

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**BİLGİ PAYLAŞIMININ ÇALIŞAN YARATICILIĞI VE
YENİLİK YAPMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
ARACI ROLÜ: BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

İsmail AKGÜL

Danışman

Prof. Dr. Uğur YAVUZ

Erzincan 2019

TEZ BİLDİRİMİ

“Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı ve Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” isimli “**Doktora**” tezim tarafımda intihal programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.


İsmail AKGÜL

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İsmail AKGÜL'e ait Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı ve Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma adlı çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalının İşletme Bilim Dalında **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Danışman / Jüri : Prof. Dr. Uğur YAVUZ



Jüri : Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN



Jüri : Prof. Dr. Orhan ÇINAR



Jüri : Dr. Öğr. Üyesi Fatih YILDIRIM



Jüri : Dr. Öğr. Üyesi Yunus ZENGİN



**BİLGİ PAYLAŞIMININ ÇALIŞAN YARATICILIĞI VE YENİLİK YAPMA
DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL
DESTEĞİN ARACI ROLÜ: BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

İsmail AKGÜL

**Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme
Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ekim 2019**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur YAVUZ

ÖZET

İşletmelerin başarısını etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesi şüphesiz çalışanların katkılarıdır. Rekabetin arttığı günümüz koşullarında, işletmeler hedeflerine ulaşmak için çalışanların yaratıcı ve yenilikçi fikirlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Verimliliği arttırmak ve rekabetçi gücü koruyabilmek için işletmelerde kritik bir yere sahip olan bilişim teknolojileri çalışanlarının katkısı ayrıca önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, bilişim teknolojileri çalışanlarının örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış üzerindeki etki düzeyini incelemek ve bu etkinin ortaya çıkmasında algılanan örgütsel desteğin aracı rolü olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye’de bilişim sektörünün merkezi olması sebebiyle, İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel firmalarda bir araştırma başlatılmıştır. Araştırma, 488 bilişim teknolojileri çalışanını kapsayan bir anket çalışması şeklinde uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS, AMOS ve LISREL istatistik programları ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılığı ve yenilikçi davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkilere sahip olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Ayrıca; algılanan örgütsel desteğin, hem örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide (“AMOS $\text{ÖBP} \rightarrow \text{CY}$ =0,49; AMOS $\text{ÖBP} \rightarrow \text{AÖD} \rightarrow \text{CY}$ =0,39”, “LISREL $\text{ÖBP} \rightarrow \text{CY}$ =0,44; LISREL $\text{ÖBP} \rightarrow \text{AÖD} \rightarrow \text{CY}$ =0,35”) hem de örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide (“AMOS $\text{ÖBP} \rightarrow \text{YD}$ =0,46; AMOS $\text{ÖBP} \rightarrow \text{AÖD} \rightarrow \text{YD}$ =0,34”, “LISREL $\text{ÖBP} \rightarrow \text{YD}$ =0,42; LISREL $\text{ÖBP} \rightarrow \text{AÖD} \rightarrow \text{YD}$ =0,31”) kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Paylaşımı, Çalışan Yaratıcılığı, Yenilikçi Davranış, Algılanan Örgütsel Destek, Yapısal Eşitlik Modeli

**THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
IN THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING ON THE EMPLOYEE
CREATIVITY AND INNOVATIVE BEHAVIOR: A RESEARCH ON
INFORMATION TECHNOLOGY EMPLOYEES**

İsmail AKGÜL

**Erzincan Binali Yıldırım University, Institute of Social Sciences,
Department of Business Ph.D. Thesis, October 2019**

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Uğur YAVUZ

ABSTRACT

One of the most important factors which affects the success of enterprises is undoubtedly employees' contributions. In today's competitive environment, enterprises need creative and innovative ideas of employees to achieve their goals. In order to increase efficiency and maintain competitive power, the contribution of information technology employees who have a critical position in enterprises is also important.

The aim of this study is to examine the effect of tacit knowledge sharing of information technologies employees on employee creativity and innovative behavior and to determine whether the perceived organizational support has mediating role in the emergence of this effect. In accordance with this aim, due to the center of the information technology sector in Turkey, a research was started in private firms operating in İstanbul province. The research was conducted as a survey study which included 488 information technology employees. The data obtained from this surveys were analyzed by SPSS, AMOS and LISREL statistical programs. As a result of the analyzes, it has been found that tacit knowledge sharing has positive and significant effects on employee creativity and innovative behaviors. Also; it has been determined that perceived organizational support has a partial mediating effect both on the relationship between tacit knowledge sharing and the employee creativity (“AMOS_{TKS→EC}=0,49; AMOS_{TKS→POS→EC}=0,39”, “LISREL_{TKS→EC}=0,44; LISREL_{TKS→POS→EC}=0,35”) and on the relationship between tacit knowledge sharing and innovative behavior (“AMOS_{TKS→IB}=0,46; AMOS_{TKS→POS→IB}=0,34”, “LISREL_{TKS→IB}=0,42; LISREL_{TKS→POS→IB}=0,31”).

Keywords: Knowledge Sharing, Employee Creativity, Innovative Behavior, Perceived Organizational Support, Structural Equation Modeling

ÖN SÖZ

Tez çalışmam süresince yardımını benden esirgemeyen, çalışmalarımı övgüyle karşılayarak güvenimi arttıran, bilgisi ve mütevazı duruşuyla hayatımın her anında örnek alacağım çok değerli danışmanım Prof. Dr. Uğur YAVUZ'a,

Tez aşamasında çalışmalarımı en iyi şekilde değerlendirip faydalı yönlendirmeler yapan değerli hocalarım Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN ve Prof. Dr. Orhan ÇINAR'a,

Doktora ders döneminde eksiklerimi tamamlamamda çok yardımlarını gördüğüm değerli hocalarım Doç. Dr. İlhami YÜCEL, Doç. Dr. Selahattin YAVUZ ve Dr. Öğretim Üyesi Şule Yüksel YİĞİTER'e,

Çalışmalarım sırasında aklıma takılan birçok konuda her an ulaşıp yardım alabildiğim abim Dr. Öğretim Üyesi Bayram KIRMIZIGÜL'e,

Başarılı olmamı isteyen, bana her zaman güvenen, dualarını hiç eksik etmeyen, üzerimde çok emekleri olan Babama, Anneme, Ablama ve Abime,

Bu yola girmemi sağlayan, hiçbir zaman beni bu yolda yalnız bırakmayan, çalışmalarımı yürütebilmem için fedakârca imkânlar oluşturan, bu hayattaki en büyük şansım olan canım Eşime,

Ve çalışmalarım sırasında çok fazla ilgilenemeyişimi sorun yapmadan beni anlayışla karşılayan, üstelik cesaretlendiren ve heveslendiren ve bu sürece başlamamda büyük payı olan güzel kızlarım Yade ve Yüstra'ya,

Küçük ya da büyük yardımını benden esirgemeyen herkese teşekkür ederim.


Ismail AKGÜL

İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ	I
TEZ KABUL TUTANAĞI.....	II
ÖZET	III
ABSTRACT.....	IV
ÖN SÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR	XII
ŞEKİLLER.....	XIII
TABLolar.....	XVI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çalışan Yaratıcılığı	4
1.1.1. Yaratıcılık Kavramı ve Tanımı	4
1.1.2. Yaratıcılık Düzeyleri	7
1.1.2.1. Çalışan Yaratıcılığı	8
1.1.2.2. Örgütsel Yaratıcılık	12
1.1.3. Çalışan Yaratıcılığını Etkileyen Faktörler	15
1.1.3.1. Bireysel Faktörler	15
1.1.3.2. Örgütsel Faktörler	17
1.1.3.3. Toplumsal Faktörler	19
1.1.4. Çalışan Yaratıcılığı Konusunda Yapılan Çalışmalar	20
1.1.4.1. Çalışan Yaratıcılığı Konusunda Yapılan Yerli Çalışmalar.....	20
1.1.4.2. Çalışan Yaratıcılığı Konusunda Yapılan Yabancı Çalışmalar	22
1.2. Yenilikçi Davranış	29
1.2.1. Yenilikçilik Kavramı ve Tanımı	29

1.2.2. Yenilikçilik İle İlgili Benzer Kavramlar.....	32
1.2.2.1. Yaratıcılık	33
1.2.2.2. İcat (Buluş)	34
1.2.2.3. Ar-Ge	35
1.2.2.4. Girişimcilik.....	36
1.2.3. Yenilikçilik Düzeyleri	37
1.2.3.1. Çalışan Yenilikçiliği (Yenilikçi Davranış)	38
1.2.3.2. Örgütsel Yenilikçilik	40
1.2.4. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler	42
1.2.4.1. Bireysel Faktörler	43
1.2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	43
1.2.5. Yenilikçi Davranış Konusunda Yapılan Çalışmalar.....	45
1.2.5.1. Yenilikçi Davranış Konusunda Yapılan Yerli Çalışmalar	45
1.2.5.2. Yenilikçi Davranış Konusunda Yapılan Yabancı Çalışmalar	48
1.3. Bilgi Paylaşımı.....	52
1.3.1. Bilgi Kavramının Hiyerarşisi.....	52
1.3.1.1. Veri	54
1.3.1.2. Enformasyon.....	56
1.3.1.3. Bilgi	58
1.3.1.4. Üst Bilgi.....	62
1.3.2. Bilgi Paylaşımı Kavramı ve Tanımı	64
1.3.3. Paylaşılan Bilgi Çeşitleri	69
1.3.3.1. Açık Bilgi	71
1.3.3.2. Örtülü Bilgi.....	73
1.3.4. Bilgi Paylaşım Süreci	76
1.3.4.1. Bilgi Bağışı	78
1.3.4.2. Bilgi Toplama	79
1.3.5. Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler	80
1.3.6. Bilgi Paylaşımı Konusunda Yapılan Çalışmalar	83
1.3.6.1. Bilgi Paylaşımı Konusunda Yapılan Yerli Çalışmalar	84
1.3.6.2. Bilgi Paylaşımı Konusunda Yapılan Yabancı Çalışmalar	86

1.4. Algılanan Örgütsel Destek	92
1.4.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı	92
1.4.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler	95
1.4.2.1. Bireysel Faktörler	95
1.4.2.2. Örgütsel Faktörler	96
1.4.2.2.1. Örgütsel Adalet	96
1.4.2.2.2. Yönetici Desteği	97
1.4.2.2.3. İşin Yapısı ve Koşulları	99
1.4.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	100
1.4.3.1. Psikolojik Sonuçları	101
1.4.3.2. Davranışsal Sonuçları	102
1.4.4. Algılanan Örgütsel Destek Konusunda Yapılan Çalışmalar	104
1.4.4.1. Algılanan Örgütsel Destek Konusunda Yapılan Yerli Çalışmalar	104
1.4.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Konusunda Yapılan Yabancı Çalışmalar	109

İKİNCİ BÖLÜM

BİLGİ PAYLAŞIMININ ÇALIŞAN YARATICILIĞI VE YENİLİK YAPMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜ: BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	115
2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	117
2.3. Araştırmanın Kısıtları.....	121
2.4. Araştırmanın Yöntemi	122
2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi.....	122
2.4.2. Veri Toplama Araçları	123
2.4.2.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeği	124
2.4.2.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeği	124
2.4.2.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği	124
2.4.2.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	125
2.4.3. Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Yöntemleri.....	125

2.5. Analizler.....	130
2.5.1. Demografik Özelliklere Ait Tanımlayıcı Analizler.....	130
2.5.2. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizleri.....	131
2.5.2.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	132
2.5.2.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	132
2.5.2.3. Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	133
2.5.2.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	134
2.5.3. Ölçeklere Ait Açıklayıcı Faktör Analizleri.....	135
2.5.3.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi.....	135
2.5.3.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi.....	136
2.5.3.3. Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi.....	137
2.5.3.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi...	139
2.5.4. Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	140
2.5.4.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	140
2.5.4.1.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	140
2.5.4.1.2. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	142
2.5.4.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	143
2.5.4.2.1. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	143
2.5.4.2.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	145
2.5.4.3. Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	147
2.5.4.3.1. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	147
2.5.4.3.2. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	149
2.5.4.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	151
2.5.4.4.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi: Birinci Model.....	151

2.5.4.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi: Birinci Model	153
2.5.4.4.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi: İkinci Model	155
2.5.4.4.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi: İkinci Model	157
2.6. Bulgular	160
2.6.1. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	160
2.6.2. Yapısal Eşitlik Modeline Ait Bulgular	161
2.6.2.1. AMOS Programı ile Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Bulgular	161
2.6.2.2. LISREL Programı ile Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Bulgular	164
2.6.3. Hipotez Testleri	167
2.6.3.1. Hipotez 1 (H1): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkisi	167
2.6.3.2. Hipotez 2 (H2): Örgütsel Destek Algısının Çalışanların Yaratıcılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi	171
2.6.3.3. Hipotez 3 (H3): Örgütsel Destek Algısının Çalışanların Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisi	175
2.6.3.4. Hipotez 4 (H4): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Yaratıcılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi	178
2.6.3.5. Hipotez 5 (H5): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisi	182
2.6.3.6. Hipotez 6 (H6): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Yaratıcılık Düzeyi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Destek Algısının Aracı Rolü	185
2.6.3.7. Hipotez 7 (H7): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Destek Algısının Aracı Rolü	190
2.6.4. Demografik Özellikler ile Değişkenlerdeki Farklılıklara Ait Bulgular	196
2.6.4.1. Demografik Özellikler ile Örtülü Bilgi Paylaşımı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular	197

2.6.4.2. Demografik Özellikler ile Çalışan Yaratıcılığı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular.....	198
2.6.4.3. Demografik Özellikler ile Yenilikçi Davranış Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular.....	199
2.6.4.4. Demografik Özellikler ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular	200
SONUÇ	202
KAYNAKÇA.....	211
EKLER	251
EK-1: Anket Formu	251
ÖZGEÇMİŞ	254

KISALTMALAR

AMOS	: Analysis of Moment Structures
AÖD	: Algılanan Örgütsel Destek
Ar-Ge	: Araştırma ve Geliştirme
ÇY	: Çalışan Yaratıcılığı
EC	: Employee Creativity
IB	: Innovative Behavior
LISREL	: Linear Structural Relations
ÖBP	: Örtülü Bilgi Paylaşımı
POS	: Perceived Organizational Support
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TKS	: Tacit Knowledge Sharing
TÜBİSAD	: Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
YD	: Yenilikçi Davranış

ŞEKİLLER

		<u>Sayfa No</u>
Şekil 1	Veri, Enformasyon, Bilgi ve Üst Bilgi Arasındaki İlişkinin Aşırı Basitleştirilmiş Halinin Düzenlenmiş Şekli (Stenmark, 2002: 930)	53
Şekil 2	Araştırmanın Modeli	118
Şekil 3	Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı)	141
Şekil 4	Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı)	142
Şekil 5	Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı)	144
Şekil 6	Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı)	146
Şekil 7	Yenilikçi Davranış Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı)	148
Şekil 8	Yenilikçi Davranış Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı)	150
Şekil 9	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı: Birinci Model)	152
Şekil 10	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı: Birinci Model)	154
Şekil 11	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı: İkinci Model)	156
Şekil 12	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı: İkinci Model)	158
Şekil 13	Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları	162
Şekil 14	Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları	165

Şekil 15	Örtülü Bilgi Paylaşımının Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları	168
Şekil 16	Örtülü Bilgi Paylaşımının Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları	169
Şekil 17	Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları	172
Şekil 18	Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları	173
Şekil 19	Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları	175
Şekil 20	Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları	176
Şekil 21	Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları	179
Şekil 22	Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları	180
Şekil 23	Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları	182
Şekil 24	Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları	183
Şekil 25	Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları	187

Şekil 26	Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları	189
Şekil 27	Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları	192
Şekil 28	Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları	194

TABLolar

		<u>Sayfa No</u>
Tablo 1	Çalışan Yaratıcılığı ile Beraber Ele Alınan Örgütsel Davranış Kavramları ve İlişki Yönü	28
Tablo 2	Yenilikçi Davranış ile Beraber Ele Alınan Örgütsel Davranış Kavramları ve İlişki Yönü	51
Tablo 3	Bilgi Paylaşımı ile Beraber Ele Alınan Örgütsel Davranış Kavramları ve İlişki Yönü	91
Tablo 4	Algılanan Örgütsel Destek ile Beraber Ele Alınan Örgütsel Davranış Kavramları ve İlişki Yönü	113
Tablo 5	Model Değerlendirmek İçin Bazı Temel Uyum İndeksi Kural Önerileri	127
Tablo 6	Katılımcıların Demografik Özellikleri	131
Tablo 7	Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi	132
Tablo 8	Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi	133
Tablo 9	Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi	134
Tablo 10	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi	135
Tablo 11	Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi	136
Tablo 12	Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi	137
Tablo 13	Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi	138
Tablo 14	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi	139

Tablo 15	Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri	141
Tablo 16	Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri	143
Tablo 17	Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri	145
Tablo 18	Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri	147
Tablo 19	Yenilikçi Davranış Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri	149
Tablo 20	Yenilikçi Davranış Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri	151
Tablo 21	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri (Birinci Model)	153
Tablo 22	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri (Birinci Model)	155
Tablo 23	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri (İkinci Model)	157
Tablo 24	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri (İkinci Model)	159
Tablo 25	Değişkenlerin Ortalama Değeri, Standart Sapması ve Aralarındaki İlişkiler	160
Tablo 26	Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri	163
Tablo 27	Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Tahmin Sonuçları	164
Tablo 28	Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri	166
Tablo 29	Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Tahmin Sonuçları	167

Tablo 30	Örtülü Bilgi Paylaşımının Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri	168
Tablo 31	Örtülü Bilgi Paylaşımının Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri	170
Tablo 32	Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri	172
Tablo 33	Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri	174
Tablo 34	Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri	176
Tablo 35	Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri	177
Tablo 36	Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri	179
Tablo 37	Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri	181
Tablo 38	Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri	183
Tablo 39	Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri	184
Tablo 40	Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri	188

Tablo 41	Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri	190
Tablo 42	Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri	193
Tablo 43	Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri	195
Tablo 44	Hipotezlere İlişkin Değerlendirmeler	196
Tablo 45	Demografik Özellikler ile Örtülü Bilgi Paylaşımı Arasındaki Farklılık Analizi	197
Tablo 46	Demografik Özellikler ile Çalışan Yaratıcılığı Arasındaki Farklılık Analizi	198
Tablo 47	Demografik Özellikler ile Yenilikçi Davranış Arasındaki Farklılık Analizi	199
Tablo 48	Demografik Özellikler ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Farklılık Analizi	200

GİRİŞ

Hızlı değişimlerin yaşandığı çağımızda, rekabet etmenin gittikçe zorlaşmasıyla beraber işletmelerin başarılı olabilmesi için yeni yollar araması kaçınılmaz olmuştur. Bu arayışa paralel olarak, sürdürülebilir başarı elde etmek isteyen işletmelerde bazı kavramların giderek daha fazla önem kazandığı açıkça görülmektedir. Yaratıcılık ve yenilikçilik bu anlamda ön plana çıkan kavramlar arasında yerini almaktadır. Dolayısıyla işletmelerin yaratıcı ve yenilikçi davranış gösteren çalışanlara duyduğu ihtiyaç her geçen gün biraz daha artmakta, yaratıcılığa ve yenilikçiliğe engel olan eski sığ alışkanlıklarından kurtulmuş çalışanlar tercih edilen elemanlar olmaktadır.

Yaratıcı fikirleri ortaya koyabilen ve yenilikçi davranış sergileyebilen çalışanlara duyulan ihtiyaç, beraberinde bu fikir ve davranışların ortaya çıkarılması yönünde bir çabayı, dolayısıyla başka faktörleri gerekli kılmıştır. Çalışanların yaratıcı ve yenilikçi davranış düzeylerini anlamak için son zamanlarda yapılan çalışmalarda, araştırmamıza da konu olan bilgi paylaşımı kavramı üzerinde durulduğu görülmüştür. Çünkü fikirlerin gelişmesi, değişmesi ve yenilenmesi için işletme içinde bilginin paylaşılabilir olması gerekir. Bilgi paylaşımının olmadığı bir yerde yaratıcı ve yenilikçi davranışların sergilenebilme olasılığı daha düşük oranlarda gerçekleşir. Yaratıcılık ve yenilikçilik için böylesine önemli bir işleve sahip olması nedeniyle, günümüz işletmeleri için bilgi paylaşımı kavramı daha değerli hale gelmiştir.

İşletmenin ve işletme çalışanlarının sahip olduğu standart bilgiler kolayca paylaşılabilir durumdadır. Fakat çalışanların kendilerinde saklı olan tekniğe, tecrübeye ve değerlere gömülmüş örtülü bilgilerinin kolay bir şekilde paylaşılabilir olduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. Bireyin taklit edilemeyen örtülü bilgisinin paylaşılması; işletmede değer yaratarak diğer çalışanların bilgisinin artmasına, dolayısıyla yaratıcı ve yenilikçi bakış açısının gelişmesine katkı sağlayacaktır. Ancak çalışanların yaratıcı ve yenilikçi davranışlarının örtülü bilgi paylaşımı ile arttırılabileceği düşünölmekle beraber örtülü bilginin ortaya çıkarılmasının kolay olmaması, istenilen sonuçlara ulaşılmasında engel teşkil etmektedir. Bu engeli ortadan kaldırabilmek ya da asgari düzeye çekebilmek için

anahtar rol oynayacak başka faktörlerden yararlanmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Algılanan örgütsel destek kavramı bu faktörlerden birisi olarak öne çıkmaktadır. Zira çalışanların örgütsel destek algısının artması, çalıştıkları işletmeyi özümsemesine ve örtülü bilgilerini açığa çıkararak farklı ve faydalı çözümler üretmesine neden olacaktır.

Bilişim sektöründe yaratıcılık ve yenilikçilik kavramlarına çok önem verilmesine rağmen, araştırmalar incelendiğinde bu kavramlar üzerinde yeterince durulmadığı dikkat çekmektedir. Yapılan literatür taraması neticesinde, bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı ve bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bilgi paylaşımı ile algılanan örgütsel desteğin birlikte incelendiği çalışma sayısı da oldukça azdır. Bu değişkenlerin ikili olarak incelendiği çalışmalar yapılmış olsa da, bilişim teknolojilerinde bu ilişkilerin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca birçok örgütsel davranış kavramı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bilinen algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış ile beraber incelendiği çalışma sayısının da az olduğu görülmüştür. Daha çok aracı değişken olarak kullanılan algılanan örgütsel destek kavramının bazı değişkenler arasındaki ilişkiye aracılık etkisi defalarca incelenmiştir. Fakat hem bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığına etkisinde hem de bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bütünsel olarak ele alındığında da, bilişim çalışanlarının bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü inceleyen bir modelin oluşturulduğu herhangi bir araştırma bulunmamıştır.

Bu araştırmalar ışığında bu çalışmada, çalışan yaratıcılığı ve yenilik yapma davranışını etkileyen faktörlerden örtülü bilgi paylaşımı ve algılanan örgütsel destek kavramları ele alınmıştır. Dolayısıyla araştırmanın amacı; örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisini belirlemektir. Ayrıca bu ilişkilerde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Bilgi çağını yaşadığımız 21. yüzyılda, bilgiyi en çok kullanması, yaratıcılık ve yenilikçilik

davranışını en çok sergilemesi beklenen çalışanların bilişim çalışanları olması düşüncesi ile araştırmanın bilişim teknolojileri çalışanları üzerine yapılması uygun görülmüştür.

Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve gerekli ölçümleri yapabilmek için anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Birçok çalışmada geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış, yerli ve yabancı çalışmalarda sıklıkla kullanılmış ölçeklerden faydalanılmıştır. Anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS, AMOS ve LISREL paket programları ile değerlendirilmiştir. Klasik istatistiksel yöntemle; güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ileri istatistiksel yöntemlerle; yapısal eşitlik modeli kurularak doğrulayıcı faktör analizi, yol analizi ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

Bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerde algılanan örgütsel desteğin rolünü belirlemeyi amaçlayan bu tez çalışması iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın değişkenleri olan çalışan yaratıcılığı, yenilikçi davranış, bilgi paylaşımı ve algılanan örgütsel destek kavramlarının detaylı bir şekilde ele alındığı kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. İkinci bölümde ise araştırmanın amacı ve önemi, modeli ve hipotezleri, kısıtları, yöntemi ve son olarak da analizler ve bulgular neticesinde ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışan yaratıcılığı, yenilikçi davranış, bilgi paylaşımı ve algılanan örgütsel destek kavramları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Genel itibariyle bu kavramların tanımları, çeşit veya düzeyleri ve bu kavramları etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra bu kavramlarla ilgili yapılmış olan yerli ve yabancı çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. Çalışan Yaratıcılığı

Rekabetin gittikçe arttığı günümüzde, işletmelerin ayakta kalması için birçok önemli kavram vardır. Bu kısımda önemli kavramlar arasında yer alan çalışan yaratıcılığı ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışan yaratıcılığını açıklamadan önce, yaratıcılık kavramına ayrıntılı olarak değinilmiştir. Yaratıcılık düzeyleri incelendikten sonra, asıl konumuz olan çalışan yaratıcılığı başlığına yoğunlaşarak bu kavramı etkileyen faktörler incelenmiş ve bu alanda yapılmış olan çalışmalar ile bu kısım bitirilmiştir.

1.1.1. Yaratıcılık Kavramı ve Tanımı

Yaratıcılık ile ilgili yapılan tanımlarda ufak farklılıklar olmasına rağmen, genelde tanımlamalar birbirine benzemektedir (Eren ve Gündüz, 2002: 65; Özdemir, 2013: 246). Yaratıcılık, en genel tanımıyla, ürünler, hizmetler, süreçler ve prosedürler ile ilgili yeni ve faydalı fikirlerin geliştirilmesi ve ortaya çıkarılması olarak tanımlanır (Zhou ve Shalley, 2003: 167; Amabile vd., 1996: 1155). Yaratıcılık; yeni, anlaşılmamış uygun fikir, çözüm ve iş süreçlerinin bir ürünü (Acuner vd., 2004: 326; Özdemir, 2013: 246), eyleme dayalı yönelimlerle yeni bir şey oluşturma sürecidir (Kim vd., 2009: 95; İraz ve Altınışık, 2016: 115). Örgütlerin başarısı için son derece önemlidir ve işletmelerin amaçlarını daha iyi sağlayabilmesi için ortaya çıkar (Çelebi ve Bayhan, 2008: 80). Çoğu zaman, belirli bir durumda bir kişinin davranışının bileşik ürünü (Woodman vd., 1993: 294), bir ofiste sadece tek başına gelişen fikirler bütünüdür (Madjar, 2008: 83). Yani düşünsel yeniliğin uygulamaya aktarılmasıdır (Sözbilir ve Yeşil, 2015: 87).

Yaratıcılık var olanı geliştirmekten ziyade olmayanı ortaya koyma yeteneği, yeni bir fikir üretme sanatı olarak görülür. Daha önce yapılan şeylerden tamamen bağımsız olmayan, fakat daha önce yapılanlara benzemeyen orijinal bir çıktı olarak kabul edilir. Ezberi bir kalıbı olmadığı için kalıp ve kurallardan uzaktır. Diğerlerinin aklına gelmeyen farklı yolların ortaya atıldığı yaratıcılık, sadece zihinsel bir süreç değil, eylemi de gerektirir. Yaratıcılığın ortaya çıkması için; zekânın, düşüncenin, hayal gücünün, uygulamaya koyacak bireysel gücün ve yeteneklerin olması gerekir. Yaratıcılık zorlu ve uzun bir süreçtir, ama sonuçları özgün ve değerli olduğu için haz vericidir. İnsanlığı bugünkü duruma getiren de yine yaratıcı fikirlerdir.

Ayrıca yaratıcılık tanımında kesin olan şey, farklı yaratıcılık dereceleri olduğu gerçeğidir (Zhou ve George, 2003: 547). Bir fikrin yaratıcı olarak değerlendirilmesi için, yenilikçilik veya özgünlük gereklidir, ancak fikirlerin yaratıcı olarak değerlendirilmesinde yararlı olması da gerekir. Çok sayıda basit fikir üretmek, yaratıcı performansın amacı değildir. Aksine, amaç; sorunları çözmek, yeni ürün ve hizmetler oluşturmak, iş fırsatlarından yararlanmak ve organizasyon etkinliğini arttırmaktır (Rego vd., 2007: 250). Ortaya bambaşka bir şey çıkarmak için bir şeyleri birbiriyle ilişkilendirmek gerekir. Her insan gördükleriyle farklı bağlantılar oluşturur. Bu yüzden yaratıcılık seviyeleri bireyden bireye farklılık gösterir. Bazı bireylerde diğerlerinden daha yüksek ya da daha düşük olabilir. Yaratıcı düşünceler yüksek yaratıcılık seviyesinde ortaya çıkar. Orijinal ve topluma faydalı olan yaratıcı bir fikir, onlarca basit fikirden daha yararlıdır.

Yaratıcılığın ortaya çıkması için değişik problemlere yönelik çözümler oluşturabilecek uygun davranış ve bilginin üretilmesi gerekir (Kapu ve Baştürk, 2009: 527). Çünkü örgüt içi yenilikçiliğin oluşmasında yaratıcı kapasitenin önemli bir rolü vardır (Çiçek, 2011: 46). Ancak yaratıcılık sadece yenilik ile ilgili değil, aynı zamanda fikir üretmenin akıcılığı ile de ilgilidir (Dul vd., 2011: 724). Bu da, yaratıcılığın; yeni teknolojilerin ya da iş süreçlerinin icadını, karar verme sürecinde yaratıcı yönelimleri, iş sorunlarına getirilen yaratıcı çözümleri ve yaratıcı değişiklikleri kapsayabileceğini göstermektedir (Kark ve Carmeli, 2009: 787). İnsanlar öğrenerek ve öğrendiklerini biriktirerek yaratıcılığa dönüştürebilirler. Ancak

öğrendiklerini öğretildiği kadarıyla alıp üstüne bir şey katamadan bırakanlar yaratıcı olamaz. Bu yüzden düşünceleri kısıtlayan duvarların aşılması şarttır. Eski kalıplaşmış kurallar ve şartlanmalardan kurtulmak gerekir. Yoksa öncekilerin kopyası olmaktan başka bir şey olmaz.

Olağanüstülüğü ve insanları etkilemeyi çağrıştıran yaratıcılık, ilk ve yeni olanı ifade etmektedir ve zihinsel açıdan yenilik getiren bir faaliyet (Samen, 2008: 364-365), yeni bir sonucu tetikleyen insani bir fonksiyondur (Yıldırım, 2007: 109). Günümüzde bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hızlı bir şekilde yaşandığı ve küresel rekabetin ön plana çıktığı yeni süreçlerde örgütleri farklı ve verimli kılmamanın yolu yaratıcılık ve yenilikçilikten geçmektedir (Bülbül, 2017: 44). Yoğun rekabet karşısında, yaratıcılık bir firmanın rekabet avantajını artırmak için bir anahtardır (Cheung ve Wong, 2011: 656). Yeni ve kullanışlı çıktılarının olması, bu rekabet ortamında yaratıcılığı değerli yapmaktadır (Şengül, 2015: 27). Bu yüzden günümüz dünyasının vatandaşlarından sadece pasif bir biçimde kendisine verilen görevleri yerine getirmeleri beklenmemekte, ayrıca onlardan yaratıcılık beklenmektedir (Memduhoğlu, 2017: 2).

İnsan unsurunun çok önemli olduğu işletmelerin, günümüz rekabet ortamında öne çıkabilmeleri için en çok aradıkları özelliklerden biri yaratıcılıktır. Organizasyonların gelişen ve değişen dünya koşullarında ayakta kalabilmeleri ve kendilerine bu ortamda iyi bir yer bulabilmeleri için yaratıcı fikirlerin ortaya konması büyük önem arz etmektedir. Bunun sağlanabilmesi için organizasyonların hem ürün hem de hizmet açısından yeterli yaratıcı ortamı sunması gerekmektedir. Çünkü yaratıcı ortam yaratıcı bireyleri, yaratıcı bireyler yaratıcı düşünceleri barındırır. Yaratıcı düşüncelerin çıktıları da yeni ve yararlı olduğundan daha değerlidir.

İnsanlar birlikte çalıştıklarında ve akranlarının yaratıcı davranışlarını gözlemlediklerinde yaratıcılık gelişir (Jiang vd., 2012: 4041) ve beyinde çok sayıda ilişki kurmanın ardından özellikle ilginç ve faydalı olan ilişkilerin seçilmesi sonucunda ortaya çıkar (Binyamin ve Carmeli, 2010: 1007). Bir kuruluştaki tüm çalışanlar, yeni ve potansiyel olarak yararlı olabilecek aşağıdaki fikirleri üretebilir;

- Kuruluş tarafından üretilen yeni veya geliştirilmiş ürün ve hizmetler,

- Bu ürün ve hizmetler için yeni veya geliştirilmiş üretim süreçleri,
- Yeni veya geliştirilmiş iş yöntem ve prosedürleri,
- Günlük işler sırasında karşılaşılan sorunlara çözümler (Dul ve Ceylan, 2011: 13).

Her insanın keşfedilmeyi bekleyen gizli gücü olan yaratıcılık, yeni fikir ve faaliyet olarak her alanda ortaya çıkabilir. Yaratıcılığı, yeni bir şeyin ortaya çıkması şeklinde ifade edebileceğimiz gibi, eşine rastlanmamış fikirler yaratma eylemi olarak da ifade edebiliriz. Organizasyonların içinde bulunduğu günümüz sıkı rekabet ortamında yaratıcılık bir adım öne çıkmaktadır. İnsanlığın ve organizasyonların geleceğini bugünün keşifleri ve yaratıcı fikirleri belirler. Bu yüzden yaratıcılık, işletmelerin en çok ihtiyaç duyduğu kavramlar arasındadır. Herkesin gördüğünü görüp daha önce hiç kimsenin düşünmediğini düşünmek ve hiç kimsenin düşünmediği bir şeyi yapmaya kalkışmak oldukça önemlidir. Bilgiye erişimin kolay olduğu gelişen dünyamızda birçok bilgi arasından daha önce fark edilmemiş orijinal, faydalı ve kullanışlı ilişkileri ortaya çıkarmak önemli bir farkındalıktır.

1.1.2. Yaratıcılık Düzeyleri

Yaratıcılık bir performans göstergesidir ve bireysel ve grupsal/örgütsel düzeyde ortaya çıkar (Şengül, 2015: 27). Bu yüzden faydalı ve etkili karar vermenin ilk şartı, bireysel ve örgütsel yaratıcı olmayı birinci planda tutmaktır (Eren ve Gündüz, 2002: 66-67). Bireysel bir süreç olarak başlayan yaratıcılık, örgütün desteği ile uygun ortamın hazırlanması sonucunda örgütsel yaratıcılığa evrilir (Yıldırım, 2007: 109). Bu yüzden yenilikçi organizasyonlar, ürün veya süreç yeniliği için yeni fikirler üreten yaratıcı çalışanlara ihtiyaç duyarlar (Dul ve Ceylan, 2011: 12). Bu çalışanlar sayesinde örgütsel olarak yaratıcı bir yapı oluşturulur. Çünkü yaratıcı çalışanları olmayan örgütler yaratıcı işler ortaya koyamaz. Ama çalışanın yaratıcı yeteneklerinin olması da tek başına istenilen düzeyde etkiler sağlamayabilir. Bireysel düzeyde yapılacak faydalardan çok daha fazla örgütsel düzeyde yararlar sağlanmalıdır. Bireysel düzeyde başlayan yaratıcılığın, örgütsel düzeye geçmesi ve örgütsel başarının kapılarını açması önemlidir.

Örgütler, başarıyı sürdürülebilir kılmak için hiçbir ayırım yapmadan hem bireysel hem de örgütsel yaratıcılığı merkezde tutmalıdır. Çünkü bireysel olarak başlatılan yaratıcılık, yayılarak örgütsel bir bakış açının oluşmasına neden olur. Nasıl ki, yaratıcı bireylerin istihdam edilmediği bir örgütte yaratıcılık ortaya çıkmazsa, yaratıcı bir düşüncenin olmadığı bir örgütte de yaratıcı bireyler barınmaz. Yaratıcı bir örgüt için yaratıcı bireylere ihtiyaç vardır. Çünkü çalışanların yaratıcılıklarının toplamıyla örgütsel yaratıcılık ortaya çıkar.

Doğası itibariyle bireysel bir süreç olan yaratıcılık, grup etkinliği sayesinde süreçlerde kolaylık ve hız açısından faydalar sağlar (Çiçek, 2011: 47). Yani örgütsel başarıya katkı sağlamak için, çalışan yaratıcılığının iş ortamında yayılarak herkes tarafından benimsenip örgütsel yaratıcılığa dönüşmesi gereklidir. Bu dönüşümün sağlanmasında yöneticilere önemli bir rol düşmektedir (Zorlu ve Tetik, 2018: 301). Çalışanlar, örgütlerinin desteğini hissederek önemli işlerde önemli roller almaya cesaret ettiklerinde kendi içlerinde var olan yaratıcılıklarını ortaya çıkarma eğilimine giderler. Uygun ortamda açığa çıkan yaratıcı fikirler, bireylerde saklı kalmayarak örgütün faydasına kullanılabilir. Örgütün tüm çalışanlarında yayılımcı bir hale gelen yaratıcılık, işlerin daha kolay ve sonuçların daha başarılı olmasına neden olur.

Yaratıcılık düzeyleri bireysel/çalışan yaratıcılığı ve örgütsel yaratıcılık olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. Çalışmamızda çalışan yaratıcılık düzeyleri incelendiğinden dolayı, özellikle çalışan yaratıcılığı kavramı üzerinde detaylı olarak durulmuştur.

1.1.2.1. Çalışan Yaratıcılığı

Çalışan yaratıcılığı, yeni ve örgütsel olarak değer verilen fikirlerin üretimi olarak tanımlanan bireysel bir fenomen (Amabile, 1995: 423) ve yaratıcılığa elverişli bir iş tarzı, yaratıcılık ile ilgili becerilerin bir ögesidir (Amabile, 1983: 365). Bir çalışanın yaratıcılığı, kişisel özelliklerinin (kişilik, beceri, deneyim, motivasyon), örgütsel karakteristik özelliklerinin (liderlik, yönetim tarzı, kültür) ve bu özellikler arasındaki etkileşimlerin bir fonksiyonudur (Zhou ve Shalley, 2003: 167; Amabile, 1988: 123). Ayrıca bireysel yaratıcılık veya çalışan yaratıcılığı, çeşitli sorunlar karşısında uygun çözüm sağlayabilecek davranışların veya bilgilerin üretilme

yöntemi ve faaliyeti şeklinde de tanımlanabilir (Kapu ve Baştürk, 2009: 527). Doğası gereği kişisel, yani bireysel bir süreçtir (Acuner vd., 2004: 326).

Bireysel yaratıcılık; önceden belirlenmiş koşulların (kişisel geçmiş, biyografik değişkenler), bilişsel stilin ve kabiliyetin (farklı düşünme, düşünsel akılcılık), kişilik faktörlerinin (benlik saygısı/özgüven, kontrol odağı), uygun bilginin, motivasyonun, sosyal etkilerin (sosyal kolaylaştırma, sosyal ödüller) ve bağlamsal etkilerin (fiziksel çevre, görev ve zaman kısıtlamaları) bir fonksiyonudur (Woodman vd., 1993: 294-295). Çalışan yaratıcılığı süreci, çalışanın karşılaştığı bir sorun karşısında, tüm bireysel özelliklerini kullanarak, önceden var olmayanı, varsa bile bundan farklı olanı ortaya çıkarmaya çalıştığı bir süreçtir (İraz ve Akyazı, 2015: 4). Bu nedenle, disiplinler arası bir yaklaşımla çalışanların yaratıcılığını Ar-Ge bağlamında incelerken çalışanların farklı geçmişlerini, deneyimlerini, becerilerini, bilgilerini ve kültürlerini dikkate almak gerekir (Chen ve Kaufmann, 2008: 74). Çalışanlar, firma ile ilgili olarak hem yeni hem de yararlı bir ürün, hizmet veya süreç ürettiklerinde yaratıcılık sergilerler. Bu yeni ve faydalı katkıların her biri çalışan yaratıcılığının çıktılarıdır (Cummings ve Oodham, 1997: 22-23).

Çalışan yaratıcılığı; bir ürün, bir fikir, bir zenginliğin somut bir şekilde bireysel olarak ortaya çıkarılarak bir sorun karşısında değerli bir çözümün sunulmasıdır. Doğuştan gelen yetenekler ile sonradan sahip olunan yeteneklerin doğru bir biçimde bir araya getirilmesi, bireyin hayal gücünde var olan imgelerin kullanılmasıdır. Çalışan yaratıcılığı sürekli yeni ve daha faydalı alternatifler ve yöntemler arama çabası ile başlar, yaratıcı bir ürün ya da fikrin bireyin kişilik özellikleri ve becerileri ile sunulması ile sonuçlanır. Çalışan yaratıcılığı; bireyin kişilik özelliklerinin, bilgi ve becerilerinin, motivasyonunun ve çevresinin etkileşiminin bir fonksiyonudur.

Yaratıcı insanlar diğerlerinin görmediği bir şeyleri görürler. Bir durum karşısında önüne konulan iki seçenektan birini seçmek yerine, üçüncü seçeneği arayıp oluşturabilecek kişilerdir. Farka inanır ve farkı ortaya çıkarmak için onu azimle arayarak, bilinenler arasındaki bilinmeyenleri veya fark edilmeyenleri ortaya koyabilirler. Bireyleri “yaratıcıdır” veya “yaratıcı değildir” diye kesin bir ifadeyle nitelendirmek doğru değildir. “Az yaratıcı” veya “çok yaratıcı” diye belirtmek daha

doğru bir ifadedir. Yani her insanda yaratıcı bir ruh olduğunu kabul edersek, kimi bunu az, kimi de fazla miktarda ortaya çıkarır. Her birey yaratıcılığı tetikleyen kendi yeteneklerini bir gün fark ederek, hem yeni hem de değerli bir fikir üretebilme potansiyeline sahiptir.

Çalışan yaratıcılığı şirketlerin kendi kuruluşlarında bulunan zengin bir kaynaktır. Bu zengin kaynağın rekabetçi pazarda kuruluş amacına göre geliştirilebilmesi gerekir. Eğer çalışma grubunda risk alma, deneme, özgürlük ve yenilik değerleri baskın gelirse, yaratıcılık teşvik edilerek çalışanların yaratıcılıkları tetiklenir (Jaskyte ve Kisieliene, 2006: 133-135). Bir çalışanın işyerinde yaratıcılığa ilişkin davranışınlar sergilemeyle ilgili algıları ve inançları onu yaratıcılığa iter (Rice, 2006: 234). Çalışanlar, üyelerin karşılıklı olarak olumlu duyguları algıladıkları fakat yüksek risk içeren bir sürece dahil olma konusunda kendilerini güvende hissetmek isterler (Cohen-Meitar vd., 2009: 355). Bu hislere sahip olmayan çalışanların yaratıcı bir görev üzerinde çalışmayı seçmeleri veya seçtikten sonra inisiyatif almaları güçleşir. Bu engellerin yok edilmesi ve örgütlerde bulunan zengin kaynakların ortaya çıkarılması için belirli çabalar gereklidir. Uygun ortamın hazırlanması ve çalışanların teşvik edilmesi, bireysel yaratıcılığı ortaya çıkarmada stratejik öneme sahiptir.

Çağdaş organizasyonlarda yararlı ve yeni fikirlerin doğması, organizasyonun başarısına büyük katkı sağlamaktadır. Bu katkı örgütsel veya bireysel bazda sağlanabilmektedir. Bireysel bazda sağlanacak katkı, çalışanların verilen bir göreve yetenek ve becerileri ile yaklaşmaları sonucu ortaya çıkar. Elde olan ile neyi istediğimiz arasındaki ayrımı yapabilen kişiler, eğer yetenek olarak da eksik değillerse, bu katkıya daha yakındırlar. Yani bireysel yaratıcı gücü olan bireyler, yaratıcılığı az olan bireylere oranla daha farklı fikirler ortaya koyarlar. Alınan görevin sadece “yaptım oldu” veya “yapayım olsun” şeklinde bir yaklaşım ile yapılması, bireylerdeki potansiyel yaratıcılığı köreltir. Bunun ortadan kaldırılması için hem bireysel çaba hem de örgütsel destek gereklidir.

Çalışan yaratıcılığı, yenilikçilikten farklıdır. Çünkü yaratıcılık çalışanların yeni ve yararlı fikirlerinin üretilmesini, buna karşılık yenilikçilik yaratıcı fikirlerin kuruluş tarafından başarılı bir şekilde uygulanmasını içerir. Böylece yeni ve kullanışlı

fikirlerin üretilmesi olan çalışan yaratıcılığı, genellikle yenilik için başlangıç noktasıdır (Zhou ve George, 2001: 683,694). Yaratıcı sürece katılım, işyerinde yaratıcılığın bir göstergesidir. İşle ilgili yaratıcı süreçlere zaman ve çaba harcayan bireylerin yaratıcı bir şekilde davranmaları muhtemeldir (Kark ve Carmeli, 2009: 787). Çünkü yaratıcı bireyler, sorunlar karşısında yeni çözümler bulmak için yeni yollar aramaya çalışır (Elden, 2004: 7), hayal gücünü kullanır, zihninde canlandırır ve farklı bir bakış açısıyla yaklaşarak değişik bir fikri ortaya atar (Yıldırım, 2007: 112).

Eğer çalışan yaratıcı düşünceye sahipse, aynı amaca diğerlerinden farklı yollarla ulaşabilir. Ayrıca alışılmamış görev ve durumların üstesinden gelmeye motive edilmiştir (Acuner vd., 2004: 326-327). Yaratıcı insanlar farklıdır. Yaratıcılık, bilgiyi doğrusal olmayan bazen rasyonel olmayan bir şekilde işleme yeteneğini içerdiğinden, yaratıcı insanlar çoğu zaman dünya hakkında biraz eğri bir görüşe sahiptir. Bu eşsiz bakış açısı yaratıcı düşüncenin özüdür (Scott, 1995: 66). Diğer insanlardan farklı olan yaratıcı bireyler, sürekli yeni çözüm yolları ve yeni fikirler ararlar. İş ile ilgili gereksiz süreçleri pek önemsemeyen hızlı ve en iyi şekilde sonuca ulaşmayı hedeflerler. Farklı bir hayal dünyaları vardır.

Örgütlerin büyümesine yol açacak yeni ürün, fikir ve uygulamaların ortaya çıkarılmasının yanı sıra, örgütün piyasaya ayak uydurup fırsatları avantaja dönüştürerek rekabet edebilmesi, çalışan yaratıcılığı ile doğru orantılıdır (Akgündüz, 2013: 133). Yöneticiler, yaratıcı bireyler seçerek veya geliştirerek çalışan yaratıcılığının faydalarından yararlanabilirler (Gong vd., 2009: 774). Fakat yaratıcı kişileri sadece işletme dışında aramak yerine, işletme içinde uygun ortamın hazırlanması ile yenilikçi ve açık fikirli çalışanların yaratıcılığının ortaya çıkarılması sağlanabilir (Zorlu ve Tetik, 2018: 301). Bunun için yöneticilere büyük bir rol düşmektedir. Yöneticiler dönüşüm ve yeniliğin çalışanlarda başladığını gördüklerinde, çalışanı harekete geçirmeye çalışmalıdır. Bu sayede bireylerin yaratıcılık yetenekleri artacak ve bu da bireye, örgüte ve topluma birçok yönden faydalar sağlayacaktır (Akyüz, 2015: 207). İş üzerinde daha iyi yollar bulmada etkili olan proaktif kişilikleri olan çalışanlar, özellikle iş yapma şansı verildiğinde

hedeflerine ulaşmak için aktif olarak değişiklikler başlatırlar (Kim vd., 2009: 95). Bireysel yaratıcı davranışlar, işyerinde yeni ve değişen talepleri karşılamak için çok önemlidir (Kark ve Carmeli, 2009: 787).

Yaratıcı fikirler sayesinde, organizasyonlarda ortaya çıkabilecek sorunlar karşısında çözümler üretilir. Günümüz dünyasında rekabetin fazla olduğu şartlarda işletmelerin tutunabilmesi ve güçlenebilmesi için çalışan unsurunun yaratıcı olması çokça aranan bir özelliktir. Hatta yaratıcı olmanın ötesinde, yaratıcılık düzeyinin fazla olması daha önemlidir. Fakat “ben yaratıcı bir insanım” demek tek başına yeterli değildir, bunun eyleme ve fikre dönüşmesi gerekir. “Ben yaratıcı bir insan değilim” demek de kişinin ortaya çıkarabileceği yaratıcılığı öldürür. Bu sebeptendir ki, yaratıcılık sözle değil eylemle gösterilmeli ve bastırılmış bir duygu olarak saklanmamalıdır. Ayrıca yaratıcılık kişiden kişiye farklılık gösterir. Bir soruna veya eksikliğe her çalışanın yaklaşımı ve çözüm bulma yolu farklılık gösterebilir. Soruna daha esnek çözüm bulan çalışanlar bir adım öne çıkar. Bu çalışanlar yaratıcılığın temeline uygun becerilere sahip bireyler olarak kabul edilir.

1.1.2.2. Örgütsel Yaratıcılık

Örgütsel yaratıcılık, karmaşık bir sosyal sistemde, birlikte çalışan bireyler tarafından değerli ve yararlı yeni bir ürünün, hizmetin, fikrin, prosedür veya sürecin yaratılmasıdır (Woodman vd., 1993: 293). Kurumsal yaratıcılık olarak da ifade edilebilen örgütsel yaratıcılık, çalışanların kurumsal faaliyetlerde yeni fikir üretmeleri ve bu fikirleri uygulamaları sonucu yenilikçi performansın artması ile ortaya çıkar. Bu sayede organizasyonun geçmişteki bilgilerini kullanarak gelecekteki durumlara adapte olması sağlanır (Sözbilir ve Yeşil, 2015: 87-91). Firmalar açısından örgütsel yaratıcılık hem düşünce ve fikirlerle ilgili hem de eylemler, yenilikler ve ilerleme ile ilgili bir kavramdır (İraz ve Akyazı, 2015: 3).

Örgütsel yaratıcılık, kişide var olan potansiyel gücün örgütün tüm süreçlerine yayılarak, örgütsel güç haline gelmesidir. Burada önemli olan şey; yeni bir ürün, hizmet ya da fikrin bir arada çalışan kişiler tarafından “birliktelik” ile yaratılmasıdır. Bu, kendi kendine ortaya çıkacak bir süreç değildir. Yaratıcı düşüncenin örgütte özgür bir şekilde uygulanması ile örgütsel yaratıcılık süreci var olma şansı bulur.

Yaratıcı bir ortamın yaratıcılığı teşvik ettiği aşikârdır. Bu yüzden yaratıcılık için uygun ortamın hazırlanması, yaratıcılığın desteklenmesi ve gerekli sinerjinin sağlanması gerekir. Dolayısıyla örgütün bütün birimlerinin uyguladığı yaratıcı bakış açısı, bireysel yaratıcılığın çok ötesinde faydalar sağlar.

Hızla değişen, gelişen ve zorlu rekabet ortamının olduğu çevre şartlarında, örgütler belirsizlikler altında ani kararlar vermek zorunda kalırlar. Yeni ürünlerin ve alınacak kararların yaratıcı fikir üretilerek örgütlerde tasarlanması, örgütsel yaratıcılığın önemini göstermektedir (Eren ve Gündüz, 2002: 66). Modern organizasyonlarda, işler giderek daha fazla bilgi temelli olmaya başlamış, daha az katı bir şekilde tanımlanmış ve daha açıkça belirtilmiştir. Bunun yanında çevresel fırsatlar ve zorluklar yeni yaklaşımlar gerektirmekte ve bunların rakiplerin ifade ettiklerinden daha yaratıcı olmaları umulmaktadır (Rego vd., 2007: 250). Teknolojik bir gelişmenin meydana çıkabilmesi, bir ürün ya da fikrin ortaya atılması ile gerçekleştiğinden dolayı (Çiçek, 2011: 47), işletmelerin yaratıcı bir kimliğe sahip olması oldukça önemlidir (İraz ve Altınışık, 2016: 116).

Örgütsel yaratıcılık genellikle önceden var olan taslakların reddedilmesini ve daha iyi şeyler yapmanın ve yeni fikirler ortaya koymanın yollarını araştırmayı gerektirir. Bu bağlamda örgütlerde yaratıcı eylemler riski de beraberinde getireceğinden, kabul edilebilir düzeyde başarısızlığın göze alınması gerekir (George ve Zhou, 2007: 607,609). Örgütler riski göze almadan, sürekli küçük iyileştirmeler yaparak, uzun vadede zorlu rekabet koşulları içerisinde mücadele ederken güçlük çekerler. Bunun için fark oluşturacak düşüncelerin ortaya konulması elzemdir. Yaratıcı örgütler yaratıcı çalışanları istihdam ederler. Bu çalışanlar birbirlerinden çok farklı özelliklere sahip olabilir. Bundan dolayı yaratıcı örgütler orijinaldir ve farklı amaçları vardır. Orijinal ve farkındalık yaratan ürün ve fikirler ortaya koyarlar.

Bir işletmede yaratıcı çalışanları işe almanın örgüt için uygulanan en iyi strateji olduğunu düşünebiliriz. Ama örgütü yaratıcılığa yönlendirmede sadece bu yetmez. Bunun yanında buna uygun örgüt içi ortamın da hazırlanması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılması gerekenler;

- Yaratıcı özelliğe sahip çalışanlara cesaret verilmesi,

- Örgütün yaratıcı bir ortam ile desteklenmesi,
- Yaratıcı özelliğe sahip çalışanların teşvik edilmesi,
- Yaratıcı özelliğe sahip çalışanlara zaman ve psikolojik destek sağlanması,
- Düşünce kaynaklarının yaratılması,
- Dışsal ve içsel ödüllendirmelerin yapılmasıdır (Uzunçarşılı ve Özdayı, 1997: 359-364).

Örgütlerde yaratıcı bir bakış açısının oturtulması; yaratıcı yönetim anlayışı ve buna destek veren bir örgüt atmosferinin oluşturulmasına (Okakın ve Ayvacioğlu, 2014: 287), yani örgüt koşullarının yaratıcılığı engellemediği bir uyumun olmasına bağlıdır (Elden, 2004: 7). Çoğu şirket stratejilerini vurgularken yeniliğin altını çizer, fakat çalışanlarının yaratıcılığını kullanamayarak stratejisiyle çelişir. Oysa örgüt için önemli bir girdi olan yaratıcılığın ortaya çıkması örgütün yaratıcı ruhunda saklıdır. Yaratıcılık bireysel düzeyde başlayıp sonra örgütsel boyuta geçse de, örgüte yenilik ve değer katmak için öncelikli olarak örgütsel yaratıcı bir kimliğin kabul edilip uygulanması gerekir. Üst yönetimden desteğini alarak en alt çalışana kadar tüm bireyler tarafından kabul edilen bir bakış açısı, katılımı yüksek bir katma değer sağlayacaktır.

Günümüz rekabet ortamında hız, farkındalık ve devamlılık ön plana çıkmış özelliklerdendir. Bu özelliklerin harekete geçirilmesi, bu sayede örgütlerin başarısını arttırması ve amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli yapı taşlarından birinin çalışanlar olduğu kaçınılmazdır. Yaratıcı olan örgütler değil, örgütlerde görev yapan çalışanlardır. Çalışanların bu kadar önemli olduğu bir ortamda, bu bireylerden en iyi verimin alınması da ayrıca önemlidir. Bunun için uygun ortamın oluşturulması gerekmektedir. Bu sayede, örgütlerin bir arada çalışan bireyleriyle yeni ve faydalı ürünler, hizmetler veya fikirler üretmesi ile örgütsel yaratıcılık ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında bireysel yaratıcılığın az olması, örgüt başarısını da düşürerek örgütsel yaratıcılığı azaltacaktır.

1.1.3. Çalışan Yaratıcılığını Etkileyen Faktörler

Çalışan yaratıcılığının çok önemli olduğu günümüz şartlarında, yaratıcılığın incelenmesine paralel olarak yaratıcılığı etkileyen faktörlerin de ele alınmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bireyler doğuştan yaratıcı olabileceği gibi, sonradan da bazı etkilerle bu özelliğe sahip olabilirler. Çalışan yaratıcılığı üzerinde birçok faktörün etkisi bulunmaktadır. Yaratıcılık bireysel ve örgütsel düzeyde olduğundan, yaratıcılığı bireysel ve örgütsel faktörler etkiler. Artı olarak, toplumsal faktörlerin de yaratıcılığa olumlu ya da olumsuz etkileri vardır.

Yaratıcılığı ve üretkenliği azalan çalışanların oluşturdukları fayda az olacağından dolayı, çalışan yaratıcılığını engelleyen faktörlerin iyice belirlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması önemlidir (Akyüz, 2015: 207). Yaratıcılığı teşvik edebilecek ve engelleyebilecek birçok faktör belirlenmiştir (Jiang vd., 2012: 4025). Rego vd. (2007: 250) örgütsel davranış alanında yaratıcılığı etkileyen faktörleri bireysel veya örgütsel olarak ele almış, Samen (2008: 370) ise yaratıcılığı etkileyen faktörleri; bireysel, yönetsel/örgütsel ve toplumsal faktörler olarak ifade etmiştir. Aslan ve Cansever (2009: 338-339) eğitim alanında yaratıcılığı etkileyen faktörleri; ailenin tutumundan kaynaklanan engeller, okul yönetiminin tutumundan kaynaklanan engeller ve sistemden kaynaklanan engeller şeklinde sıralamıştır.

İsimleri farklı ifade edilse de genel itibariyle çalışan yaratıcılığını etkileyen faktörlerin ortak olduğu görülmektedir. Burada en çok etki eden başlıklardan; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve toplumsal faktörler incelenmiştir.

1.1.3.1. Bireysel Faktörler

Çalışan yaratıcılığını etkileyen faktörlerin başında bireylerin kişisel özellikleri gelmektedir. Amabile (1983: 366-372) yaratıcılık için gerekli bireysel bileşenlerin listesini, kişilik özellikleri, bilişsel beceriler ve sosyal değişkenler olarak belirlemiş ve bu bireysel faktörlerin;

- Genel bilişsel beceriler,
- Özel yetenekler,
- Bağımsızlık ve risk alma ile ilgili kişilik eğilimleri,

- Kuralların uygulanması ve alanla ilgili bilgilerin saklanması,
- Sosyal çevrede dışsal kısıtlamanın varlığı veya yokluğu gibi sosyal psikolojik faktörler gibi değişkenleri içerdiğini ifade etmiştir.

Woodman vd. (1993: 304) bireysel faktörleri; kişilik özellikleri, biyolojik faktörler, zihinsel faktörler, içsel motivasyon düzeyi gibi faktörler olarak tanımlamıştır. Okakın ve Ayvacioğlu (2014: 286) ise yaratıcılığı etkileyen bireysel faktörleri; içsel ve dışsal olarak iki başlık altında toplayarak, içsel faktörleri; merak, çaba, risk alma, hayal gücü, sorgulama, istek ve motivasyon, dışsal faktörleri; eğitim, aile, cinsiyet, yaş ve kültür olarak sınıflandırmıştır. Bireysel faktörler arasında ilgi alanları, estetik duyarlılık, belirsizliğe karşı tolerans, özgüven, vb. bulunmaktadır (İraz ve Akyazı, 2015: 4). Bununla birlikte, insan yaratıcılığının başarısına etki eden ve katkıda bulunan faktörlerin çokluğu, yalnızca tek bir psikolojik görüş olarak ele alınmakla kalmayıp çeşitli bilişsel, sosyal faktörler ile kişilik faktörleri kullanılarak gerçekleştirilmelidir (Chen ve Kaufmann, 2008: 73).

Bir çalışanın yaratıcı performansı, kısmen etki alanıyla ilgili bilgi, bilişsel tarz (örneğin farklı düşünme) ve kişilik özellikleri gibi kişisel özelliklere bağlıdır (Dul vd., 2011: 718). Kişilik yapıları, tecrübe ve yetenekleri, istekli olmaları ve problemler karşısında mücadele etme çabaları bireysel yaratıcılığı etkiler (Şengül, 2015: 33). Genel itibarıyla kişilik özellikleri, bilişsel/zihinsel yetenekler ve sosyal çevre değişkenleri olarak sıralanan bireysel faktörler, çalışan yaratıcılığının ortaya çıkmasında olumlu veya olumsuz olarak etkilidir. İstekli bir şekilde çaba gösterme, cesaret, risk alma, özgürlükler ve bağımsızlıklar yaratıcılığı olumlu etkilerken, eski alışkanlıklar, şartlanmalar, baskı ve kısıtlamalar yaratıcılığı olumsuz etkiler.

Yaratıcılık, bir insan ürünüdür ve düşünmeyle ilgilidir. Yaratıcılığı engelleyen bireysel faktörler;

- Kendine güvensizlik,
- Hata yapma ve eleştirilme korkusu,
- Mükemmeli isteme ve uyumculuk,
- Engellerden korkma,

- Bir konu üzerinde yoğunlaşma ve sabırla çalışma güçlüğü,
- Bilişsel çelişkilere direnç,
- Kimlik duygusundan doğan savunma mekanizmalarıdır (Sungur, 1997: 275; Akt: Samen, 2008: 372).

Çalışan yaratıcılığına etki eden birçok faktörün bulunduğu günümüz şartlarında, bireyler, sorunların üzerine gitmek yerine sorunları kişiselleştirerek kendinden kaynaklı olduğunu düşünürse, çözüm bulma yolunda yaratıcılıklarını ortaya koyamazlar. Benzer şekilde bireylerin yeteneklerini kullanmaktan korkarak günü kurtarma yoluna gitmesi, aslında bireyde olan özel yetenekleri ve nihayetinde de yaratıcılığı bastıracaktır. Bu yüzden engel kendisi olacaktır. Bireyi engelleyecek bu kısıtların ortadan kaldırılması, yaratıcılığın gerçekleştirileceği süreçle ilgili bilginin artması ve bilgiyi kullanacak yeteneklerin geliştirilmesi gerekmektedir.

1.1.3.2. Örgütsel Faktörler

Organizasyonda çalışanların yaratıcılığını kullanmasını belirli örgütsel faktörler teşvik eder. Bunlar; örgütsel iklim, liderlik stili, örgüt kültürü, kaynaklar ve beceriler ile örgütsel yapı faktörleridir (Cheung ve Wong, 2011: 658). İş karmaşıklığı bulunan örgütlerde, yaratıcılığı destekleyen denetim tarzı, çalışan yaratıcılığını etkileyen örgütsel faktörlerdir (İraz ve Akyazı, 2015: 4). Örgütte uygulanan yönetim anlayışı yaratıcılığa etki eden önemli bir etkidir. Çünkü yönetimin çalışanlarına güveni ve fikirlerine direnç gösterip göstermemesi çalışanların daha fazla mı veya daha az mı yaratıcı davranış sergileyeceği konusunda bir göstergedir. Örgütün eski kalmış kalıplaşmış yapısına uyum sağlama zorunluluğu ve çalışanların düşünce özgürlüğünün olmadığı bir örgütsel yapı yaratıcılığı olumsuz etkiler. Başarıyı ön planda tutmayıp başarısızlığın gündeme getirilmesi cesareti azaltıp yaratıcılığın önüne geçer.

Geliştirilmiş bireysel beceri ve bilgi paylaşımı; hem bireye ve hem de gruba yaratıcı potansiyellerini yansıtmada yardımcı olur. Bu nedenle, bireysel beceri geliştirme ve takım bilgisi paylaşımı, yaratıcılığı etkileyen önemli bir faktördür (Dong vd., 2017: 440). Bilgi bir organizasyonda yaratıcılığın temelini oluşturur. Bu

yüzden çalışanların bilgilerini başkalarıyla paylaşma inisiyatifini alması gerekir. Bilgi gerekli ve güçlüdür, ancak çalışanların organizasyonlarını etkilemek ve yaratıcılığını ortaya çıkarmak için bilginin başarılı bir şekilde değiştirilmesi ve paylaşılması gerekir (Liao ve Chen, 2018: 421). Bilgi paylaşımı bireye yeni, karmaşık ve zorlu bir görevi yerine getirmek için yeterli enerji sağlayan bir faktör olarak görülür. Çalışanın işinden zevk almasına izin verdiği için çalışan yaratıcılığı ile yakından ilgilidir (Hassan ve Din, 2019: 888,890).

Öncelikle, yöneticiler, çalışanın yaratıcılığa ilişkin kişisel özelliklerini dikkate almalıdır. Ancak yaratıcı potansiyeli yüksek olan insanları tanımlamak, yalnızca bunun gerçekleşmesi isteğiyle değil, yenilikçiliğe imkân sunmayla olur. Bu potansiyelden yararlanmak için, örgütler çalışanların yaratıcı potansiyellerini besleyen bir faktöre de hitap etmelidir (Cummings ve Oodham, 1997: 35). Yaratıcılığı teşvik eden örgütsel faktörler; örgütsel destek, yöneticilerin desteği, bireyin çalışma grubu desteği, kaynakların yeterli ve serbestçe ulaşılabilir olması gibi faktörlerdir. Bunun yanı sıra yaratıcılığı engelleyen örgütsel faktörler ise; yapılan işin zorluk derecesi, örgüt yapısından kaynaklı engeller ve iş yükünün çok olmasından kaynaklı baskıların olması gibi faktörlerdir (Sözbilir ve Yeşil, 2015: 89-90).

Yaratıcılığı engelleyen örgütsel faktörler;

- Deneyim ve teknik uzmanlık,
- Bireysel güvensizlik duygusu,
- Hiyerarşinin üst düzeyinde bulunanların astlara güvensizliği,
- Otoriter yönetim,
- Kusursuz olma isteği,
- Ciddi işler yapma isteğidir (Sungur, 1997: 276; Akt: Samen, 2008: 371).

Çiçek (2011: 46) yaratıcılığın, iş şartlarının birçok olumlu ve olumsuz değişkeninin etkisinde kaldığını belirterek, bu değişkenleri; örgüt işleyişi ve kaynakları, örgütte uygulanan liderlik stilleri, motivasyon ve ödül-ceza sistemleri, örgütte çalışan bireyler ve iş gruplarının yapısı olarak sıralamıştır. Benzer olarak, Okakın ve Ayvacioğlu (2014: 288-289) bilgiye erişimin, yeni fikirlere yaklaşımın,

yönetimin risk almaya bakış açısının, motivasyon ve ödül sisteminin ve fiziksel koşulların kurumlardaki yaratıcılığa etkilerini ifade etmiştir.

Sorunlara eski yöntemlerle yaklaşmayı tercih eden ve bunda direnen yönetim anlayışı, yeniliğe ve yaratıcılığa engel olacaktır. Örgüt yapısı çalışanına güven esaslı kurulmamışsa, baskı altında güven yetersizliği olan çalışanlar yeniliğe cesaret edemeyecek ve neticesinde yaratıcılığın ortaya çıkmasında risk oluşacaktır. Araştırmalarda örgütsel faktörlerin çalışan yaratıcılığına önemli etkilerinin olduğu ifade edilmiştir.

1.1.3.3. Toplumsal Faktörler

Yaratıcılığın birçok fenomenolojik sebebinin çarpıcı bir özelliği, yaratıcı bireylerin sosyal ve çevresel faktörlerden etkilenme dereceleridir (Amabile, 1983: 357). Bir uygarlığın sahip olduğu, gelişim sürecine uygun teknikleri, ideolojileri, inançları gibi verileri, organizasyonlarının tüm buluş ve keşif formlarını belirler (Çelebi ve Bayhan, 2008: 81). Bir toplumdaki değerler, inançlar, yaşayış tarzları ve değişimlere karşı gösterdiği tutumlar organizasyonun etkinliklerini, alacağı kararları, dolayısıyla yaratıcılığını etkilemektedir (Samen, 2008: 372). Yaratıcılık doğuştan gelebilen bir yetenek olabileceği gibi sonradan da kazanılır. Kişinin içinde bulunduğu çevre bu yeteneği geliştirmesinde veya kazanmasında önemli rol oynar.

İnsanın doğduğu toplum içindeki kültürel değerler, yaşam ve düşünce tarzının temellerini oluşturur. Gelişim sürecinde de yine bulunduğu toplumun sınırları içinde öğrenerek, bu sınırlar içinde yaratıcılığını ortaya çıkarır. Yani bireyler içinde buldukları toplumun dünyaya ve gelişime bakış açısından etkilenerek yeniliğe giden yolda toplumunun geçmişini ve felsefesini rehber edinir. Yaratıcı fikirlerin çıktığı toplumlarda, bireyler bu fikirler içinde sürüklenerek uyum sağlama yeteneği kazanırlar. Toplumun ideolojisinin yaratıcılığı tetiklememesi, hem çalışanın hem de örgütün yaratıcılığına önemli bir engel oluşturur. Toplumun baskı ve dayatmacı bir anlayışa sahip olması, farklılıklara alaycı bir gözle bakılması ve rahat yaşamın olmaması yaratıcılığı olumsuz etkileyen toplumsal faktörlerdir.

1.1.4. Çalışan Yaratıcılığı Konusunda Yapılan Çalışmalar

Çalışan yaratıcılığı ile diğer örgütsel davranışlar arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılmış olan yerli ve yabancı çalışmalarda, bu kavram genel itibariyle bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Yani diğer örgütsel davranışların yaratıcılık üzerindeki etkisi incelenerek yaratıcılık düzeyleri ortaya çıkarılmak istenmiştir. Çalışmamızda da buna paralel olarak çalışan yaratıcılığı bağımlı (etkilenen) bir değişken olarak ele alınmıştır.

1.1.4.1. Çalışan Yaratıcılığı Konusunda Yapılan Yerli Çalışmalar

Bu kısımda diğer örgütsel davranışların çalışan yaratıcılığı üzerinde etkisini araştıran yerli çalışmalar incelenmiştir.

Çalışan yaratıcılığı ile ilgili yapılan yerli çalışmalarda Çelebi ve Bayhan (2008) ilköğretimde çalışan öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerinin yaratıcılıklarını (bireysel yaratıcılık) ne derecede ortaya çıkardıklarını tespit etmek için, Kocaeli ilinde bulunan 9 ilköğretim okulunda 226 öğretmen üzerinde anket çalışması yapmışlardır. Ankete katılan öğretmenlerin genel olarak, okul yöneticilerinin yaratıcılık potansiyellerinin bulunduğunu ve bu potansiyeli olumlu bir şekilde kullandıklarını belirtmişlerdir. Sosyo-ekonomik olarak zayıf bölgede çalışan yöneticilerin yaratıcılık potansiyellerinin düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Sözbilir ve Yeşil (2015) ise kurumsal yaratıcılık üzerine yaptıkları çalışmada Türkiye’de bir kamu kurumunda farklı illerde çalışan 127 alt düzey yöneticinin, il müdürlüklerindeki kurumsal yaratıcılık algılarını ölçmeye çalışmışlardır. Yaratıcılık alt boyutlarından olan kurumsal destek ve çalışma grubu desteğinin kurumsal yaratıcılık üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu, kaynak yetersizliğinin kurumsal yaratıcılık üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu ve ayrıca yönetici desteği, serbestlik, kurumsal engeller ve iş yükü baskısının kurumsal yaratıcılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Akgündüz (2013) motivasyonun çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Kuşadası’nda bulunan 5 yıldızlı otelde çalışan 184 personel ile yüz yüze yaptığı anket sonucunda, çalışanların yaratıcılıkları üzerinde dışsal

motivasyon araçlarından ziyade içsel motivasyon araçlarının etkili olduğunu belirleyerek, içsel motivasyon düzeyi yüksek kişilerin yaratıcılığının daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Dışsal motivasyon araçlarından statüye bağlı unsurların çalışan yaratıcılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmesine rağmen maddi unsurların çalışan yaratıcılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını vurgulamıştır. Eren ve Gündüz (2002) iş çevresinin yaratıcılık üzerine etkisini Türkiye'nin en büyük 500 firması arasında yer alan 126 firma yöneticisinden elde ettikleri veriler ile araştırmışlardır. Araştırmalarında örgütsel cesaretlendirme ve teşvik, otonomi ve özgürlük, iş grubunun desteği, işin önemli ve iddialı olması gibi faktörlerin yaratıcılık üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu, dolayısıyla iş çevresi ile yaratıcılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır. Örgütsel öğrenme yeteneği ile çalışanların yaratıcılıkları üzerine yapılan çalışmada Seçilmiş vd. (2017) Eskişehir'de bulunan 3-4-5 yıldızlı otellerde ve turizm belgeli restoranlarda çalışan 235 kişi üzerinde anket uygulamışlardır. Sonuç olarak, mutfak çalışanlarının örgütsel öğrenme yeteneklerinin yaratıcılık süreçlerine olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Zorlu ve Tetik (2018) ise girişimci liderlik davranışının çalışan yaratıcılığına etkisini incelemek üzere Ahi Evran Üniversitesinde görev yapan 381 akademik ve idari personel üzerinde yaptıkları anket sonuçlarında, çalışanların girişimci liderlik davranışına yönelik algılarının pozitif yönde artmasıyla yaratıcılık düzeylerinin de kısmen artabileceğini vurgulamışlardır. Başka bir çalışmada Özdemir (2013) Gazi Üniversitesinde görev yapan 160 araştırma görevlisinin tehdit algıları, duygu yapıları ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda, tehdit algıları ve duygu yapılarının çalışanların yaratıcılıklarıyla ilişkili olduğunu ve bu iki faktörün yaratıcılığa daha fazla yardımcı olduğunu tespit etmiştir.

Örgütsel sessizliğin bireysel yaratıcılık üzerine etkisi ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemek üzere Akyüz (2015) Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren 24 imalat ve satış firmasında çalışan 176 kişi üzerinde uyguladığı anket çalışması sonucunda, örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan prososyal sessizliğin çalışan yaratıcılığı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır.

Bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sessizlik ve çalışan yaratıcılığı ilişkisinde tam aracı olduğunu belirtmiştir. İraz ve Altınışik (2016) örgüt içi faktörlerin yenilikçilik ve yaratıcılık performansına etkisini araştırmak amacıyla Konya’da faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda 91 katılımcıya uygulanan anket verilerine göre, personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliği olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir.

Ayrıca çalışan yaratıcılığının örgütsel yaratıcılık üzerinde de etkisi bulunmaktadır. İraz ve Akyazı (2015) bireysel yaratıcılık ve örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisini incelemek üzere Aksaray ilinde bulunan 15 ilköğretim okulunda çalışan 112 sınıf öğretmeni üzerinde online anket yoluyla yaptıkları çalışma sonucunda, bireysel yaratıcılık ve örgütsel iklimin örgütsel yaratıcılık üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır.

Araştırmalar göstermiştir ki, çalışan yaratıcılığı güncel bir konu olup, her alanda henüz yeterli yerli çalışma yapılmamıştır. Ayrıca son birkaç yılda bu kavram gittikçe artan bir şekilde araştırmalarda yerini almıştır.

1.1.4.2. Çalışan Yaratıcılığı Konusunda Yapılan Yabancı Çalışmalar

Yabancı çalışmalar incelendiğinde, yerli çalışmalara benzer bir şekilde çalışan yaratıcılığı, diğer örgütsel kavramlarla kullanıldığında genellikle bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Cheung ve Wong (2011) dönüşümcü liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide liderin desteği ve ilişkilerin desteğinin arabulucu rolünü incelemek üzere Hong Kong’da bir restoran, bir otel, bir perakende mağaza, bir banka ve bir seyahat acentesinde çalışan 182 katılımcı üzerinde anket uygulamışlardır. Sonuçta liderin desteği ve ilişkilerin desteği yüksek olduğunda, dönüşümcü liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasında ki pozitif ilişkinin daha güçlü olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Tierney vd. (1999) liderlik ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkileri incelemek için büyük bir kimya şirketinin 191 Ar-Ge çalışanından elde ettikleri anket verilerine göre, lider üye etkileşiminin çalışan yaratıcılığı ile pozitif ilişkide olduğunu ortaya koymuşlardır. Liderliğin çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisi ile

ilgili bir başka çalışmada Zhang ve Bartol (2010) Çin'deki büyük bir bilgi teknolojisi şirketinde profesyonel çalışanlar ile onların yöneticilerinden oluşan 670 kişiye web tabanlı uyguladıkları anket sonuçlarında, liderliğin güçlendirilmesinin psikolojik güçlendirmeyi olumlu yönde etkilediğini ve bunun da hem içsel motivasyonu hem de yaratıcı süreç katılımını etkilediğini, kısaca liderliğin yaratıcılığı teşvik ettiğini vurgulamışlardır.

Bir diğer çalışmada liderin duygusal zekâsının altı boyutu ile çalışanın yaratıcılığının iki boyutu arasındaki ilişkiyi inceleyen Rego vd. (2007) ise Avrupa Birliği'nde faaliyet gösteren 66 kuruluştan 138 orta ve üst düzey yöneticiye anket uygulamışlardır. Buldukları sonuçlarda, liderlerin duygusal zekâlarının her iki yaratıcılık boyutu (yaratıcı fikirler ve faydalı fikirler) ile önemli etkiye sahip olduğunu ve duygusal olarak zeki olan liderlerin ekiplerinin yaratıcılığını teşvik edecek şekilde davrandığını ortaya koymuşlardır. Wang vd. (2014) dönüşümcü liderliğin yaratıcı rol kimliği, yaratıcı öz-yeterlilik, iş karmaşıklığı ve çalışan yaratıcılığı üzerine etkisini Tayvan'daki uluslararası turist otellerinde çalışan 395 denetmen ile anket çalışması yaparak araştırmışlardır. Dönüşümcü liderliğin çalışanın yaratıcı öz-yeterliliğini ve yaratıcılığını olumlu yönde etkilemesinin yanı sıra, hem yaratıcı rol kimliğinin hem de yaratıcı öz-yeterliğin dönüşümcü liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide aracılık ettiğini ve ayrıca iş yeterliliğinin çalışanın yaratıcı öz-yeterliliği ile yaratıcılığı arasındaki ilişkiye arabuluculuk ettiğini bulmuşlardır. Mittal ve Dhar (2015), Wang vd. (2014) bulduğu sonuçlarla paralel olarak, çalışanın yaratıcı öz-yeterliliğinin dönüşümcü liderlik ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır.

Zhang ve Zhou (2014) Çin'deki bir enerji tasarruflu ampul tasarımı ve imalat şirketindeki 322 çalışan ve yöneticiden elde ettikleri anket verilerine göre, yaratıcı öz-yeterliliğin liderliğin güçlendirilmesi, belirsizlikten kaçınma ve güven ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca liderliğin güçlendirilmesinin yaratıcılık ile en güçlü pozitif ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Jaiswal ve Dhar (2015) dönüşümcü liderliğin çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisinde yenilikçi iklimin ve yaratıcı öz-yeterliliğin aracı rolünü

inceledikleri çalışmalarında Hindistan'ın Uttarakhand eyaletinde bulunan 18 turist otelinde görev yapan 372 çalışan üzerinde yaptıkları anket çalışmasında, dönüşümcü liderlerin çalışan yaratıcılığını teşvik eden bir yenilikçi iklimi güçlendirebileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca yenilikçi iklim ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide yaratıcı öz-yeterliliğinin önemli bir arabulucu rolü olduğunu bulmalarının yanı sıra, yaratıcı öz-yeterliliğe sahip çalışanların, destekleyici bir yenilikçi iklimde sahip olduklarında yaratıcı davranışa başvurduklarını ortaya koymuşlardır.

Başka bir çalışmada Herrmann ve Felfe (2013) dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide görev yeniliği ve kişisel inisiyatifin arabulucu rolünü araştırmak amacıyla bir Alman üniversitesinden 241 lisans öğrencisi ile yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğin etkileşimci liderlikten daha yüksek yaratıcılığa yol açtığını ve aynı şekilde yüksek görev yeniliğinin düşük görev yeniliğinden daha yüksek yaratıcılığa yol açtığını belirlemişlerdir. Dönüşümcü liderliğin etkisinin, kişisel inisiyatifi yüksek olanlarda daha fazla olduğunu ortaya koymuşlardır. Jyoti ve Dev (2015) ise yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğin çalışan yaratıcılığı üzerine etkisinde öğrenme eğiliminin arabulucu etkisini incelemişlerdir. Hindistan'da bulunan Airtel ve Aircel isimli önde gelen iki çağrı merkezindeki 202 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide öğrenme eğiliminin arabulucu rolü olduğunu ortaya koymuşlardır. Lider üye etkileşiminin çalışan yaratıcılığı üzerine etkisinde çok düzeyli arabuluculuk modeli testi uygulayan Pan vd. (2012) Çin Halk Cumhuriyetindeki üç imalat şirketinde 367 yönetici ve çalışan ile yaptıkları çalışmada motivasyon odaklı psikolojik güçlendirme ve sosyal değişim odaklı yükümlüklerin, lider üye etkileşimi ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini, iş birimi yapısının ise bu ilişkiye arabuluculuk ettiğini tespit etmişlerdir. Organik olan psikolojik güçlendirmenin, mekanik olan iş birimi yapısından daha güçlü olduğunu belirtmişlerdir.

Madjar (2008), duygusal ve bilişsel destek ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkileri incelemek için ABD'de büyük bir otomobil parçaları imalat şirketinin bir fabrikasında 282 çalışan üzerinde yapılan anket çalışması sonucunda, yaratıcılık ile

duygusal ve bilişsel destek arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmiştir. Gong vd. (2009) ise çalışan yaratıcılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Tayvan'da bir sigorta şirketinde 277 çalışan üzerinde yapılan araştırmada çalışan yaratıcılığının iş performansı ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Yine bu çalışmada dönüşümcü liderlik ile çalışanların öğrenme eğiliminin çalışan yaratıcılığı ile pozitif ilişkide olduğunu ve bu ilişkilere çalışanın yaratıcı öz-yeterliliğinin aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Hirst vd. (2009) öğrenme eğiliminin çalışan yaratıcılığı üzerine etkisini büyük bir ilaç firmasının Ar-Ge departmanında çalışan 198 üzerinde yaptıkları anket çalışması ile analiz etmek istemişlerdir. Analizleri sonucunda bireysel öğrenmenin yalnızca takım öğrenme davranışı yüksek olduğunda yaratıcılıkla pozitif ilişkili olduğunu, ama takım öğrenme davranışı daha yüksek takımlarda öğrenme eğilimi ile yaratıcılık arasındaki pozitif ilişkinin öğrenme eğiliminin daha yüksek seviyelerinde azaldığını belirlemişlerdir.

İçsel motivasyonun çalışan yaratıcılığı ve risk alma üzerine etkisini incelemek amacıyla Dewett (2007) Güneybatı Amerika Birleşik Devletlerindeki büyük bir Ar-Ge organizasyonunun 165 çalışanı ile anket çalışması yapmış ve iç motivasyonun çalışan yaratıcılığı üzerine etkisinde risk alma istekliliğinin aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. Hirst vd. (2009) çalışan yaratıcılığı ve liderlik üzerine sosyal bir bakış ile yaklaşarak, çok uluslu büyük bir ilaç firmasında çalışan 115 yönetici ile yaptıkları çalışma sonucunda, takım kimliği ve yaratıcı performans arasında yaratıcı çabanın kısmi aracılık etkisi olduğunu ve ayrıca liderin ilham verici motivasyonunun da takım kimliği ve yaratıcı çabalar arasındaki pozitif ilişkiyi geliştirdiğini vurgulamışlardır. Dul ve Ceylan (2011) kişisel, toplumsal ve fiziksel çalışma ortamı faktörlerinin çalışan yaratıcılığı üzerine etkisini incelemek üzere perakende, sağlık ve gıda endüstrisindeki şirketlere haşere denetim hizmetleri sağlayan Hollandalı bir şirketin 409 çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada yaratıcı bir ortamın yaratıcı performansı arttırdığını bulmuşlardır.

Binyamin ve Carmeli (2010) insan kaynakları yönetim süreçlerinin yapılandırılmasının çalışan yaratıcılığının geliştirilmesinde, psikolojik

kullanılabilirliğin aracı rolünü incelemek için bilgi birikimli yedi işyerinde 213 çalışan ile çalışmalarını yapmışlardır. İncelemeleri sonucunda, insan kaynakları yönetim süreçlerinin yapılandırılmasının belirsizlik ve stres algıları ile negatif ilişkili olduğunu ve bu algıların psikolojik erişilebilirlik duygusu yaratarak çalışan yaratıcılığını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Hon (2011) sosyal bağlamsal değişkenlerin (örgütsel modernlik, güçlendirilmiş liderlik ve iş arkadaşlarının desteği ve yardımı) çalışan yaratıcılığı üzerine etkisinde çalışanların kendi aralarındaki uyumunun aracılık etkisini Çin’de Guangzhou bölgesindeki 20 tanınmış otelde çalışan 286 kişiden toplanan anket verilerine göre incelemiştir. İncelemeleri neticesince, çalışanların kendi aralarındaki uyumunun, araştırmasına konu olan üç sosyal bağlamsal değişkene ve yaratıcılığa tam olarak aracılık ettiğini vurgulamıştır. Kark ve Carmeli (2009) psikolojik güvenliğin çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisinde yaşama duygusunun aracı rolünü İsrail’de büyük bir üniversitede okuyan 128 yarı zamanlı lisansüstü öğrencisi üzerinde anket uygulanarak incelemiştir. Sonuçta, psikolojik güven duygusunun yaşama duygusuyla önemli ölçüde ilişkili olduğunu ve bunun da yaratıcı çalışmalara katılma ile sonuçlandığını göstermişlerdir. Dul vd. (2011) bilgi çalışanlarının yaratıcılığı üzerine fiziksel iş ortamının rolünü araştırmak amacıyla Hollanda’da faaliyet gösteren 27 küçük ve orta ölçekli işletmede 274 çalışan ile yaptıkları anket çalışmasında, yaratıcı kişiliğin, sosyal örgütsel çalışma ortamının ve fiziksel çalışma ortamının yaratıcı performansı etkilediğini tespit etmişlerdir. Fiziksel çalışma ortamının göreceli katkısının, sosyal örgütsel çalışma ortamından daha az olduğunu, yaratıcı kişiliğin bu ikisinde daha fazla etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışan yaratıcılığının aracı değişken olarak kullanıldığı az sayıda çalışma bulunmaktadır.

Kim vd. (2009) proaktif kişilik, kariyer memnuniyeti, algılanan içsel durum ve çalışan yaratıcılığı kavramları arasındaki ilişkileri Hong Kong’da çalışan 146 katılımcı ile yaptıkları anket ile araştırmışlardır. Yapısal eşitlik modeli kullanarak elde ettikleri sonuçlarda, proaktif kişiliğin çalışan yaratıcılığı ile pozitif ilişkili, çalışan yaratıcılığının da kariyer memnuniyeti ve algılanan içsel durum ile pozitif

ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. En önemlisi de çalışan yaratıcılığı, proaktif kişilik ve kariyer memnuniyeti ile algılanan içsel durum arasındaki ilişkilere tam aracılık etmiştir. Jiang vd. (2012) ise insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışan yaratıcılığı ve örgütsel yenilikle nasıl bağlantılı olduğunu belirlemek için Çin’de 106 şirketten 135 yönetici ile anket çalışması yapmışlardır. Sonuçta, çalışan yaratıcılığının insan kaynaklarının uygulamaları (işe alma ve seçim, ödül, iş tasarımı ve takım çalışması) ve örgütsel yenilik arasındaki ilişkilere tam aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. İnsan kaynakları uygulamalarından eğitim ve performans değerlendirmenin çalışan yaratıcılığı ile ilişkili olmadığını belirtmişlerdir.

Yabancı araştırmalarda, çalışan yaratıcılığının liderlik tarzları ile çok fazla kullanılmasının yanı sıra birçok farklı örgütsel davranış ile de kullanıldığı dikkat çekmektedir. Öte yandan yabancı çalışmaların da yerli çalışmalar gibi çoğunlukla son 10-15 yıllık süre zarfında yapıldığı bu kavrama ilerleyen zamanlarda daha fazla odaklanılacağını işaret etmektedir.

Çalışan Yaratıcılığının (ÇY) yerli ve yabancı çalışmalarda bağımlı, bağımsız ve aracı değişken olarak, diğer hangi örgütsel davranış kavramları ile incelendiği ve bu incelemeler sonucunda hangileriyle pozitif (+), negatif (-) ve etkisiz (0) ilişkilerde olduğu Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışan Yaratıcılığı ile Beraber Ele Alınan Örgütsel Davranış Kavramları ve İlişki Yönü

YERLİ ÇALIŞMALAR		
ÇY – BAĞIMLI	ÇY – BAĞIMSIZ	ÇY – ARACI
Algılanan Örgütsel Destek (+)	Örgütsel Yaratıcılık (+)	
Motivasyon (+)		
İş Çevresi (+)		
Örgütsel Öğrenme (+)		
Girişimci Liderlik (+)		
Tehdit Algıları (-)		
Duygu Yapıları (+)		
Örgütsel Sessizlik (+)		
YABANCI ÇALIŞMALAR		
ÇY – BAĞIMLI	ÇY – BAĞIMSIZ	ÇY – ARACI
Bilgi Paylaşımı (+)	Algılanan Örgütsel Destek (+)	Proaktif Kişilik – Kariyer Memnuniyeti ilişkisi (tam aracılık)
Algılanan Örgütsel Destek (+)	Kariyer Memnuniyeti (+)	
Dönüşümcü Liderlik (+)	Algılanan İçsel Durum (+)	Proaktif Kişilik – Algılanan İçsel Durum ilişkisi (tam aracılık)
Liderlik (+)		İnsan Kaynakları Uygulamaları – Örgütsel Yenilik ilişkisi (tam aracı)
Liderin Duygusal Zekâsı (+)		
Liderliğin Güçlendirilmesi (+)		
Etkileşimci Liderlik (+)		
LMX (+)		
Duygusal ve Bilişsel Destek(+)		
İş Performansı (+)		
Öğrenme Eğilimi (+)		
İçsel Motivasyon (+)		
Çalışma Ortamı (+)		
İKY Süreçleri (+)		
Çalışanların Uyumunu (+)		
Psikolojik Güven (+)		
Proaktif Kişilik (+)		

1.2. Yenilikçi Davranış

Bilişim çağını yaşadığımız günümüz dünyasındaki işletmelerde yeniliğe açık olan çalışanların önemi her geçen gün daha fazla artmaktadır. Bu çalışanların yenilikçi davranışı sayesinde örgütler giderek daha farklı bir işleyiş tarzına bürünmektedir. Bu kısımda günümüz organizasyonları için oldukça önemli olan yenilikçilik kavramı çalışanın yenilik yapma davranışı açısından detaylı olarak ele alınmıştır. Çalışan yenilikçiliği (yenilikçi davranış) kavramına değinilmeden önce, yenilikçiliğin ne demek olduğu açıklanmıştır. Yenilikçilik ile karıştırılan diğer kavramlar araştırılıp farklılıkları ortaya konulmuştur. Daha sonra yenilikçilik düzeylerinden çalışan yenilikçiliği ve örgütsel yenilikçiliğe açıklama getirilerek çalışan yenilikçiliği üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur. Son olarak yenilikçi davranışı etkileyen faktörler ve bu alanda yapılmış olan yerli yabancı çalışmalar incelenerek bu kısım sonlandırılmıştır.

1.2.1. Yenilikçilik Kavramı ve Tanımı

Latince bir kelime olan “innovatus” kelimesinden gelen “innovasyon” kavramı, Türkçede “yenilik”, “yenileme/yenilenme”, “yenilikçi/yenilikçilik” gibi kelimelerle karşılanmaya çalışılmak istense de, tek bir kelime ile ifade edilemeyecek kadar geniş bir kavram olarak ifade edilmektedir. Sözcük anlamı olarak; toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması olarak tanımlanır (Yavuz vd., 2009: 67). Fiyat, kalite, rekabet, marka, saygınlık vb. kavramlar işletmelerin rekabet etmesinde geçmişten günümüze kadar gelen önemli kriterler olmuştur. Günümüzde ise yenilikçilik kriteri bu kavramlara göre daha fazla ön plana çıkmaktadır.

Yenilikçilik, yeni fikirlerin, işlemlerin, ürünlerin ve hizmetlerin üretilmesi, kabul edilmesi ve uygulanmasıdır (Agbim, 2013: 58). İşletme tarafından bir düşüncenin, aracın, sistemin, politikanın, programın, ürün veya hizmetin kendisinin veya sürecinin daha öncekilerden farklı olarak ilk defa kullanılmasıdır (Uzunbacak, 2013: 77). Orijinal özellikteki fikirlerin üretilmesi, geliştirilmesi ve firmaya adapte edilmesi (Danışman, 2015: 145), ticarileştirilebilir daha yeni ya da daha gelişmiş bir mal veya hizmete dönüştürülmesi eylemidir (Çavuş ve Akgeçici, 2008: 234).

Yenilikçilik, sahip olunan bilgilerle yapılan işlerin yapılış şeklinin, hızla gelişen teknolojinin imkânlarından faydalanarak değiştirilmesi veya daha önceden mümkün olmayan işlerin uygulanabilir hale getirilmesi ile ilgili bir olgu olarak kabul edilir. Daha çok, var olan bir şeye, özgünlüğü olan yeni bir özellik katarak sunmaktır. Önceden yapılanı tekrarlamadan yenilemektir. Eskiden yapılmış olanlardan farklı bir fikrin, bir ürünün veya bir hizmetin sunulması ve hayata geçirilmesidir. Kısaca yenilikçilik; yeni bir şey ortaya çıkarmak, farklı bir şey yapmak olarak ifade edilebilir.

Genel olarak yeni bir şey oluşturma olarak ifade edilen yenilikçilik, kapsam olarak yeni bir ürün, yeni bir hizmet, yeni bir organizasyonel yapı vb. faaliyetleri içerir (Tabak vd., 2010: 162). Ayrıca yenilikçilik ürün veya süreçlerin kuruluşun dışından aktarılmasını da kapsar (Scott ve Bruce, 1994: 581). Yenilikçilik icat ile ticarileşmenin birleşimi olarak formüle edilir ve yenilikçilik sayesinde kültürel, sosyal ve yönetsel bağlamda yeni yöntemler kullanılır (Timuroğlu vd., 2018: 79,80). Büyümenin anahtarı olan yenilikçilik sayesinde değişikliklerden korkmadan yeni şeyler yaparak eskiden vazgeçilir. Farklı, fark yaratacak, değişik, yeni şeyler geliştirilir ve bunlar uygulanır.

Yenilikçilik süreci büyük ölçüde bilgiye dayanır ve bilgi ve insan sermayesinin yönetimi her türlü işletmeyi yürütmenin temel unsurudur (Gloet ve Terziovski, 2004: 402). Sıfırdan oluşturulan özgün şeyler yeniliği çağırırsa da, aslında yenilikçilik elde bulunan bilgi birikiminin farklı bir şekilde bir araya getirilmesiyle ekonomik veya sosyal bir değer yaratır (Yeşil, 2012: 36). Yenilikçilik bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerini ortaya çıkardığı için bireylerde saklı olan örtülü bilginin açığa çıkmasına ve örgüt değeri haline dönüşmesine yardımcı olur.

Yenilikçilik eskiye meydan okuyarak yeni usuller ortaya çıkarabildiği gibi, yeni düşünceler de ortaya çıkarabilir (Tezcan, 1985: 67). İş yaşamı ve sürdürülebilirliği için hizmet eden etkili bir elementtir (Yu vd., 2013: 144). Kuruluşun büyümesi ve başarısı için yenilikçi önerilere ihtiyaç vardır (Eisenberger, 1990: 57). Birey ve grupların bekledikleri faydalar bu yenilikçi öneriler sayesinde elde edilir (Janssen vd., 2004: 130). Büyümenin ve gelişmenin en iyi yollarından biri

olan yenilikçilik organizasyonun sürdürülebilir başarısı için oldukça önemlidir. Bu başarı hem özel hem de kamu kurumları için geçerlidir. Yenilikçilik özel sektörde rekabet ve kar olarak, kamu kuruluşlarında vatandaşların daha iyi hizmet alması olarak memnuniyet sağlar.

Yenilik yapabilmek için eskiden vazgeçmek gerekebilir. Ama çoğunlukla değişime alışmak zor ve zahmetlidir. Vazgeçeceğimiz şey; mevcut üretim olabileceği gibi, ekonomik reformlar veya yapısal değişiklikler de olabilir. Uzun soluklu olmak, yani uzun yaşamak isteyen organizasyonlar, faaliyetlerinin kalbine yenilikçilik anlayışını koyarak yenilenmelidir. Bu yenilikler bazen küçük bazen de büyük değişiklik ile gerçekleşebilir. 21. yüzyılın işletmelerinin başarısını ve üstünlüğünü ifade eden güçlü ekonomi anlayışı için yenilikçilik önemli bir faktördür. Bizim için yeni olan şey, bu yeniyi daha önceden bulan başkası için eski olmuşsa yenilikçilik ve yenilikçiliğin getirdiği güç bizde olamaz. Bu sebeple organizasyonların elde ettikleri yeniliklerin üzerine koyarak sürekli daha yeniyi aramaları, yani yeniliğin sürdürülebilir olması gerekmektedir. “Daha yenisi bulunana kadar en yenisi bu” diyebilmek her organizasyonun arzu edeceği bir olgudur.

İşletmelere rekabet avantajı sağlama konusunda en önemli araçlardan biri olan yenilikçilik, organizasyonun değişen çevreye ayak uydurabilmesi için değişimi sağlayan bir aracı olarak düşünülebilir ve yenilikçi bir ortam olmadan sağlanamaz (Turgut ve Begenirbaş, 2013: 101-107). Günümüz organizasyonlarının yenilikleri sürekli takip etmesi ve bu yenilikleri etkili bir şekilde kullanabilmesinin önemi her geçen gün artmaktadır. Organizasyonların değişim sürecinde yer almaları ve belki de bu sürece yön vermeleri yenilikçilik ile mümkündür (Eroğlu vd., 2014: 1). Bunu başarmak için de belirli risklerin göze alınması gerekir (Basım vd., 2008: 121). Yeniliklere yön veren örgütler etki oluşturan ve varlığını üst düzeyde devam ettiren örgütlerdir. Yeniliği takip edemeyenler ise yok olmaya mahkûmdur.

Teknolojik gelişimler ve müşteri taleplerinin arttığı küresel rekabet ortamında, şartlara ayak uydurmanın yolu; yaratıcı fikirler bulup bunları uygulamaya (yenilikçi ürün, hizmet ve süreçlere) dönüştürmekten geçer (İşcan ve Karabey, 2007: 103). Yenilikçilik hem bir işletmenin rekabet avantajı için önemli bir başarı faktörü hem de

ekonomik gelişmesi için önemli bir itici güçtür (Shunlong ve Weiming, 2012: 87). Üretim fonksiyonlarının oluşturulmasına yardımcı olduğundan ekonomik evrimin tam kalbinde yer almaktadır (Croitoru, 2017: 71). Yeniliklerin yönetimi sadece işletmelerin rekabet ve ekonomik gelişmesinin sürdürülebilirliğini değil, aynı zamanda tüm ekonomik bölgelerin geleceğini de belirler (Dittrich ve Biniok, 2018: 229). Yenilikleri hayata geçiren ülkeler diğer ülkelere göre daha fazla gelişir ve yükselirler (Alan ve Yeloğlu, 2013: 14).

Yeniliği sadece bir ürün veya hizmetin tasarım aşamasında ortaya çıkan bir olgu olarak düşünmemek gerekir. Yenilikçilik bir ürün veya hizmetin satışında, satış sonrasında verilen destekte veya bir üst geliştirmede ortaya çıkabilir. Mevcut kaynakları ve eski birikimleri kullanarak var olan soruna yaratıcı bir çözüm ve yeni bir bakış açısı sunmayı hedefleyen, ekonomik ve sosyal bir katma değeri olan sürekli bir faaliyettir. Güçlü bir rekabet çevresinde fark yaratmanın ve hayatta kalmanın anahtarıdır. Herkeste olmayan, faydalı, uygun ve uygulanabilir çözümler geliştirmektir.

1.2.2. Yenilikçilik İle İlgili Benzer Kavramlar

Yenilikçilik kavramına benzeyen ve çoğu zaman günlük hayatta yenilikçilik yerine kullanılan bazı kavramlar vardır. Bu kavramlar; yaratıcılık, icat (buluş), Ar-Ge ve girişimciliktir. Her ne kadar birbirine çok benzeyip, iç içe geçmiş ve birbirini besleyen kavramlar olsa da, yenilikçilik ile yenilikçilik yerine kullanılmakta olan bu kavramlar arasında ince farklar vardır.

Yenilikçilik; yaratıcılık, icat, Ar-Ge ve girişimcilik sonucunda elde edilen fikirlerin değer yaratacak şekilde uygulamaya konulmasıdır. Buradan da anlaşılacağı üzere, yenilikçiliğin bu kavramlardan en belirgin farkı; değer yaratmasıdır. Ortaya atılan yaratıcı bir fikrin girişimci bir çabayla yapılan araştırma ve geliştirmeler sonucunda veya Ar-Ge yapılmaksızın bir icat haline dönüşün ya da dönüşmesin kabul görüp uygulama alanı bularak hayatımıza girmesiyle yenilikçilik ortaya çıkar. Bu kavramlar birbiri ile yakından ilişkili, birbirinin sonuç ve çıktılarını kullanacak düzeyde iç içe geçmiş, fakat birbirinden farkları olan kavramlardır.

1.2.2.1. Yaratıcılık

Yenilikçilik, yaratıcılık kavramı ile yakından ilişkilidir (De Jong ve Den Hartog, 2007: 43; Jiang vd., 2012: 4038). Yaratıcılık kavramı çoğu zaman yenilikçilik kavramı ile karıştırılmasına rağmen, araştırmacılar tarafından bu kavramlar birbirinden ayrı incelenmiştir. Yaratıcılık; ürün, hizmet, süreç ve prosedürlerle ilgili yeni ve faydalı fikirlerin geliştirilmesi ve ortaya çıkarılmasıdır (Zhou ve Shalley, 2003). Bireylerin yaratıcı olması yenilikçiliği ortaya çıkaracağından, yaratıcılık yenilikçiliğin bir parçası olarak kabul edilmektedir (Ersoy ve Şengül, 2008: 61). Yenilikçilik bir süreç ise, yaratıcılık bu süreci tetikleyen beceri ve yeteneklerin bir kümesidir (Yıldırım, 2007: 110). Yenilikçiliğin tipik olarak yeni ama çok orijinal olmayan fikirlerin yanı sıra yeni ve yüksek derecede orijinal fikirleri içerdiği görülürken, yaratıcılığın sadece son derece özgün fikirleri içerdiği görülmektedir (Holman vd., 2012: 179).

Yenilikçilik, yaratıcı bir düşüncenin ürün veya hizmet olarak bir değere dönüştürülmesidir. Yani yaratıcı bir düşüncenin amacına ulaşması ile yenilikçilik oluşur. Yenilikçilik bir süreç iken, yaratıcılık bir yetenektir. Yenilikçiliğe göre yapması daha zor ve daha iddialı bir kavramdır. Yaratıcı fikirlerin asıl değerine ulaşması için yenilikçiliğe dönüştürülmesi gereklidir. Cep telefonuna kamera eklenmesi yaratıcı bir fikirken, cep telefonuna kamera ekleme işinin uygulanması yenilikçiliktir.

Yaratıcılık yenilikçiliği ortaya çıkaran bir eylemdir, yenilikçilik ise yaratıcılığın görünen somutlaşmış halidir (Çavuş ve Akgemci, 2008: 234). Yaratıcılık sadece fikir üretmeye dayanırken, yenilikçilik fikir geliştirme ve uygulama faktörlerine ağırlık verir (Zhou vd., 2014: 1269). Başka bir ifadeyle, yaratıcılık yeni fikirlerin gelişimi olsa da, yenilikçilik yeni fikirlerin hayata geçirilmesi sürecidir (Jiang vd., 2012: 4027). Yaratıcılık yeni olguları düşünme, fikirleri üretme ve geliştirme, yenilikçilik ise düşünülen olguları gerçekleştirme, üretilen fikirleri uygulamaya koyma olarak ifade edilir (Yeloğlu, 2007: 148). Kısaca yenilikçilik, yaratıcılığın bir adım sonrası, yani bir adım ötesidir (İşcan ve Karabey, 2007: 104).

Birbiriyle çok ilişkili olmasına rağmen bu iki kavram birbirinden farklıdır. Yaratıcılık daha önce var olmayanı ortaya çıkarmak, yenilikçilik var olanı dönüştürmektir. Cep telefonunun ilk çıkması yaratıcılık, akıllı telefonların çıkması ya da daha sonra dokunmatik hale dönüştürülmesi yenilikçiliktir. Yaratıcılık ve yenilikçilik sadece ürün veya hizmet olarak değil aynı zamanda fikir olarak da düşünülebilir. Bu bakımdan yaratıcılık yeni fikirlerin ortaya çıkarılmasıyla, yenilikçilik bu yaratıcı fikirlerin uygulanmasıyla vücut bulur. Dolayısıyla yenilikçilik yaratıcı bir fikirden türetilir ve asıl hedef olarak fayda sağlamayı amaçlar.

Yaratıcı bir fikrin bilgi ve yeteneklerle geliştirilerek kâra dönüştürülme çabası yenilikçilik sürecini ortaya çıkarır. Yenilikçilikte rutin düşünme teknikleri geçerlidir ve yenilikçi bireyler günümüzü yakalamış bireylerdir, hâlbuki yaratıcılıkta rutin düşünme teknikleri geçerli değildir ve yaratıcı bireyler günümüzün ötesinde bireylerdir. Bu yüzden yaratıcılık yenilikçiliğe göre daha zordur. Tek başına yeterli gelmese de, yenilikçilik için ön koşullardan biri yaratıcılıktır.

1.2.2.2. İcat (Buluş)

Yenilikçilik ile icat kavramları birbirinden farklıdır. İcat, yenilik boyutu olan bir fikrin ürün ya da sürece dönüştürülmesidir. Ticarileştirilip toplumsal ve ekonomik fayda sağlayamayan icat, yenilikçilik olarak kabul edilemez. Bu bakış açısıyla icadı yenilikçiliğin ilk aşaması, yani girdisi olarak görebiliriz (Elçi vd., 2008: 28). İcat ticarileştirilmiş olarak yeni bir ürün veya sürece dönüştüğünde yenilikçilik olur (Danışman, 2015: 146). Yani icat yeni fikirlerin uygulanabilir şekle sokulma çabaları olarak ortaya çıkarken, yenilikçilik icadın kullanımı sonucunda ortaya çıkar (Ersoy ve Şengül, 2008: 60). İcat veya buluş gibi kavramlar yenilik kavramından farklı anlam içerirler ve yenilikçiliğin kaynakları olarak kabul edilirler (Zerenler vd., 2007: 660).

Yenilikçilik icattan ilham alarak onun topluma faydalı hale getirilmesidir. İcat insanların hayatını kolaylaştıran yeni ürün veya hizmet olarak düşünülürse, yenilikçilik bu ürün veya hizmetin geliştirilmesi, değiştirilmesi ve yenilenmesidir. İcatlar daha önce var olmayan ilk defa oluşturulan uygulamalarken, yenilikçilik zaten

var olan uygulamalara farklı bir şekil verilmesidir. Telgrafi icat olarak ele alırsak, telefon yenilikçiliktir.

İcat bazen yenilikçiliğe öncülük eder ve yenilikçilik de teknolojik değişimi getirir. Ayrıca yenilikçilik kavramı, ülke ekonomisinde icat kavramından daha önemli bir rol oynar. Schumpeter'in yenilikçilik ile icat arasındaki farklılık tanımına göre; icat olarak tanımlamamız gereken şeylerin hiçbiri olmadan da yenilikçilik mümkündür. Yani icat mutlaka yenilikçiliği tetiklemez ve yenilikçilik icadın ekonomik olarak herhangi bir etkisi olmadan kendi kendini üretebilir (Ruttan, 1959: 596-597). Yeniliğin önceki aşamalarından biri olan icat, ekonomide uygulama varlığı bulan yeni bir düşüncenin ifade edilmesidir (Erdem ve Köseoğlu, 2014: 52).

İcat, önceden var olan şeylerin birey ya da ekip çalışmalarıyla yeniden ve daha öncekilerden benzersiz şekilde bir araya getirilmesiyle, fark edilmeyen bir şey olarak ortaya çıkarılmasıdır. İcadı yenilikçilik olarak düşünmek doğru değildir. İcatların keşfetme veya dünyayı değiştirme amacı varken, yenilikçiliğin böyle bir amacı yoktur. İcat daha önce yapılmayanı yaparak yararlı etkiler doğurabilir ama yenilikçilikte asıl önemli olan, yapılan yenilik ile daha çok değer katarak ne getiri sağlanacağıdır. Yenilikçiliği icatların geliştirilip yenilenmesi olarak düşünebiliriz.

1.2.2.3. Ar-Ge

Yenilikçilik ile Ar-Ge kavramları da yenilikçilikle karıştırılan diğer kavramlarda olduğu gibi birbirinden farklı kavramlardır. Ar-Ge de; icat ve yaratıcılığa benzer şekilde, yenilikçiliğin ilk aşamalarındandır (Elçi vd., 2008: 28). Araştırma ve geliştirme (Ar-Ge); kültür, insan ve toplumun bilgisinden oluşan bilgi dağarcığının artırılması ve bunun yeni süreç, sistem ve uygulamalar tasarlamak amacıyla kullanılması için sistematik bir şekilde yürütülen, çıktıları özgün, deneysel, bilimsel ve teknik içerik taşıyan faaliyetlerdir (Özeroğlu, 2011:106). Organizasyonlarda yeni ürün ve üretim süreçlerinin geliştirilmesine yönelik sistemli ve yaratıcı çalışmalardır (Zerenler vd., 2007: 656). Ar-Ge'nin icatların veya patentlerin üretilmesinde bir girdi olduğu, icatlarında verimlilikte kazanımlar sağlayan yeniliklerin üretilmesinde aracı olduğu düşünülmektedir (Zachariadis, 2003: 570).

Yenilikçilik, Ar-Ge sonuçlarından elde edilen çıktılardan uygun olanlarının uygulanarak hayata geçirilmesidir. Ar-Ge yenilikçiliği destekleyen faktörlerden biridir. Cep telefonuna kamera eklemek için yapılan araştırma ve geliştirme işlemleri Ar-Ge iken, bu çalışmalar sonucunda elde edilen çıktılara göre cep telefonuna kamera eklenmesi yenilikçiliktir.

Araştırma ve geliştirme kelimelerinin kısaltması olan Ar-Ge, insanoğlunun var olan bilgi birikimleri ile yeni uygulamalar tasarlamaya çalışmasıdır. Ar-Ge ile organizasyonların geleceği tasarlanır ve mevcut ürünler üzerinde iyileştirmeler yapılarak yeni ürünler ortaya çıkarılması hedeflenir. Organizasyonlar Ar-Ge'ye yatırım yaparak farkındalık oluşturmayı tercih edebileceği gibi Ar-Ge'ye yatırım yapmadan yenilikçi bir fikrin peşinde de koşabilir. Fakat farkındalığı ve başarıyı yakalayabilmek için Ar-Ge ve yenilikçilik eş zamanlı yürütülmelidir. Ortaya çıkan birçok yenilikçiliğin ortak noktası, içerisinde Ar-Ge'yi barındırmasıdır. Ar-Ge, yeniliği ve farkındalığı yaratma çabası olan yenilikçiliğin şemsiyesi altındaki faktörlerden biridir.

1.2.2.4. Girişimcilik

Yenilikçilik ile içi içe geçmiş fakat farklı diğer bir kavram da girişimciliktir. Girişimcilik, risk alarak çevredeki fırsatları yakalama (Johnson, 2001: 138), var olan durumu kabul etmeyerek değişimi yaratma ve yenilik yapma eylemleridir (Basım vd., 2009: 29). Girişimcilik, mevcut bir organizasyonun içinde ve dışında meydana gelen organizasyon yaratma, yenileme veya yenilikleri kapsar. Yenilikçiliğin varlığı girişimcilik için bir koşul olarak görülse de gerekli bir durum değildir. Çünkü yenilikçiliğin yokluğunda da örgütsel yaratma ve yenileme gerçekleşebilir (Sharma ve Chrisman, 2007: 17,18). Yenilikçilik girişimciliğin belirli bir fonksiyonu, ana unsurlarından biridir (Ersoy ve Şengül, 2008: 59,60).

Yenilikçilik ve girişimcilik yaygın olarak ekonomik büyümenin kilit unsurları olarak görülür (Anokhin ve Schulze, 2009: 466). Girişimcilik, değişim ve rekabet yaratacak ve rekabet gücünü arttıracak yenilikler sunarak ekonomik performansa katkıda bulunur. Girişimcilik, yenilikçiliğin altında yatan temel bir gayedir (Wong vd., 2005: 337-339). Girişimcilik etrafa farklı bir gözle bakıp fırsatları tespit ederek

bunları değerlendirme, yeni bir işi başlatma faaliyetidir. Yenilikçilik ve girişimcilik birbirine sıkı sıkıya bağlı iki kavramdır. Yüksek katma değerli yenilikçilik için çokça icat ve Ar-Ge'ye ihtiyaç olmasına rağmen, icatsız ve Ar-Ge'siz de yenilikçilik olabilir, ama girişimcilik olmadan yenilikçilik olmaz. Yeni bir yeniliği en iyi şekilde sunmak için başarılı girişimcilik gereklidir. Yani yenilikçilik girişimcilik gerektiren bir kavramdır.

Girişimcilik belirli riskleri alarak fırsatları tespit edip bunları değerlendirme çabasıdır. Yenilikçiliği yakalamak için girişimcilik gerekmektedir. Girişimcilik risk alıp yenilikleri yakalayarak fırsatları değerlendirme süreciyken, yenilikçilik bir süreci veya sonucu yenileyerek özgün bir özellik katma sürecidir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçtiğimiz çağımız yenilikçiliğinde bilginin toplumsal faydaya dönüştürülmesi için girişimcilik ruhu önemli bir unsurdur.

Sonuç olarak ticarileştirilebilen yenilikler anlamına gelen ve çok sayıda icat ve Ar-Ge gerektiren yenilikçilik sayesinde bir ekonomik faydanın oluşturulması gerekir. Bu faydanın sağlanmasında da girişimcilik önemli rol oynar.

1.2.3. Yenilikçilik Düzeyleri

Rekabetçi pazarda yer alan örgütler ve çalışanlar örgütlerinin hayatta kalabilmesi için yenilikçi bir şekilde davranmalıdır (Thurlings vd., 2015: 430). Bu yüzden yenilikçilik bireysel ve örgütsel davranışları içerir (Hu ve Zhao, 2016: 817). Bireysel düzeyde yenilikçilik davranışı değişime isteklilik anlamına gelirken, takım düzeyinde yenilikçilik bir takımın değişme yeteneğidir (Timuroğlu vd., 2018: 83).

Yeniliklerin ortaya çıkarılarak başarıya ulaşılabilmesi ve bu başarının uzun süre devam ettirilebilmesi için çalışanların yenilikçi davranışa, örgütlerin yenilikçi vizyona sahip olması zorunludur. Yenilikçilik bireysel açıdan bir davranış, örgütsel açıdan ise bir kültür haline gelmelidir. Hem bireysel hem de örgütsel yenilikçilikte ortak nokta yenilikçiliğin bireyler sayesinde yapılmasıdır. İnsan odaklı olan yenilikçilik, bireylerin yeteneklerini ortaya çıkarabilecekleri ortam sağlandığında hız kazanır. Bu yüzden yenilikçi davranış hem örgütlerde hem de örgütlerin birimlerinde itina ile üzerinde durulması gereken bir konudur.

Yenilikçilik düzeyleri çalışan yenilikçiliği ve örgütsel yenilikçilik olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

1.2.3.1. Çalışan Yenilikçiliği (Yenilikçi Davranış)

Yenilikçi davranış, çalışan etkileşimi ve bu etkileşimden kaynaklanan yeni fikir, ürün ve süreçlerin üretilmesi ve uygulanması (Agbim, 2013: 58), yararlı sonuçlar elde etmek için kasıtlı çabaların gösterilmesidir (Janssen, 2000: 288). Işık ve Meriç (2015: 5) bireysel yenilik eğilimini, çalışanın yenilik yapmaya olan arzusu ve bunu başarmak için gösterdiği fiili çaba olarak ifade etmiştir. Başka bir tanıma göre yenilikçi davranış, bir çalışanın yeni fikirleri teşvik etme ve arama kabiliyeti ve yeni fikirlerin uygulanması için destek oluşturma girişimleri (Scott ve Bruce, 1994: 581), çalışanın bir çalışma grubu veya bir organizasyon içindeki yeni fikirleri, ürünleri, işlemleri ve prosedürleri kasıtlı olarak üretimi ve geliştirmesi olarak tanımlanır (Cingöz ve Akdoğan, 2011: 852).

Yenilikçi çabalar; yeni teknolojileri, yeni ürün veya hizmetleri, yeni üretim süreçlerini ve yeni organizasyon yapılarının keşfi, denenmesi ve geliştirilmesini kapsar (Carneiro, 2000: 92). Bunun yanında çalışanların hem girişimci hem de yenilikçi davranışı, organizasyonların rekabet gücünü arttırmada önemli rol oynadığından dolayı (Çalışkan vd., 2011: 387-388) işyeri yeniliklerinin hem artımlı hem de radikal olarak geliştirilmesi ve tanıtılmasına yönelik davranışları kapsar (De Spiegelaere vd., 2012: 5). Bu açıdan çalışan yenilikçiliği, problemin tanınması ve yeni ya da benimsenmiş fikir veya çözümlerin üretilmesi ile başlar. Daha sonrasında bunun hayata geçirilebileceği bir ortam arar. Bundan dolayı yenilikçilik çok aşamalı bir süreçtir (Scott ve Bruce, 1994: 582). Çalışanlar tarafından yeni fikirlerin üretildiği, yaratıldığı, geliştirildiği, uygulandığı, tanıtıldığı, gerçekleştiği ve değiştirildiği bir süreçtir (Thurlings vd., 2015: 430). Bu nedenle yenilikçi davranış; fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme ile ilgili gerçek, emek isteyen bilişsel ve sosyo politik çabalar gerektirir (Janssen, 2004: 202).

Yenilikçi davranış bireyin yaşamının her safhasında, karşılaştığı durumlara göre yenilikçi yöntemler deneyip yeni çözümler üretmesidir. Bireyler eskiyi terk ederek sürekli gelişim ve değişimi hedefleme istekleriyle yenilikçi davranış

sergilerler. Bireysel olarak gösterilen çaba sonucunda yenilikçi davranış ortaya çıkar. Hem birey hem örgüt hem de toplum için önemli olan yenilikçi davranış, sonradan kazanılabilir bir olgudur. Yenilikçi bireyler sürekli öğrenerek ve küçük de olsa adımlar atarak her türlü yeniliğin gerçekleştirilmesini denerler. Yenilikçi davranışa sahip bireylerde özgüven oluşur. Yenilikçi davranışa sahip bireyler bulunulan çevreyi doğru ve daha farklı okuyarak merakla, heyecanla ve ısrarlı bir şekilde değiştirmek isterler.

Bilgiye ulaşılması ve bilginin iletilmesinin eskiye oranla daha kolay hale gelmesi ile organizasyonların değişim ve yeniyi bulma çabası zorunlu hale gelmiştir. Bu zorunluluğun bir gereği olarak çalışanların örtülü bilgilerini çalışma arkadaşları ile paylaşmaları ortaya çıkmakta ve sonuç olarak çalışanları yenilikçi davranışa yönlendirmektedir (Turgut ve Begenirbaş, 2014: 147). Ayrıca örgütlerin çalışanlarına verecekleri cesaret, çalışanların yenilikçi davranışta bulunmaları için önemli bir adımdır (Eroğlu vd., 2014: 1). Ama bireylerin yenilikçiliğinin ortaya çıkması için bireylerde belirli bir yenilikçilik düzeyi ve yaratıcılık becerisi olması gereklidir (Ersoy ve Şengül, 2008: 62).

İşletmeler açısından önemli bir yere sahip olan yenilikçilikte asıl önemli olan bunu kimin yapacağıdır. Yenilikçilikten bahsetmek kolay fakat yapmak veya yapacak kişiyi bulmak zordur. Ama her birey kendi yenilikçi davranışını gerçekleştirebilecek durumda olabilir. Yenilikçilik sadece dahilerin değil, aynı zamanda sıradan insanların da gösterebileceği bir davranıştır. Çalışanların yenilikçi olabilmesi için kendi yenilikçiliğini gerçekleştirebiliyor olması gereklidir.

Günümüzde ürün, hizmet ve iş süreçlerini sürekli olarak geliştirme yeteneğine sahip olmak örgütler için önemli bir konudur (De Jong ve Den Hartog, 2010: 23). Bunu gerçekleştirecek olan da çalışanlardır. Çalışanların işyerindeki yenilikçi davranışları yüksek performanslı örgütlerin temelini oluşturur. Artan küresel rekabet de göz önünde bulundurulduğunda, maddi olmayan yetenekler karşısında örgütler, iş sorumluluğundan veya kurumsal hiyerarşi seviyesinden bağımsız olarak çalışanlarının en iyi fikirlerine muhtaçtır (Carmeli ve Spreitzer, 2009: 171). Fikir üretme ve uygulama alanında önemli bir unsur olması nedeniyle yenilikçi davranış,

çalışanların yenilikçilik sürecine katkıda bulunabileceği tüm davranışları yakalayan çok boyutlu ve kapsayıcı bir yapı olarak görülebilir (De Jong ve Den Hartog, 2007: 42-43).

Yenilikçi olma durumu veya özelliği olarak ifade edebileceğimiz yenilikçi davranış, olmayanı yaratmak değil var olanı daha iyi hale getirerek yeni ürün, hizmet veya fikirlerin ortaya atılması ve uygulanması eylemidir. Yenilikçi birey olaylara farklı bakar ve farklı çözümler ile yaklaşır. Çünkü daha iyisinin yapılabileceğine inanır ve bundan korkmaz. Organizasyonlar için gün geçtikçe önemi daha da artan yenilikçi davranış, organizasyonun ve bu organizasyonda çalışanların yaşam tarzı haline gelmelidir. Yenilikçi davranışa sahip bireyler fikirlerini uygulamaya koyarlar. Çünkü fikir uygulanmadan yenilik nitelik kazanıp can bulamaz. Çalışanların yenilikçi davranışlarda bulunması organizasyonun gelişimi ve rekabet ortamına ayak uydurması açısından değerli bir avantaj sağlar. Bu noktada, piyasa şartlarının iyi analiz edilip “daha iyisini yapabilir miyiz?” ya da “daha iyisi ne olabilir?” soruları önem kazanmaktadır.

1.2.3.2. Örgütsel Yenilikçilik

Örgütsel yenilikçilik, örgüt içinde değerli ve faydalı olan yeni ürün, hizmet veya fikirlerin ortaya çıkarılması faaliyetiyle (Woodman vd., 1993: 293), örgütün ürün, hizmet ve üretim metotlarını değiştirme ve yenileme işlemidir (Alan ve Yeloğlu, 2013: 21). Örgütsel yenilikçilikte çalışan yenilikçiliğine göre daha çok disiplin ve koordinasyona ihtiyaç duyulmaktadır (Işık ve Meriç, 2015: 5). Örgütsel yenilikçilik birçok farklı şekilde ortaya çıkabilir. Yeni ürünlerin ortaya çıkarılması, yeni pazar alanlarının sunulması ve yeni üretim sistemlerinin tatbik edilmesi bunlardan bazılarıdır (Basım vd., 2009: 30).

Örgütsel yenilikçilik, organizasyonun insan kaynakları performans yönetiminde ve diğer organizasyonlarla olan ilişkilerde yenilikçi davranma sürecidir. Yeni şeyler geliştirecek bir organizasyonun eğilimleri toplamı olarak da tanımlanabilir. Örgütsel yenilikçilik, örgütün yenilikçiliği bir şirket politikası olarak kabul etmesi ve bir kültür haline getirmesi ile hayat bulur. Bireysel bazda bakıldığında yenilikçilik bir tutum veya davranışken, örgütsel olarak bakıldığında

örgütün vizyonunda olması gereken bir olgudur. Örgütler yenilikçi olabilmek için oluşturdukları stratejileri bireylere aktarmalı, bireyler bu stratejilerin sürekliliği için ortaya atılan fikirleri benimseyip sahiplenmeli, yenilikçi davranışların alışkanlık haline getirilmesi için çalışmalar yapılmalı ve çalışanların yenilikçi fikirlerini gerçekleştirebilmeleri uygun ortamla desteklenmelidir. Yenilikçilik bireysel düzeyde başlayan bir olgu olsa da bir ekip veya grup çalışmasının oluşması kaçınılmaz bir durumdur.

Verimlilik, yeterlilik, kalite, rekabetteki konum ve pazar paylaşımı gibi alanlardaki gelişmeler örgütün büyümesine ve performansına yön verir. Bu büyüme ve performansın etkisiyle örgütsel açıdan yenilikçilik ortaya çıkar (Ersoy ve Şengül, 2008: 60). İşcan ve Karabey (2007: 115) yenilikçi olmak isteyen örgütlerin sahip olması gereken hedefleri;

- Destekleyici yöneticileri istihdam etmek,
- İşleri zaman-çaba ilişkisine göre uygun olarak planlanmak,
- Çalışanlara tarafsız davranmak,
- Çalışanların ekip ruhuyla hareket edebileceği uygun ortamı oluşturulmak olarak sıralamıştır.

Günümüz rekabet koşullarında organizasyonların sonu ne olursa olsun yeniliğe yönelik yeni koşullar oluşturup mevcut koşulların durumunu değiştirmek için çaba göstermeleri vazgeçilmez bir durum haline gelmiştir (Akkoç vd., 2011: 86). Yenilikçilik stratejisini ön planda tutan bir örgüt uzun vadeli bakış açısı ve yüksek seviye işbirliğine sahip olmalı, yaratıcı ve bağımsız iş ortamını desteklemelidir (Erdil vd., 2004: 107). Büyümesi ile ilgili yol haritasını belirleyip ulaşmak istenilen hedeflerini ayrıntılı bir şekilde belirleyen ve yenilikleri nasıl uygulayacağını açıklayan yenilikçi örgütlerin pazar performansı daha fazla ve markalaşmaları daha üst düzeyde olacaktır (Alan ve Yeloğlu, 2013: 14,19).

Örgütsel yenilikçilik için gerekli olan temel ihtiyaç yenilikçi davranışlara sahip insan kaynağıdır. Örgütlerde yenilikçi davranışa sahip bireyleri istihdam ettirerek örgütsel yenilikçilik ortaya çıkabilir. Ayrıca örgütsel olarak yenilikçi olan işletmelerde yenilikçiliğin en üst seviyedeki yöneticiden en alt seviyedeki çalışana

kadar bilinmesi önemlidir. Ama bunlar tek başına yeterli değildir. Örgütün yenilikçi özellikleri kazanabilmesi için yenilikçi yetenekleri korkusuzca uygulayabilecekleri uygun bir ortamın sağlanması gerekir. Cesaretin olmayıp başarısızlık korkusunun olduğu ortamda fikirler yenilikçilikten uzaklaşır. Yenilikçi örgütler engelleri ortadan kaldırmak suretiyle yeniliğe açık örgütler haline gelebilir.

Örgütleri yenilikçi olmaya zorlayan şey küreselleşen dünyada artan rekabet, belirsizlik ve teknolojik gelişmelerdir. Yenilikçilik gelişmişliğin göstergesi olduğundan dolayı sadece işletmeler açısından önem taşımamakta, aynı zamanda ülkeler açısından da önemli görülmektedir (Yeşil, 2012: 34). Hızla gelişen teknoloji karşısında örgütlerin yapısının ve yönetim şeklinin sürekli değişmesi, yenilikçiliğin örgütlerin başarısındaki önemini ortaya koymaktadır. Bundan dolayı gelişmiş örgütler bu ortamda yenilikçiliğin getireceği avantajları bilerek, yaratıcı fikirlerin ortaya atılmasına ve uygulanmasına imkân sağlayan örgütsel bir yapı oluştururlar (Çavuş ve Akgemci, 2008: 229,232). Bu sayede oluşan yenilikçi kültürler, yaşam standardını iyileştirmek için insan ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak yeni ve farklı şeyleri araştırıp algılayan yeni yenilikler ortaya çıkarırlar (Aslan ve Çınar, 2018: 377).

Yenilikçi örgütler, dinamik ve rekabetçi iş ortamının üstesinden gelerek daha iyi ve yeni yollar yaratmak için, çalışanlarının yeni fikirler üretme ve bunları daha yeni ve daha iyi ürünler, hizmetler ve iş süreçleri için yapı taşları olarak kullanma becerisiyle iş performansını geliştirirler (Jafri, 2010: 63). İşletmelerin yenilikçi özellikler sergilemeleri onların pazardaki başarısını artırır ve uzun süre ayakta kalmalarında kilit rol oynar (Erdem vd., 2011: 78). Bu yüzden organizasyonların değer yaratabilmesi için yeniliğe açık olması gerekir.

1.2.4. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler

Yenilikçi davranışı etkileyen faktörler; bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır.

1.2.4.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemesi doğrudan veya dolaylı olarak birçok bireysel faktörden etkilenir. Çalışanın ortalamanın üstünde bir performansa sahip olması, risk alması, fırsatlara odaklanması ve değişime odaklı olması bu bireysel faktörler arasındadır (Basım vd., 2009: 30). Ayrıca çalışanların dikkat algısı, ödül beklentisi, yapıcı düşünceleri (Carmeli vd., 2006: 86), motivasyonu, kişisel tutumu (Romero ve Martinez-Roman, 2012: 179), öz yeterliliği, inançları (Thurlings vd., 2015: 461), kişisel özellikleri, yenilikçiliğe katılma yeteneği (Li ve Zheng, 2014: 447), toplum içinde gösterdiği duygular, düşünceler, tutumlar, davranışlar (Yeğin, 2017: 242) ve bireysel özelliklerinin örgütsel özelliklerle eşleşip eşleşmemesi (Li ve Zheng, 2014: 449) yenilikçi davranışı etkileyen bireysel faktörlerdir.

Bireylerin geleneksel ve adetsel yargılara sıkı sıkıya bağlı olması, risk alma korkuları ve mevcut düşünce kalıpları onlar için engel teşkil eden faktörlerdir. Ayrıca bireysel uzmanlıklar, yetenekler, esnek davranışlar ve motivasyon yenilikçi davranışın sergilenmesini etkiler. Bireylerin önceden oluşmuş ezber bilgileri, yenilikçiliğe açıklığı, yaratıcılığının gelişmişliği, stratejik düşünme seviyesi, çözüm odaklı olabilmesi, sorunları bütünüyle algılayabilmesi ve parçalara ayırarak değerlendirebilmesi, alternatif çözümler üretebilmesi, ileri seviye sorgulama yapabilme yeteneği ve adaptasyonu yenilikçi davranış düzeyinde olumlu ya da olumsuz etkiler oluşturur.

1.2.4.2. Örgütsel Faktörler

Yenilikçiliği etkileyen faktörlerden biri de örgütsel faktörlerdir. Çalışanların riski de göze alarak çözüm üretmesini veya fırsatları hızlı bir şekilde değerlendirecek şekilde yenilikçi davranışlar sergileyebilmesini örgütsel ortamın etkilediği kaçınılmaz bir gerçektir (Basım vd., 2009: 33). Örgütün uyguladığı iş zenginleştirme, iş genişletme ve personel seçme gibi insan kaynakları uygulamaları (Erdil vd., 2004: 119), meslektaşlar, yöneticiler, örgüt kültürü, örgütün imkanları, kaynakları (Thurlings vd., 2015: 431), takım ortamının açık veya kapalı oluşu, liderin desteği (Li ve Zheng, 2014: 447) yenilikçi davranışı etkileyen önemli faktörlerdendir.

Ayrıca bilgi paylaşımı yenilikçi davranışı etkileyen önemli bir faktördür. Bir örgüt sisteminin işleyişinde çalışanların yenilikçi davranışları; bireysel düzeyde bilgi paylaşımından, örgütsel düzeyde paylaşım atmosferinden etkilenebilir (Yu vd., 2013: 146,147). Bilgi örgüt içinde çalışanlar arasında paylaşıldıkça yeni şeyler öğrenmenin yolu açılır. Bu sayede çalışanların işlerinde yenilikçi davranışları geliştirmeleri kolaylaşmış olur. Çalışanların işlerinde yeni yöntemleri ve yaklaşımları öğrenmeleri ve uygulamaya geçirmeleri bilgi paylaşımı ile mümkündür (Işık, 2018: 646). Bilgi paylaşımı destekleyici fikirler sağlayarak yenilikçi davranışa katkıda bulunur. Yani yenilikçi davranış kazanımı; saygı ve bilgi gibi kavramların değişimi sonucunda elde edilir (Wah vd., 2018: 943). Bilgi paylaşımı, potansiyel olarak yeni fikirlerin kaynağı olduğu için çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik eden önemli bir faktördür (Abukhait vd., 2019: 18).

Örgütlerde yeniliğe direnç gösteren ve ikna edilmesi zor çalışanlar vardır. Bu yüzden yenilikçi çalışanların örgütte değişimi önlemek isteyen bu çalışanlarla karşı karşıya gelmesiyle yenilikçi davranışlarının engellenmesi muhtemeldir. Bununla birlikte işyerinde adil olmayan süreçlerin yaşanması, yenilikçi çalışanların mevcut ve gelecekteki değişim sürecine olan güvenini sarsar (Janssen, 2004: 202,211). Yöneticiye, örgüte ve mesai arkadaşlarına güvenin olduğu örgütlerde yenilikler daha başarılı bir şekilde ortaya çıkar (Büte, 2011: 175). Ayrıca liderlik becerileri işteki yenilikçi davranışın teşvik edilmesinde önemli rol oynar (Carmeli vd., 2006: 85).

Örgütte iyi bir iletişim sistemi, birimler arasında etkileşim, kabul edilen bir performans değerlendirme sistemi, teşvik edici bir çaba olması, ayrıca zaman ve maddi kaygının olmaması yenilikçi davranışın ortaya çıkmasında faydalı sonuçlar doğurur. Bunların aksi yönde cereyan etmesi yenilikçi davranışın önünde önemli birer engeldir. Yenilikçi olmak isteyen örgütler, başarısızlığı göze alıp suçlama eğiliminden uzak bir kültür benimser, başarısızlık bile öğrenilen şeyler olacağını hissettirir ve başarısızlıkların bundan sonraki girişimler için birikim oluşturacağını vurgularlar.

1.2.5. Yenilikçi Davranış Konusunda Yapılan Çalışmalar

Çalışanların yenilikçi davranışlarının belirlenmesi üzerine literatürde birçok yerli ve yabancı çalışma yapılmış, bu çalışmalarda örgütsel davranışların yenilikçilik üzerindeki etkisi incelenerek çalışanların yenilikçi davranışlarının ortaya çıkarılması istenmiştir. Bu yüzden yenilikçi davranışın da çalışan yaratıcılığı kavramı gibi genel itibarıyla bağımlı değişken olarak ele alındığı görülmektedir. Benzer şekilde çalışmamızda da yenilikçi davranış, bağımlı (etkilenen) bir değişken olarak değerlendirilmeye katılmıştır.

1.2.5.1. Yenilikçi Davranış Konusunda Yapılan Yerli Çalışmalar

Çalışanların yenilikçi davranışını etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik yapılan yerli çalışmalarda, Turgut ve Begenirbaş (2013) çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye (yapısal, bilişsel ve ilişkisel) ve yenilikçi iklimin rolünü Kütahya'daki iki kamu iki de özel hastanede çalışan 398 kişinin katılımıyla yaptıkları anket çalışmasıyla incelemişlerdir. Yapısal eşitlik modeli analizleri sonucunda yapısal sosyal sermaye ile bilişsel sosyal sermayenin yenilikçi iklim boyutları ve yenilikçi davranış üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını, ancak ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi iklim boyutları ve yenilikçi davranış üzerinde olumlu ve güçlü bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Akkoç vd. (2011) ise çalışanların yenilikçi davranışının ve iş performansının artırılmasında gelişim kültürünün ve lider desteğinin etkisini ve bu etkide iş-aile çatışmasının aracılık rolünü belirlemek amacıyla Ankara'da faaliyet gösteren 450 savunma sanayi çalışanı ile anket çalışması yapmışlardır. Sonuçta, gelişim kültürü ve lider desteğinin çalışanların yenilikçi davranışını arttırdığı ve bu etkide iş-aile çatışmasının kısmi aracılık ettiğini tespit etmişlerdir.

Çalışanların öz-yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerindeki etkisini inceleyen Basım vd. (2008) Ankara'da kamu kurumlarında görev yapan 230 çalışana anket uygulayarak, öz-yeterlilik algısı ile yenilikçilik ve risk alma davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Tabak vd. (2010) denetim odağı ve yenilikçi birey davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide belirsizliğe tolerans düzeyi ve risk alma eğilimlerinin aracılık rolünü belirlemek

maksadıyla, Ankara’da kamu kurumunda çalışan alt ve üst düzey 173 kişi üzerinde anket çalışması uygulamışlardır. Bireyin denetim odağı ile yenilikçilik düzeyi arasında doğrudan bir ilişki olmadığını, ama belirsizliğe tolerans ve risk almanın bu ilişkiye aracılık ettiğini vurgulamışlardır. Çalışkan (2013) ise iş odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisini ve bu ilişkide personel güçlendirmenin aracı rolü olup olmadığını incelemiştir. Ankara ilinde bulunan ve savunma sektöründe hizmet veren özel işletmelerde çalışan 510 kişi ile yaptığı anket çalışmasında, iş odaklı örgüt kültürünün boyutlarından grup kültürü ve hiyerarşik kültürün yenilikçi davranış üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu, personel güçlendirmenin bu ilişki üzerinde kısmi olarak aracılık ettiğini vurgulamıştır.

Algılanan örgütsel adaletin yenilikçilik davranışına etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık etkisini inceleyen Çelik (2012) Antalya merkezde bulunan küçük ölçekli konaklama işletmelerindeki 260 çalışan ile yaptığı anket çalışmasında, çalışanların adalet algılarının yenilikçi davranış ve kariyer memnuniyeti üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Kariyer memnuniyetinin; dağıtım adaleti boyutu ile yenilikçilik arasındaki ilişkide tam aracılık, prosedür ve etkileşim adaleti boyutları ile yenilikçilik arasındaki ilişkide kısmi aracılık ettiğini saptamıştır. Aynı şekilde Meydan (2010) adalet algısının iç girişimci (yenilikçi) davranışlar üzerine etkisinde kontrol odağının şekillendirici (arabulucu) rolünü incelemiştir. Ankara ilinde bulunan bir kamu kuruluşundaki 149 çalışan üzerinde yaptığı anket çalışması neticesinde, adalet algısının iç girişimci davranışlar üzerinde etkili olduğunu ve kontrol odağının bu ilişki üzerinde şekillendirici etkisi olduğunu belirtmiştir. Çalışanların örgüt içinde liderler tarafından görev, ödül ve benzeri faktörlerin adil dağıtıldığını algılamaları sonucunda yenilikçi davranışlar sergileyebildiklerini, fakat örgütsel adaletin boyutlarından dağıtım adaletinin kontrol odağı ile etkileşiminin yenilikçi davranışlar üzerinde olumsuz yönde etkiye neden olduğunu ifade etmiştir. Adalet algısının yenilikçi davranışa etkisini inceleyen bir başka çalışmada Ceylan ve Özbal (2005) İstanbul’da faaliyet gösteren rasgele seçilmiş bankaların rasgele şubelerinde çeşitli görevlerde bulunan 147 çalışan üzerinde uyguladıkları anket sonuçlarında, dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet algılarının yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Yenilikçi davranışın etkilediği faktörleri belirlemeye yönelik bazı yerli çalışmalar da yapılmıştır.

Eroğlu vd. (2014) çalışanların yenilikçi davranış algılamalarının çalışma arkadaşları ile çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemek üzere Ankara genelinde savunma sanayi sektöründe çalışmakta olan 186 çalışan üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarında, bireylerin yenilikçi davranış algılamalarının çalışma arkadaşları ile çatışma ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemişlerdir. Özer ve Akça (2007) ise yenilikçi özelliklerin kurumsal kaynak planlaması uygulama başarısı ve algılanan örgütsel performans üzerinde etkisini incelemişlerdir. Türkiye’de kurumsal kaynak planlaması kullanan firmalardan 236 tanesine anket uygulayarak, yenilikçi özelliklerin kurumsal kaynak planlaması uygulama başarısını arttırdığını, bunun yanı sıra yenilikçi özelliklerin örgütsel performans üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Yenilikçilik ve iş performansının beraber ele alındığı çalışmada Çalışkan ve Akkoç (2012) girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisini ve bu etki üzerinde çevresel belirsizliğin aracı rolünü araştırmışlardır. Ankara’da faaliyet gösteren yazılım işletmelerinde çalışan yaklaşık 3000 kişiden 543’üne uyguladıkları anket sonuçlarına göre, girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansını pozitif olarak etkilediğini, çevresel belirsizliğin bu ilişkiye aracılık ettiğini bulmuşlardır.

Yenilikçi davranış, bazı yerli çalışmalarda iki örgütsel davranış kavramı arasındaki ilişkide aracı olarak da kullanılmıştır.

Çalışkan vd. (2011) Ankara’da savunma sektöründe faaliyet gösteren bir kuruluştaki 360 çalışan üzerinde yaptıkları anket çalışmasında motivasyonun örgütsel performansın artırılması üzerindeki etkisinde, yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık etkisini araştırmışlardır. Analizleri sonucunda, motivasyonel davranışların örgütsel performansı arttırdığını, hem yenilikçiliğin hem de girişimciliğin bu ilişkide aracı rolü olduğunu belirlemişlerdir.

Özellikle de son yıllarda çalışmalarda kendisine yer bulan yenilikçi davranış, karşılaştırıldığı konular dışında daha birçok konu ile birlikte ele alınması gereken bir

kavramdır. Yerli çalışmalar, yenilikçi davranışın neleri etkilediğinden ziyade, bizim çalışmamızda olduğu gibi nelerden etkilendiği üzerine durmuştur. Birçok örgütsel davranış kavramının yenilikçilik üzerine etkisi doğrudan incelenmiştir, fakat bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa doğrudan etkisi üzerine az sayıda araştırmaya rastlanmıştır.

1.2.5.2. Yenilikçi Davranış Konusunda Yapılan Yabancı Çalışmalar

Yabancı çalışmalarda sadece bağımlı değişken olarak kullanıldığı görülen yenilikçi davranış, birçok çalışmada ele alınmıştır. Bu çalışmalar, çalışanların yenilikçilik davranışlarını ortaya çıkarmaya yönelik araştırmalardır.

Janssen (2000) iş talepleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide adalet algısının arabulucu rolünü gıda sektöründe hizmet veren Hollandalı bir sanayi kuruluşunun 170 yönetici olmayan çalışanı ile test etmiştir. İncelemeleri sonucunda, çalışanlar haksız ödüllendirilmekten ziyade çabaları karşılığında ödüllendirildiğinde, çalışanların iş talepleri ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Aynı anket verileri ile yaptığı bir diğer çalışmada Janssen (2005) işyerindeki algılanan etkinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerine etkisinde yönetici desteğini incelemiş ve yöneticilerin yenilikçilik desteği algılandığı zaman, çalışanların, yenilikçi aktivitelere teşvik edildiğini hissedip yenilikçilik davranışlarının arttığını belirtmiştir. Örgütsel yapı ve liderlik stillerinin yenilikçiliğin boyutları (fikir üretme ve fikir uygulama) üzerine etkisini inceleyen Agbim (2013) Nijerya'da Anambra eyaletindeki 43 üretim şirketinde çalışan 626 kişi ile anket uygulaması yapmıştır. Sonuçta, organik yapının ve dönüşümcü liderliğin fikir üretimini etkilediğini, mekanik yapının ve etkileşimci liderliğin ise fikir uygulamasını etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca ilişki stillerinin, hem dönüşümcü liderliğin fikir üretme üzerindeki etkisine hem de etkileşimci liderliğin fikir uygulaması üzerindeki etkisine arabuluculuk ettiğini vurgulamıştır. Benzer şekilde Reuvers vd. (2008) dönüşümcü liderlik ve çalışanın yenilikçi çalışma davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide cinsiyet farklılığının arabulucu etkisini Avustralya'da bulunan 4 hastanedeki 335 çalışandan toplamış oldukları veri setiyle incelemişlerdir. İncelemeleri sonucunda, dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı

arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve cinsiyetin bu ilişkiye arabuluculuk ettiğini ortaya koymuşlardır. Holman vd. (2012) iş tasarımı ve çalışanların yenilikçilik sürecinin boyutlarına (fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir uygulama) öğrenme stratejilerinin aracı rolünü incelemek amacıyla, İngiltere’de faaliyet gösteren bir imalat işletmesindeki 327 çalışan ile anket çalışması yapmışlardır. İş tasarımı ile fikir üretimi alt boyutu arasındaki ilişkide öğrenme stratejilerinin aracı rolünü ve ayrıca problem talebinin, fikir üretme ve fikir geliştirme ile doğrudan ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Zhou vd. (2014) otantik liderlik ve çalışan yenilikçiliği arasındaki ilişkide çalışan duygularının aracı rolünü incelemek üzere Çin’de 5 işletmedeki 388 çalışan ile yürüttükleri çalışma sonucunda, otantik liderlik ile çalışan yenilikçiliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu, çalışanların olumlu duygularının bu ilişkiye aracılık ederken, olumsuz duygularının aracılık etmediğini bulmuşlardır. Liderlik ile çalışan yenilikçiliğinin ele alındığı başka bir çalışmada Shunlong ve Weiming (2012) dönüşümcü liderlik, lider-üye etkileşimi ve çalışanların yenilikçi davranışı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Hem dönüşümcü liderliğin hem de lider-üye etkileşiminin çalışanların yenilikçi davranışlarıyla önemli derecede ilişkili olduğunu, ayrıca lider-üye etkileşiminin, dönüşümcü liderlik ile çalışanların yenilikçi davranışı arasındaki ilişki üzerinde aracı bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Amo (2006) sağlık hizmetlerinde farklı konumlardaki çalışanların yenilikçi davranış algılarını karşılaştırdığı çalışmasını Norveç belediyelerindeki hemşireler ve diğer sağlık çalışanlarından oluşan 555 kişi ile yürütmüştür. Bulgularında, farklı çalışma gruplarının yönetim fikrini nasıl algıladıkları ve meslektaşlarının yenilikçiliği sunmada ne kadar yeterli olduğu hakkındaki görüşleri arasında farklılıklar olduğunu, yani yenilikçi davranışa farklı düzeylerde önem verdiklerini ifade etmiştir.

Yaratıcı kişiliğin ve iş yetkinliğinin çalışan yenilikçiliği üzerindeki etkisinde motivasyonun aracı etkisini araştıran Unsworth vd. (2000) iki kamu kuruluşu ve iki özel firmada çalışan 650 kişi ile yaptıkları çalışmalarında, bu ilişkide iş motivasyonunun dolaylı ve doğrudan aracı etkisi olduğunu, fakat iş yetkinliğinin yenilikçi davranış ile hiç ilgisi olmadığını saptamışlardır. Çalışanların yenilikçi

davranışlarını çok düzeyli bir bakış açısı ile inceleyen Wallace vd. (2013) bir işletmenin iki tesisindeki 75 gruptaki 346 katılımcıdan farklı üç zaman diliminde toplanan verileri analiz etmişlerdir. Çalışan katılım ortamından yenilikçiliğe ve tanıtım odağından yenilikçiliğe, gelişmeler yoluyla pozitif dolaylı bir etki olduğunu, önleme odağından yenilikçiliğe ise negatif dolaylı bir etki olduğunu tespit etmişlerdir. Knol ve Van Linge (2009) yapısal ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisini incelemek için Hollanda'da 519 hemşire ile yapılan anket çalışmaları sonucunda, yapısal ve psikolojik güçlendirmenin, yenilikçi davranışların istatistiksel olarak anlamlı belirleyicisi olduklarını, ayrıca psikolojik güçlendirmenin yapısal güçlendirme ile yenilikçi davranış arasında aracı role sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Bir diğer çalışmada Ha (2010) örgütsel adalet ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide sosyal desteğin aracı rolünü incelemek üzere, Güney Kore'nin Seul şehrinde bulunan lüks bir otel işletmesinde yaptığı çalışmasında, örgütsel adaletin yenilikçi davranış üzerinde doğrudan etkisi olduğunu ve ayrıca sosyal desteğin bu ikili arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmiştir.

İncelenen çalışmalar, yenilikçiliğin işletmeler içindeki önemini fazlasıyla ortaya koymuştur. 21. yüzyıl kavramları arasında yerini alıp güncelliğini koruyan yenilikçilik kavramı halen araştırılmakta ve yenilikçi davranışı etkileyen faktörler ortaya konmaya devam etmektedir.

Yenilikçi Davranışın (YD) yerli ve yabancı çalışmalarda bağımlı, bağımsız ve aracı değişken olarak, diğer hangi örgütsel davranış kavramları ile incelendiği ve bu incelemeler sonucunda hangileriyle pozitif (+), negatif (-) ve etkisiz (0) ilişkilerde olduğu Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Yenilikçi Davranış ile Beraber Ele Alınan Örgütsel Davranış Kavramları ve İlişki Yönü

YERLİ ÇALIŞMALAR		
YD – BAĞIMLI	YD – BAĞIMSIZ	YD – ARACI
Bilgi Paylaşımı (+)	Çatışma (0)	Motivasyon – Örgütsel Performans (kısmi aracılık)
Algılanan Örgütsel Destek (+)	İşten Ayrılma Niyeti (0)	
Sosyal Sermaye (+)	Kurumsal Kaynak Plan (+)	
Gelişim Kültürü (+)	Örgütsel Performans (+)	
Lider Desteği (+)	İş Performansı (+)	
Öz-Yeterlilik Algısı (+)		
Denetim Odağı (0)		
İş Odaklı Örgüt Kültürü (+)		
Algılanan Örgütsel Adalet (+)		
YABANCI ÇALIŞMALAR		
YD – BAĞIMLI	YD – BAĞIMSIZ	YD – ARACI
Bilgi Paylaşımı (+)		
Algılanan Örgütsel Destek (+)		
İş Talepleri (+)		
Yönetici Desteği (+)		
Örgütsel Yapı (+)		
Dönüşümcü ve Otantik Liderlik (+)		
İş Tasarımı (+)		
LMX (+)		
Yaratıcı Kişilik (+)		
İş Yetkinliği (0)		
Yapısal Güçlendirme (+)		
Psikolojik Güçlendirme (+)		
Örgütsel Adalet (+)		

1.3. Bilgi Paylaşımı

Bu kısımda çağdaş organizasyonların yeni ve faydalı fikirlerle başarısını arttırması ve amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli unsurlardan biri olan bilgi paylaşımı kavramı ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bilgi paylaşımını daha iyi anlayabilmek için, ilk olarak bilgi paylaşımının anahtar kelimesi olan bilgi kavramının hiyerarşisi ele alınmıştır. Bu sayede bilgi paylaşımı kavramı, alt başlıklarından başlayarak tüm yönleriyle ele alınarak açıklanmıştır. Ayrıca bilgi paylaşım çeşitleri, süreçleri ve etkileyen faktörler incelendikten sonra bilgi paylaşımı ile ilgili yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

1.3.1. Bilgi Kavramının Hiyerarşisi

Bilgi hiyerarşisini meydana getiren kavramlar en alt basamaktan üste doğru sırasıyla; veri (data), enformasyon (information), bilgi (knowledge) ve üst bilgi (wisdom) kavramlarıdır (Şekil 1). Bu kavramlar birbirinden farklı olmasına rağmen günlük kullanımda bazen birbirleriyle karıştırılmaktadır (Durna ve Demirel, 2008: 130; Morçin ve Morçin, 2014: 27). Hatta çoğu zaman biri diğerinin eş anlamlısıymış gibi kullanılmaktadır (Karavardar, 2012: 142-143). Şimşek vd. (2010: 3-4) bu kavramları birbirinin tamamlayıcısı, devamı ve birbirini besleyen ilişkili kavramlar olarak belirtmişlerdir. Bu dört terimin anlam bakımından farklı olduğunu ve bilgi işleme sürecinin değişik aşamalarında ortaya çıkan ürünler olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle bilgi teknolojileri literatüründe, bazı yazarlar bilginin tanımlanması sorusunu, veri, enformasyon ve bilgi kavramları arasında ayırım yaparak ele almışlardır (Alavi ve Leinder, 2001: 109). Stratejik yönetim perspektifi; doğrudan bilgiyi ele almış ve bilgiyi, bir akıl durumu, bir yetenek veya bir süreç olarak görmüştür. Oysa bilgi teknolojileri perspektifi; veri, enformasyon ve bilgi arasındaki ayırımı yapmış ve bu üç kavram arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurmuştur (Benbya vd., 2004: 203). Bu ayırım ile bağlantılı olarak da bilgiyi oluşturan bileşenlerin (veri, enformasyon, bilgi) doğru, dengeli ve yerinde dağılımı sonucu bilgi etkinliği oluşması sağlanmıştır (Kulaklı ve Birgün, 2005: 38).



Şekil 1. Veri, Enformasyon, Bilgi ve Üst Bilgi Arasındaki İlişkinin Aşırı Basitleştirilmiş Halinin Düzenlenmiş Şekli (Stenmark, 2002: 930).

Bu kavramların günlük hayatta birbirinin yerine geçmiş şekilde kullanıldığı görülmektedir. Özellikle de günlük işleri yaparken, veri yerine bilgi ya da bilgi yerine veri ifadesinin kullanılması bir fark yaratmıyor gibi görünse de, her veriyi bilgi sanmak büyük bir yanıltır. Aralarındaki ayrımı iyice anlamak gerekir. Ayrıca enformasyon yerine bilgi kelimesinin sıklıkla kullanıldığı ve bunlar arasındaki farkın da iyice anlaşılmadığı görülmektedir. Yapılan en belirgin hatalardan biri de, bu iki terimin İngilizceden Türkçeye çevrilirken “bilgi” olarak algılanmasıdır. Yani Türkçe kullanımından ziyade İngilizceden yapılan çevirilerde, hem bilgi anlamına gelen knowledge kelimesinin hem de enformasyon anlamına gelen information kelimesinin ikisinin de “bilgi” olarak algılanması önemli bir hatadır. Farklı bilim dallarında yapılan çalışmalarda buna çok dikkat edilmemesine rağmen bilişim teknolojileri alanında yapılan çalışmalarda bu ayrım üzerinde hassaslıkla durulmuştur.

Bilgi hiyerarşisinin ilk aşamasında, fiziksel çevredeki belirsizlikler ve bulanıklıklar belirli yöntemlerle kodlanır ve veri elde edilir. İkinci aşamada, veriler sıraya koyulup ilişkili olanları kümelenebilir ve belirli bir süzgeçten geçirilir. Böylece aralarında ilişki kurularak enformasyona dönüştürülür. Üçüncü aşamada, enformasyon diğer enformasyonlar ile karşılaştırılıp anlaşılabilir ve açıklanabilir belirsizlikler ortadan kaldırılıp varlığa, yani bilgiye dönüştürülür. Dördüncü aşamada ise bilgi, örgütün farklı şekillerde elde ettiği içsel ve dışsal kaynakların tümünü kullanarak akıl yürütmeye dönüştürülür (Sağsan, 2015: 249-250). Bilginin örgüt içindeki niteliğini öğrenmek için, veri, enformasyon ve bilgi terimleri arasındaki farklılıkların ortaya konması gerekir. Bu anlamda, enformasyon organize edilmiş veri kümeleri, bilgi ise anlamlı enformasyonlardır denilebilir. Enformasyon organize edilmemişken, bilgi organizedir. Ayrıca veri ve enformasyon beyin dışından elde edilen malzemelerken, bilgi insan beyninde kişisel olarak bulunur (Durna, 2005: 72-73). Aralarında bir ayrım söz konusu olsa da, birbirinden tam belirgin çizgilerle

ayrılmayan, bu yüzyılın en önemli metaları olan enformasyon ve bilginin en üst düzeyde kullanılmaları için yönetilebilmeleri gerekmektedir (Odabaş, 2009: 177-178). Özetle, bilgi kavramı çok boyutlu bir kavramdır ve değişik amaçlar için değişik biçimlerde kullanılır. Bu kavramlardan veri ve enformasyon, bilgi ile benzer anlam çağrışımı yapmakta, farklı olmasına rağmen birbirinin yerine kullanılarak sıklıkla karıştırılmaktadır (Atak, 2011: 161-162).

Veriden bilgiye giden süreçte, en alt basamakta veri, sonra sırasıyla enformasyon ve bilgi ve en son olarak da üst bilgi gelmektedir. Üst bilginin doğru bilgiye, bilginin iyi yapılandırılmış enformasyona, enformasyonun anlamlı veriye, verinin de belirli şekil ve sembollere ihtiyacı vardır. Çünkü en anlamlı veri belirli bir düzende bir araya gelen şekil ve sembollerden, en doğru yapılandırılmış enformasyon en anlamlı ve ortak amacı olan verilerden, en doğru bilgi en iyi kurgulanmış enformasyonlardan ve nihayetinde en iyi üst bilgi en doğru bilgilerin bir araya gelmesinden ortaya çıkar. Veri, enformasyon, bilgi ve üst bilgiye bir örnek verecek olursak; 5cm ve 10cm uzunlukları veri iken, kısa kenarı 5cm ve uzun kenarı 10cm olan bir dikdörtgen enformasyondur. Bu dikdörtgenin 5 yıl önce yapılmış bir evin bir odasının duvar uzunlukları olması ve en son 5 yıl önce boyanmış olması bilgi iken, duvarların bu yıl ya da bir sonraki yıl boyanmaması halinde duvarların dökülebileceği düşüncesi üst bilgidir.

Bu kısımda bilgi kavramının açıklanabilmesi için bilgi hiyerarşisinin en alt basamağında yer alan veri kavramından başlayarak üst basamaklara doğru sırasıyla enformasyon ve bilgi kavramına ve daha üst basamakta yer alan üst bilgi kavramına ayrıntılı olarak değinilmiştir.

1.3.1.1. Veri

Bilgi hiyerarşisinin en alt basamağı olan veri tek başına bir şey ifade etmez (Şimşek vd., 2010: 1). Bu nedenle veriler, doğrudan anlamlı olmayan bağlam dışı gerçekleri veya gözlemleri temsil eder (Zack, 1999: 46). Gözlemlenebilen, ölçülebilen veya hesaplanabilen bir davranış veya tutuma ait değer olan veri (Aktan ve Vural, 2005: 2), özümsememiş, yorumlanmamış gözlemler ve işlenmemiş gerçekler olarak tanımlanabilir (Güçlü ve Sotirofski, 2006: 353). Veri, olaylar ve

işlerle ilgili birbirinden farklı nesnel gerçekleri ifade eder ve işletmedeki yürütülen süreçlerin belirli bir formatta kayıt altına alınması düşünüldüğünde işletmeler açısından oldukça önemli ve vazgeçilmesi zor bir kaynaktır (Durna ve Demirel, 2008: 132-133). Veriler enformasyon ve bilginin taşıyıcılarıdır ve enformasyon ve bilginin saklanabilmesini ve aktarılabilmesini sağlayan araçlardır (Kock vd., 1997: 71).

Veri işlenmemiş ham malzeme olarak ifade edilmektedir. Bilgi hiyerarşisinin temel taşı olan veri, tek başına yorum yapmada yeterli olmadığından, anlamlı sonuçlar elde etmek için verilerin bir araya getirilmesi gereklidir. Harf, sayı ve sembollerden oluşan veriler bir araya gelerek enformasyonu oluştururlar. Örneğin a harfi, 1 sayısı, % sembolü bir veridir. Veriler bilgi potansiyelini artırma ihtimalini geliştirdiğinden işletmeler için küçük ama birleştiğinde önemli hale gelen olgulardır.

Yorumlanmamış ve özümsememiş gözlemler ve işlenmemiş gerçekler olan veri (Eskiler vd., 2011: 33), bilginin bileşenlerini ve kendisini ifade etmek için kullanılan (Ağır ve Turhan, 2014: 286), sayı, rakam gibi figürlerden oluşan ham, işlenmemiş fakat işlenmeye hazır (Atak, 2011: 162), sayısal ve mantıksal olarak akla gelebilecek her türlü değerdir (Özer, 2013: 75). Veriler ham ve ayırt edici öğelerdir. Bu öğelere belirli bir şekilde desen verildiğinde veriler enformasyona dönüşür. Bu enformasyonlara belirli kurallar ve sezgisel taramalar uygulandıktan sonra katma değerli faydaların üretilmesi için bilgi yaratılır (Liebowitz ve Megbolugbe, 2003: 189). Bu yüzden veri, bilgiyi oluşturan unsurların başındadır (Kulaklı ve Birgün, 2005: 39). Herhangi bir konuya bağımlılığı yoktur. Dolayısıyla anlamlı olmayan sembol veya sembolleri (Kiper, 2004: 65), belirli bir görev için uygun veya yararlı olabilecek ya da olamayacak gerçekleri, görüntüleri veya sesleri içerir (Bolisani ve Scarso, 1998: 212). Genel olarak ham bilgi olarak görülen veri, analiz edilerek sonraki süreçlerde kullanılabilir şekle dönüştürülmesi gereken ön malzeme olarak kabul edilir (Kalkan, 2006: 27).

Veri, tüm evrende ifade ettiğimiz bir araya gelmiş her şeyin en küçük parçasıdır. Tüm bilim dalları verileri kullanarak bir bütüne varırlar. Başka bir ifadeyle, tüm bilim dallarının ulaştığı bütünün yapı taşlarını küçük veriler oluşturur.

Geçmişten günümüze kayıt altına alınan her şey küçük küçük parçalarına ayrılrsa elde edilecek şey veridir. Günlük hayatta konuştuğumuz bir cümlenin içinde bile onlarca veri bulunmaktadır. Veri belirsiz sembollerin daha belirgin hale gelmesini sağlar. Küçük veriler tek başlarına net bir şeyi ifade etmeyebilir. Birkaçı bir araya gelerek daha belirgin bir hal alır. Veri yığınlarının bir araya gelmesi ise daha belirgin bir hal olarak karşımıza çıkar. Verinin bu hiyerarşideki yeri çok küçük olsa da, bilgi veri olmadan oluşamaz. Mesela bir işletmedeki ciro rakamları, kar oranları, personel maaş listesi, ihtiyaç listesi, maliyet listesi, devlete karşı verilen vergi oranları vb. hepsi ham işlenmemiş verilerdir. Bunlardan belirgin anlam çıkarmak ve durum hakkında net bir kaniya varmak oldukça zordur, hatta imkânsızdır. Bu verilerin rasgele kullanılması bireyi ya da örgütü bir sonuca ulaştırmaz, ama belirli mantığa göre bir araya geldiklerinde gittikçe daha net anlamlara dönüşerek bir konu ya da problemi çözmede işe yararlar.

Hayatın her anında sıklıkla rastladığımız veri, öyle bir önem kazanmıştır ki, artık farkında olmadan bile veriler içinde yüzer gibi yaşamaktayız. Bazıları verinin sadece veritabanlarında bulunduğunu zannetse de, konuştuğumuz her cümlenin, deneyimlediğimiz her tecrübenin ve hatta evrende gözlemlediğimiz her şeyin içinde çok miktarda veri bulunur. Kimi bireyler onu üretir, yorumlar ve şekillendirirken, kimi bireyler dikkat bile etmeden sadece kullanır. Benzer şekilde kimi toplumlar veriyi ortaya çıkarır ve yayarken, kimi toplumlar bunun farkında bile olmaz ya da sadece kullanır.

1.3.1.2. Enformasyon

Enformasyon verilerin belirli işlemlerden geçirilmesi ile elde edilir ve veriye göre daha belirgin bir yapıya sahiptir (Aktan ve Vural, 2005: 2). Bundan dolayı enformasyon düzenlenmiş veri olarak tanımlanabilir (Güçlü ve Sotirofski, 2006: 353). Verinin dönüştürülmesi sonucu elde edilen enformasyon veriden daha anlamlıdır. Enformasyon ile ilgili yapılan ifadelerin çoğundaki ortak nokta, enformasyonun görsel, işitsel bir mesaj veya bir belge olarak ele alınmasıdır. Örneğin müşteriye bir ürün hakkında sunulan bir enformasyon, müşterinin tutum ve davranışlarında fark edilebilir bir değişiklik yapmalıdır (Durna ve Demirel, 2008:

133-134). Başka bir ifadeyle, enformasyon, verilerin belirli istatistiksel yöntemler kullanılarak sınıflandırılması sonucunda ham kaynaklara dönüştürülmüş şeklidir (Odabaş, 2008: 2). Veri aracılığıyla iletilen şeylerin ana bileşeni enformasyondur (Kock vd., 1997: 74).

Enformasyon, verileri anlamlı bir şekilde birleştirerek bir farkındalık oluşturmaktır. Gücünü veriden alır. Dolayısıyla verilere göre daha anlamlıdır. Kavramlara yorum yapabilme özelliği kazandırarak, bilgiyi oluşturmaya yardımcı olur. Veriye benzer şekilde enformasyon da bilgi potansiyelini artırma olasılığını geliştiren bir olgudur. Verilerin birleşimi, bilginin bütünü olmayan bir parçasıdır. Örneğin bir işletmedeki ciro rakamlarının yıllık olarak gruplanması, bu yıllara bağlı personel maaş listesi ya da maliyet listesinin ihtiyaca göre sınıflandırılması vb. verilerin bir araya getirilerek ihtiyaç duyulan analiz ve hesaplamaların yapılması gibi işlemler enformasyondur.

Enformasyonlar belirli bir kullanım için uygun bir formu, içeriği, iletim veya alım süresi olan verilerden oluşur (Bolisani ve Scarso, 1998: 212). Verilerin bir konuyla ilişkili olarak yorumlanması ile anlam ve değer kazanır (Kiper, 2004: 65). Bu yüzden değer kazanarak gelen veri ve bilginin bir parçasıdır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Enformasyonun ancak anlamlı bir şekilde birleştirilmesi sonucu organizasyonlar için yararlı olabilecek bilgi üretilebilir (Kalkan, 2006: 28). Bazı enformasyonlar, ilk aşamada veritabanlarından basitçe elde edilen, temelde iç dokümantasyon ve örtülü bilgilerle desteklenen verilerdir. Oysa gelişmiş veya özel enformasyonlar, bir yönetim bilgi sistemine dâhil edilmiştir (Carneiro, 2000: 89). Enformasyonun bilgiye dönüşmesi sırasında, verilerin güvenilirliğinin, zamanında dönüşümünün, güncelliğinin, gizliliğinin ve uygun formda bulunmasının önemi göz ardı edilmemelidir. Başkaları tarafından yapılan veri düzenlemelerinin, sadece ilgili kişiler tarafından bir anlamı olur (Kulaklı ve Birgün, 2005: 38,39).

Enformasyon kavramı somut bir olgudur (Özer, 2013: 75). Geçmiş ve güncelle ilgilenen tarihsel ve tanımlayıcı özelliği ile birleştirilebilir, öngörülebilir ve gizli gerçekleri açığa çıkarabilir şekilde tanımlanan bilgiyi elde etmeye yardımcıdır. Enformasyonun bilgi haline gelmesi için, kişinin bilgiyi özümsemesi ve onu

kullanılabilir hale getirmesi gerekir (Durna, 2005: 72-73; Akgün vd., 2005: 230). Mantıklı bir şekilde sınıflanıp, her birey için aynı anlama gelen verilerin birleşimi ile oluşan enformasyonun yeterli düzeyde kullanılması önem taşımaktadır (Odabaş, 2009: 177-178). Yorumlanabilir ve anlam taşıyabilir biçimde işleme tabi tutulan, fark oluşturan ya da fark yaratan verilere (Eskiler vd., 2011: 33) anlam ve anlayış katılarak enformasyon oluşur (Bender ve Fish, 2000: 126). Sembollerden oluşan anlamlı verilerin birleştirilmesi ile ortaya çıkan enformasyon, bir problemin çözümü, bir çalışmanın başlatılıp bitirilmesi gibi faaliyetleri içerir (Ağır ve Turhan, 2014: 286).

Enformasyon, verileri birleştirmenin ilk safhasıdır. Anlamlı verileri bir araya getirme işidir. Teknolojiye yön veren toplumlar enformasyonu en iyi şekilde oluşturabilen toplumlardır. Veriyi şekillendirip enformasyonu oluşturabilmek, toplumları rekabet avantajında bir adım öne taşır. Böylece bilgiye doğru sağlam adımlarla ilerleme yolunda önemli bir aşama kat edilebilir. Enformasyon bilgiye giden yoldur ve sonunda bilgiye ulaşılır. Fakat enformasyonu her ne şekilde olursa olsun oluşturmaya çalışmak, bilgiyi elde etmemizi sağlasa da, bizi doğru ya da anlamlı bilgiye ulaştırmaz. İşe yaramayan bilgi, işe yaramayan enformasyonların bir araya gelmesinden, o da ortak bir paydada birleşmeyen verilerin bir araya gelmesinden kaynaklıdır. Dolayısıyla enformasyonu bilgiye giden yolda belirsizlikleri ortadan kaldıran bir yapıtaşı olarak görebiliriz.

1.3.1.3. Bilgi

Bir bütün olarak bilgi, doğrulanmış gerçek bir fikri veya somutlaşmış teknik bir beceriyi oluşturan anlamlı bir enformasyon kümesi olarak tanımlanır (Nonaka vd., 1996: 205). Bilgi genel olarak veri ve enformasyondan ayrılır. Tecrübe, iletişim ve çıkarım yoluyla anlamlı bir biçimde organize edilmiş enformasyon (mesaj) birikiminin bir değeridir (Zack, 1999: 46). Genelde deney ve tecrübelerin birleşimi şeklinde ifade edilen bilgi, enformasyonların bir araya gelmesiyle oluşur (Aktan ve Vural, 2005: 2). Deneyim ve enformasyonun bir araya getirilerek bir değerlendirme yapılabilmesini sağlar (Durna ve Demirel, 2008: 136). Enformasyonların bir araya gelmesi sonucu elde edilen kaynaklar ile bireysel deneyim ve tecrübelerden

oluştduğundan dolayı, enformasyondan daha özel, daha ciddi uzmanlıklar gerektirir ve enformasyonun yorumlanmış (Odabaş, 2008: 2), düzenlenmiş halidir (Kulaklı ve Birgün, 2005: 38). Ulusal ve ekonomik büyüme açısından kritik konumu nedeniyle önem kazanan bilgi, yeni küresel ekonominin bir simgesi olarak görülebilir (Lin, 2007: 411). Alavi ve Leinder, (2001: 111) veriyi gerçekler ve ham sayılar, enformasyonu işlenmiş veya yorumlanmış veri, bilgiyi kişiselleştirilmiş enformasyon olarak tanımlar.

Bilgi, enformasyonlar topluluğudur diyebiliriz. Verilerin bir araya getirilmesiyle elde edilen enformasyonların birleşmesi sonucunda ortaya çıkar. Bilgi, enformasyonun daha değerli ve işlevsel halidir. Fakat bilginin ortaya çıkmasında, veri ve enformasyon çok önemli unsurlardır ve bu sebeple de değiştirilmeden, kayba uğramadan bilgi oluşum sürecine sokulmalıdırlar. Veri ve enformasyon, yorumlanmaya tabi tutulmadan olduğu gibi ele alınırken; bilgi yorumlanarak, üzerine katılarak, anlamlı olup olmadığına bakılarak değerlendirilir. Bir konu hakkında elde ettiğimiz malumatlar, bir araştırma yoluyla olabileceği gibi gözlemlenerek de olabilir. Bu malumatların doğruluğu kabul edilenlerine bilgi denilir. Her malumatın içinde birçok veri olabileceği gibi birçok enformasyon da olabilir.

Bilgi, üst bilgi denilen bilgelik, iç görü ve yargı türlerinin temelini oluşturan enformasyonları içerir ve aynı zamanda enformasyonun üstünde, akıl yürütmenin altında bir adımdır (Zins, 2007: 482-483). Enformasyonun deneyim, dış çevre şartları, aksetme ve yorumlama yoluyla birleşmesi sonucunda elde edilen bilgi, enformasyonun daha zenginleştirilmiş bir formu (Durna, 2005: 72), anlamlı halidir (Erdoğan ve Polatcan, 2012: 448). Kısaca, veri ve enformasyonu işe yarar hale getirme yeteneğidir (Özer, 2013: 73). Öte yandan bilgi, insan yansıması ve deneyiminin bir ürünüdür (Long ve Fahey, 2000: 114). Görüldüğü gibi bu kavramlar arasında farklılıklar olmasına rağmen bilgi kavramı, veri ve enformasyon kavramları ile yakından ilişkilidir (Kock vd., 1997: 71).

Bilgi birikim yoluyla elde edilir. Bu birikimi oluşturan unsurlar veri ve enformasyondur. İşletmede gruplandırılan ve sınıflandırılan enformasyonların bir araya getirilip bunlar arasında ilişkiler kurulması, bunlara bağlı olarak planların

oluşturulması, çeşitli kararların alınması, işletmenin büyüme-küçülme stratejilerinin belirlenmesi vb. işlemler bilgi sayesinde yapılır.

İnsanlığın, şuan içinde bulunduğumuz medeniyete ve ekonomik düzene ulaşması sürecinde geçirdiği dönüşümlerden ilki tarımsal dönüşüm, ikincisi endüstriyel dönüşüm ve üçüncüsü de bilgi toplumunun ana kaynağı olan bilgi, teknoloji ve yeniliğe dayalı dönüşümler olmuştur (Bakırcı vd., 2018: 21,23). Bu yüzden günümüz ekonomisine yön veren firmaların yenilik yapması ve hızlı bir şekilde yeni ürünler piyasaya çıkarması ve pazarda yer tutmasının ana unsuru bilgi ve bu bilgiyi elinde tutan bireylerdir (Akgün vd., 2005: 233). Ayrıca bu süreçlerde birçok enformasyonun toplanıp yorumlanması sonucu elde edilen bilginin, çok hızlı bir şekilde çoğalıp güncelliğini yitirmesinden dolayı iyi bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Odabaş, 2009: 177-178).

Bireyler veri ve enformasyona anlam yükleyip, onları yorumlayarak bilgi elde edebilirler. Dolayısıyla tecrübe, yorum ve mevcut şartları içinde barındıran enformasyon ile yeni bir bakış açısını ortaya çıkarabilirler (Karavardar, 2012: 142-143). Bilgi, verimlilik maksadıyla hem örgüt içi hem de örgüt dışında yürütülen her türlü faaliyetin en temel girdisidir (Sağsan, 2015: 248). Günümüz ekonomisindeki örgütler için kritik bir varlığı temsil eden (Staples ve Webster, 2008: 618) ve günümüz küresel ekonomisinin bir sembolü olarak görülen bilgi, araştırmacılara göre maddi olmayan taklidi zor bir varlık olduğu için işletmelerin en önemli kaynakları arasında sayılabilir (Uğurlu, 2016: 148,150). Kuruluşlar için en önemli varlık olarak kabul edildiğinden dolayı etkin olarak kullanımı gereklidir (Razmerita vd., 2003: 213). Bugünü ve geleceği görmek için başvurabileceğimiz çok önemli bir güç olarak görülen bilgi, gözlemler veya araştırmalarla elde edilen her türlü olgu, gerçeklik ve kavrayışların bütünü olarak tanımlanır (İmamoğlu vd., 2018: 98).

İşletmeler bir bilginin diğer bir bilgiye dönüşmesinin değerini fark ettikçe, bilgi giderek daha fayda sağlar hale gelir. Yönetim çalışmalarında, bilginin giderek artan bir şekilde firmaların rekabet edebilirliğinin birincil kaynağı olarak kabul edildiği görülmektedir. Bilgiye sahip olmak ne kadar önemliyse, onu kullanabilmek de bir o kadar önemlidir. Kalemın kılıçtan daha büyük bir silah olduğu günümüzde, bilgiyi

elinde tutan kişi doğal olarak kendisini daha g¼çlü hissedecektir. Fakat işletme açısından bakıldığında, g¼c¼n bireylerin elinde olması işletmeyi bireylere bağımlı yapacağından dolayı, işletmeye zarar verebilir. ¼nk¼ g¼c¼ elinde tutan kişinin işletmeden ayrılması durumunda, geride sekteye uğrayan bir işletme kalabilir. Buna m¼saade edip etmemek işletmenin elindedir. Eğer işletme bilgi paylaşım k¼lt¼r¼n¼ sağlarsa, bu sorunun ¼stesinden gelebilir.

Bilgi, insanların kafalarının içinde gerçekleşen bilişsel, hatta fizyolojik bir olaydır. K¼t¼phanelerde ve kayıtlarda tutulur, derslerde paylaşılır ve firmalar tarafından iş s¼releri ve çalışanların bilgisi şeklinde saklanır (Laudon ve Laudon, 2015: 417). Bilgi, bireyin kafasında ortaya çıkan, karar ve eylemleriyle de kişisel deneyim, inanç ve değerlere d¼n¼řt¼r¼l¼p zenginleştirilen, birey tarafından yorumlanan ve ihtiyaç duyulduğu amaca uygulanan enformasyonlar ¼zerine kurulmuştur. Bilgi; bireyin hafızasına kaydedilen fikirlerin, gerçeklerin, kavramların, verilerin ve tekniklerin zihinsel s¼rele şekillenmesi sonucunda oluştuğundan ¼t¼r¼, bir bireyin enformasyonları olarak oluşturduğu bilgi, aynı enformasyonu alan başka bir kişiden farklı olacaktır (Bender ve Fish, 2000: 126).

Bilgi, enformasyonu eyleme geçirebilir hale getiren hareket etme yeteneği (Liebowitz ve Megbolugbe, 2003: 189), enformasyonun, fikir s¼relerinin, eylem ve kararları y¼nlendiren algıların bir birleşimidir (Bolisani ve Scarso, 1998: 212). Yani anlamlı bir şekilde toplanan enformasyonun, bir deneyim içeren, insan aklıyla işlenmiş ve etki edebilecek bir hale gelmiş durumudur (Kiper, 2004: 65). Bilgi teriminin oldukça değişik tanımları vardır ve çoğu zaman bu tanımlar, araştırma literat¼r¼nde veya işletme bağlamında tam olarak açıklanmamış karmaşık kavramlardır (Gloet ve Terziovski, 2004: 403; Greiner vd., 2007: 4). Bu karmaşıklığa rağmen, literat¼rde çeşitli bakış açılarından dile getirilerek çoklu tanımları ¼nerilen bilgi, çoğu zaman birçok ¼nemli kaynağın etkin kullanımı için temel oluşturarak, bir bireyin etkili eyleme geçme kapasitesini arttıran haklı bir kişisel inanç olarak g¼r¼l¼r (Benbya vd., 2004: 202-203).

Rekabet avantajı sağlamak için en temel g¼c¼ olan ve deneyim, mantıksal değerlendirme ve delillerden elde edilen bir kanaat ile kazanılan bilgi, g¼c¼l¼ ve sayıf

faktörler arasındaki boşlukların tespit edilmesinde, evrensel olarak kabul edilen bütün boyutları içermektedir (Kulaklı ve Birgün, 2005: 38). Bilgi o kadar önemli hale gelmiştir ki; sadece insanlar arasında değil, devletlerarası ilişkilerde de hâkimiyet kurmanın ve istediğini yaptırmanın bir aracı halini almıştır. Mevcut bilgilerden yola çıkıp, yeni bilgiler üreterek yeniliğe ve değişime yön vermede bilgi ön plandadır (Ağır ve Turhan, 2014: 284-285). Bilginin önemli bir yansıması, küresel rekabet ve ekonomik kalkınmanın en önemli bileşenleri haline gelen bilgi ve yeniliktir (Bakırcı vd., 2018: 38). İşletmelerin rekabet konusunda avantajı ellerinde tutmaları için bilgiye yön vermeleri gerekmektedir (Özer, 2013: 73).

İnsanın bir ömrü olduğu gibi bilginin de bir ömrü olduğu bilinir. Bilgi, paylaşılmadıkça ya bir süre sonra değerini yitirir ya da değerini yitirmeyecek kadar önemli bir bilgi ise bir süre sonra o da bireyle birlikte ölür. Bilgi paylaşıldıkça yayılıp çoğalır ve daha değerli hale gelebilir. Paylaşılmayan bilgi yok olmaya mahkûmdur diyebiliriz. “Sadece ben bileyim” duygusu insanları “diğerlerinden üstün olurum” hissine sokabilir. Bir bilgi veya beceriyi bilen çok az kişinin olması çalışana belli ölçüde değer katabilir ancak teknik bir bilginin başkalarına iletilmesi durumunda da o bilginin çok daha ileri noktalara taşınıp, daha faydalı niteliğe kavuşturulmasının yolu açılacaktır. Farklı kişiler tarafından farklı şekillerde yoğrulan bilgi, ilk çıktığı noktadan çok daha anlamlı ve işlevsel formlara dönüşebilir. Kim bilir belki de o bilgi değişir, dönüşür ve daha yararlı bir halde ilk noktasına geri döner.

1.3.1.4. Üst Bilgi

Bilgi hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan üst bilgi (akıl, bilgelik), bilgilerin birleşiminden oluşur ve olaylar karşısında doğru veya yanlış olanı belirlememizi sağlar (Aktan ve Vural, 2005: 3). Bilgi ile arasında belirgin bir ayrım yapılamasa da literatürde bilginin daha üstünde yer almaktadır (Odabaş, 2008: 2). Bilgelik; yapılandırılmış, sınıflandırılmış, bireyler arasında paylaşımı gerçekleşen, kabul görmüş ve kullanılabilir halde olan bilginin, yani bilinenlerin her şartta en faydalı şekilde kullanılabilmesidir (Yörükoğlu vd., 2014: 4). Bazı uzmanlar bilginin tanımında üst bilgi veya iç görü kavramlarına da yer vermiş, üst bilgi veya iç görüyü,

birikmiş bilginin kullanımı olarak ifade etmiştir (Cong ve Pandya, 2003: 26). Üst bilgi yerine akıl, iç görü, ön görü, düşünce ve bilgelik gibi alternatif ifadeler de kullanılabilir.

Veriler bir araya gelerek enformasyonun, enformasyonlar bir araya gelerek bilginin, bilgiler bir araya gelerek üst bilginin oluşmasını sağlar. Üst bilgi, veriyi, enformasyonu ve bilgiyi kapsayan sürecin son basamağıdır. Üst bilgi, bir süreçle ilgili elde ettiğimiz bilgilerden yola çıkarak akıl yürütülmesidir. Bu sayede çıkarımlar yapılarak geleceğe dönük kararlar alınabilir. Üst bilgiyi önemli yapan, mevcut bilgileri iyi analiz edip, akıl süzgecinden geçirerek kararlar verip, bu kararlar doğrultusunda adımlar atabilmeye imkân vermesidir.

Akıl, işletmenin içsel ve dışsal, açık ve örtülü bilgilerinin örgütteki çeşitli kararları almada kullanılması, yani bilginin işletme içinde uygulama safhasına geçmesidir (Sağsan, 2015: 249-250). Veri basamağında gözlemler, bilişim (enformasyon) basamağında verinin örgütlenmesi, bilgi basamağında anlama, en son boyutta da bilginin ileri aşaması olan düşünce (akıl, üst bilgi) oluşturulur. Bu boyut, yönetimin karar verme süreci ile çok yakın ilişkide olan süreçtir (Erdoğan ve Polatcan, 2012: 449). Dış çevreye bağlı olarak bilgi, daha büyük bir değer kazanarak sezgiye, yani üst bilgiye dönüşür. Ama aşırı bilgi olması ve yönetilememesi, bilginin veri ya da enformasyona gerilemesine neden olabilir (Atak, 2011: 162).

Üst bilgi, anlamsız fakat en önemli yapı taşı olan veriden yola çıkarak oluşturulan bilgilerin, akıl süzgecinden geçirilmesi maharetidir. İyi bir üst bilgiyi, olasılığı yüksek bir tahmin, geleceği iyi gören bir göz olarak ifade edebiliriz. Üst bilgi, bilgiden türetilmesine rağmen bilgiden ayrılan en önemli özelliği, bilgi gibi kesin olmaması ve geleceğe dönük bir tahmin olmasıdır. Kesin değildir, olabilir ya da olmayabilir. Tam doğru veya yanlış denilmesi için zamana ihtiyaç vardır. Örgütlerde üst bilgiyi her birey ortaya çıkarabilir, ama daha çok yöneticilerden beklenen bir yetenektir. Bir konu hakkında akıl yürütebilmek için o konu hakkında çok fazla bilgiye (veri, enformasyon ve bilgi) sahip olunması lazımdır. Bu kadar fazla bilgiye sahip olan bireyler, bunları bir araya getirip akıl süzgecinden geçirerek bir kaniya varırlar. Bu kanı, kesin bir ifadeyse, yani bilinen ve kabul edilebilir bir

ifadeyse, bu da bir bilgidir denilebilir. Fakat bu kanı, bir yorum ve ileriye dönük bir tahminse, işte bu noktada üst bilgi kavramı ortaya çıkmış demektir. İşletme içinden ve dışından elde edilen bilgilerden yola çıkılarak geleceğe dair tahminlerin yapılması, elde edilen raporlara ve listelere bakarak stratejik hamlelerin belirlenmesi, daha önce yapılanların getirdiği sonuçları değerlendirerek ileride başarıyı getirecek aklın yürütülmesi vb. gibi işlemler üst bilgidir. Üst bilgi, bilgiye sağgörü ile yaklaşım mantık yürütmenin adıdır.

Bir örgüt veriyi işleyip enformasyonu oluşturmayı biliyorsa, bilgiye ulaşması zor olamaz. Bu yetenek örgüte üst bilgi üretme kabiliyeti verebilir. Özellikle yöneticiler akıl yürütmede önemli rol oynarlar. Üst bilgi, bilgi kavramı hiyerarşisinin son noktası, en üst seviyesidir. Bu seviyeye çıkmak hem örgütün hem de bireyin geleceğine yön verebilir. En faydalı bilgi, bir araya geldiğinde ileri zamana yönelik doğru tahminler yapmamızı sağlayan üst bilgidir diyebiliriz. Üst bilgi de bilgi gibi bir süre sonra ömrünü yitirir ve yeni tahminler ve akıl yürütmeler yapabilmek için yeni bilgilere ihtiyaç duyar. Nasıl bilgi sürekli enformasyon ile beslenmeliyse, üst bilgi de sürekli bilgi ile beslenmelidir.

1.3.2. Bilgi Paylaşımı Kavramı ve Tanımı

“Bilgi paylaşımı esas olarak, bilgiyi örgüt içinde diğerlerinin de kullanabileceği hale getirme eylemidir” (Turgut, 2013: 31). Bilgi paylaşımı aynı zamanda, örgütün diğer üyeleriyle bilgi ve deneyimlerin bireysel paylaşımı olarak tanımlanır (Lin, 2007: 411). Bilgi paylaşımı, çalışanların bilgi, deneyim ve becerilerinin bütün departmanlarda ve organizasyonda paylaşılmasını içeren bir sosyal etkileşim kültürü olarak da tanımlanır (Lin, 2007: 136). 21. yüzyılın başlarında, birçok insan bilgi kaynaklarının stratejik yönetimini, sürdürülebilir rekabet avantajlarının en önemlilerinden biri olarak görmektedir (Bock ve Kim, 2001: 1112). Çünkü bilgi, değer yaratmak için gerekli beceriyi, işletmelerin çalışma süreçlerini, en iyi uygulamaları, müşteri odaklı zekâyı, yeni iş tanımlarını, araştırma geliştirmeyi ve rekabetçi zekâyı içerir (Kiper, 2004: 66). İnsanlar yaşamak için sürekli kazanmak zorundadırlar ve bu zorunluluk içinde neyi, nasıl ve niçin paylaşacakları önemli tartışma konusu haline gelmiştir. Bu yüzden, uzun soluklu ve devamlılığı olan

işletmeler için, paylaşılan bilginin içeriği, nasıl, niçin, ne zaman ve ne miktarda paylaşılması gerektiği çok önemlidir. (Köseoğlu vd., 2011: 216,220).

Bilgi paylaşımı, bireylerin yaratıcılık düzeylerini arttırarak yeni fikirleri ortaya çıkarmalarına yardımcı olur ve teknik bilgi kavramı dünyasına girmeleri gibi faydalar sağlar (Top ve Dilek, 2013: 287). Özellikle bilişim teknolojileri endüstrisinde bilgi paylaşımı ile yaratıcılık üzerine çok az çalışmanın olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bireyler ve arzu edilen kişiler arasındaki iletişim ve etkileşim yoluyla fikir paylaşımı eylemi olan bilgi paylaşımının kuvvetlendirilmesi, çalışanların yaratıcılığını şekillendirir (Mittal ve Dhar, 2015: 897-898). Bilgi paylaşımı, birçok kuruluşun bilgi yönetimi stratejisinin temel taşıdır (Riege, 2005: 18).

Örgütler arası ilişkileri düzenleyen unsurlar, örgütlerin içinde ve dışında birbirleriyle bilgi paylaşımlarını ve bu paylaşımın etkisiyle ortaya çıkan yenilikçiliği etkileyebilir. Dolayısıyla bilgi paylaşımı yenilikçi davranış sergilemelerine yardımcı olur (Toylan, 2014: 1). İnsanlar bilgi paylaşımı sayesinde sahip oldukları bilgilerini başka insanlara aktarır. Paylaşılan bilgiler ışığında yeni bilgiler, gelişmeler ve yenilikçi davranışlar ortaya çıkar. Kültürler, toplumsal değerler, gelenek, örf ve adetler, icat, buluş ve yenilikler insanların birbiriyle bilgi alışverişi yapmasıyla oluşur ve gelişir. Yenilikçilik bilgide saklıdır ve gelişmesi bilgi paylaşımının yoğunluk düzeyine bağlıdır (Öneren vd., 2016: 130,132). Bilgi paylaşımı, her bireyin işi anlayabilmesi ve uygulayabilmesi sonucunda, organizasyon süreçlerinde verimlilik sağlayacak yenilikçi davranış sergileyebilmesini sağlar (Nguyen vd., 2019).

İşletmelerde işlerin yapılabilirliği için gereken ortak çabanın ortaya konabilmesi; çalışanlar arasındaki ilişkinin iyi olması ve çalışanlar arasında bilginin mutlaka paylaşılması ile mümkündür (Karavardar, 2012: 142-143). Bilginin serbest bir şekilde taşınabilmesi ve paylaşılabilmesi için (Kutunis ve Mercan, 2015: 148), uygun ortama ihtiyaç vardır, yani insanlar belli koşullar altında bilgi paylaşırlar;

- Onlar için faydalı olduğuna inandıklarında,
- Kendilerini güvende hissettiklerinde,

- Kendilerine güvenildiğinde (Can, 2013: 1).

Bilgi paylaşımı organizasyonlar arasında olabildiği gibi, organizasyon içinde de olabilir (Odabaş, 2005: 66). Odabaş (2008: 3) bilgi paylaşımı ve erişimini, kültür ve eğitimi kapsayan geniş bir yapı olarak tarif etmiştir. “Kullanıldıkça azalan maddi varlıkların tersine, bilgi kullanıldıkça artar ve mevcut düşünceler yeni düşünceler doğurur”. Bilgi paylaşımında genellikle tamamen fedakârlıkta bulunulmazsa, kişisel bilginin üstünlüğünü savunan ve güçlendiren norm ve uygulamaların sunulması tehlikeye düşer (Long ve Fahey, 2000: 118). Bilginin paylaşılmaması bir fayda oluşturmaz, bilgi paylaşılıp kullanıldıkça artma eğilimi taşır (Kutunis ve Mercan, 2015: 147-148). Bu yüzden bilgi paylaşımı davranışı, bir kuruluştaki bilgi yönetiminde ve takım çalışması içinde hayati bir unsur olarak kabul edilmiştir (Apani vd., 2015: 60; Staples ve Webster, 2008: 617).

Bilgi paylaşımı kavramı literatürde; bilgi transferi, bilgi akışı, yaygın bilgi, enformasyon paylaşımı ve bilgi toplama terimleri gibi farklı ifadelerle anılmasına rağmen, örgüt içinde, bilginin bir bireyden diğerine aktarılmasını tanımladığı için, bilgi paylaşımı teriminin daha fazla kullanıldığı görülmüştür (Karaaslan vd., 2009: 142). Çalışmamızda da bilgi paylaşımı ifadesi kullanılmış ve örgüt içi bilgi paylaşımı incelenmiştir.

Örgüt içi bilgi paylaşımının, örgüt çıkarlarına katkısı olabileceği gibi, örgüt içindeki çalışanlara da kişisel gelişimleri açısından faydası olacaktır. Bilgi paylaşımı gerçekleştirildikten sonra, örgüt içindeki her birey öğrendiği bilgiyi kendi alanında uygulamalı ve aktarmalıdır. Bilginin eksiksiz aktarılması sayesinde bilgi paylaşımı kültürü oluşur. Paylaşımın güçlü olması ile işletmelerin kazancı ve dolayısıyla rekabet gücü artar. Örgüt içi bilgi paylaşım süreci, işletmede geçirilen tüm zaman dilimlerinde gerçekleşebilir. İşe başlama anından, mesainin geçirildiği tüm saatlerde gerçekleşebilir. Mesela bir arkadaşın sorusuna cevap verirken, öğlen yemeğinde iş ile ilgili bir konu üzerinde sohbet ederken, bir sorunun çözümü için bir araya gelip fikir ve önerileri söylerken veya bir toplantı anında, yani akla gelebilecek her anda paylaşım süreci bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde gerçekleşiyor olabilir.

İşletmelerin sahip olduğu taklit edilemeyen bilgiler, onlara rekabet avantajı sağlamaktadır. Fakat işletmenin bir değeri olarak kabul edilmesi için bu bilginin işletme içinde paylaşılması gereklidir (Morçin ve Morçin, 2014: 26). Rekabet üstünlüğünü sağlayan önemli araçlardan biri olan bilgi paylaşımı, işletmeler için maddi olmayan bir nitelik taşır (Uğurlu, 2016: 150). Rekabet avantajını sürdürerek hedeflerine ulaşmak isteyen örgütler, bu yolda bilgi paylaşımından en büyük desteği almaktadır (Taş, 2011: 120). Fakat paylaşımın sağlanması zordur, çünkü bilgi üretilir ve başlangıçta çalışanlar içinde saklanır (Chow ve Cha, 2008: 458). Bu nedenle bilginin sürdürülebilir rekabet avantajına yardım etmesi için etkili bir şekilde yönetilmesi gerekir (Sözbilir ve Yeşil, 2016: 93). Bundan dolayı, değer yaratmanın çok güçlü bir silahı kabul edilen bilgi paylaşımı, işletmenin verimliliği ve bilgi ve enformasyonun örgüt içinde bireyler arasında iletilmesi için oldukça önemli bir kavramdır (Demirel ve Seçkin, 2011: 100,103).

Herhangi bir maddi varlığı paylaşmanın, bölüşmenin ve pay etmenin aslında o maddi varlığın azalması anlamına gelmediği, tam tersine çoğalması anlamına geldiği çoğu toplumda çocukluktan itibaren benimsetilmek istenen bir davranıştır. Sadece maddi değerlerin değil, manevi değerlerin paylaşımı da güzel karşılanan davranışlardandır. Her alanda olduğu gibi bilgiyi paylaşmak da güzeldir. Bilgi paylaşarak yayılır, yayıldıkça daha çok kişiye ulaşır, ulaştıkça çoğalır, çoğaldıkça gelişip yenilenir ve yenilendikçe de daha farklı bilgilere dönüşür.

Bilgi paylaşımını cesaretlendirmek ve teşvik etmek yerine, bilgiyi paylaşma motivasyonunu teşvik etmek gerekir. Bu da çalışanların bilgi paylaşımları neticesinde parasal ödül, promosyon veya eğitim fırsatı gibi ek faydalar elde edeceklerine inandıkları takdirde, bilgi paylaşımına karşı daha olumlu bir tutum geliştirebilecekleri anlamına gelir. Ancak bu, kişinin tutumunu oluşturmak için temel bir güç değil, ödülün bilgi paylaşımı için bir tetikleyici olabileceği anlamına gelir (Bock ve Kim, 2001: 1112-1121). Buna karşın, insanlar bazen karşılıklılık, itibar ve prestij gibi nedenlerle veya bazen sadece başkalarını düşünen bir nedenle bilgi paylaşırlar. Bu durum bilgi paylaşımının örgütlerde doğal bir hareket olmadığını göstermektedir (Cong ve Pandya, 2003: 30). Bunun için gerekli örgütsel desteğin

sağlanması ve çalışanların bu desteği algılaması önem arz etmektedir. Fakat unutulmamalıdır ki, bu destek sadece tetikleyicidir ve etkisi kişiden kişiye değişebilir. Bilgi paylaşım kültürünün oluşturulması, bilginin paylaşılması açısından insanların tutum ve davranışlarını değiştirmeye ve engelleri azaltmaya yardımcı olacaktır.

Bilgi paylaşımının önemi ve nasıl arttırılabileceği tartışılan bir konudur ve başarıyla nasıl uygulanacağı konusu tam anlamıyla belirlenmiş değildir. Bilgi paylaşımını sağlamak, önündeki engelleri ortadan kaldırmak ve sürdürülebilir yapmak için işletmelere büyük bir rol düşmektedir. Çalışan bir birey, paylaştığı bilginin kendisini güçsüz yapmayacağını bilmeli, yöneticilerinden paylaşım davranışına yönelik teşvik edici destekler görmelidir. Gün geçtikçe artan ve hızla değişen bilgi, bir birey ya da örgüt tarafından kullanılabilir hale gelmişse, o bilginin yayılması ve daha çok kişiye ulaşmasını sağlamak için paylaşılması işletmenin temel hedeflerinden biri olmalıdır.

Çevrimiçi bilgilere erişimin ve kullanım kolaylığının artmasına rağmen, çalışanlar, önemli ölçüde değişen pazar koşullarından dolayı işleriyle verimli bir şekilde ilgilenmek için bilgi paylaşımında iş arkadaşlarına güvenmelidir. Bilgi paylaşımı, bir organizasyonun piyasada daha rekabetçi hale gelmesine neden olurken, bilgi paylaşımına olan isteksizlik örgütsel hayatta kalma üzerindeki etkisi nedeniyle önemli bir etik sorun olarak görülmelidir (Lin, 2007: 411-412). Bilgi paylaşımı, ortak hedefleri olan ve birbirleriyle iletişim kurabilen personellerin, işbirliği içinde çalışabilmeleri için gerekli olan ortak bağlamdır (Stenmark, 2002: 935).

Bilişim çalışanlarının kullandıkları ve faydalandıkları en önemli metalden biri bilgidir. Bilgi, bir çığır açmış ve öyle bir noktaya gelmiştir ki, bir çağa adını vermiştir. Çünkü günümüze kadar birikerek büyük veri yığınları ortaya çıkmıştır. Bu bilgilerin birilerinde saklı kalması organizasyonlara pek fayda sağlamayacaktır. Fakat paylaşılması bilgilerin daha yeni ve daha büyüyen bir boyut almasına yol açacaktır. Belirgin bir şekilde, bilişim çalışanları bilgi ile uğraşmakta, bilgiyi yoğunlaştırarak şekillendirmekte ve daha yeni bilgileri ortaya çıkarmaktadır. Bilginin yoğun

kullanıldığı Bilişim Teknolojileri çalışanları arasında bilgi paylaşımının da yoğun olması, bireysel ve örgütsel olarak faydalı olacaktır. Bir problem karşısında iyi bir algoritma geliştiren bir programcı, bu bilgisini işletmenin faydasına kullanabilir. Ama geliştirdiği bu algoritmasını diğer çalışanlarla paylaşırsa, işte o zaman işletmeye sağlanan katkı çok daha büyük olacaktır. Bu da bilgi paylaşımıyla mümkündür.

Örneğin herhangi bir sektörde otomasyon sistemleri kullanarak faaliyet gösteren bir işletme düşünelim. İşletmenin kullandığı otomasyonlar iki katmanlı mimari (kod katmanı ve veritabanı katmanı) yapısında oluşturulmuş olsun ve işletmedeki çalışanlardan yalnızca biri yazılım kavramlarından üç katmanlı mimariyi (kod katmanı, veri seti katmanı ve veritabanı katmanı) biliyor olsun. Bu işletme yeniliğe gidip üç katmanlı mimariye geçme kararı aldığı anda, bu mimariyi bilen çalışan bilgisini paylaşmadan işleri tek başına yapmayı tercih ederse, sistemi sadece kendisi yönetebilir. Dolayısıyla ona bağımlılık oluşur. Çünkü diğer çalışanlar bu işi yapamaz ve bu işle ilgili bilgiler diğer çalışanlar için örtülüdür. Ama mimarinin kurulum aşamalarının tamamında diğer çalışanlar da dâhil edilirse, bu işi yürütebilecek birden fazla bilgi sahibi çalışan oluşur. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus; mimariyi iyi bilen kişinin diğer arkadaşlarına açık olan belirli bilgileri aktarmasından ziyade, örtülü olan teknik bilgi, beceri ve tecrübelerini içeren noktaları aktarmasıdır. Tecrübe, göstererek ve hissettirerek aktarılır.

1.3.3. Paylaşılan Bilgi Çeşitleri

Bilgi çeşitlerinin sınıflandırılması, paylaşılan bilginin içeriği ve kalitesi açısından oldukça önemlidir. Bilgi çeşitleri ile ilgili yapılan çalışmalarda bilgi çeşitleri genel olarak açık ve örtülü (örtük) olarak ikiye ayrılmıştır.

Açık (explicit) ve örtülü (tacit) olmak üzere iki tür bilgi çeşidi vardır (Nonaka, 1994: 16), yani bilgi ya açıktır ya da örtülüdür (Long ve Fahey, 2000: 114; Lee vd., 2010: 474; Kulaklı, 2005: 100; Durna, 2005: 74; Güçlü ve Sotirofski, 2006: 354; Odabaş, 2008: 4). Ayrıca bilginin hem sınıflandırılmasında hem de saklanmasında açık ve örtülü bilgi ayrımı yapmak faydalı olacaktır (Zaim, 2005: 129). Bilgi bir buzdağına benzetildiğinde; görünen küçük bölümü açık bilgi, görünmeyen büyük bölümü örtülü bilgi olarak temsil edilebilir (Turgut ve Begenirbaş, 2014: 149).

Bilgi; bir kişi, grup ve örgütten diğesine aktarma ve yayma faaliyetiyle hem açık hem de örtülü olarak iletilebilir (Lee, 2001: 324). Bilgi paylaşımı, edinilen bilgilerin değış tokuşunu sağlayan bir takım davranışları kapsar. Bir firma açık ve örtülü bilgi üreten, paylaşan ve aktaran bir sosyal topluluk olarak görülebilir (Chow ve Cha, 2008: 458). Organizasyon olmanın ana özelliği, bilgi kaynağının (açık ve örtülü bilgi) paylaşılmasını hedeflemek ve hem bireysel hem de örgütsel anlamda bunu başarmak için uygun ortamın hazırlanmasını sağlamak olmalıdır (Odabaş, 2009: 182). Bir kişi veya kuruluşun sahip olduğu açık veya örtülü bilginin ikisi de örgüt için değerli olsa da, örtülü bilgi, bireyin içinde bulunduğundan dolayı elde edilmesi daha zordur (Ford ve Chan, 2003: 12). Açık ve örtülü bilginin farklı özelliklere sahip olduğu ve tamamen farklı şekillerde paylaşıldığı iddia edilmektedir. Örtülü bilginin paylaşılması ve iletmesinin zor, belirsiz ve zaman alıcı bir süreç olduğu görülürken, açık bilginin paylaşımını engelleyen böyle bir zorluk görülmez (Hislop, 2002: 167-168).

Çalışanların beyninde bulunan belgelenmemiş bilgiye örtülü bilgi, belgelendirilen bilgiye açık bilgi denir (Laudon ve Laudon, 2015: 417). Örtülü ve açık bilgi arasında sürekli devam eden bir dönüşüm vardır. Hem açık bilgiden örtülü bilgiye hem de örtülü bilgiden açık bilgiye değışimler olmaktadır (Bolisani ve Scarso, 1998: 211). Literatürde bilgi sınıflandırılırken, en fazla açık bilgi ve örtülü bilgi araştırılmaktadır. Açık ve örtülü bilgi arasındaki ilişki değerlendirilirken; örtülü bilgiden örtülü bilgiye, açık bilgiden açık bilgiye, örtülü bilgiden açık bilgiye ve açık bilgiden örtülü bilgiye şeklinde dönüşümler ele alınır. (Kulaklı ve Birgün, 2005: 39; Kulaklı, 2005: 100; Odabaş, 2009: 184).

Açık bilgi, arşivler ve veritabanları gibi geçmişten gelen kayıtları içeren dijital bir bilgidir ve resmi ve sistematik yollarla kolayca iletilebilir. Buna karşın örtülü bilgi, açık bilgiden daha yüksek bir soyutlama seviyesini temsil eder. (Shih vd., 2012: 71). İşlenmemiş ham bilginin insan aklı ile işlenmesi sonucu değer kazanması ile oluşan asıl bilgi, insan beynine veya firma kültürüne gömülerek aktarılamayan bir hal alırsa, değer biçebilmenin bile zor olduğu gömülü bilgi (örtülü bilgi) olur (Kiper, 2004: 64). İşletmeler açık bilginin yayılmasını, örtülü bilginin ise açığa çıkarılmasını

amaçlar (Atak, 2011: 162). Buzdağının üstünde kodlanmış (açık) bilgi, altında gizli (örtülü) bilgi yer alır. Kodlanmış bilginin “bilinmediği biliniyor” olabileceği gibi “bilindiği biliniyor” da olabilir. Benzer şekilde gizli bilginin “bilinmediği bilinmiyor” olabileceği gibi “bilindiği bilinmiyor” da olabilir (Yörükoğlu vd., 2014: 4).

Birbirine ters görünen açık ve örtülü bilgi, genellikle bir süre sonra birbirinin içine geçer. Genel amaç örtülü bilginin zamanla açık bilgi haline getirilmesi olmalıdır. Örtülü (örtük, kapalı, teknik) bilgide söylenilebileceklerden çok daha fazlası vardır, ama açık bilgide söylenilecek ve yazılacak şeyler bellidir. Bu kapalı durumun açık hale, yani söylenilebilecek standartlar haline getirilmesi hem bireyin hem de işletmenin bilgisini yukarılara taşır. Açık ve örtülü bilgiyi örneklendirmek için eğitimi ele alırsak; mühendislik eğitimi veren bir eğitmenin verdiği temel mühendislik bilgileri açık bilgidir. Ama bu eğitmenin kendi tecrübe ve yetenekleri ile eğitime kattığı bakış açısı örtülü bilgidir. Ya da mühendislik eğitimi almış bir öğrencinin aldığı temel dersler açık bilgi iken, aldığı bu derslerle bir alanda uzmanlaşması örtülü bilgidir. Çünkü o eğitimi alıp başarılı olmuş herkes o bilgilere sahiptir, ama herkes problemleri uzmanlaşmış bir birey gibi çözemez. Yine farklı bir örnek vermek gerekirse; yetenekli bir aşçı yaptığı yemeğin tarifindeki açık bilgiyi (yazılı tarifi) bilgi bağıyla bir başka meslektaşına verirse, diğer aşçı topladığı bilgilerle aynı yemeği yapabilir, ama lezzet ve tat aynı olur mu? İşte bu noktada örtülü bilgi devreye girmektedir. Eğer bilgi bağı yapan yetenekli aşçı, yazılı olan yemek tarifinden başka kendi deneyim ve tecrübelerini de bilgi toplayan aşçıyla paylaşırsa, örtülü bilgi kavramı paylaşılmış olur. Burada örtülü bilgiyi alan aşçının, yetenekli aşçının ortaya çıkardığı lezzetin aynısını hemen tutturması beklenemez. Belirli bir zamana ihtiyaç vardır. Hatta iki aşçının uzun bir süre beraber çalışması, deneyim ve tecrübelerin defalarca tekrar tekrar aktarılması gerekmektedir. Örtülü bilginin hem aktarılması hem de anlaşılması oldukça zordur.

1.3.3.1. Açık Bilgi

Açık bilgi, belgeler halinde tutulan, içeriği sabit olup herkesin kullanımına açık olan bilgidir. Herkesin sahip olabildiği açık bilgiye (Köseoğlu vd., 2011: 219), bilgi

ve iletişim teknolojileri aracılığıyla kolaylıkla ulaşılabilir (Aktan ve Vural, 2005: 4). Daha kesin ve resmi olarak ifade edilen açık bilgi (Zack, 1999: 46), kolay anlaşılabilir, genelleştirilmiş bir bilgi çeşididir (Alavi ve Leinder, 2001: 113). Açık bilgi işletme içinde herkes tarafından açıkça anlaşılabilen, kişiden kişiye, bölümden bölüme aktarılması daha kolay olan, bir araya getirilmiş metin, tablo, diyagram vs. şeklinde sunulan bilgi türüdür (Durna ve Demirel, 2008: 143). Kitap, doküman, rapor, kısa not ve eğitim kurslarında düzenlenen bilgi olan açık bilgi (Güçlü ve Sotirofski, 2006: 355), resmi kurallar, araçlar ve süreçlere gömülmüş ve kodlanmış bilgidir (Long ve Fahey, 2000: 114).

Buzdağının görünen kısmına benzetilen açık bilgiye kolayca erişilebilir (Turgut ve Begenirbaş, 2014: 149). Gizli, yasaklı veya sınırlı değildir (Odabaş, 2008: 4). Böylece açık bilgi, bireyler arasında kolayca ve resmi olarak iletilebilir (Stenmark, 2002: 933). Açık bilgi, sembolik veya yazılı biçimde olan (Lee, 2001: 324), saf ve nesnel bir forma dönüştürülebilir (Hislop, 2002: 167), başkalarıyla kolay bir şekilde paylaşılabilir bilimsel ve sistemli bir yapıdadır (Atak, 2011: 162). Herkes tarafından erişilmesi kolay olduğu için, bireye özgü değildir. Örgüt içinde aktarımı daha basit ve anlaşılabilir. Belirli prosedürleri içerir ve belirli bir yapısı vardır. Bu yapı belirli bir düzen içinde oluşturulmuş ve her bireyin bilmesi gereken bir formdadır. Yürünecek yolun ilk aşamasıdır. İşe başlamadan önce ilk bilginin yüklenip belirli standart ve kazanımların elde edildiği başlangıç noktasıdır. İleri noktalara ulaşınca elde edilmesi gereken şey, örtülü bilgiye ulaşmaktır. Bunun yolu da bilgiyi toplama çabasıdır.

Çoğu kurumlarda açık bilginin paylaşımı iç ağ ve resmi bilgi depoları yoluyla yapılır (Bock ve Kim, 2001: 1121). Çünkü açık bilgi bir takım kodlama ve dil gibi düzenli yollarla ifade edilebilir, deneyimlerden bağımsız ve başkalarına kolayca aktarılabilir bir yapıdadır (Kiper, 2004: 65). Açık bilgi, ayrıca dokümantasyonu yapılan, arşivlenen ve kodlanabilir her türlü bilgiyi içerir (Kulaklı, 2005: 100). İşletmelerde bilginin kolay erişilebilir olması bilginin açık bilgi haline gelmesine, hatta açık bilgiye daha kolay erişilebilmesi bilginin daha açık hale gelmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca kısıtlı ve erişimi kolay olmayan bilginin de belirli bir

sistematik halinde paylaşılması ve erişilebilir olması da onun açık hale dönüşmesidir (Odabaş, 2009: 183). Organizasyon içinde görev yapan her bireyin erişip kullanabildiği ders kitapları ve teknik belgelerde yer alan açık bilgi, örtülü bilgiye oranla kolay söylenebilir ve aktarılabilir (Ağır ve Turhan, 2014: 292). Bir örgütün stratejik bilgi yönetiminden faydalanabilmesi için örgütün bireysel bilgiden (örtülü bilgi) faydalanması ve mümkün olduğu kadarını örgütsel bilgiye (açık bilgi) dönüştürmesi gerekir. (Ford ve Chan, 2003: 12).

Açık bilgi, bir ürünün kullanma kılavuzu gibi yazılı olarak kodlanan bilgidir. Örtülü bilgiye göre daha az önemli görülür ve paylaşımı zor değildir. Günümüz dünyasında her işletmenin standart bilgileri vardır. Bu bilgiler açıktır, belirlidir ve erişilebilirdir. Her bireyin de benzer şekilde standart bilgileri vardır ve aynı işletme standartları gibi belirlidir ve erişimi kolaydır. Şirketler açık bilginin aktarımını yazılı veya sözlü olarak kolay bir şekilde gerçekleştirebilir. Bu sayede şirketin belirli bir işleyiş düzeni oluşur. Eğer standartlar açık ve basit bir şekilde belirlenmişse, yeni gelen bir çalışan işe daha hızlı uyum sağlar. Açık bilgi kapalı durumda olmadığı için paylaşımı sırasında hiçbir engelinin olmaması gerekir.

1.3.3.2. Örtülü Bilgi

Örtülü bilgi, bir kişinin değer, inanç ve algılarından etkilenen son derece kişisel, bağlama özgü bilgidir (Petrucci, 2013: 9). İnsanların zihin, davranış ve hislerindeki saklı bilgidir ve bu bilgiler insan ilişkileri ile gelişir (Aktan ve Vural, 2005: 4). Özel bağlamda örtülü bilgi, eylem, deneyim ve katılımlara dayanır. Örneğin özel bir müşteri ile uğraşmanın en iyi yolu örtülü bilginin kullanılmasıdır. Örtülü bilgi, bireyler arasında paylaşım olduğunda, açık bilgiye dönüştürülebilir (Alavi ve Leinder, 2001: 113-116). Açık bir şekilde ifade edilemeyen örtülü bilgi, ima olarak ifade edilir ve belirli bir anlam çıkarılır. Örtülü bilgide bireysel deneyim ve tecrübeler ile bu deneyim ve tecrübelerin kalitesi oldukça önemlidir (Durna ve Demirel, 2008: 142). Tecrübe ve iş aracılığıyla insanın aklına oturtulan örtülü bilgi (Güçlü ve Sotirofski, 2006: 354), bildiğimiz fakat açıklayamadığımız (Long ve Fahey, 2000: 114), formal dille iletilemeyen bilgidir (Köseoğlu vd., 2011: 219). Kayıt gereçlerinden birine kayıtlı, ama kullanım sınırı nedeniyle erişime kapalı

bilgiler veya kişilerin zihinlerinde bulunan ama başkalarının faydalanma ihtimali az olan bilgilerdir (Odabaş, 2008: 4). Örtülü bilgi, bilinçaltında anlaşılmış ve uygulanmış, ifade edilmesi zor, doğrudan deneyim ve eylemden geliştirilmiş ve genellikle yüksek düzeyde etkileşimli konuşma, hikâye anlatımı ve paylaşılan deneyim yoluyla paylaşılmış bilgidir (Zack, 1999: 46).

İç içe olan anlayış, sezgi ve inanç gibi öznel bir yapıya sahip olan örtülü bilginin ifade edilmesi zordur ve paylaşılması bir bakıma gücün paylaşılması anlamı taşır (Uğurlu, 2016: 154). Örtülü bilginin bazı bireylerde saklandığı bilinir ve bu yüzden birçok yönetici, çalışanı istihdam ederek ondaki örtülü bilginin elde edilebileceği yanılgısına düşer (Holtham ve Courtney, 1998: 595). Yapılması gereken, çalışanların kendi içlerinde bulunan ve kendilerinin bile tam anlamıyla farkında olmadıkları buzdağının görünmeyen büyük bölümünü oluşturan örtülü bilgiyi iş arkadaşlarına aktarması ile bu bilgilerin örgütün bilgisi haline getirilmesinin sağlanmasıdır (Turgut ve Begenirbaş, 2014: 147,149). Ayrıca açık bilginin bireyler veya gruplar arasında paylaşılmasında enformasyon teknolojileri önemli bir role sahipken, örtülü bilginin paylaşılmasında enformasyon teknolojilerinin tek başına yeterli olmadığı ve aynı zamanda örgüt içinde de bir kültürün ve eğilimin oluşturulması gerekmektedir (Kutunis ve Mercan, 2015: 148). Örgüt içinde bir kültür oluşturmak için de belirli itici güçlere ihtiyaç vardır. Örgütsel destek bu anlamda önemli bir rol oynayabilir.

Örtülü bilgi; hekimlikteki cerrahi yetenekler gibi tekniğe, tecrübeye ve değerlere gömülmüş bilgi gibi görülür. Örtülü bilginin kişisel, depolanmış ve gömülü olması, bu bilginin paylaşılmasında potansiyel engeller oluşturur. Herkes tarafından bilinmeyen, bireye özgü, bireyin iç dünyasında gizlenmiş örtülü bilgi, ihtiyaç duyulduğunda ortaya çıkarılır. Bireyi diğerlerinden ya da bireyin bilgisini diğerlerinin bilgisinden farklı kılan bilgidir. Bilgiyi elinde tutmak, gücü elinde tutmaya benzetilirse, örtülü bilginin ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılır. Gücü elinde tutan, bu gücü kaybetmek istemeyebilir. Aslında örtülü bilgi çok teknik bir seviyede ise, bunun başkalarına aktarılması bu bilginin örtüsünü kaldırmaz. Yani

örtülü bilgiyi açık bilgi gibi belirli bir şekle sokmaz. Bu örtünün kalkacağı korkusunun yıkılabilmesi için organizasyona büyük bir rol düşmektedir.

Örtük bilgi olarak da adlandırılan örtülü bilgi, çalışanların yetkinlik, deneyim ve becerilerini içerir. Örtülü bilginin yönetimi, öncelikle bilgiden değer elde etme sürecinin yönetimi ile ilgilidir (Jacobs ve Roodt, 2011: 2). Atak (2011: 162) kapalı bilgi olarak tanımladığı örtülü bilginin, zanaatkârların kullandığı bilgi gibi formülleştirilmesi ve aktarılması zor, yüksek derecede kişisel bir bilgi türü olduğunu belirtmiştir. Yani örtülü bilgi, sözcüklerle ifade etmesi veya belgelerde kodlaması zor olan bilgidir. Hem bisiklete binme yeteneği gibi fiziksel becerileri hem de insanların sahip olduğu değer sistemleri gibi bilişsel çerçeveleri içerir (Hislop, 2002: 167). Kiper (2004: 65) ise, gömülü bilgi olarak ifade ettiği örtülü bilgiyi, pratik yaparak elde edilen, deneyimlerin uygulanması ile geliştirilen, üst seviyede duruma özel olan, bilinçaltında yatan, ifade edilmesi ve genel olarak başkasına iletilmesi zor olan ama etkili paylaşım teknikleri ile ve tecrübelerin paylaşılması yoluyla aktarılabilen bilgi olarak tanımlamıştır.

“Farklı bilgi”nin günümüz işletmelerinin sahip olduğu en önemli varlıkları arasında yer alarak, onlara rekabet avantajı sağladığı bilinmektedir. Bir süre sonra eskiyip kopyalanan bu kalıcı olmayan bilginin, işletmelere sağladığı avantaj değerini yitirmektedir. Örtülü bilgi olarak kabul edebileceğimiz bu farklı bilginin, yenilikçi bir yaklaşımla farkını koruması gerekmektedir (Gülseçen, 2014: 123). Bazen insanın içine öyle bir yerleşmiştir ki, örtülü bilgiye sahip olunduğunun farkında bile olunmaz. Böyle bir durum örtülü bilginin paylaşımının güç hale gelmesine neden olur. Oysa tecrübe edilip denedikçe öğrenilen örtülü bilgilerin toplamından oluşan ortak güç, örgüt için son derece önemlidir (Kulaklı, 2005: 100). Tecrübeye dayanan teknik bilginin işe yeni başlayan personele hemen aktarılmaması ve daha sonra da bu aktarımın gerçekleştirilmesi ile ilgili bir tutumun teşvik edilmemesi, bu tecrübeye dayanan bilginin örtülü olarak kalarak ortaya çıkmayacağını gösterir (Morçin ve Morçin, 2014: 29).

Sözlü, sembolik ve yazılı biçimde ifade edilemeyen bir bilgi olarak tanımlanan örtülü bilgi (Lee, 2001: 324), genellikle kayıtlı değildir ve bireylerin beyinlerinde

uzun zamanlar boyunca durur. Hatta yok olduklarında dahi fark edilmezler. Ama bazı örtülü bilgiler farkında olunmadan yer değiştirerek, bilinçli ve sistemli diyemeyeceğimiz bir yapıyla başka bir yere aktarılırlar. Özellikle örtülü bilgi kaynakları ile yürütülen işletmeler, bireylerin teknik bilgilerine bağımlı oldukları için kayıt altında belirli bir işleyiş biçimi benimsemezler ve bu da bu tür işletmelerin bireysel çabalarla yönetilmesini zorunlu kılar. Ama amaçlanan bu olmamalıdır. Bunun aksine birbirinin yerine işleri yürütebilen yetkin bireyler oluşturarak sistemli ve dinamik işleyen bir işletme yapısı amaçlanmalıdır (Odabaş, 2009: 183-184). Bireylerin zihinlerinde yerleşik olan, herhangi bir yerde yazılı veya kayıt altında olmayan ve deneyim ve uzmanlıkları sonucunda oluşan örtülü bilgi, bazen kayıtlı bir şekilde tutulmasına rağmen erişime kapalıdır (Ağır ve Turhan, 2014: 291).

Örtülü bilginin üstünde onu kaplayan bir örtü olduğunu kabul ederiz. Bu örtünün kalkması bireysel ve örgütsel çaba ile gerçekleşir. Örtülü bilgi, açık bilgi gibi açıkça öğrenilen bir bilgi değildir ve bireyin hayat serüveni boyunca kazanılabilir. Kolayca dışa vurulamadığı için direk söylenemeyebilir ve kolay kolay yazılı hale getirilemeyebilir. Ancak zamanla bir takım dönüşümler geçirerek, yani bilinilirliği artarak belirli bir form halini alırsa, yazılı şekle geçirilebilir. Örtülü bilginin yazılı hale dönüşmesi uzun zamanlar alabilir. İşletmeler örtülü bilgiyi basit bir şekilde ortaya çıkaramaz. Bunu başarmak için ek bir çaba ve bilinç gerekmektedir. Eğer bir işletme, kilit özellikli noktalarda görev yapan çalışanlarının örtülü bilgilerini yayacak bir sistem veya mekanizma hazırlayamazsa, bu çalışanların işyerinden ayrılmaları halinde güç durumlarda kalınabilir. Bilhassa teknik bilginin çok fazla önem arz ettiği bilişim sektöründe sınırlı sayıda çalışana bağımlı olmak, onların teknik (örtülü) bilgisini yaymamak, bir işletmenin kalbinin sıkışıp ansızın krizler geçirmesine, hatta kalbinin durmasına sebep olabilir.

1.3.4. Bilgi Paylaşım Süreci

Bilgi paylaşım süreci paylaşımdan alıcıya doğru ilerler. Bu süreç; paylaşımın yapılma durumu olan “bilgi bağı” ve alınma durumu olan “bilgi toplama” olmak üzere iki şekilde gerçekleşir.

İşle ilgili fikir, bilgi ve önerilerin diğerleriyle paylaşıldığı bir ekip süreci olan bilgi paylaşım sürecinde (Srivastava vd., 2006: 1239), en az iki birey olmalıdır ve ayrıca bilginin herhangi bir kaynaktan çıkıp herhangi bir hedefe ulaşması değil, belirli bir kaynaktan çıkıp belirli bir hedefe ulaşması önemlidir (Kutanis ve Mercan, 2015: 148; Karaaslan vd., 2009: 142; Sözbilir ve Yeşil, 2016: 96). Bu yönüyle bilgi paylaşım süreci bilgi transferinden ayrılır, çünkü bilgi transferinde bilginin hedefine ulaşıp ulaşmadığının kontrolü yapılamaz, sadece dağıtımı yapılır (Karaaslan vd., 2009: 142; Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222).

Genellikle veri ve bilgiyi toplama ve paylaşma süreci olarak ifade edilen bilgi paylaşım süreci (Atak, 2011: 163), bilgiyi yakalama, saklama, paylaşma ve kullanma süreçlerini kapsar (Lee, 2001: 324). Bu süreç, çalışanların bildiklerini paylaşma konusundaki isteksizlikleri nedeniyle, bilgi tabanlı bir işletme için en zorlayıcı süreçlerden biridir (Ford ve Chan, 2003: 12). Bilgi, birebir iletişim, birden çok kişiyle iletişim, çok kişiden tek kişiye iletişim ve çok kişiden çok kişiye iletişim yoluyla bireylerden bireylere veya organizasyonlara doğru iletilmektedir (Kulaklı, 2005: 102). Her işletmede farklı düzey ve şekillerde gerçekleşen bilgi paylaşım sürecinde bilgi, hem örgüt içindeki bireyler arasında hem de işletmeler veya müşteriler arasında gerçekleşebilir. Ama nasıl bir paylaşım süreci olursa olsun, önemli olan bilginin belirli bir kaynaktan belirli bir hedefe ulaşması ve hedefin bilgiyi gönüllü olarak kabul etmesidir (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Geleneksel toplumlarda özellikle örtülü bilgi, çıraklık eğitimiyle kuşaklar boyu iletilirken, modern toplumlarda ister açık ister örtülü bilgi olsun, bu bilgiler belgeler, kodlanmış materyaller ve işin püf noktalarının iletilmesiyle sağlanır (Akgün vd., 2005: 236).

Bağışçıdan toplayana doğru gerçekleşen bilgi aktarımı organizasyonun her kademesinde olabilecek bir süreçtir. Bu süreç, işletmeden işletmeye ya da işletmenin kendi iç birimlerinde farklı düzeylerde olabilir. Bilgi çağını yaşadığımız 21. yüzyılda, bilgi çalışanları arasında bu aktarımın ayrıca fazla olması beklentisi kaçınılmazdır. Özellikle de bilişim çalışanlarının teknik bilgi paylaşımı, beraberinde hem işletme hem de birey açısından birçok yeniliği ve farkındalığı ortaya çıkarabilir. Bağış yapan aynı zamanda toplayan da olabilir veya bilgi toplama sırasında bağış

süreci de gerçekleşiyor olabilir. Bunlar birbirinden ayrılmaz bir bütündür. Birçok araştırmada bu süreç ifade edilmemiş olsa bile, aslında bilgi paylaşımının olduğu yerde bilginin bağıışı ve toplanması aşamaları gerçekleşiyordur.

1.3.4.1. Bilgi Bağıışı

Bilgi bağıışı (knowledge donating), kişisel entelektüel sermayenin başkalarına iletilmesi (Van Den Hooff ve Van Weenen, 2004: 14), çalışanın meslektaşları ile aktif olarak iletişim kurmaya istekli olmasıdır (Lin, 2007: 137). Bilgi aktarımı, bir varlıktan (örneğin birey, grup veya örgüt) diğer varlıklara yayıldığında gerçekleşir. Kasıtlı aktarılabileceği gibi, diğer faaliyetlerin bir sonucu olarak istenmeden de ortaya çıkabilir (Joshi vd., 2007: 322). Bu anlamda, insanlar veri veya enformasyon aktarabilir, ancak bilginin kendisi öncelikle bireyin kafasında yaratılmalıdır ki (Bender ve Fish, 2000: 127), bilgi bağıışı gerçekleşebilsin.

Bilgi bağıışı, bireyin bildiği şeyi başka bir bireye gönüllü olarak iletmesidir. Bu bağıış hem açık hem de örtülü bilginin aktarımı şeklinde olabilir. Açık bilgi çok fazla çabaya gerek olmadan da kendiliğinden aktarılabılır ama söz konusu örtülü bilgi olduğunda organizasyonların bu sürecin gerçekleşmesi için ek çaba göstermesi gerekebilir. Çünkü çalışanlar örtülü bilgiyi alarak daha üstün yeteneklere sahip olmak isterler. Kendilerindeki teknik (örtülü) bilgileri saklı tutmak bireylere bir avantajmış gibi gelebilir. Oysa işletmelerin yükselmesini ve sürdürülebilir rekabet gücü elde etmesini, çalışanlarının bilgi toplaması kadar bilgi bağıışı da etkiler. Çünkü bilginin toplanması için bilgi bağıışı yapan bir tarafın olması gerekmektedir. Bu sebeplerden dolayı bilgi bağıışı, bilgi toplamaktan daha zor olarak nitelendirilebilir.

Bilgi bağıışında, bağıışçının, bilgi toplayanın seviyesinde aktarım yapmaması, aktarımın eksik olmasına sebebiyet verebilir. Amaç, her ne kadar bilginin karşı tarafa iletilmesi olsa da, mesajın doğru anlaşılması da bir o kadar önemlidir. Literatür incelendiğinde, bu konudaki engelleri ortadan kaldırmak için birçok çalışmanın yapıldığına rastlanmıştır.

1.3.4.2. Bilgi Toplama

Bilgi toplama (knowledge collecting), çalışanların meslektaşlarının entelektüel sermayelerini elde etmesidir (Van Den Hooff ve Van Weenen, 2004: 14). Bilginin elde edilmesine yönelik bir süreç olan bilgi toplama; elde etme, arama, üretme ve yaratma kelimeleriyle de ifade edilmektedir (Çakar vd., 2010: 75). Çalışanın meslektaşlarından öğrenmek için onlara aktif olarak danışmasıdır (Lin, 2007: 137). Oldukça kapsamlı bir aşama olan bilgi edinimi (Kalkan, 2006: 29), veritabanlarından, tecrübe yoluyla ve öğrenme ile elde edilebildiği gibi doğrudan satın da alınabilir. Toplanan bu bilgiler çoğu zaman veri ve enformasyonlardan oluşur ve üst bilgiye dönüşebilir (Atak, 2011: 164).

Örgütler için hayati öneme sahip olan bilgi, bir kişi tarafından saklı tutulabilir veya belirli gruplara yayılabilir (Renzl, 2008: 206,208). Açık ve örtülü bilginin paylaşılması için, bilginin toplanması, veritabanlarında saklanması ve mevcut bilginin açık ve kodlanmış bir biçimde temin edilerek depolanması stratejisi izlenebileceği gibi; bilgiyi depolamak yerine insanların kendi bilgilerini iletmelerine yardımcı olacak bilişim teknolojilerini kullanma stratejisi de tercih edilebilir (Greiner vd., 2007: 5).

Bilgi toplama, diğer bir bireyden gelen bilginin kullanılmak üzere gönüllü olarak alınmasıdır. Aktaran bir tarafın olması ve doğru bilgiyi aktarması önemlidir. Bilgi toplama, bilgi bağıışı olmadığı zaman zordur, ama imkânsız değildir. Bilgi bağıışının olmadığı durumlarda, bilginin elde edilmesi daha güç hale gelir. Bu güçlüklerle baş etmek için bireysel bir çabadan daha çok örgütsel bir çabaya ihtiyaç duyulur. Birey sadece bilgi toplama eğiliminde olursa bencillik algısına sebep olur ve paylaşım sürecine zarar verir. Bu şekilde paylaşım sürecini hem kendi hem de örgütü için çıkmaza sokabilir. Açık bilgi elde edilip ulaşıldığı için rahat toplanır. Örtülü bilginin toplanması bu kadar rahat olmayabilir. Çalışanlar bir konu hakkında teknik bilgiye sahip olmak için o konu ile ilgili araştırma yapar ve bilgi toplarlar. Bunu da en yakın yerden, yani işletme içi diğer çalışanlardan paylaşım sürecinde ortaya çıkan bilgiyi elde ederek yaparlar. Bilgi toplayanın, kimden, neyi, ne kadar alması

gerektiğini bilmesi önemlidir. Karşı taraftan gelen sinyali (mesajı) almaya açık olmak da bir o kadar önemlidir.

1.3.5. Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler

Bilgi paylaşımını etkileyen birçok faktörden bahsetmek mümkündür. 21. yüzyılda çok değerli bir kaynak olan bilginin aktarılmasının önündeki engeller, genel olarak bireylerden veya örgüt içi ve dışı faktörlerden kaynaklı engellerdir.

Yalnızca çalışanların meslektaşları ile bilgi paylaşmaya istekli olması durumunda, örgütler bilgi kaynaklarını etkin bir şekilde yönetmeye başlayabilir. Bu nedenle hangi faktörlerin bilgi paylaşım davranışını desteklediği veya engellediğini belirlemek önemlidir (Lin, 2007: 136; Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Bilgi paylaşımını engelleyen sebepler bilginin kendi yapısından kaynaklı olabileceği gibi, bireylerin (deneyim, tecrübe ve zekâ) ve örgütlerin (yapı, süreç ve işlem) neden olduğu engeller de olabilir (Karavardar, 2012: 143; Lin, 2007: 137). Değişime direnç gösterme, dinlemede isteksizlik, bilgiyi paylaşınca gücünün azalacağı korkusu, karşılıklı güvensizlik, risk alma korkusu, zaman kaybı düşüncesi, tarafların yeterli bilgiye sahip olmaması, olumsuz tavırlar, ortak bir dil konuşulmaması gibi bireysel engellerin yanı sıra; örgüt içi bürokrasi, örgüt yapısının paylaşımına uygun olmaması, iletişim zayıflığı, örgüt kültürünün paylaşımına uygun olmaması, bilgi paylaşım düşüncesindeki farklılıklar, paylaşım ile iş sorunları arasında anlamlı bağın kurulamaması, kaynak yetersizliği, hedeflerin net belirlenmemesi, paylaşılan vizyon ve misyonunun açık belirtilmemesi gibi örgütsel engeller vardır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 223).

Bireysel, örgütsel, kültürel ve teknolojik olarak gruplandırılan bilgi paylaşım engellerini (Karaaslan vd., 2009: 145), Riege (2005: 23-29) bireysel, örgütsel ve teknolojik engeller olmak üzere üç başlık altında toplamıştır. Bu engelleri şu şekilde sıralamıştır;

Potansiyel Bireysel Engeller;

- Bilgiyi paylaşmak ve belirli bir bilgiye ihtiyaç duyan meslektaşları belirlemek için genel zaman eksikliği,

- Paylaşımın, insanların iş güvenliğini azaltabileceği veya tehlikeye atabileceği korkusu,
- Sahip olunan bilginin diğerlerine değer ve fayda sağlaması konusunda düşük farkındalığın olması,
- Uygulamalı öğrenme, gözlem, diyalog ve etkileşimli problem çözme gerektiren bilgi ve tecrübelerde örtülü bilgi üzerinde açık bilgi paylaşımının hâkim olması,
- Güçlü hiyerarşi, pozisyona dayalı statü ve resmi güç kullanımı (Otorite kullanımı),
- Bireysel ve örgütsel öğrenme etkilerini geliştirecek değerlendirilmelerin, geri bildirim, iletişimin, toleransın ve geçmiş hataların yetersiz belirlenmesi,
- Deneyim düzeylerindeki farklılıklar,
- Bilgi kaynakları ve alıcılar arasındaki iletişim zamanı ve etkileşim eksikliği,
- Sözlü/yazılı iletişim ve kişilerarası becerilerde zayıflıklar,
- Yaş farklılıkları,
- Cinsiyet farklılıkları,
- Sosyal ağ eksikliği,
- Eğitim seviyelerindeki farklılıklar,
- Yöneticiler ve meslektaşlardan sadece tanınma ve yetkilendirmenin alınması korkusu nedeniyle fikri mülkiyetin kabullenilmesi,
- Bilgiyi kötüye kullanabilir ya da haksız yere kullanabilir düşüncesiyle insanlara güven eksikliği,
- Kaynak nedeniyle bilginin doğruluğu ve güvenilirliği konusunda güven eksikliği,
- Ulusal kültür veya etnik kökendeki farklılıklar ve onunla ilgili değerler ve inançlar.

Potansiyel Örgütsel Engeller;

- Bilgi yönetimi stratejisinin şirketin hedefleri ve stratejik yaklaşımı ile yeterince açık olmaması,
- Bilgi paylaşım uygulamalarının faydalarını ve değerlerini açık bir şekilde iletme bakımından liderlik ve yönetsel yönden eksikliklerin olması,
- Bilgiyi paylaşmak, yansıtmak ve üretmek için resmi ve gayri resmi alanların eksikliği,
- İnsanları bilgilerini daha fazla paylaşmaları için motive edecek açık ödüller ve takdir sistemleri eksikliği,
- Mevcut kurum kültürü ve paylaşım uygulamaları için yeterli desteğin sağlanamaması,
- Yüksek vasıflı ve deneyimli personelin bilgi ediniminin yüksek öncelikli olmaması,
- Bilgi paylaşım uygulamalarında uygun altyapının eksikliği,
- Şirket kaynaklarının paylaşım imkânı sağlayacak yeterlilikte olmaması,
- İş birimleri veya fonksiyonel alanlar ve iştirakler arasındaki dış rekabet gücünün yüksek olması,
- İletişim ve bilgi akışlarının belirli yönlere (yukarıdan aşağıya doğru) sınırlı olması,
- Fiziksel çalışma ortamı ve çalışma alanlarının düzeninin etkili paylaşım uygulamalarını kısıtlaması,
- İş birimleri, fonksiyonel alanlar ve iştirakler içindeki iç rekabet gücünün yüksek olması,
- Hiyerarşik organizasyon yapısının çoğu bilgi paylaşımı uygulamasını engellemesi veya yavaşlatması,
- İş birimlerinin iletişimi geliştirmek ve bilgi paylaşım kolaylığı sağlamak için aşırı büyük olması.

Potansiyel Teknolojik Engeller;

- Bilgi teknolojileri sistemleri ve süreçlerindeki entegrasyon eksikliğinin insanların bir şeyleri yapmasını engellemesi,
- Teknik desteğin (dahili veya harici) olmamasının ve entegre bilişim teknolojileri sistemlerinin acil olarak sürdürülememesinin, iş rutinlerini ve iletişim akışlarını engellemesi,
- Hangi teknolojinin bekleneni yapabileceği veya yapamayacağı konusunda çalışanların gerçekçi olmayan beklentileri,
- Farklı bilişim teknolojileri sistemleri ve süreçleri arasında uyumsuzluğun olması,
- Bireylerin ihtiyaç gereksinimleri ile entegre bilişim teknolojileri sistemleri ve süreçleri arasındaki uyumsuzluğun paylaşım uygulamalarını kısıtlaması,
- Çalışanların bilişim eksikliği ve bunlarla ilgili deneyim nedeniyle bilişim teknolojileri sistemlerini kullanma konusundaki isteksizliği,
- Yeni bilişim teknolojileri sistemleri ve süreçleri ile ilgili çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi eksikliği,
- Mevcut sistemlere göre yeni sistemlerin tüm avantajlarının çalışanlara gösterilmemesi ve bu konuda iletişim eksikliği.

Bu başlıklar altında toplanan engeller göstermiştir ki, bilgi paylaşımı birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörleri azaltmak ise; yine başlıklarda yer aldığı şekliyle bireysel ve örgütsel çabalar ve teknolojik gelişmelerle sağlanabilecektir.

1.3.6. Bilgi Paylaşımı Konusunda Yapılan Çalışmalar

Bilgi paylaşımı kavramı güncel bir konu olduğu için henüz birçok konu ile arasındaki ilişki incelenmemiş, sadece bazı örgütsel davranış kavramları ile ele alınmıştır. Yabancı çalışmalara oranla yerli çalışmaların daha az bulunduğu bilgi paylaşımı davranışı hakkındaki araştırmalar incelendiğinde, konunun hem bağımlı, hem bağımsız, hem de aracı değişken olarak yer aldığı görülmektedir.

1.3.6.1. Bilgi Paylaşımı Konusunda Yapılan Yerli Çalışmalar

Bilgi paylaşımını etkileyen faktörleri incelemek amacıyla, bilgi paylaşımının bağımlı değişken olarak ele alındığı yerli çalışmalar yapılmıştır.

Köseoğlu vd. (2011) 600 yataklı bir kamu hastanesinde çalışan hekimlerin bilgi paylaşımı davranışlarının belirli demografik özelliklere göre değişip değişmediğini test etmek amacıyla 82 hekim üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda, bilgi paylaşımını engelleyen faktörlere ilişkin davranışların cinsiyet, yaş, unvan ve tecrübeye göre değişmemesine karşın, pozisyona göre önemli değişikliklerin olduğunu belirlemişlerdir. Sağlık alanında hizmet veren bir kuruluşun incelendiği başka bir çalışmada Kutanis ve Mercan (2015) bilgi paylaşımı davranışının örgüt kültürü ile ilişkisini araştırmaya yönelik TSK Sağlık komutanlığı hastanelerinde çalışan 412 hemşireye yaptıkları anket ile bilgi paylaşımının örgüt kültürü ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Bilgi paylaşımının başarıya ulaşmasında örgüt kültürünün önemli olduğu sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde sağlık alanında, Top ve Dilek (2013) algılanan örgütsel destek, motivasyon, yönetimin rolü, güven ve çalışma ilişkilerinin teknik bilgi paylaşımına etkisini değerlendirmek amacıyla, İstanbul ilinde bulunan sağlık hizmet sektöründe çalışan 400 katılımcıya anket uygulamışlardır. Sonuç olarak tüm faktörlerin bilgi paylaşımını etkilediğini ve aynı zamanda bilgi paylaşımını etkileyen bu faktörlerin birbirini de olumlu etkileyip tetiklediğini söylemişlerdir.

Karavardar (2012) İstanbul ilinde özel bir bankada 112 kişi ile çalışan ilişkilerinin bilgi paylaşımı üzerine etkisini incelemiştir. Çalışan ilişkilerinin alt boyutları olan çalışma ortamı, saygı durumu, destek durumu, adalet algısı, amirlerle ilişkiler, kendi durumundan memnuniyet ve kendi kendine öğrenmenin bilgi paylaşımı üzerine etkisinde, sadece saygı durumu, destek durumu, adalet algısı ve amirlerle ilişkiler alt boyutlarının bilgi paylaşımı üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Karaaslan vd. (2009) örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Kütahya Defterdarlığı'nda 167 katılımcı ile yaptıkları anket çalışmasında, örgütsel vatandaşlık boyutlarının bilgi paylaşımı ile pozitif bir ilişkide olduğunu belirlemişlerdir. Demirel ve Seçkin (2011) ise örgütsel

adaletin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini ortaya koymak için İstanbul ilinde ilaç sektöründe faaliyet gösteren bir firmada basit tesadüfi yöntem uygulayarak 138 katılımcı ile yaptıkları anket çalışmasında, örgütsel adaletin bilgi paylaşımı ile pozitif bir ilişkide olduğunu tespit etmişlerdir.

Bilgi paylaşımı davranışının bazı örgütsel davranışlar üzerinde etkisi de incelenmiştir. Bu amaçla bilgi paylaşımının bağımsız değişken olarak kullanıldığı yerli çalışmalar bulunmaktadır.

Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa etkisini Ankara'da mobilya sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 210 çalışanı üzerinde inceleyen Öneren vd. (2016) bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bilgi paylaşımı ve iş tatmininin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Taş (2011) Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan 845 personele yaptığı anket sonucunda, bilgi paylaşımı ve iş tatmininin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Sözbilir ve Yeşil (2016) ise bilgi paylaşımının rekabetçi davranış üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Türkiye'de ilk 500 firmadan 274'ünde çalışan 456 yöneticiye yaptıkları anket sonucunda, bilgi paylaşımının rekabetçi davranış üzerinde etkili olduğunu saptamışlardır. İmamoğlu vd. (2018) kurumsal duygusal hafıza ile bilgi paylaşımı, hizmet geliştirme ve hizmet performansı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere İstanbul ilinde bulunan 39 ilçe belediyesinde çalışan orta ve üst düzey 361 kişiye anket uygulamışlardır. Yapısal eşitlik analizleri sonucunda organizasyonlarda duygusal deneyim seviyesi ve yayılması ile bilgi paylaşımı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu, aynı zamanda bilgi paylaşımı ile hizmet geliştirme arasında da pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu vurgulamışlardır.

Bilgi paylaşımının aracılık etkisini araştırmak için yapılan yerli çalışmalarda ise özellikle "örtülü" bilgi paylaşımının aracı rolü ele alınmıştır.

Uğurlu (2016) sosyal sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide örtülü bilgi paylaşımının aracılık etkisini araştırmak üzere sigortacılık sektöründe hizmet eden ve bireysel emeklilik sektörünün öncülerinden olan bir firmanın 123 pazarlama çalışanına elektronik posta yoluyla anket uygulamıştır. Örtülü bilgi paylaşımının,

sosyal sermaye ve iş performansı ile pozitif ilişkili olduğu ve ayrıca sosyal sermaye (yapısal boyutunun iletişim açıklığı değişkeni) ile iş performansı arasındaki ilişkide tam aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Turgut ve Begenirbaş (2014) sosyal sermaye ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide örtülü bilgi paylaşımının aracılık etkisini incelemek amacıyla, Kütahya ilinde bulunan lider konumdaki bir porselen firmasının 111 çalışanına anket uygulamışlardır. Üç kavramın birbiri ile pozitif anlamlı ilişkide olduğunu ve örtülü bilgi paylaşımının sosyal sermaye ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan incelemeler Türkiye’de bilgi paylaşımı davranışı ile ilgili araştırmaların son 10-15 yıllık sürede başladığı ve henüz yeterince fazla çalışma yapılmadığını göstermiştir. Ayrıca sınırlı sayıda yapılan bu çalışmalarda, bilgi paylaşımı konusunun sektör bakımından ağırlıklı olarak sağlık sektöründe araştırıldığı, bilişim uzmanları üzerine bir çalışma olmadığı ortadadır. Bu bağlamda çalışmamızın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öte yandan incelenen çalışmalar göstermiştir ki; bilgi paylaşımı, bağımlı, bağımsız veya aracı değişken olması fark etmeksizin incelendiği konular itibariyle anlamlı etkiler göstermektedir.

1.3.6.2. Bilgi Paylaşımı Konusunda Yapılan Yabancı Çalışmalar

Yerli çalışmalara paralel olarak bilgi paylaşımının bağımlı değişken olarak ele alındığı yabancı çalışmalar da mevcuttur.

Bock ve Kim (2001) bilgi paylaşımı davranışını etkileyen faktörleri örgütsel bağlamda belirlemek için Kore’de dört büyük kamu kuruluşunun 75 departmanındaki 467 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada iş birliği ve katılım beklentisinin bilgi paylaşımına yönelik davranışın temel belirleyicileri olduğunu tespit etmişlerdir. Birçok kişi tarafından inanılan aksine, ödül beklentisinin bilgi paylaşımı davranışı ile önemli ölçüde ilişkili olmadığını vurgulamışlardır. Lin (2007) ise örgütsel adalet (dağıtımsal ve prosedürel), iş birliği ve kişiler arası etkileşim kavramlarının bilgi paylaşımı üzerine etkisini ve bu etkiye örgütsel bağlılık ve iş arkadaşına güven kavramlarının aracılığını incelemiştir. Tayvan’da gece okuluna katılan farklı şirketlerin çalışanlarından 212 kişiye uygulanan anket sonuçlarına göre, dağıtımsal

adalet, prosedürel adalet ve iş birliğinin örtülü bilgi paylaşımı üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracılık rolü olduğunu belirtmiştir. Ayrıca dağıtımsal adalet ve kişiler arası etkileşimin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde iş arkadaşlarına güvenin kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Prosedürel adalet ve iş birliği ile iş arkadaşlarına güven arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Van Den Hooff ve Van Weenen (2004) yaptıkları çalışmada bilgi paylaşımı (bilgi bağı, bilgi toplama) üzerinde bilgisayarlı iletişim ve örgütsel bağlılık faktörlerinin etkisini incelemişlerdir. Biri 1100 çalışanı olan büyük bir özel personel ajansı, diğeri ise 40 çalışanı olan küçük bir danışmanlık firması olmak üzere iki firmada yaptıkları anket sonuçlarında, her iki faktörün de bilgi paylaşımının boyutları ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Dışsal ve içsel motivasyonun çalışanların bilgi paylaşımı niyetlerine etkilerini incelemek üzere Lin (2007) Tayvan'daki 50 büyük kuruluşdaki 172 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, yapısal eşitlik modelleme tekniklerini uygulayarak bazı motivasyon faktörlerinin bilgi paylaşımı tutumu ile anlamlı bir ilişkide olduğunu, bazılarının da bilgi paylaşımı tutumunu önemli ölçüde etkilemediğini belirlemiştir. Karşılıklı faydalar, öz-yeterlik, başkalarına yardım etmekten hoşlanma gibi motivasyon alt faktörlerinin çalışanların bilgi paylaşımı tutumları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmasına karşın örgütsel ödül beklentisinin çalışanların bilgi paylaşımı tutumları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Liderlik ve güvenin, bilgi paylaşımı ve takım performansı üzerindeki etkilerinin incelendiği bir başka çalışmada Lee vd. (2010) güvenin bilgi paylaşma isteğini arttırdığını, dolayısıyla liderlerin takım performansını pozitif anlamlı bir şekilde etkilediğini vurgulamışlardır. Bu çalışmayı Avustralya'daki büyük bir otomotiv şirketinin mühendislik departmanında görev yapan 30 takım lideri ve 166 takım üyesi olmak üzere toplam 196 çalışan üzerinde uygulamışlardır. Chow ve Chan (2008) sosyal sermayenin örgüt içi bilgi paylaşımı üzerine etkisi olup olmadığını incelemek üzere, sosyal sermayeyi sosyal ağ, sosyal güven ve paylaşılan hedefler alt boyutlarıyla ele almışlardır. Hong Kong'da bulunan yöneticilerden rasgele seçilen 190 katılımcı ile gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda, sosyal

sermaye boyutlarından sosyal ağ ve paylaşılan hedeflerin bilginin paylaşılma isteğine önemli derecede katkıda bulunduğunu, fakat sosyal güvenin bilgi paylaşımı tutumu üzerinde doğrudan bir etki göstermediğini söylemişlerdir. Benzer şekilde sanal topluluklarda bilgi paylaşımı davranışını etkileyen faktörleri araştıran Hsu vd. (2007) güven, öz-yeterlilik ve kişisel sonuç beklentileri kavramlarını ele almışlardır. Yahoo'nun tartışma formuna gönderdikleri ankete 274 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçları, öz-yeterliliğin bilgi paylaşımı davranışı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olduğunu, kişisel sonuç beklentileri ile toplumsal sonuç beklentilerinin de bilgi paylaşımı davranışı üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu ve ayrıca kimlik temelli güvenin bilgi paylaşımı davranışında kritik bir rol oynadığını göstermiştir.

Takımlardaki bilgi paylaşımı üzerinde güven, görev bağlılığı ve sanallığın etkilerini incelemek amacıyla Staples ve Webster (2008) yaptıkları çalışmada her türlü takım için ilişkilerin bağımlı olduğu (görev bağlılığı) durumlarda güven ve bilgi paylaşımı arasında kuvvetli bir pozitif ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bu da karma sanal ekiplerin kurulmasının bağlılığı ve dolayısıyla bilgi paylaşımını azaltacağı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Renzl (2008) ise yönetime güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisinde, kişinin eşsiz olma değerini ve bilgiyi belgeleme isteğini kaybetme korkusunun aracı rolü olup olmadığını anlamak üzere biri hizmet diğeri yazılım danışmanlığı sektöründe faaliyet gösteren iki firmadan birincisinden 133 ikincisinden 68 olmak üzere toplam 201 çalışan üzerinde anket çalışması uygulamıştır. Sonuç olarak, özellikle yönetime güvenin kişinin eşsiz olma değerini kaybetme korkusunu azaltarak ve bilgiyi belgeleme isteğini geliştirerek bilgi paylaşımını arttırdığını ortaya koymuştur.

Bilgi paylaşımının bağımsız değişken olarak kullanıldığı yabancı çalışmalarda, bilgi paylaşımının diğer örgütsel davranışlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Lee (2018) Kore'de bir enstitüdeki 204 öğrenci ile yaptığı çalışmada yoğun bilgi paylaşımından ziyade kaliteli bilgi paylaşımının bireysel yaratıcılığı arttırdığını ortaya koymuştur. Yu vd. (2013) bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerindeki etkisini Tayvan'da finans ve sigorta sektöründe faaliyet gösteren 33 kamu kuruluşundaki 403 çalışan üzerinde çalışma yaparak incelemişlerdir. Bilgi paylaşımı

ve yenilikçi davranış arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ve bu ilişki üzerinde örgütsel yenilikçi iklimin arabuluculuk yaptığını vurgulamışlardır. Benzer bir şekilde Hu ve Zhao (2016) bilgi paylaşımı ve çalışan yenilikçiliği arasındaki ilişkiye yaratıcı öz-yeterliliğin aracılık etkisini araştırmak için Çin'deki yüksek teknolojiden hizmet sektörüne 5 şirkette çalışan 274 kişi ile anket çalışması yapmışlardır. Araştırmaları neticesinde, hem bilgi paylaşımının hem de yaratıcı öz-yeterliliğin çalışan yenilikçiliği ile pozitif ilişkili olduğunu ve yaratıcı öz-yeterliliğin bilgi paylaşımı ile yenilikçilik arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Lee (2001) bilgi paylaşımının bilgi sistemlerinin dış kaynak başarısı üzerine etkisini incelemek üzere Kore'deki kamu sektöründe çalışan 195 bilgi sistemleri yöneticisine uygulanan anket sonuçlarına göre, hem açık hem örtülü hem de tüm olarak bilgi paylaşımının dış kaynak başarısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca bilgi paylaşımının dış kaynak başarısı üzerinde etkisinde örgütsel yeteneğin arabulucu rolü olduğunu ve buna ek olarak bu ikili arasındaki ilişkide ortaklık kalitesinin aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Aracılık veya arabuluculuk rolü bağlamında, bilgi paylaşımının etkisini bulmaya yönelik yabancı çalışmalar da yapılmıştır.

Mittal ve Dhar (2015) dönüşümcü liderlik ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide yaratıcı öz-yeterliliğin aracı rolü ve bilgi paylaşımının arabulucu rolünü incelemek amacıyla Hindistan'da faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli bilişim teknolojileri şirketlerinden 348 yönetici ile anket çalışması yapmışlardır. Bu çalışma neticesinde, bilgi paylaşımının yaratıcı öz-yeterlilik ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide arabulucu rolü olduğunu vurgulamışlardır. Mittal ve Dhar (2015) yaptıkları çalışmaya benzer olarak Ma vd. (2013) etik liderliğin çalışan yaratıcılığı üzerinde etkisinde öz-yeterlilik ve bilgi paylaşımının aracılık etkisini incelemişlerdir. İmalat, lojistik ve teknoloji alanında faaliyet gösteren 4 Çinli şirketin 309 çalışanına uyguladıkları anket sonuçlarında, etik liderliğin çalışan yaratıcılığı ile pozitif olarak ilişkili olduğunu ve bu ilişkiye bilgi paylaşımı ve öz-yeterliliğin aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Srivastava vd. (2006) ise yaptıkları çalışmada liderliğin güçlendirilmesi ve takım performansı arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının ve takım

etkinliğinin arabulucu rolünü araştırmışlardır. Amerika Birleşik Devletlerinde 102 orta ölçekli otelde 550 yönetim ekibine yaptıkları anket sonuçlarına uyguladıkları yapısal eşitlik modeli analizlerinde, güçlendirilmiş liderliğin performansa etkisinin bilgi paylaşımı ve ekip etkinliği ile dolaylı olarak aktarıldığını vurgulamışlardır.

Jacobs ve Roodt (2011) profesyonel hemşirelerin örgüt kültürü ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracılık etkisini inceleyerek anlamlı sonuçlara varmışlardır. Güney Afrika'da özel il hastanelerinde çalışan 530 hemşireye anket uygulayarak inceledikleri çalışmada örgüt kültürü ile bilgi paylaşımının pozitif anlamlı, bilgi paylaşımı ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırma sonuçları bilgi paylaşımının örgüt kültürü ile işten ayrılma niyeti arasında küçük bir etki de olsa aracılık ettiğini göstermiştir. Hassanzadeh (2014) ise İran'da sigorta şirketlerinde çalışan 385 kişi üzerinde anket uygulayarak, lider-üye etkileşimi ile yaratıcı işe duyarlılık arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracı etkisini incelemiş ve bilgi paylaşımının kısmi aracılık etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan incelemeler yabancı çalışmaların da yerli çalışmalar gibi son 15 yıllık bir sürede başladığını ve giderek arttığını göstermiştir. Ayrıca yerli ve yabancı çalışmalar, bilgi paylaşımını; bağımsız (etkileyen) bir değişken olmaktan ziyade, bağımlı (etkilenen) bir değişken olarak ele alan daha fazla araştırma yapıldığını göstermiştir. Bunun aksine bizim çalışmamızda bilgi paylaşımı, etkileyen faktör olarak ele alınmıştır ve etkilediği faktörler; çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranıştır. Bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış kavramlarının ikili olarak bile çok az kullanılması çalışmamızın araştırmalara farklı bir soluk getirileceğini düşündürmektedir.

Bilgi Paylaşımının (BP) yerli ve yabancı çalışmalarda bağımlı, bağımsız ve aracı değişken olarak, diğer hangi örgütsel davranış kavramları ile incelendiği ve bu incelemeler sonucunda hangileriyle pozitif (+), negatif (-) ve etkisiz (0) ilişkilerde olduğu Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Bilgi Paylaşımı ile Beraber Ele Alınan Örgütsel Davranış Kavramları ve İlişki Yönü

YERLİ ÇALIŞMALAR		
BP – BAĞIMLI	BP – BAĞIMSIZ	BP – ARACI
Algılanan Örgütsel Destek (+)	Algılanan Örgütsel Destek (+)	Sosyal Sermaye – İş Performansı ilişkisi (tam aracılık)
Motivasyon (+)	Yenilikçi Davranış (+)	
Yönetimin Rolü (+)	Duygusal Bağlılık (+)	Sosyal Sermaye – Yenilikçi Davranış ilişkisi (kısmi aracılık)
Güven (+)	Rekabetçi Davranış (+)	
Çalışma İlişkileri (+)	Duygusal Hafıza (+)	
Örgüt Kültürü (+)		
Örgütsel Vatandaşlık (+)		
Örgütsel Adalet (+)		
Cinsiyet (0)		
Yaş (0)		
Unvan (0)		
Tecrübe (0)		
Pozisyon (+)		
YABANCI ÇALIŞMALAR		
BP – BAĞIMLI	BP – BAĞIMSIZ	BP – ARACI
Algılanan Örgütsel Destek (+)	Çalışan Yaratıcılığı (+)	Dönüşümcü Liderlik – Çalışan Yaratıcılığı ilişkisi (arabulucu)
Öz-Yeterlilik (+)	Yenilikçi Davranış (+)	
Kişisel Sonuç Beklentisi (+)	Dış Kaynak Başarısı (+)	Etik Liderlik – Çalışan Yaratıcılığı ilişkisi (kısmi aracılık)
Toplumsal Beklenti (+)		
Örgütsel Adalet (+)		Liderliğin Güçlendirilmesi – Takım Performansı ilişkisi (kısmi aracılık)
İş Birliği (+)		Örgüt Kültürü – İşten Ayrılma Niyeti ilişkisi (kısmi aracılık)
Kişiler Arası Etkileşim (+)		
Bilgisayarlı İletişim (+)		LMX – Yaratıcı İşe Duyarlılık ilişkisi (kısmi aracılık)
Örgütsel Bağlılık (+)		
Güven (+)		
Sosyal Sermaye (+)		
Motivasyon (+)		

1.4. Algılanan Örgütsel Destek

İşletmelerdeki çalışanların, içerisinde buldukları organizasyonu özümsememesi sonucunda yeni ve faydalı çözümler üretememesi işletme devamlılığı için olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu olumsuz durumu ortadan kaldıracabilecek birçok faktör vardır. Bu faktörlerden biri de örgütsel destek kavramıdır. Bu kısımda örgütsel destek algısı ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Algılanan örgütsel destek kavramı açıklandıktan sonra, bu kavramı etkileyen faktörler ve sonuçları detaylandırılmıştır. Bu kısım alan yazın taraması yapılarak sonlandırılmıştır.

1.4.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı

Örgütsel destek kavramı; “örgütün, çalışanlarına emeklerinin karşılığı olarak verdiği değer olarak özetlenebilir” (Boz, 2012: 58). Algılanan örgütsel destek ise; çalışanların katkılarını organizasyonları tarafından değer verildiğini ve firmanın onların refahını önemseydiğini, çalışanların ne ölçüde algıladığıdır (Eisenberger vd., 1986: 501). Çalışanların kuruluşlarının katkılarını ve refahına ne ölçüde değer verdiği ile ilgili evrensel inançlardır (Farh vd., 2007: 716). Uzun zamandır bilinen ve çalışanların faydasına olduğuna inanılan, yani yeni keşfedilmemiş olan algılanan örgütsel destek (Eğriboyun, 2013: 19); çalışanların memnuniyetini, motivasyonunu ve mutluluğunu önemseyen ve öncelik veren organizasyon değerleridir (Mert ve Bayrak Kök, 2017: 81).

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanın farkında olup onu önemsemesi, refahını düşünmesi ve katkısına değer vermesi olarak tanımlanır. İşinde başarılı olması için gerekli yardımın yapıldığının çalışan tarafından hissedilmesidir. Örgüt tarafından yapılan eylemler ile çalışanın bu eylemleri alması arasındaki bağlantıdır. Örgütün daha yüksek performansla sahip olması için, çalışanların yaptığı işe değer verilmesi ve mutlu olmalarının önemsenmesi gerekir. Çalışan tutumlarını etkileyen ve performansını arttıran önemli etkenlerden biri olduğu için, her işletmede üzerinde önemle durulması gereken bir kavramdır.

Örgütsel ilgiyi etkileyen örgütsel muameleler olarak kabul edilen algılanan örgütsel desteğe sahip çalışanların (Han vd., 2009: 128), teoride çalıştıkları

organizasyona fayda sağlamaları beklenir. Bu faydanın sağlanabilmesi için de çalışanların örgütten beklentileri oluşur (Kaplan ve Öğüt, 2012: 389). Bu beklentiler arasında, ücret, terfi, iş zenginleştirme gibi örgütsel ödüllendirmeler sayılabilir (Çakar ve Yıldız, 2009: 76). Algılanan örgütsel desteğin yüksek düzeyde olması çalışanlarda minnet borcu yaratarak örgütün desteğine karşılık vermelerini sağladığı gibi (Settoon, 1996: 220), ayrıca organizasyondaki çalışanların örgütün arkalarında olduğunu bilmesi de güven hissini oluşturarak örgütsel desteğe karşılık vermelerini sağlar. Bu karşılık, aynı örgütte çalışmalarına rağmen bireyden bireye farklılık gösterir (Eser, 2011: 366).

Örgüt ile çalışan arasında olumlu yönde gerçekleşen etkileşimin çalışanlar üzerinde yapıcı, onarıcı ve destekleyici etkileri olduğu düşünülür. Dolayısıyla çalışanların örgütlerine daha fazla yarar sağlamaları beklenir. Destek algısı bireyden bireye farklılık gösterebilir ve farklı seviyelerde hissedilebilir. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar örgütün başarısı için yüksek seviyede, düşük olan çalışanlar ise düşük seviyede çaba gösterme eğiliminde olur. Öte yandan örgütsel destek algısı yüksek olan iki çalışanın aynı seviyede çaba göstereceği iddia edilemez. Bunlar arasında da farklılıklar olabilir.

Algılanan örgütsel destek, sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanması ve artan iş çabasını değerlendirmek için kurumun çalışanların katkısına ne derece değer verdiği ve refahını ne derece önemseydiği ile ilgili genel bir algı oluşturur (Uçar ve Ötken, 2010: 86). Bu algıya sahip çalışanlar, kuruluşun kendilerine önem verdiğine, katkılarına değer verdiğine ve kendilerine yardım ve destek sağlandığına inanır (Erdogan ve Enders, 2007: 322). Çalışanların gösterdikleri katkılara örgütlerinin ne kadar önem verdiğine ve kendilerinin refahını ne kadar düşündüğüne duydukları inançları, bir anda oluşan bir algı değildir. Çalışanların örgütte çalıştıkları zaman süresince gördükleri olumlu muamelelerin birikimiyle oluşur (Güney vd., 2007: 189-194). Bu yolla işletmelerin yenilikçi performansı üzerine doğrudan veya dolaylı etkiler sağlanır (Alpkan vd., 2010: 732-747).

Çalışana verilen değer örgüte çaba olarak geri döner. Örgütün sürekli artan iş taleplerinin karşılanması için çalışanların daha fazla çaba göstermesine ihtiyaç

duyulur. Gerekli çabanın gösterilebilmesi için çalışanların belirli taleplerinin düşünülmesi ve buna yönelik adımlar atılması gerekir. Çalışanlar hem rahatlarının düşünülmesi ile ilgili adımların atıldığına, hem de ilerde herhangi bir durumda gerekli adımların atılacağına inanmalıdır. Çalışanlar örgütte geçirdikleri süre boyunca örgütlerinin destek verip vermediğine dair gerekli kanıya sahip olurlar.

Çalışanların uygun çalışma şartları ile ilgili beklentileri ve iş hayatında yaşadıkları stres sonucunda örgüte olan görüşleri, örgütlerinden algıladıkları destek ile alakalıdır (Turunç ve Çelik, 2010: 183). Örgütler çalışanlarından daha etkin bir şekilde faydalanmak amacıyla, çalışanlarına karşı yardımsever bir şekilde ilgi göstererek destek vermelidirler (Özbek ve Kosa, 2009: 193). Örgütsel destek algısının oluşmasında esas olan şey, örgütün çalışanların çıkarlarına önem vermesidir (Akgündüz ve Çakıcı, 2015: 30). Günümüz rekabet ortamında örgütlerin çalışanlardan beklentilerinin artmasına paralel olarak çalışanların da örgütlerinden beklentileri gün geçtikçe artmaktadır. Çünkü çalışanlar işyerinden destek almayı arzu ederler. Destekleyici gördükleri ve destekleyici olarak algıladıkları işletmede çalışmayı isterler.

Bir örgütün çalışanları tarafından destekleyici olarak algılanması için; çalışanların yaratıcı düşüncelerinin dikkate değer görülmesi, örgüt içi etkili bir iletişim ve ödül-ceza sisteminin kurulup nesnel bir şekilde uygulanması ve çalışan katılımının desteklenmesi gerekir (Pabuçcu ve İşcan, 2017: 428). Özdevecioğlu (2003: 117-118) çalışanlarını destekleyen bir örgütte bulunması gereken özellikleri aşağıdaki gibi özetlemiştir;

- Çalışanların yaratıcı düşüncelerinin önemsenip uygulanması
- Çalışanların iş güvenliğinin sağlanması ve başarılı olduğunda işten çıkarılmayacaklarının güvencesinin verilmesi
- Örgüt içi iletişimin ve insan ilişkilerinin önemsenmesi
- Adaletin sağlanması ve adam kayırılmaması
- Çalışanların önemsenmesi

Rekabet şartlarının çok yoğun olduğu günümüz iş ortamında işletmeler maksimum başarıyı yakalamak için bilgili, yenilikçi ve yaratıcı çalışanlara ihtiyaç

duymaktadır. Ama sadece bu özelliklere sahip çalışanları işletme bünyesine katmak ve onlara destek olmadan başarı beklemek yetmemektedir. Onları istihdam etmenin yanı sıra çalışanlara değer verip önemsendiğini hissettirmek de çok önemlidir. Özellikle yüksek potansiyelli bireyleri örgütte tutmak zordur. Önemsendiğini hisseden çalışan, aidiyet duygusunu kazanıp kendisini örgütü ile bütünleştirdiği zaman yeteneklerini daha verimli ortaya koyacaktır.

1.4.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Rhoades ve Eisenberger (2002: 699) algılanan örgütsel destek teorisinin temelinde, bireysel ve örgütsel öncüllerin olduğunu belirtmiştir. Yani örgütlerin ve örgütlerdeki yöneticilerin çalışanlara bireysel/kişisel ve örgütsel olarak etkileri olur (Fındıklı, 2014: 140; Oktay, 2016: 1149).

Algılanan örgütsel desteği etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana başlık altında toplanmış olup, ayrıca alt başlıklara da yer verilmiştir.

1.4.2.1. Bireysel Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen bireysel faktörler; kişilik özellikleri ve genel olarak demografik özelliklerden oluşmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699; Mert ve Bayrak Kök, 2017: 86). Bu demografik özellikler; yaş, eğitim, cinsiyet ve görev süresidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Yaş ilerledikçe ve görev süresi arttıkça çalışanın örgütsel destek algısı değişiklik gösterir. Kişilik özellikleri (güven eğilimi, vicdanlılık, olumsuz ruh hali vb.) ile örgütsel desteğin algı derecesi arasında da farklılıklar vardır (Oktay, 2016: 1149). Ayrıca bireylerin yaşam biçimi, kültür, inanç ve kişilik değerlerine göre örgütsel destek algıları farklılık gösterebilir (Özdevecioğlu, 2003: 113-116).

Örgütsel destek algısını etkileyen bireysel faktörler; bir bireye özgü belirli kişilik özelliklerini ve bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim vb. demografik özelliklerini kapsar. Bu özelliklere göre bireyden bireye farklı düzeylerde örgütsel destek algısı oluşur. Örneğin duygusal bir kişiliğe sahip bir birey ile girişken bir kişiliğe sahip bir birey aynı örgütsel destekte aynı

algıyı hissetmeyebilir. Ya da genç bir birey ile orta yaşlı bir birey veya kadın ile erkek aynı desteği aynı düzeyde algılamayabilir. Bunların her biri örgütsel desteği etkileyen bireysel faktörlerdir.

1.4.2.2. Örgütsel Faktörler

Algılanan örgütsel destek teorisinin temelinde, adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller-işin koşulları olmak üzere 3 temel örgütsel faktörün etkisi vardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Örgütte uygulanan süreçlerin örgütsel önceliklere uygun olarak işletilmesi, algılanan örgütsel desteğe en etkili yararları sağlar. Çalışanın emeğinin karşılığının adil bir şekilde verilmesi, yöneticilerin örgütün önceliklerini yeterince benimsemesi ve çalışanlara örgütün hedeflerinin anlaşılır bir şekilde belirtilmesi önemlidir (Güney vd., 2007: 195-196). Çalışanlar, örgütlerinin kendilerini değerli görüp önemsendiğini hissettiği şartlarda algılarını değiştirebilirler (Kasalak ve Aksu, 2014: 117). Örneğin karar alma sürecine katılan, adaleti gören, performansı karşılığında ödülünü alan ve eğitim fırsatları olduğunu bilen çalışanın davranışları doğrudan etkilenir (Fuller vd., 2006: 343).

Çalışanların; örgütsel adalet algısı, algıladıkları yönetici desteği ve iş çabası sonucunda sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanacağına inanmaları algılanan örgütsel desteğin varlığının önemli göstergeleridir (Aselage ve Eisenberger, 2003: 494). Örgütteki atama ve kaynak dağılımlarının adaletli olması örgütsel desteğin oluşmasında ana öncüdür. Çalışanların yaptıkları işin, yöneticileri tarafından değerli görülmesi ve onların işletmeye katkı sağladığının önemsenmesi diğer güçlü bir öncüdür. İşin yapısından kaynaklı çabalara örgütün gerektiğinde ödüllendirmeler yapacağı eğiliminin varlığı da bir diğer değerli öncüdür.

1.4.2.2.1. Örgütsel Adalet

Çalışanlar, örgütün kendilerini değerli görüp adaletli davrandığını hissettikleri zaman, işe ve işyerine olan algısı değişecek ve performansı artacaktır (Fındıklı, 2014: 139). Çalışanlar, ödüllerin adil bir şekilde dağıtıldığını, değerlendirmelerin adaletli yapıldığını, yönetimden eşit muamele görüldüğünü algıladıkları zaman, üst ve ast arasında olumlu sonuçlara götüren bir destek algısı oluşur (Deconinck, 2010: 1349).

Çalışanlarına adil bir şekilde davranan, onlarla gurur duyan ve ihtiyaçlarıyla ilgilenen destekleyici örgütlerde (Randall vd., 1999: 162), orantılı bir şekilde iş özerkliği ve adil iş yükü sağlandığında kuruma daha fazla bağlı olunması daha olasıdır (Mahmoud, 2008: 292). Adil olarak kabul edilen politika ve prosedürlere sahip olmak, örgütün çalışanlarına adil davranmak istediğini belirtir ve güven duygusunu desteklemeye yardımcı olur (Pack vd., 2007: 103).

Genel adalet alanının bir parçası olarak düşünülen bir bireyin örgütsel destek algısı, görev süresi boyunca örgüt içinde gördüğü kararlardan etkilenir. Bu yüzden kaynakların dağılımını belirlerken adil davranan ve çalışanların çabalarının farkında olup ödüllendiren örgütler destekleyici olarak değerlendirilir (Andrews ve Kacmar, 2001: 351). Örgüt içinde ödüllerin ve cezaların nasıl dağıtıldığı ve hak edenle etmeyenin ayırt edilip edilemediği çalışanların adaleti algılamasında belirleyicidir. Çalışanın yaptığı işin değerli görülmesi, iş ile ilgili olarak karşılaştığı zorluklarda gerekli desteğin sağlanması, ücret, terfi vb. konularda performansına bağlı olarak değerlendirilmesi, adam kayırmanın olmadığı bir yapıda gereken kararların adilce alınması çalışanın örgüte olan bağlılığını kuvvetlendirip performansını artıracaktır.

Örgütsel desteği en çok etkileyen faktörlerden biri olarak kabul edilen örgütsel adalet, çalışanların kendilerine adil davranıldığını bilmeleri açısından önemlidir. Kendisine adil davranıldığını hisseden çalışanlar örgütleri için elinden geleni yapıp daha etkili olma eğilimine girecektir. Diğer çalışanlarla kendisini karşılaştırıp, eşit işe eşit ücret alarak haksızlık yapılmadan çalıştırıldığını düşünen çalışanın işine ve örgütüne olan faydası üst düzeyde kalacaktır. Tam tersine, adaletin olmadığı bir ortamda bulunduğunu düşünen çalışanlar, istekli ve özverili bir çalışma tutumundan uzak olacaktır.

1.4.2.2.2. Yönetici Desteği

Örgütün temsilcileri olarak kabul edilen yöneticiler, kendilerine bağlı çalışanların başarılarını değerlendirdiğinden dolayı, çalışanlarla sürekli etkileşim halindedirler. Çalışanların yöneticilerinden gördükleri olumlu veya olumsuz tavır, çalışanlarda örgütün kendisini beğenip beğenmediğini düşünmesi noktasında algılar oluşturur (Özdemir, 2010: 98). Yöneticilerin astları ile ilgili verdikleri geri

bildirimler, onların performansı, liyakati, ücreti vb. konularda belirleyici rol oynar. Örgütün aracılığıyla olduğundan dolayı yöneticilerin çalışanları yönlendirmesi ve değerlendirmesinde, astlar bu tür destekleri kısmen yöneticinin kişiliğine değil, örgüte bağlama eğiliminde olurlar (Shanock ve Eisenberger, 2006: 689). Başka bir deyişle, çalışanlar yöneticiyi destekleyici olarak algıladıklarında, yöneticilere ve belki de organizasyona daha fazla bağlı kalırlar (Smith, 2005: 155). Bundan dolayı yönetici ile çalışan arasındaki ilişkilerin, doğrudan, samimi bir şekilde ve olumlu olarak yürütülmesi gerekir (Özbek ve Kosa, 2009: 193).

Yöneticinin desteği örgütsel desteğin algılanmasında önemli bir rol oynar. Yönetici ile kötü bir iletişim kurulması, örgütsel desteğin varlığının olmadığına ya da yönetici ile iyi bir iletişim kurulması, üst seviye örgütsel destek algısına yol açabilir. Çalışanın yöneticisinden hissettiği değerli görülme algısının, iş yaşamındaki tüm etkinliklerine olumlu bir şekilde yansımaları beklenir. Çünkü yönetici ile kurulan olumlu iletişim çalışmada huzur ve güven hissi doğurur. Çalışanın işinde daha emin bir şekilde adımlar atmasına, cesaretli kararlar vermesine ve amaca ulaşmak için daha fazla çaba göstermesine neden olur.

Yöneticilerin performansını arttırmak istediği astlarına verdikleri destekler yönetsel olabileceği gibi duygusal da olabilir (Fındıklı, 2014: 140). Astlarının iş performansı ve yaratıcılığını geliştirmek isteyen yöneticiler, onların destekleyici olarak algıladığı politika ve uygulamaları tercih etmelidir. Bu nedenle yönetim, çalışanların uygulamalar hakkındaki görüşlerini sunmalarını teşvik etmeli ve buna göre karşılık vermelidir. Yöneticilerin dikkatlerini, görevle ilgili hedeflerle sınırlamaktan ziyade, astlarına destek vererek, onların da destek verme sürecine katılmalarını sağlamaya yönelik adımlar atmaları kritik önem arz eder (Yu ve Frenkel, 2013: 1176). Buradan, örgütü ve çalışanı etkileyen yöneticilerin gerçekleştirdikleri herhangi bir eylemin, çalışanın örgütten hissettiği destek algısını etkileyeceği sonucuna varırız. Örneğin, çalışanları performans hedefleri koymaya katılmaya teşvik eden, çalışanlara iş performansı hakkında geri bildirim sağlayan, iyi performansı ödüllendiren veya çalışanların düşük performansını eğitim vb. yollarla

düzeltilmelerine yardımcı olan liderler, bu çalışanları örgütün üyesi olarak kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlar (Hutchison ve Garstka, 1996: 1353, 1363).

Örgütün, yöneticilere destek algısının önemini vurgulayarak buna yönlendirmesi ve yöneticilerin de astlarına bu doğrultuda gerekli desteği göstermesi gerekir. Örgütteki insan kaynakları uygulamalarının, çalışanların moral ve motivasyonunu arttıracak şekilde yürütülmesi teşvik edilmelidir. Çalışanların, yöneticiler tarafından baskı ile takip edilmediği, bunun aksine yardımcı olma eğiliminin varlığını hissettirici bir ortama ihtiyaç vardır. Yönetici çalışanın bir hatasında hemen yaptırım uygulayacak bir görüntüde olmamalıdır. Gerektiği yerde hatayı göz ardı edip, eksiklik varsa onları giderici yollar seçilmelidir. Bu sayede bireyler uygun iş şartlarının sağlandığını, başarılarının ödüllendirildiğini ve başarısızlıklarının göz ardı edilebileceğini bilerek huzurlu olur ve daha çok çaba gösterirler. Yöneticiler astlarına verdikleri destek ile onların kendilerini daha değerli ve faydalı bireyler olarak algılamalarını sağlayarak mutlu çalışanlar oluştururlar.

Yönetici ve astları arasındaki ifade biçimi, açık ve örtülü iletilen mesajlar vb. iletişimler, algılanan örgütsel destek bakımından oldukça önemlidir. Yöneticisi tarafından çalışana değer verilmesi ve övülmesi yüksek seviyede örgütsel destek algısını ortaya çıkarır (Tuna ve Boylu, 2016: 510). Yönetici desteği sayesinde çalışanlar yöneticileri tarafından takdir edildiklerini görüp yardımlaşma algısını hissederler. Hangi iletişim kanalıyla olduğuna bakılmadan, verilen desteğin belirgin bir şekilde aktarılması önemlidir. Ayrıca bireyin çıkarları ve iyiliği doğrultusunda yaklaşıldığının anlaşılması, örgütsel desteğin üst düzeyde algılanmasını sağlar. Bu yüzden yönetici desteğinin varlığı örgütsel destek algısını önemli derecede etkilemektedir.

1.4.2.2.3. İşin Yapısı ve Koşulları

Örgütsel ödüller ve işin koşulları, genel olarak insan kaynakları uygulamalarından geçmektedir (Allen vd., 2003: 103; Mert ve Bayrak Kök 2017: 86). Rhoades ve Eisenberger (2002: 711) ücret, itibar ve terfiinin örgütsel destek algısını olumlu etkilediğini belirtmiştir. Çalışanların refahını düşünen örgütlerin, gereksiz iş karmaşıklıklar ile tutarsız iş koşullarını azaltma ve iş görevlerine daha iyi

hazırlanması için çalışanların beklentilerini ve normlarını belirleme ve netleştirme olasılıkları daha yüksektir (Stamper ve Johlke, 2003: 572).

Örgütsel destek algısını idare etmede önemli faktörlerden biri olan işin koşulları, özellikle ücret düzeyi yetersiz çalışanların performansında kötü etki oluşturur (Oktay, 2016: 1149). Çalışanların, yaptıkları işin yapısını ve koşullarını iyi bir şekilde vurgulamak ve bu iş karşılığında ne gibi beklentilerinin olduğunu bilip tatmin olmalarını sağlamak gerekir. Çünkü insanların gereksinimlerini karşılaması için yaptıkları işin karşılığında ücret ve ödül gibi bazı değerleri kazanmaya ihtiyacı vardır. Çalışanı bu değerlerle özendirmek, algılarında iyi etkiler oluşturur (Halis, 2016: 323). Ücretin yanı sıra, terfi olanakları ve iş zenginleştirme gibi işin yapısı ve koşulları da, çalışanların işletmeyi olumlu bir şekilde değerlendirmesini sağladığı için örgütsel destek algısının artmasına neden olur (Altinoz vd., 2016: 429). Yaptığı işi anlamlı bulan çalışan, örgütü faydalı işler yapan ve kendisine de gelişim sağlayan bir kurum olarak değerlendirir. Uygun şartlar sağlandığında, farklı iş süreçlerinde çalışabileceğini ve gerekli atamaların yapılacağına inanır.

Ödül-ücret sistemi, kişisel gelişim olanakları, örgütte oturmuş kültür, bireylerin kendini güvende hissetmesi gibi işin yapısı ve koşulları örgütsel destek algısını etkilemede önemli faktörler arasındadır. Örgütte yapılan işlerin belirli bir düzende yapılması, bireyin alacağı sorumluluklarla kendini işletmede önemli bir konumda görerek hemen gözden çıkarılacak bir eleman olmadığına inanması, bilgi eksikliğinin olduğu durumlarda gerekli eğitimin örgüt tarafından sağlanacağı ve başarılarının ödüllendirileceği çalışan algısına yön verir. Zor şartlar altında çalıştığını düşünen bireyler örgütün onlar için bir şey yapmadığına inanır. Kendi rahatının düşünülmediği ve kendi çıkarına bir çaba olmadığı algısına sahip olur. Karmaşıklığın olmadığı örgütlerde, belirli bir düzende iş yaptığını algılayan ve bunun karşılığında hak ettiği takdiri, ücreti ve gerektiği yerde terfi alabileceğini algılayan çalışanlar ise daha yüksek destek algısına sahip olur.

1.4.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda algılanan örgütsel destek kavramının örgütsel davranışla ilgili birçok sonucu olduğu ifade edilmektedir

(Turunç ve Çelik, 2010: 212). Rhoades ve Eisenberger (2002: 701-703) bu sonuçları; örgütsel bağlılık, işle ilgili etki, işe katılım, performans, işte zorlanma, işte kalma arzusu ve işten ayrılma davranışı olarak ifade etmektedir. Örgütler ve yöneticiler, örgütsel desteğin etkilerini en üst düzeye çıkarmak ve en iyi sonuçlar almak için, belirli zorluklarla mücadele etmeli ve engel olan etkenlerini azaltmalıdır (Zhang vd., 2016: 13). Fakat çalışanların refahını arttırmaya yönelik gerçek bir girişimden ziyade, bir imaj oluşturmak için zorunlu çabaların gerçekleştirilmesi istenen sonuçları muhtemelen vermeyecektir. Çalışanın refahını desteklemeye yönelik çabaların, işyeri tarafından iyi niyetli olarak yapıldığını çalışan hissedebilmelidir (Byrne ve Hochwarter, 2008: 56). Sonuçları itibariyle örgüte olumlu etkileri olduğundan dolayı, örgütsel desteğin çalışanlarca algılanması önemlidir. Doğru bir şekilde uygulanan örgütsel destek, çalışanların olumlu algılarla örgüt içinde faydalı bireyler olmalarını sağlar. Çalışmamızda algılanan örgütsel desteğin sonuçları; psikolojik ve davranışsal olarak iki başlık altında toplanmıştır.

1.4.3.1. Psikolojik Sonuçları

Örgütsel desteğin algılanmasının önemli sonuçlarından biri, çalışanların örgütlerini psikolojik olarak sahiplenmesidir (Ötken, 2015: 120). Algılanan örgütsel destek, örgütün kendilerine bağlı olduğunu düşündürerek çalışanların aidiyet ihtiyacını karşılar. Ayrıca çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayarak performans artışına neden olur. Örgütte, kendisinin üstün performans gösteren birey olarak değerlendirilmesi ve başarılarından gurur duyulması çalışanın saygınlık ihtiyacını karşılar. Stresli durumlarda halden anlayan bir anlayış ve maddi yardım sağlanacağı yönündeki beklentileri güçlendirir (Armeli vd., 1998: 289). Organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmede yardım etme arzusunu artırır. Sonuç olarak, psikolojik iyi oluş ile neticelenir (Kurtessis vd., 2017: 1855). Desteğin olduğu bir örgütte çalışanlar yaptığı işi severek yürütür ve ortaya koyduğu çabadan mutlu olur. Mutluluğun olduğu ortamda verimlilik, etkililik, uyum ve başarı olur. Yani örgütsel desteğin algılanması mutluluğu, mutluluk da başarıyı getirir. Ayrıca örgütsel desteği hisseden çalışanın önemsenmesinin ve kendini örgüte ait hissetmesinin bir sonucu olarak örgüte olan duygusal bağlılığı artar.

Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyesi, örgütün onların refahını önemsemesi hakkındaki içsel duygularını yansıtır. Örgütsel destek algısına sahip çalışanlar, iş ve yaşam desteğine ihtiyaç duydukları durumlarda örgütün yardım eli uzatmaya istekli olduğuna, kendilerine kişisel olarak saygı duyulduğuna, işçiler arasında işbirliğinin arttığına, kendilerine değer verildiğine ve takdir edildiğine inanırlar (Chiang ve Hsieh, 2012: 182). Örgütlerinin kendileriyle ilgilendiğini düşünmesiyle tükenmişlik hissi azalan (Jawahar vd., 2007: 148) ve mutluluk duygusu artan çalışanlarda, daha fazla çaba harcama eğilimi görülür ve bu çabaları karşılığında ödüllendirileceği beklentisi oluşur (Altinoz vd., 2016: 428). Bu sayede bir organizasyonun daha iyi performans göstermesi için, örgütsel destek algısı ile çalışanlarda işe ilgi ve sürece katkı isteği uyandırılır (Eisenberger vd., 1986: 501).

Örgütsel destek algısı çalışanların fiziksel ve ruhsal durumlarını etkiler. Gurur, saygınlık, bağlılık, tatmin, onaylanma duygusu, duygusal destek vb. birçok psikolojik duruma neden olur. Örgütsel desteğin çok kapsamlı psikolojik sonuçları gözlemlenerek buna uygun politikalar izlenmelidir. Örgütsel desteğin doğru bir şekilde ve üst düzeyde algılanmasının sağlanması gerekir. Yüksek düzeyde örgütsel desteği algılayan bireyler, işlerine sarılırlar. Alternatif iş arayışları onların ilgisini çekmez ve dikkatini dağıtmaz. İş ortamında olmaları onları psikolojik olarak baskılamaz, iş ortamında düzgün bir psikolojiye sahip olurlar.

1.4.3.2. Davranışsal Sonuçları

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, işlerine karşı gösterdikleri tutum ve davranışlarına yön verir (Ötken, 2015: 116; Yılmaz ve Görmüş, 2012: 4488; Akgündüz ve Çakıcı, 2015: 29; Loi vd., 2006: 103). Çalışanların olumlu tutumları, arzu edilen davranışlar için gerekli bir öncül olarak hizmet ettiğinden dolayı, bu tutum ve davranışların farkında olunması gerekir (Riggle vd., 2009: 1029). Organizasyonların çalışanlarına bağlılıkları sayesinde çalışanlar için önemli davranışsal sonuçlar doğuran örgütsel destek algısı (Eser, 2011: 366), bireysel tutumlarında yol açtığı önemli etki ile çalışanların organizasyonun beklentilerine karşılık vermelerine yardımcı olur (Turunç ve Çelik, 2010: 209-212). Çalışanlar örgütsel desteği hissetmeleri sonucunda, örgütsel hedeflere ulaşmak için ekstra çaba

gösterir (Muneer vd., 2014: 52). Örgüt tarafından çalışanların izlenip davranışlarının analiz edilerek buna bağlı örgütsel destek verilmesi daha anlamlı sonuçlar doğurur. Algılanan örgütsel destek çalışanların davranışlarını, davranışlar da örgütün ulaşmak istediği başarıyı etkiler.

Örgütlerinin kendilerine destek vererek iyilik yaptığını düşünen çalışanlar, birçok olumlu tutum ve davranışlar sergilerler. Bu olumlu davranışlardan biri de çalışanların yaratıcılığıdır (Akgunduz vd., 2018: 111). Çalışanlar herhangi bir organizasyonun temel kaynaklarıdır ve samimi bir katılım, memnuniyet ve yaratıcılık olmadan sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edilemez. Yöneticiler, çalışanların kendi örgütleri için değerli varlıklar olduklarını ve refahlarının önemli olduğunu hissettirmek için çalışanların algılanan örgütsel desteğini arttırmaya önem vererek, çalışanları işlerine daha fazla çaba göstermeye ve yaratıcılıklara ilham vermeye teşvik edebilir (Suifan vd., 2018: 126). Bunun sonucu olarak da, algılanan örgütsel destek çalışan yaratıcılığını geliştirir (Zhang vd., 2016: 13). Bu durumda, yüksek düzeyde kurumsal destek algılayan çalışanlar, yaratıcı davranışlar sergilemede daha istekli olurlar (Tang vd., 2017: 1319).

Ayrıca örgütsel destek algısı, örgüte yardımcı olacak yenilikçi davranışların ortaya çıkmasına neden olur (Eisenberger vd., 1990: 55). Çalışanın manevi değerlerine ve kurumsal destek algılarına vurgu yapılmasının sonucunda, kişisel ve kurumsal değerlerin daha iyi uyuşması yoluyla yenilikçi iş davranışı olumlu etkilenir (Afsar ve Badir, 2017: 105). Bireyin çalıştığı örgütünün kendisini nasıl gördükleri ile ilgili algısı; niyet ve gayretini etkiler. Bunun sonucunda birey ya yenilikleri arar ya da önemli görse bile kurum desteğini arkasında hissetmediği için geri çekilme davranışına yönelir (Kayasandık, 2017: 513)

Örgütte bireyin sürece katkısına ve refahına çok az değer verilmesi, algılanan örgütsel desteği azaltacak ve dolayısıyla çalışanın işverene karşı yükümlülük algısı da azalacaktır. Bu da çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını düşürüp, standart iş aktiviteleri ve ekstra rol davranışları konusundaki performansını azaltacaktır. Dolayısıyla çalışanların işe katılımları ve devamları azalacak ve başka bir iş aramak veya erken emekli olmak gibi farklı çalışan davranışları sergilenecektir (Eisenberger

vd., 1997: 813). Algılanan örgütsel destek çalışanlar tarafından değer verilen bir kaynak olarak kabul edildiğinden dolayı, örgütte kalma arzusuna yol açacaktır (Panaccio ve Vandenberghe, 2009: 226).

Örgütsel destek algısı birçok tutum ve davranışı ortaya çıkarır. Örneğin örgütsel desteği algılayan çalışanlar daha performansla çalışır. İşe devamlılıkları ve işten aldıkları tatmin artar. Örgüte aidiyet hissederek bağlılıkları artar. Desteği algılamayan çalışanlar ise, iş değiştirme eğilimine girer ve işyerinde sürekli personel değişimi olur. Tabi bu davranışlar bireyden bireye farklılık gösterebilir. Aynı davranışa neden olduğu durumlarda bile, bu davranışlar farklı düzeylerde gösterilebilir. Aynı örgütsel desteği alan iki çalışandan biri diğerinden daha az destek algısı hissedebilir. Bu nedenlerden ötürü, örgütte uygulanan destek politikalarının iyice belirlenerek en üst düzeyde davranışsal sonuçlar alınması gerekir.

1.4.4. Algılanan Örgütsel Destek Konusunda Yapılan Çalışmalar

Eski bir kavram olan ve uzun yıllardır birçok çalışmada incelenen algılanan örgütsel destek, yerli ve yabancı çalışmalarda genellikle bağımsız ve aracı değişken olarak kullanılmıştır. Yani örgütsel destek algısının hangi örgütsel davranış kavramları üzerinde etkisi olduğunu belirlemeye yönelik çalışmalar yoğun bir şekilde yapılmıştır. Örgütsel destek algısını değiştiren faktörler üzerine yapılan araştırma sayısı ise azdır.

1.4.4.1. Algılanan Örgütsel Destek Konusunda Yapılan Yerli Çalışmalar

Çalışanların örgütsel destek algısını etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik yapılan yerli çalışmalarda, Eser (2011) güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini incelemek üzere kamu kuruluşları ve özel sektörde görev yapan 334 çalışanla yürüttüğü çalışmada güven ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin zayıf seviyede pozitif ve anlamlı olduğunu saptamıştır. Bir başka çalışmada stratejik girişimciliğin algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerine etkisini inceleyen Yılmaz ve Görmüş (2012) Uşak ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren 8 işletmedeki 138 çalışan üzerinde yapılan anket sonuçlarında, stratejik girişimciliğin hem algılanan örgütsel destek hem de örgütsel öğrenme ile pozitif ilişkiye sahip

olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme arasında pozitif kuvvetli ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) ise ilişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemek üzere Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 750 akademisyene anket uygulamışlardır. İlişkisel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin, algılanan örgütsel desteği azaltıcı ve işten ayrılma niyetini arttırıcı etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Yerli literatürde örgütsel desteğin çokça incelenen bir kavram olduğu, hatta bazı konularla arasındaki ilişkinin etkisinin defalarca araştırdığı görülmüştür. Örgütsel destek algısının örgütsel davranışlar üzerindeki etkileri fazlaca incelenmesine rağmen, son yıllarda birçok çalışmada yeniden incelenmiştir.

Soyalın vd. (2016) Gaziantep’te tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki 135 çalışan ile yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Kaplan ve Ögüt (2012) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki 418 çalışan ile anket çalışması yürütmüşlerdir. Algılanan örgütsel desteğin, duygusal ve normatif bağlılık ile arasında pozitif yönlü, devam bağlılığı ile arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer bir çalışmada Özdevecioğlu (2003) Kayseri’de mobilya sektöründe faaliyet gösteren 5 büyük fabrikada çalışan 433 kişi ile çalışma yaparak, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu belirtmiştir. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen bir başka çalışmada Güney vd. (2007) Bursa ilinde bulunan bir devlet hastanesi ve üç özel hastanede 100 doktor ve hemşireye anket uygulamışlardır. Araştırmaları sonucunda, algılanan örgütsel desteğin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve olumlu bir etki oluşturduğunu, fakat örgüt-temelli öz-saygının bu ilişkide düzenleyici rolü olmadığını ortaya çıkarmışlardır. Yine algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ilişkisinde araştırma yapan Üren ve Çorbacioğlu (2012) Uşak ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren 323 yönetici ve asistan üzerindeki çalışmalarını

sonucunda, örgütsel desteğin, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olurken, devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişkide olmadığını tespit etmişlerdir.

Turunç ve Çelik (2010) algılanan örgütsel desteğin birçok farklı örgütsel davranış üzerindeki etkisini, Ankara’da savunma sektöründe faaliyet gösteren özel bir firmadaki 172 çalışan ile anket çalışması yaparak incelemişlerdir. İncelemeleri sonucunda elde ettikleri bulgularda, algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi de anlamlı bir şekilde arttırdığı sonucuna varmışlardır. Aynı anket veri setiyle farklı bir çalışma yapan Turunç ve Çelik (2010) çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin, örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisini incelemişlerdir. İstatistiksel analizleri neticesinde, algılanan örgütsel destek ve iş stresinin, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilediğini ve algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü ortaya koymuşlardır. Alparslan vd. (2014) algılanan örgütsel desteğin yardım etme davranışı üzerine etkisini ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü belirlemek için, Isparta’daki kamu hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan 152 hasta personeli üzerine anket çalışması uygulamışlardır. Bulgularında, örgütsel destek algısının artmasının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilediğini, örgütsel özdeşleşmenin de yardım etme davranışını ortaya çıkardığını ve ayrıca örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisi olduğunu saptamışlardır. Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü tespit etmeye çalışan Fındıklı (2014) İstanbul’da bir kamu kuruluşundaki 341 çalışan ile yapılan anket sonucunda, örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Örgütsel özdeşleşmenin ise bu ilişkiye kısmi aracılık ettiğini belirlemiştir.

Eğriboyun (2013) ise algılanan örgütsel desteğin örgütsel güven üzerindeki etkisini Bolu’da bulunan ortaöğretim okullarında çalışan 601 okul yöneticisi ve öğretmen üzerinde anket çalışması yaparak araştırmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

ilişki olduğunun yanında, örgütlerinin kendilerine destek olduklarına inanan çalışanların, güven duygularının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Akkoç vd. (2012) Ankara’da yazılım üzerine faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 348 kişi ile algılanan örgütsel destek ve örgütlerde gelişim kültürünün iş tatmini ve iş performansına etkisinde güvenin aracı rolünü incelemiştir. Algılanan örgütsel desteğin diğer faktörler üzerinde etkileri olduğunu ve ayrıca algılanan örgütsel destek ve gelişim kültürünün çalışanların iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisinde güvenin kısmi aracılık etkisini belirlemiştir. Özdemir (2010) ise algılanan yönetici desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini ölçmek üzere Ankara’da 8 ilköğretim okulunda 172 öğretmene uyguladığı anket çalışması sonucunda, bu ikili arasında ilişki olduğunu bulmuştur. Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı arasındaki ilişkileri inceleyen Sökmen vd. (2015) Türkiye’de 8 kamu üniversitesindeki araştırma görevlilerden elde ettikleri 300 anket formu verilerine göre, algılanan örgütsel destek ile hem örgütsel özdeşleşme hem de yönetici etik davranışları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Özbek ve Kosa (2009) örgütsel desteğin yanı sıra birçok faktörün hizmet kalitesi üzerine etkisini incelemek üzere Kırgızistan’da 174 banka çalışanı ile yaptıkları çalışmada örgütsel destek ile hizmet kalitesinin doğrusal ve pozitif yönde bir ilişkisi olduğunu vurgulamışlardır. Örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisini inceleyen Kasalak ve Aksu (2014) Akdeniz üniversitesindeki 214 araştırma görevlisi ile çalışma yürüterek, algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcı olduğunu belirlemiştir.

Ötken (2015) algılanan örgütsel desteğin boyutları (işle ilgili destek ve duygusal destek) ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel adaletin rolünü incelemek amacıyla İstanbul’da farklı sektörlerde çalışan 250 kişi ile anket çalışması yapmıştır. Elde ettiği sonuçlarda, algılanan örgütsel desteğin her iki faktörünün de psikolojik sahiplenme ile pozitif ilişkili olduğu ve örgütsel adaletin tüm boyutlarının (dağıtım, etkileşimsel ve işlemsel adalet), işle ilgili destek ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici rol oynadığını ortaya çıkarmıştır. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel stresin aracı rolünü Türkiye’de faaliyet gösteren 5

yıldızlı otel çalışanlarından 407'sine anket uygulayarak belirlemek isteyen Akgündüz ve Çakıcı (2015) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel desteğin hem örgütsel vatandaşlık hem de örgütsel stres üzerinde pozitif etkisi olduğunu saptamışlardır. Ayrıca örgütsel stresin, algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide tam aracılık rolü olduğunu vurgulamışlardır. Tuna ve Boylu (2016) ise algılanan örgütsel desteğin üretkenlik karşıtı iş davranışları (hırsızlık, geri çekilme ve kötü davranma) üzerine etkilerini incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel desteğin hırsızlık, geri çekilme ve kötü davranma boyutları ile negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır.

Algılanan örgütsel destek kavramı yerli bazı çalışmalarda aracı değişken olarak da kullanılmıştır.

Eser ve Ensari (2016) İstanbul ilinde özel ve kamu sektöründe çalışan 217 kişi ile yaptıkları anket çalışmasında, yöneticilerin bilgi paylaşımı davranışının çalışanların bilgi paylaşımı sonucu değersiz olma kaygısını azalttığını ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişkiye aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Çakar ve Yıldız (2009) örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün olup olmadığını, bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren 12 firmada çalışan 356 kişi ile yaptıkları anket analizleriyle incelemişlerdir. İncelemeleri sonucunda, adalet algıları ile iş tatmininin boyutları (işin özelliklerinden tatmin, yöneticiden tatmin ve ödül-ücret sisteminden tatmin) arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin tam ve kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu vurgulamışlardır. Başka bir çalışmada benzer olarak Demirel (2013) mesleki stresin iş tatmini üzerindeki etkisine örgütsel desteğin aracılık rolünü araştırmak amacıyla Türkiye'deki hâkim ve savcılardan 393'ü üzerinde uyguladığı anket sonuçlarında, örgütsel adaletin mesleki stres ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu belirtmiştir.

Yerli çalışmalar göstermiştir ki, algılanan örgütsel destek yıllar öncesine dayanan ve çok fazla incelenen bir kavramdır. Fakat çok incelenmiş olması bu kavramın önemini azaltmamıştır, çünkü literatüre yeni giren kavramlar oldukça örgütsel destek algısının bu kavramlarla karşılaştırıldığı görülmektedir. İncelenen

çalışmalarda, aracı etkisinin varlığının tespit edilmesine rağmen, birçok ilişkide aracı olarak henüz incelenmemiştir.

1.4.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Konusunda Yapılan Yabancı Çalışmalar

Örgütsel destek algısına etki eden faktörlerin incelendiği yabancı çalışmalarda, Mert ve Bayrak Kök (2017) çalışan yaratıcılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Pamukkale Teknokent’de bulunan çalışanlardan 177 kişi ile araştırmalarını yürütmüşlerdir. Çalışanların yaratıcılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını bulmuşlardır.

Algılanan örgütsel desteğin farklı değişkenler üzerindeki etkisini inceleyen çokça yabancı çalışma yapılmıştır.

Algılanan örgütsel desteğin çoklu değişkenlerle incelendiği çalışmalarında Settoon vd. (1996) Amerika Birleşik Devletleri’nin güneyindeki büyük bir metropol bölgesinde bulunan bölge hastanesinde istihdam edilen çalışanlardan rasgele seçilen 254’ü üzerinde anket uygulamış ve anket sonuçlarında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki varken, lider üye değişimi, rol-içi davranışlar ve vatandaşlık ile arasında anlamlı ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüt temelli benlik saygısının aracı rolünü incelemek üzere Uçar ve Ötken (2010) İstanbul ilinde çalışan 148 beyaz yakalı ile çalışma yürütmüşlerdir. Analizlerinde, algılanan örgütsel desteğin, duygusal ve normatif bağlılık ile arasında pozitif ve anlamlı, devam bağlılığı ile arasında ise negatif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Örgüt temelli öz saygının; algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisine kısmi aracılık, devam bağlılığı üzerine etkisine tam aracılık ettiği, normatif bağlılık üzerindeki etkisine ise aracılık etmediğini belirtmişlerdir. Shore ve Wayne (1993) ise algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılığın boyutları (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) ve örgütsel vatandaşlığın birbiri ile ilişkisini incelemek üzere Amerika Birleşik Devletleri’nde bulunan çok uluslu büyük bir şirkette görev yapan 383 çalışan ve onların yöneticileriyle anket çalışması yapmışlardır.

Çalışmaları sonucunda, algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılığın, örgütsel vatandaşlık ile pozitif ilişkili olduğunu, devam bağlılığının örgütsel vatandaşlık ile negatif ilişkili olmasına rağmen algılanan örgütsel desteğin en iyi belirleyicisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Han vd. (2009) algılanan örgütsel desteğin bilgi paylaşımı üzerine etkisini ve bu etkide güvenin aracı rolünü, ayrıca yüksek bağlılıkla yürütülen insan kaynakları yönetiminin bu değişkenler üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla 177 yönetici ve 796 çalışan üzerinde anket çalışması yapmışlardır. Elde ettikleri bulgularda, yüksek bağlılıkla yürütülen insan kaynakları yönetiminin sadece algılanan örgütsel destek ile anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu, bilgi paylaşımı ve güven ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığını belirlemişlerdir. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin, güven ve bilgi paylaşımı ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu, güvenin ise algılanan örgütsel destek ile bilgi paylaşımı arasında aracı rolü olduğunu ortaya koymuşlardır. Kafashpour vd. (2015) ise algılanan örgütsel desteğinin, mesleki bilgi paylaşımına etkisini incelemek amacıyla İran'ın Yasuj şehrinde bir hastanede çalışan tüm hemşirelerden elde ettikleri 104 anket sonuçlarında, örgütsel bilgi odaklı atmosferin (yöneticilerin örgütsel destek sağlamasının), hemşirelerin bilgilerini paylaşma motivasyonunu anlamlı derecede olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir.

Zhang vd. (2016) algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş stresinin arabulucu rolünü 6 Koreli şirkette 198 çalışandan toplanan anket verilerini analiz ederek incelemişlerdir. Eski çalışmaların aksine, yakın zamandaki çalışmaların algılanan örgütsel destek ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi tutarsız çıkarmasından dolayı bu ilişkiyi iş stresinin yönlendirip yönlendiremeyeceğini ele almışlardır. Sonuç olarak, iş stresinin bu ikili arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığını ve iş stresinin bazı boyutlarının (meydan okuma streslerinin yüksek ve engelleyici streslerin düşük olduğu durumlarda) pozitif ilişkiler içinde olduğunu belirtmişlerdir. Eisenberger vd. (1990) algılanan örgütsel desteğin yenilikçilik, işe katılım ve performans üzerindeki etkisini incelemek üzere 533 çalışan üzerinde yaptıkları anket çalışması sonucunda, algılanan örgütsel desteğin, bu üç değişkenle pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Alpkın vd.

(2010) ise örgütsel desteğin ve beşeri sermayenin şirketin yenilikçi performansı üzerine etkilerini test etmek için Türkiye'de imalat sektöründe faaliyet gösteren 184 çalışan ile yaptıkları anket çalışması sonucunda, örgütsel desteğin boyutlarından sadece fikir gelişimi için yönetici desteği ve risk alma toleransının, yenilikçi performans üzerinde olumlu etkileri olduğunu vurgulamışlardır. Farh vd. (2007) algılanan örgütsel destek ile iş sonuçları arasındaki ilişkide güç mesafesi ve gelenekselliğin arabulucu etkisini incelemişlerdir. Çin'deki 163 yönetici ile yaptıkları çalışma sonucunda, hem güç mesafesini hem de gelenekselliğin, algılanan örgütsel desteğin iş sonuçları ilişkisini geliştirerek arabuluculuk ettiğini saptamışlardır.

Aracı veya arabulucu değişken olarak incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile ilgili yabancı çalışmalar da yapılmıştır.

Allen vd. (2003) algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık etkisini ve ayrıca işten ayrılma niyetini incelemek üzere 215 satış elemanı ve 197 sigorta acentesi elemanı ile anket çalışması yürütmüşlerdir. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında aracılık ettiğini ve işten ayrılma niyetiyle olumsuz bir ilişkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Erdogan ve Enders (2007) ise lider-üye etkileşiminin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin arabulucu rolünü Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bir market zincirinin 6 mağazasında çalışan 210 ast ve 38 yönetici ile yaptıkları çalışmayla incelemişlerdir. Çalışanlar, yöneticilerinde örgütsel destek algısını yüksek hissettiklerinde, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin daha güçlü olduğunu söylemişlerdir. Ayrıca lider-üye etkileşimi, sadece yöneticiler yüksek algılanan örgütsel desteğe sahip olduklarında performansla ilişkili bulunduğunu tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada Apandi vd. (2015) kendini tanımlama faktörlerinin (kişilik özellikleri, içsel motivasyon, duygusal zeka ve aidiyet duygusu) bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin arabulucu rolü ile ilgili literatür taraması yaparak, kendini tanımlama faktörleri ile bilgi paylaşımı arasında ilişkiler olduğunu kavramsal çerçevede ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca yaptıkları bu derleme çalışmasında algılanan örgütsel desteğin bu ilişkilerde önemli rol oynadığı fikrine önem verildiğini vurgulamışlardır. Al-

Hussami (2008) iş tatminini etkileyen birçok faktörle (örgütsel bağlılık, işlemsel liderlik, dönüşümcü liderlik ve eğitim seviyesi) birlikte algılanan örgütsel desteğin etkisini de araştırmak üzere Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan rasgele seçilen 4 bakım evinde çalışan personellerden yine rasgele seçilen 192 hemşire ile çalışma yapmıştır. Çalışması neticesinde, iş tatmini ile algılanan örgütsel desteğin diğer faktörlerden daha çok ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Eisenberger vd. (2002) algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla birçok farklı grup üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Yaptıkları çalışma, 493 perakende satış elamanı ile yapılan anket uygulamasıdır. Uygulamaları sonucunda, algılanan örgütsel desteğin, algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki olumsuz ilişkiye tamamen aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Benzer bir çalışmada Maertz Jr vd. (2007) 225 sosyal hizmet çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel desteğin aracılığı olmadan, algılanan yönetici desteğinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olmadığını, fakat algılanan örgütsel desteğin, normatif ve duygusal bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca Loi vd. (2006) çalışanların adalet algılarının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü Hong Kong'daki 514 avukat ile yaptıkları çalışma ile incelemişlerdir. İncelemeleri sonucunda, hem işlemsel adaletin hem de dağıtımçı adaletin örgütsel destek algısının gelişmesine katkıda bulunduğunu ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır.

Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) yaptıkları çalışmada örgütsel ve kariyer faktörleri ile yaşlı işçilerin örgütlerinde kalma niyetleri arasındaki ilişkileri Kanada'da 239 yönetici ve profesyonel çalışan üzerinde incelemişlerdir. İncelemeleri sonucunda, algılanan örgütsel desteğin, hem eğitim ve gelişim pratikleri arasındaki hem de iş içeriği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini saptamışlardır. Allen (1992) ise iletişim ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı faktörünü incelemek için 244 üniversite çalışanından toplanan anket verileri ışığında, algılanan örgütsel desteğin, iş arkadaşlarının iletişimi ile

bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir. Algılanan örgütsel destek, bilgi paylaşımı, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbiri ile ilişkisini inceleyen Muneer vd. (2014) Malezya’da 20 farklı palmye yağı üretim tesisinde çalışan 159 kişiden toplanan anket verilerini SPSS ve LISREL programlarını kullanarak analiz etmişlerdir. Analizleri sonucunda, örgütsel bağlılığın, hem algılanan örgütsel destek ile bilgi paylaşımı davranışı arasındaki ilişkiye hem de örgütsel güven ile bilgi paylaşımı davranışı arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini bulmuşlardır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin, örgütsel güven ve örgütsel bağlılığın bilgi paylaşımı davranışı üzerine etkisinde pozitif aracılık ettiğini belirtmişlerdir.

Eski zamandan beri algılanan örgütsel destek kavramı ile birçok kavramın karşılıklı etkileşiminin incelendiği görülmektedir. Buna karşın algılanan örgütsel destek ile bilgi paylaşımı, yaratıcılık ve yenilikçilik etkileşiminin ele alındığı pek fazla çalışma yapılmamıştır. Fakat özellikle son birkaç yılda algılanan örgütsel desteğin bilgi paylaşımı ve çalışan yaratıcılığı ile ikili olarak ele alındığı çalışma sayısının arttığı dikkat çekmektedir. Algılanan örgütsel desteğin aracı rolü ile ilgili yabancı yazında birçok çalışma olmasına rağmen, yerli çalışmaların sayısı henüz yeterli değildir.

Algılanan Örgütsel Desteğin (AÖD) yerli ve yabancı çalışmalarda bağımlı, bağımsız ve aracı değişken olarak, diğer hangi örgütsel davranış kavramları ile incelendiği ve bu incelemeler sonucunda hangileriyle pozitif (+), negatif (-) ve etkisiz (0) ilişkilerde olduğu Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Destek ile Beraber Ele Alınan Örgütsel Davranış Kavramları ve İlişki Yönü

YERLİ ÇALIŞMALAR		
AÖD – BAĞIMLI	AÖD – BAĞIMSIZ	AÖD – ARACI
Bilgi Paylaşımı (+)	Bilgi Paylaşımı (+)	Bilgi Paylaşımı – Değersiz Olma Kaygısı ilişkisi (kısmi aracılık)
Güven (+)	Çalışan Yaratıcılığı (+)	
Stratejik Girişimcilik (+)	Yenilikçi Davranış (+)	Örgütsel Adalet – İş Tatmini ilişkisi (tam aracılık)
Örgütsel Öğrenme (+)	Örgütsel Bağlılık (+)	

Tablo 4. (Devamı)

YERLİ ÇALIŞMALAR		
AÖD – BAĞIMLI	AÖD – BAĞIMSIZ	AÖD – ARACI
Psikolojik Sözleşme İhlali (-)	İş-Aile Çatışması (-)	Mesleki Stres – İş Tatmini ilişkisi (kısmi aracılık)
	Aile-İş Çatışması (-)	
	İşten Ayrılma Niyeti (-)	
	Örgütsel Özdeşleşme (+)	
	Yardım Etme Davranışı (+)	
	Örgütsel Güven (+)	
	İş Tatmini (+)	
	İş Performansı (+)	
	Hizmet Kalitesi (+)	
	Örgütsel Sinizm (+)	
	Psikolojik Sahiplenme (+)	
	Örgütsel Vatandaşlık (+)	
	Örgütsel Stres (+)	
	Üretkenlik Karşıtı İş Dav. (-)	
YABANCI ÇALIŞMALAR		
AÖD – BAĞIMLI	AÖD – BAĞIMSIZ	AÖD – ARACI
Çalışan Yaratıcılığı (+)	Bilgi Paylaşımı (+)	Örgütsel Güven – Bilgi Paylaşımı ilişkisi (kısmi aracılık)
	Çalışan Yaratıcılığı (+)	
	Yenilikçi Davranış (+)	Örgütsel Bağlılık – Bilgi Paylaşımı ilişkisi (kısmi aracılık)
	Örgütsel Bağlılık (+)	
	LMX (0)	Kendini Tanımlama Faktörleri – Bilgi Paylaşımı (arabulucu)
	Rol-İçerik davranışlar (0)	
	Örgütsel Vatandaşlık (0)	Örgütsel Bağlılık – İş Tatmini ilişkisi (kısmi aracılık)
	Örgütsel Güven (+)	
	İşe Katılım (+)	LMX – İş Tatmini ilişkisi (arabulucu)
	Performans (+)	
	İş Sonuçları (+)	LMX – Performans ilişkisi (arabulucu)
	İşten Ayrılma Niyeti (-)	
	İş Tatmini (+)	Yönetici Desteği – İşten Ayrılma Niyeti ilişkisi (tam aracılık)
		Örgütsel Adalet – Örgütsel Bağlılık ilişkisi (kısmi aracılık)
		Örgütsel Adalet – İşten Ayrılma Niyeti ilişkisi (kısmi aracılık)
		İş İçeriği – İşten Ayrılma Niyeti ilişkisi (kısmi aracılık)
		İletişim – Örgütsel Bağlılık ilişkisi (kısmi aracılık)

İKİNCİ BÖLÜM

BİLGİ PAYLAŞIMININ ÇALIŞAN YARATICILIĞI VE YENİLİK YAPMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜ: BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşletmelerin verimliliğini arttırmak ve devamlılığını sağlamak için günümüze kadar birçok çalışma yapılmış ve çalışan davranışlarını anlamak ve iyileştirmek için çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı, bireysel yenilikçilik ve algılanan örgütsel destek bu teoriler arasında yer almaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların örtülü bilgi paylaşımı ile yaratıcılıkları ve yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkararak, bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı etkisi olup olmadığını incelemektir. Çalışanların bilgi paylaşımı içinde olmalarının onların örgütsel destek algısına olumlu etki sağlayacağı veya örgütsel destek algısı artan çalışanların bilgilerini paylaşmaktan çekinmeyeceği ve bunun da çalışanların işletmedeki verimliliğine olumlu etki yaparak yaratıcılık düzeylerini ve yenilik yapma davranışlarını arttıracığı varsayılmıştır.

Bu temel amacın yanı sıra çalışmamızın ikincil amacı, bazı demografik özelliklere göre bilişim çalışanlarının örtülü bilgi paylaşımında, yaratıcılık düzeyinde, yenilik yapma davranışında ve örgütsel destek algısında farklılıklar olup olmadığını tespit etmektir.

İşletmeler için değerli görülen bilişim teknolojileri çalışanlarının katkısı, işletmelerde kaliteli işlerin yapılabilmesi için oldukça önemlidir. Bilişim çalışanlarının teknik bilgi ve becerilerini (örtülü bilgi paylaşımı) diğer örgüt üyelerine aktarmaları, diğer çalışanların da becerilerinin artmasına katkıda bulunarak çalışanların güvenini ve örgütlerinden aldıkları destek algısını arttıracaktır. Çalışanların, örgütünde kalmakla kariyerine önemli katkılar sağlanacağını bilmeleri ve teknik bilgi ve becerileriyle faydalı olduklarını hissetmeleri örgütte çalışmaktan mutluluk duymalarını ve kendilerinin de örgüte daha faydalı olmalarını

sağlayacaktır. Hem bilgi paylaşımı örgütsel destek algısını hem de örgütsel destek algısı bilgi paylaşma eğilimini olumlu etkileyerek çalışanların örgüte daha çok katkı vermelerini sağlayacaktır. Yani teknik bilgi paylaşımının yüksek kalitede olması çalışanların örgütsel destek algısını arttırarak yaratıcılıklarını ve yenilikçi davranışlarını arttıracaktır.

Teknik bilgi paylaşımı düşük olan bir işletmede, çalışanlar yenilikleri öğrenmede güçlük çekeceğinden dolayı yeni şeyler öğrenemeyen çalışanların yeni fikirleri sunması güç olacaktır. Bunun sonucu olarak da, işletmelerde çok önemli bir yere sahip olan bilişim çalışanlarının verimliliği ve etkinliği olumsuz olarak etkilenecektir. Bu sebeple çalışanların işletmenin alt yapısını özümsemesi ve faydalı çözümler üretebilmesi imkânsız hale gelecektir. İşletmenin üyelerin katkısına değer vermesi algısı olan örgütsel destek bu olumsuz durumu ortadan kaldıracabilecek etkenlerden biri olarak görülmektedir.

Genellikle bilginin çok önemli olduğu 21. yüzyılda bilgiyi işleyen bilişim teknolojileri çalışanlarının bilgi paylaşımının yaratıcı ve yenilikçi davranışlarına etkisinin örgütsel destek ile arttırılabileceği öngörülmektedir. Bu çalışma çalışanların örgüt içinde diğer çalışanlar ile teknik bilgi paylaşımına göre örgütsel destek algısının olumlu olarak etkileneceği, destek algısı artan çalışanların da kendilerini iş rollerine vermeleri, yaratıcılık ve yenilikçiliklerini ortaya koymaları konusunda yol göstermesi açısından önem taşımaktadır.

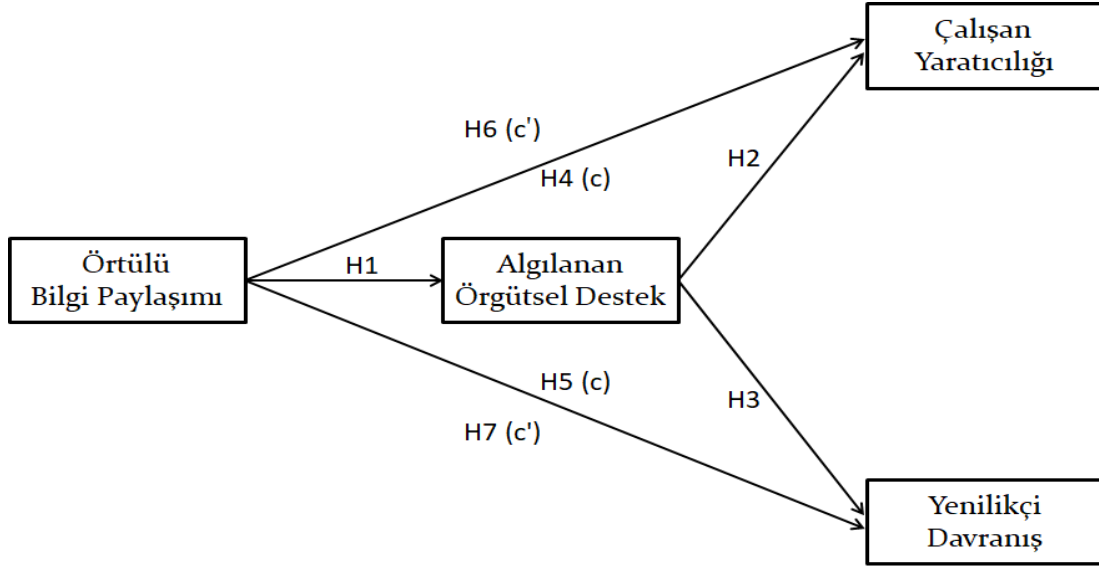
İşletmelerdeki çalışanların yaratıcılık düzeyini ve yenilik yapma davranışını anlamak için son zamanlarda yapılan çalışmalarda bilgi paylaşımı teorisinin kullanımının önemsendiği görülmektedir. Yapılan literatür araştırmaları sonucunda, bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiye yönelik olarak yurtdışı ve yurtiçi araştırmalarda çok az sayıda çalışma yapıldığı gözlenmiştir. Bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış ve bilgi paylaşımı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye yönelik olarak hem yurt dışında hem de ülkemizde doktora seviyesinde çalışma olmadığı, fakat yurtdışı araştırmalarda son yıllarda yayınların arttığı görülmüştür. Aracı değişken olarak kullanılan algılanan örgütsel desteğin başka değişkenler incelenirken aracı olarak sıklıkla kullanıldığı, fakat araştırmamızda

incelenen değişkenler ile yerli ve yabancı doktora veya makale düzeyinde çalışmalarda aracı olarak hiç kullanılmadığı belirlenmiştir. Özellikle bütünsel olarak bakıldığında da, bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisinin literatürde hiçbir çalışmada kullanılmamış olması literatüre faydalı bir katkı sağlaması açısından oldukça önemlidir.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çağdaş organizasyonların başarısını arttırıp hedeflerine ulaşabilmesi için en önemli etkenlerden biri çalışanların katkısıdır. Rekabetin gittikçe arttığı günümüzde işletmelerin ayakta kalması için çalışanların yaratıcı fikirlerini ve yenilikçi davranışlarını ortaya koymasına oldukça önemlidir. Çalışanın yaratıcılığı ve yenilik yapma davranışı bilginin paylaşımına bağlıdır. Ama örgütlerde genel olarak bilgi paylaşılabilir durumda olmasına rağmen çalışanların yaratıcılığı ve yenilikçi davranışı istenilen seviyede yüksek değildir. Yaratıcılık ve yenilikçiliğin istenilen seviyede olmaması sorununun nedeni örgütsel destek algıları olabilir.

Özellikle bilişim sektöründe yaratıcılık ve yenilikçiliğe çok önem verilmesine rağmen bu alanda yeterli çalışma yapılmaması dikkat çekmektedir. Bu nedenle bilişim sektöründe görev yapan bilişim teknolojileri çalışanlarının örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü incelemek için bir model kurulmuştur. Birinci bölümde ele alınan her bir konunun sonunda yer verilen literatür taramaları (bakınız sayfa 35-43, 59-67, 83-89, 102-112) işığında araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Çalışmada kullanılacak değişkenlerden; örtülü bilgi paylaşımı bağımsız değişken, çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış bağımlı değişken, algılanan örgütsel destek ise aracı değişken olarak kullanılmıştır. Değişkenlerin birbiri ile olan ilişkisinin yönünü belirtecek şekilde araştırma modelimiz şekil 2'deki gibi gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı, kurulan model, birinci bölümde ele alınan literatür taraması ve aşağıda ele alınan değerlendirmeler doğrultusunda hipotezler belirlenmiştir.

Örtülü Bilgi Paylaşımı ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki: Bir kuruluş, bilgi paylaşımı olmadan bilgi yoğun bir ekonomideki en değerli varlık olan örgütsel bilgileri kullanamayabilir. Kuruluştaki herkes rasyonel davranır ve paylaşmak yerine kişisel getirisi daha yüksek olarak gördüğü bilgisini biriktirirse; kuruluşun rekabetçiliği azalır ve bireye ulaşan bilginin eksikliği yüzünden örgütünden algıladığı destek azalır (Jeung vd., 2017: 947). Oysa bilgi paylaşımının olduğunun gözlemlenmesi çalışanların örgüte olan bakış açısını değiştirir. Kendisiyle bilgi paylaşıldığını düşünen bir çalışan, örgütünün onu gözden çıkarmayacağını düşünerek daha fazla örgütsel destek hisseder (Eser ve Ensari, 2016: 135). Dolayısıyla bireyin bir kuruluştaki durumu ve gücü bilgi paylaşımından etkilenir. Bilginin paylaşılması örgüt içi güven ve desteğin oluşmasını sağlar. Çalışanların örgütsel desteği algılaması da daha iyi bir katılım oranına sahip olmalarına neden olur (Han vd., 2009: 128). Buna göre 1. hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H1: Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların örgütsel destek algısı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Algılanan Örgütsel Destek ile Çalışan Yaratıcılığı Arasındaki İlişki:

İnsanların karşılıklılık normlarına her zaman değer vermesi varsayımına göre, algılanan örgütsel destek çalışan yaratıcılığı ile pozitif ilişkili olarak görülür. Kuruluşlarından destek algılayan çalışanlar, şirkete fayda sağlama ve yaratıcılıklarını daha arttıracak faaliyetlerde bulunma konusunda daha fazla motive olur (Zhang vd., 2016: 5,11). Çalışanların hem işe bağlanmasında hem de yaratıcı davranışlar sergilemesinde örgütsel destek algıları önemli rol oynar. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yaratıcı davranışlar ortaya koyma olasılığını artırır (Soyalın vd., 2016: 1355,1356). Çalışanların bireysel yaratıcılık seviyelerinin keşfedilmesi, geliştirilmesi ve daha verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Bunu sağlamak için kuruluşlar çalışanlarının yaratıcılık becerilerine önem vermeli ve onları desteklemelidir (Mert ve Bayrak Kök, 2017: 82). Buna göre 2. hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H2: Örgütsel destek algısının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Algılanan Örgütsel Destek ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki:

Değişime açık olup yenilikçi bir yaklaşımla daha olumlu değişimler yapmak bireyin kendi düşünceleriyle olduğu kadar dış çevresiyle de ilişkilidir. Burada bireyin çalıştığı işletmenin kendisini destekler nitelikte olup olmaması ve gösterdiği fazladan çabanın karşılık bulup bulmaması önemlidir (Kayasandık, 2017: 513). Bu nedenle yenilikçi bireyler, bulduğu fikir ve çözüm önerilerini destekleyecek veya meşrulaştıracak örgüt içi destekler ararlar (Çelik, 2012: 105). Bireyin çalıştığı örgüt tarafından destek görmesi sayesinde bireye değer verilmesinin ve yalnızlık hissetmemesinin, bireyin örgütüyle bağ kurmasında ve yenilikçi davranış sergileme düzeyi üzerinde olumlu etki yaratacağı düşünülür (Çiftçi vd., 2018: 235). Dolayısıyla, algılanan örgütsel destek yenilikçi davranışla pozitif ilişkilere sahiptir (Eisenberger vd., 1990: 57). Buna göre 3. hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H3: Örgütsel destek algısının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Örtülü Bilgi Paylaşımı ile Çalışan Yaratıcılığı Arasındaki İlişki:

Yaratıcılık; zaman, materyal, ekip çalışması, sıkı çalışma, yorucu zihinsel çaba ve bilgi kaynağı gibi birkaç kaynağa ihtiyaç duyar. Bilgi kaynağı, çalışan yaratıcılığının kolaylaştırılmasında en önemli faktörlerden biridir (Lee, 2018: 3,8). Çalışan yaratıcılığı, kapsamlı bilgi paylaşımı yoluyla güçlendiği için, çalışanlar arasında yaratıcı çabaları harekete geçirmede ve çalışanların yaratıcılığını şekillendirmede bilgi paylaşımı önemli rol oynar (Mittal ve Dhar, 2015: 898,905). Bireysel beceri ve bilgi paylaşımı, sırasıyla bireye ve gruba yaratıcı potansiyellerini yansıtmada yardımcı olur (Dong vd., 2017: 440). Örgüt içinde bilgi paylaşımının etkin kullanımı, çalışanın performansı ve yaratıcılığı üzerinde olumlu etki oluşturarak kuruluş tarafından belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesinde olumlu etki yaratır (Arshad, 2018: 304). Buna göre 4. hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H4: Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Örtülü Bilgi Paylaşımı ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki:

Bilgi paylaşımı, çalışanların yenilikçi olma konusundaki öz kavramlarını geliştirebilecek beceri ve uzmanlık sağlar. Bu sayede çalışanların deneyim temelli bilgileri edinmeleri, organize etmeleri, yeniden kullanmaları ve aktarmalarıyla rekabet avantajı sağlar. Resmi kanallar aracılığıyla aktarılamayan gizli bilgilerin iletilmesi de dâhil olmak üzere bilginin iş arkadaşları arasında karşılıklı alışverişi, yenilikçi düşünceye ilham verir (Hu ve Zhao, 2016: 817). Böylece bilgi paylaşım düzeyinin artması yenilikçi davranışın artmasına neden olur (Öneren vd., 2016: 151). Çünkü çalışanlar bilgi paylaşımına daha fazla dâhil olduklarında, daha fazla miktarda bilgiyi içselleştirirler. Bu da yenilikçi davranış sergilemelerine katkı sağlar (Yu vd., 2013: 145). Buna göre 5. hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H5: Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Örtülü Bilgi Paylaşımı ile Çalışan Yaratıcılığı Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Etkisi: Bilgi paylaşımı çalışan yaratıcılığı için gerekli olsa da, yeni fikirler riskler ve belirsizlikler anlamına gelir. Bu nedenle, çalışanların güvenini kazanmak ve yeni faydalı fikirlere katkıda bulunmak örgüt için önemli bir konudur (Liao ve Chen, 2018: 422). Çalışanların fikirlerini verimli ve kolay bir şekilde paylaşabilmesi için desteklenmesi bilgi paylaşımı davranışını geliştirilebilir ve çalışan yaratıcılığını arttırılabilir (Arshad, 2018: 304). Buna göre 6. hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H6: Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısı aracı rol oynar.

Örtülü Bilgi Paylaşımı ile Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Etkisi: Bilgi paylaşımı, daha etkili problem çözme süreçlerinin geliştirilmesine yardımcı olsa da, örgütte bilgi paylaşımıyor ve paylaşılması desteklenmiyorsa, deneyim ve uzmanlıktan yararlanma kapasitesi engellenir (Hu ve Zhao, 2016: 817). İşyerinde muamelelerin adillığının ve verilen desteğin algılanması sonucunda çalışanların iş arkadaşlarıyla bilgilerini paylaşmaya istekli olması yeni fikirlerin yaratılmasına, tanıtılmasına ve uygulanmasına yol açar (Kim ve Park, 2017: 6). Buna göre 7. hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H7: Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısı aracı rol oynar.

2.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmamız İstanbul'da bulunan özel firmalardaki bilişim teknolojileri çalışanları üzerine yapılmıştır. İstanbul ili Türkiye'nin en önemli bilişim şehri olmasına rağmen bu il dışında başka bir ilin araştırma kapsamına alınmamış olması, yani araştırmanın sadece tek bir ildeki özel firmalardaki bilişim teknolojileri çalışanları üzerine yapılmış olması araştırmanın kısıtlarından biridir. Araştırmanın sadece bir ilde ve sadece özel firmalarda çalışan bilişim çalışanları üzerine yapılmış olmasından dolayı araştırma bulgularını genele yansıtmak doğru olmayacaktır.

Bir diğerk kısıt ise, verilerin toplanmasında kullanılan anketi cevaplayan çalışanlardan kaynaklanacak değerdendirme eksikliklerinin bulguları etkileme olasılığının olmasıdır.

2.4. Araştırmanın Yöntemi

Yöntem; araştırma modelini, evren ve örnekleme, verilerin toplanmasını, işlenmesini, çözümünü ve yorumlanmasını kapsar. Tarama yöntemleri ise; genel tarama yöntemi ve örnekolay tarama yöntemi olmak üzere iki türe ayrılmıştır. (Karasar 2011: 75,79).

Araştırmamızda genel tarama yöntemi kullanılmıştır. Genel tarama yöntemi, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için, evrenin tümü ya da o evrenden alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar 2011: 79).

Bu kısımda araştırmanın evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçları ve araştırmada kullanılan veri analiz yöntemleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki özel firmalarda çalışan bilişim teknolojileri uzmanları oluşturmaktadır. Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD) sitesinden elde edilen “Bilgi ve İletişim Teknolojileri 2017 Pazar Verileri”ne göre Türkiye’de 89.000¹ kişi bilgi teknolojilerinde istihdam etmektedir. Bunların yarısından fazlası İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerde çalışmaktadır. Bu şehirlerden en büyük istihdamı da İstanbul ili barındırmaktadır. Bu hesaplamalara göre İstanbul ilinde 10.000 kişiden fazla bilişim teknolojileri çalışanı olduğu sonucuna varılarak, bu ana kütleyle göre örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Örneklem seçiminde ana kütledeki her bir birimin örnekleme grubuna girme şansının eşit olduğu “basit rastgele örnekleme” (Padem vd., 2012: 87) yöntemi kullanılmıştır.

%95 güven aralığı ve %5 örneklem hatası ile evren büyüklüğü 1.000.000 ve üzeri olduğu durumlarda örneklem sayısı en fazla 384 olarak alınır (Yazıcıoğlu ve

¹ http://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/tubisad_2017_bit_pazar_verileri_tr.pdf

Erdoğan, 2004: 50). Araştırmamızda 500 kişilik bir örneklem büyüklüğüne ulaşmak hedeflenmiştir. Bu amaçla 20’den fazla özel firmadaki çalışanlar ile birebir yapılan görüşmelerin ardından mail yoluyla anket linki iletilmiş ve bilişim çalışanı arkadaşlarını online² olarak doldurulabilen ankete yönlendirmeleri istenmiştir.

500 kişilik bir örnekleme ulaşmak için yaklaşık 1.000 kişiye ulaştırılan ankete 518 kişi geri dönüş yapmıştır. Bunlardan 30 tanesinin bilişim uzmanı olmamasından dolayı çıkarılması sonucunda 488 değerlendirilebilir anket kalmıştır. Sonuç olarak 488 kişilik örnekleme ulaşıldığından dolayı örneklem büyüklüğümüzün yeterli olduğu söylenebilir. Araştırma Kasım 2018 – Ocak 2019 ayları arasında yapılmıştır. İrtibata geçilen kişilerle birebir temasta olunarak gerekli bilgilendirme ve yönlendirmelerin yapılabilmesi anketin dağıtılmasında ve cevaplanmasında etkili olmuştur.

2.4.2. Veri Toplama Araçları

Nicel veri toplama araçlarından anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Anket formu oluşturulmadan önce geniş bir literatür taraması sonucunda geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ve mümkün olduğunca Türkçeye uyarlaması yapılmış, ayrıca yerli ve yabancı çalışmalarda sıklıkla kullanılmış ölçeklerden faydalanılmıştır. Ölçeklerden sadece örtülü bilgi paylaşımının Türkçe uyarlaması olmadığından dilbilimci desteği alınarak Türkçe uyarlaması yapılmıştır.

Ölçeklerin bir araya getirilmesi neticesinde hazırlanan anket formu beş bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim ve uzmanlık alanı demografik özelliklerini içeren 6 madde yer almaktadır. İkinci bölümde çalışanların örtülü bilgi paylaşımını ölçmeye yönelik 4 madde yer almaktadır. Üçüncü bölümde çalışanların yaratıcılık düzeyini ölçmeye yönelik 13 madde yer almaktadır. Dördüncü bölümde çalışanların yenilik yapma davranışını ölçmeye yönelik 9 madde yer almaktadır. Beşinci ve son bölümde ise çalışanların örgütsel destek algısını ölçmeye yönelik 8 madde yer almaktadır. Ölçekteki tüm maddeler 5’li likert ölçekle (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2:

² https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdbBuF6SsT9RV0JKR7kCCReZcCr9TFJ-P_WO_tVCaocUuVTRQ/viewform

Katılmıyorum, 3: Fikrim Yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirilmiştir. 40 maddeden oluşan anket formu Ek-1’de bulunmaktadır.

2.4.2.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeği

Örtülü bilgi paylaşımı davranışını ölçmek amacıyla Bock ve Kim (2001) tarafından geliştirilen ve daha sonra Lin (2007) tarafından düzenlenen örtülü bilgi paylaşımı ölçeği Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Araştırmada açık bilgi paylaşımı değil örtülü bilgi paylaşımının ölçülmesi istenmiştir. Çünkü çalışmanın bilişim teknolojileri çalışanları üzerine yapılması ve bu çalışanların teknik bilgi ve yetenek paylaşımının etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışanların teknik bilgi paylaşımlarını tek boyutlu bir ölçekle belirlemek için bu ölçek tercih edilmiştir (Petrucci, 2013; Genesee, 2009). Ölçek çalışanların örtülü bilgi paylaşımını ölçen 4 sorudan oluşmaktadır.

2.4.2.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeği

Çalışanların yaratıcılık düzeylerini ölçmek amacıyla Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilen ve Nart (2015) tarafından Türkçeye çevrilen çalışan yaratıcılığı ölçeği incelendikten sonra çalışmamıza uygun olacak şekilde Türkçe çeviri düzenlemeleri yapılarak kullanılmıştır. Bu ölçek yerli ve yabancı çalışmalarda çoğunlukla kullanıldığı için tercih edilmiştir. Tek boyutlu olan çalışan yaratıcılığı ölçeği 13 sorudan oluşmaktadır.

2.4.2.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği

Çalışanların yenilik yapma davranışlarını ölçmek amacıyla Janssen (2000) tarafından geliştirilen ve Önhon (2016) tarafından Türkçeye çevrilen yenilikçi davranış ölçeği incelendikten sonra çalışmamıza uygun olacak şekilde Türkçe çeviri düzenlemeleri yapılarak kullanılmıştır. Bu ölçek literatürde kabul görmesi ve çalışmalarda sıklıkla kullanılmış olmasından dolayı tercih edilmiştir. 3 boyut ve 9 sorudan oluşan yenilikçi davranış ölçeği tümünden ele alındığında tek boyut olacak şekilde yenilikçi davranışı ölçebilmektedir. Ölçeğin boyutları; fikir üretme (idea generation), fikir geliştirme (idea promotion) ve fikir gerçekleştirme (idea realization) (Janssen, 2000: 292).

2.4.2.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Çalışanların örgütsel destek algısını ölçmek amacıyla Eisenberger vd. (1986) tarafından kısa formu geliştirilen ve Boz (2012) tarafından Türkçeye çevrilen algılanan örgütsel destek ölçeği incelendikten sonra çalışmamıza uygun olacak şekilde Türkçe çeviri düzenlemeleri yapılarak kullanılmıştır. Bu ölçek yerli ve yabancı çalışmalarda çoğunlukla kullanıldığı için tercih edilmiştir. Tek boyutlu olan algılanan örgütsel destek ölçeği 8 sorudan oluşmaktadır.

2.4.3. Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmamızda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22.0, AMOS 24.0 ve LISREL 8.8 analiz programları kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p=0,05$ olarak alınmıştır. Verilerin analizinde; güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniklerinden faydalanılmıştır.

Ölçeklerin istikrarlılığını ve tutarlılığını belirlemek için SPSS analiz programı ile güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bunun için ölçeklerin güvenilirlik seviyesini belirlemede kullanılan Cronbach Alfa analizi uygulanmıştır. Öncelikle 4 ölçekte bulunan toplam 34 maddenin bir bütün olarak güvenilirliği, sonra her bir ölçeğin ayrı ayrı güvenilirliği incelenmiştir.

0 ile 1 arasında bir değer alan Cronbach Alfa katsayısı değerinin ölçek çalışmalarında en az $\alpha=0,70$ ve üzeri olması gerektiği genel kabul görmüştür (Seçer, 2015: 217,219). Cronbach Alfa değeri belirli aralıklara göre ölçeğin güvenilirlik seviyesini yorumlamamızı sağlar. Buna göre;

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ arasında ise ölçek güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında ise ölçek güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ arasında ise ölçek oldukça güvenilir kabul edilir (Kalaycı, 2005: 405).

Güvenilirlik analizinden sonra ölçeklerin faktör yapısını (boyutlarını) inceleyip yapı geçerliliğini test etmek için SPSS analiz programı ile temel bileşenler yöntemi

ve varimax rotasyonu kullanılarak her bir ölçeğe ayrı ayrı açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin faktör analizi yapmaya uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve değişkenlerin birbiri ile olan ilişkisinin anlamlılığını belirlemek için Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) sonucu incelenmiştir.

0 ile 1 arasında bir değer alan KMO katsayısı (Seçer, 2015: 155), gözlenen korelasyon katsayısı ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir ve KMO oranının 0,5'in üzerinde olması gerekir. KMO katsayısı değeri belirli aralıklara göre ölçeğin faktör analizine uygunluğunun seviyesini yorumlamamızı sağlar. Buna göre;

- $0,00 \leq KMO < 0,50$ arasında ise kabul edilemez,
- $0,50 \leq KMO < 0,60$ arasında ise zayıf,
- $0,60 \leq KMO < 0,70$ arasında ise orta,
- $0,70 \leq KMO < 0,80$ arasında ise iyi,
- $0,80 \leq KMO < 0,90$ arasında ise çok iyi,
- $0,90 \leq KMO \leq 1,00$ arasında ise mükemmel bir şekilde faktör analizine uygunluk olduğu kabul edilir (Kalaycı, 2005: 322).

Açıklayıcı faktör analizinden sonra ölçeklerin açıklayıcı faktör analizinde keşfedilen yapıya uyup uymadığını test etmek için AMOS ve LISREL analiz programları ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Modelin doğrulayıcı faktör analizinde uyumlu olup olmadığına bakmadan önce ölçekteki her bir ifadenin standardize edilmiş faktör yük değerinin en az 0,30 ve üzeri olmasına dikkat edilmelidir. Faktör yüklerinin istenilen değerde olması durumunda ölçekteki hiçbir ifade çıkarılmadan analizler yapılabilir. Modelin doğrulayıcı faktör analizinde uyumlu olup olmadığını ortaya koymak için kullanılan pek çok uyum indeksinden bazıları CMIN/DF, RMSEA, NFI, CFI, GFI, AGFI, RFI ve IFI'dır. NFI, CFI, GFI, AGFI, RFI ve IFI için kabul edilebilir uyum değeri 0,90 ve mükemmel uyum değeri 0,95 olarak kabul edilmektedir (Seçer, 2015: 187,189,190). Bunun yanında bir modelin kabul edilebilir olması için RMSEA değeri 0,08'den küçük olmalıdır (Şimşek, 2007). RMSEA ve diğer uyum iyiliği değerlerinin istenilen

aralıkta olduğu durumlarda yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Kline, 1998).

Bir modelin uyumunun iyi uyum ya da kabul edilebilir uyum içinde olduğunu belirlemek için Tablo 5'deki gibi bazı temel kurallar verilebilir (Schermelleh-Engel vd., 2003: 52). Bazı çalışmalarda alternatifleri sunulmuş olsa da (Karagöz ve Ağbektas, 2016: 280; Seçer, 2015: 190) bu kurallar aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Tablo 5. Model Değerlendirmek İçin Bazı Temel Uyum İndeksi Kural Önerileri

Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN (x^2) Uyum Testi	$0 \leq x^2 \leq 3df$	$3df < x^2 \leq 5df$
p Değeri	$0,05 < p \leq 1$	$0,01 \leq p \leq 0,05$
CMIN/DF (x^2/df)	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 < x^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$

Araştırmamızdaki modelin uyum iyiliğini belirlemek için; CMIN/DF (Relative Chi Square Index / Degree of Freedom – Ki-kare / Serbestlik Derecesi) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation – Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) değerleri kullanılacaktır. Bunların yanında, NFI (Normed Fit Index – Normlanmış Uyum İyiliği İndeksi), CFI (Comperative Fit Index – Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), GFI (Goodness of Fit Index – Uyum İyiliği İndeksi) ve AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index – Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi) değerlerine de bakılacaktır.

Faktör analizlerinden sonra SPSS analiz programı ile değişkenler arasında istatistiksel olarak bir ilişki olup olmadığını (ilişkilerin önemini, gücünü ve yönünü) belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon analizinde değişkenlerin hangisinin bağımlı hangisinin bağımsız olduğu önemli değildir. r ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer alır (Seçer, 2015: 47). r değeri belirli aralıklara göre değişkenler arasındaki ilişkiyi yorumlamamızı sağlar. Buna göre;

- $0,00 \leq r < 0,25$ arasında ise çok zayıf (ilişki yok),
- $0,25 \leq r < 0,50$ arasında ise zayıf,
- $0,50 \leq r < 0,70$ arasında ise orta,
- $0,70 \leq r < 0,90$ arasında ise yüksek,
- $0,90 \leq r \leq 1,00$ arasında ise çok yüksek bir ilişki olduğu kabul edilir (Kalaycı, 2005: 116).

Daha sonra hipotezleri test etmek bakımından bir değişkenin diğer bir değişkeni açıklama oranını belirlemek için ilişki analizi ve aracılık etkisini incelemek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Bir değişkenin aracılık etkisinin olması için aşığıda belirtilen üç aşamanın sağlanması gereklidir;

- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini inceleyen regresyon denklemine aracı değişken dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken aracı değişkenin de bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır (Baron ve Kenny, 1986: 1176).

Ayrıca çalışanların bilgi paylaşımı, yaratıcı ve yenilikçi davranışları ve örgütsel destek algıları ile demografik özellikler açısından grup farklılıkları olup olmadığını test etmek için farklılık analizlerinden t-testi (iki ortalama farklılığı) ve ANOVA testi (ikiden fazla grup farklılığı) kullanılmıştır.

Analizlerde parametrik testler uygulanmıştır. Küçük örneklem için en önemli varsayım ana kütle dağılımının normal olduğu varsayımı olsa da, örneklem boyutu arttığında ana kütle ortalaması normal dağılmasa bile test için iyi sonuçlar elde edilebilir (Yazgan ve Zerey, 2003: 208). Merkezi Limit Teorimi de, örneklem boyutu büyük olduğunda veriler normal dağılmasa bile normal olduğu varsayılarak parametrik testlerin uygulanabileceğini söylemektedir (Ardahan ve Mert, 2013: 892).

Yukarıda belirtilen yöntemler çerçevesinde yapılacak işlemler; analizler ve bulgular kısımlarında yer almaktadır.



2.5. Analizler

Analizlere başlamadan önce toplanan verilerin incelenmesi sonucunda açık uçlu olarak sorulan ifadelere verilen cevaplarda herhangi bir yanlışlık olup olmadığına bakılmıştır. Açık uçlu olarak sorulan sorulardan biri “yaş” ifadesidir. Yaş ile ilgili verilen cevaplarda herhangi bir hataya rastlanmamıştır. Diğer açık uçlu olan soru “mesleki deneyim” ifadesidir. Mesleki deneyim ile ilgili verilen cevaplarda belirli hatalara rastlanmıştır. Rakam yerine yazı olarak ifade edilen yılların yanında deneyime başlanma tarihi gibi yazımlar belirlenip düzeltilmiştir. Ayrıca “uzmanlık alanı” ifadesinde bulunan 4 seçenek (yazılım, veritabanı, ağ/sistem, teknik) haricinde “diğer (yazınız)” kısmına yazılan uzmanlık alanları incelenerek ilgili görülenler ait olduğu grubun altına dâhil edilmiştir. Anket formunda başlık olarak belirtmediğimiz “iş analizi” uzmanlık alanı verisine sıkça rastlandığından dolayı bu terim 5. seçenek olarak kabul edilmiştir. Elle yazılan bazı uzmanlık alanları da herhangi bir grubun altına dâhil edilemediğinden (bilişim uzmanı olmadığından) dolayı bu kişilerin anketleri analizden çıkarılmıştır. Bu durumda olan 30 adet anket değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Düzenleme işlemi bittikten sonra anketteki ifadelere birer kod verilerek bilgisayara kaydedilmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ölçeğinin 6. ve 7. maddeleri olumsuz ifadeler olduğu için bu maddelere ters kodlama yapılmıştır.

2.5.1. Demografik Özelliklere Ait Tanımlayıcı Analizler

Araştırmaya katılan bilişim uzmanlarının demografik özelliklerine cinsiyet açısından bakıldığında %31,6’sı kadın iken %68,4’ü erkektir. Yaş açısından bakıldığında %33,2’si 26-30 yaş arasındayken %4,3’ü 41 yaş ve üstündedir. Medeni durum açısından bakıldığında %49,2’si evli iken %50,8’i bekârdır. Eğitim durumu açısından bakıldığında %43,6’sı lisans mezunuyken %1,6’sı doktora mezunudur. Mesleki deneyim açısından bakıldığında %34,4’ü 5-9 yıl arasında mesleki deneyime sahipken %13,3’ü ise 15 yıl ve üstü mesleki deneyime sahiptir. Uzmanlık alanı açısından bakıldığında ise %41,8’i yazılım uzmanlık alanına sahipken %9’u iş analizi uzmanlık alanına sahiptir. Katılımcıların demografik özelliklerine ait tanımlayıcı analiz sonuçlarının tamamı toplu bir şekilde Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	154	31,6
	Erkek	334	68,4
	Toplam	488	100,0
Yaş	25 Yaş ve Altı	98	20,1
	26 – 30 Yaş	162	33,2
	31 – 35 Yaş	118	24,2
	36 – 41 Yaş	89	18,2
	41 Yaş ve Üstü	21	4,3
	Toplam	488	100,0
Medeni Durum	Evli	240	49,2
	Bekâr	248	50,8
	Toplam	488	100,0
Eğitim Durumu	Lise	33	6,8
	Önlisans	99	20,3
	Lisans	213	43,6
	Yüksek Lisans	135	27,7
	Doktora	8	1,6
	Toplam	488	100,0
Mesleki Deneyim	1 Yıl ve Altı	71	14,5
	2 – 4 Yıl	94	19,3
	5 – 9 Yıl	168	34,4
	10 – 14 Yıl	90	18,4
	15 Yıl ve Üstü	65	13,3
	Toplam	488	100,0
Uzmanlık Alanı	Yazılım	204	41,8
	Veritabanı	62	12,7
	Ağ/Sistem	52	10,7
	Teknik	126	25,8
	İş Analizi	44	9,0
	Toplam	488	100,0

2.5.2. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklere ayrı ayrı güvenilirlik analizi uygulanmadan önce tüm ölçeklerdeki ifadeler bir arada ele alınarak toplam güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu amaçla 4 ölçekte yer alan toplam 34 ifadeye yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa katsayısı değeri 0,958 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeklerin bütünsel olarak oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Daha sonra sırasıyla tüm ölçeklere ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır.

2.5.2.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Örtülü bilgi paylaşımı (ÖBP) ölçeğinin tutarlılığı ve istikrarlı olup olmadığını incelemek için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. 4 ifadeden oluşan ölçeğe yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı değeri 0,928 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ayrıca tabloda yer alan örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin ifadeleri tek tek incelendiğinde bütün ifadelerde düzeltilmiş ifade toplam korelasyonunun pozitif olduğu ve ifadelerden hiçbirinin silinmesinin Cronbach Alfa katsayısını yükseltmeyeceği görülmektedir. Bu yüzden ifadelerden hiçbirinin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

Tablo 7. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

İfade	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	İfade Silinirse Ölçek Ortalaması	İfade Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade Toplam Korelasyonu	İfade Silinirse Cronbach Alfa Katsayısı
ÖBP1	4,05	,961	12,79	7,801	,787	,921
ÖBP2	4,33	,986	12,51	7,429	,847	,902
ÖBP3	4,25	,996	12,59	7,397	,841	,903
ÖBP4	4,21	1,023	12,62	7,209	,855	,899
Cronbach Alfa Katsayısı: ,928					Madde Sayısı: 4	

2.5.2.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Çalışan yaratıcılığı (ÇY) ölçeğinin tutarlılığı ve istikrarlı olup olmadığını incelemek için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. 13 ifadeden oluşan ölçeğe yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı değeri 0,949 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ayrıca tabloda yer alan çalışan yaratıcılığı ölçeğinin ifadeleri tek tek incelendiğinde bütün ifadelerde düzeltilmiş ifade toplam korelasyonunun pozitif

olduğu ve ifadelerden hiçbirinin silinmesinin Cronbach Alfa katsayısını yükseltmeyeceği görülmektedir. Bu yüzden ifadelerden hiçbirinin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

Tablo 8. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

İfade	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	İfade Silinirse Ölçek Ortalaması	İfade Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade Toplam Korelasyonu	İfade Silinirse Cronbach Alfa Katsayısı
ÇY1	4,22	,883	46,93	80,646	,735	,944
ÇY2	4,22	,916	46,93	79,784	,761	,944
ÇY3	4,05	,948	47,10	80,050	,715	,945
ÇY4	4,14	,915	47,01	80,047	,744	,944
ÇY5	3,61	1,057	47,54	78,278	,731	,945
ÇY6	3,58	1,042	47,56	80,600	,609	,948
ÇY7	3,84	,938	47,30	79,296	,772	,943
ÇY8	4,06	,946	47,09	78,974	,785	,943
ÇY9	3,88	,961	47,27	79,416	,743	,944
ÇY10	3,74	,978	47,41	78,714	,772	,943
ÇY11	3,95	,903	47,20	78,926	,831	,942
ÇY12	3,89	,910	47,26	80,244	,736	,944
ÇY13	3,97	,869	47,18	80,456	,761	,944
Cronbach Alfa Katsayısı: ,949					Madde Sayısı: 13	

2.5.2.3. Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Yenilikçi davranış (YD) ölçeğinin tutarlılığı ve istikrarlı olup olmadığını incelemek için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. 9 ifadeden oluşan ölçeğe yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı değeri 0,932 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ayrıca tabloda yer alan yenilikçi davranış ölçeğinin ifadeleri tek tek incelendiğinde bütün ifadelerde düzeltilmiş ifade toplam korelasyonunun pozitif olduğu ve ifadelerden hiçbirinin silinmesinin Cronbach Alfa katsayısını

yükseltmeyeceği görülmektedir. Bu yüzden ifadelerden hiçbirinin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

Tablo 9. Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

İfade	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	İfade Silinirse Ölçek Ortalaması	İfade Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade Toplam Korelasyonu	İfade Silinirse Cronbach Alfa Katsayısı
YD1	3,87	,868	30,45	34,938	,731	,925
YD2	3,95	,867	30,37	34,608	,768	,922
YD3	3,89	,898	30,43	34,546	,743	,924
YD4	3,83	,965	30,49	33,992	,735	,925
YD5	3,57	,939	30,75	35,134	,645	,930
YD6	3,65	,957	30,67	34,323	,710	,926
YD7	3,77	,923	30,55	33,570	,820	,919
YD8	3,82	,887	30,50	34,263	,784	,921
YD9	3,98	,864	30,34	34,390	,795	,921
Cronbach Alfa Katsayısı: ,932					Madde Sayısı: 9	

2.5.2.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Algılanan örgütsel destek (AÖD) ölçeğinin tutarlılığı ve istikrarlı olup olmadığını incelemek için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir. 8 ifadeden oluşan ölçeğe yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı değeri 0,895 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ayrıca tabloda yer alan algılanan örgütsel destek ölçeğinin ifadeleri tek tek incelendiğinde bütün ifadelerde düzeltilmiş ifade toplam korelasyonunun pozitif olduğu, ama AÖD6 “Çalıştığım işletme, fırsat bulursa benden çıkarı için faydalanır” ifadesinin düşük korelasyon (0,359) gösterdiği belirlenmiştir. Bu ifade ölçekten çıkarıldığında Cronbach Alfa katsayısı değerinin 0,895’den 0,911’e yükseleceği görülmüştür. Bu artışın çok fazla olmamasından dolayı ve ölçeğin ifadelerinin korunması da göz önünde bulundurularak ölçekten çıkarılmamasının daha uygun olacağına karar verilmiştir. Bu yüzden ifadelerden hiçbiri ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 10. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

İfade	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	İfade Silinirse Ölçek Ortalaması	İfade Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş İfade Toplam Korelasyonu	İfade Silinirse Cronbach Alfa Katsayısı
AÖD1	3,50	1,067	23,08	33,199	,716	,880
AÖD2	3,28	1,131	23,30	31,913	,778	,873
AÖD3	3,28	1,129	23,30	31,350	,831	,868
AÖD4	3,51	1,093	23,07	31,993	,804	,871
AÖD5	3,55	1,077	23,03	33,851	,648	,886
AÖD6	2,79	1,039	23,78	37,479	,359	,911
AÖD7	3,41	1,061	23,17	33,985	,649	,886
AÖD8	3,26	1,026	23,32	34,323	,645	,886
Cronbach Alfa Katsayısı: ,895					Madde Sayısı: 8	

2.5.3. Ölçeklere Ait Açıklayıcı Faktör Analizleri

Ölçeklerin faktör yapısını ve geçerliliğini test etmek için SPSS analiz programı ile her bir ölçeğe açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tüm ölçeklerde temel bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonu kullanılmıştır. Ölçeklerin faktör analizi yapmaya uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve değişkenlerin birbiri ile olan ilişkisinin anlamlılığını belirlemek için Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) sonucu incelenmiştir.

2.5.3.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Örtülü bilgi paylaşımı (ÖBP) ölçeğinin faktör yapısını ve geçerliliğini incelemek için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir. 4 ifadeden oluşan ölçeğe yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda bulunan Bartlett testi önem değeri $p=0,000$ maddeler arasında yüksek seviyede ilişki olduğunu, KMO katsayısı=0,849 faktör analizi için uygunluğun "çok iyi" olduğunu göstermektedir. Böylece örtülü bilgi paylaşımı ölçeği faktör analizi yapılması için uygun bir yapı ve örnek büyüklüğüne sahiptir diyebiliriz.

Ayrıca tabloda yer alan örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin ifadeleri tek tek incelendiğinde hiçbir ifadenin faktör yükünün 0,30'dan düşük olmadığı görülmüştür.

Orijinaliyle aynı şekilde tek boyut (tek faktör) çıkan örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin ifadelerinin faktör yükleri kabul edilebilir değerlerde ve 0,878-0,921 arasında olup kümülatif varyansı açıklama oranı %82,283 olarak bulunmuştur.

Tablo 11. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler ve Faktörlere İlişkin İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)	Cronbach Alfa
Faktör Adı: Örtülü Bilgi Paylaşımı		3,291	82,283	82,283	,928
ÖBP4 – İş arkadaşlarıma iş hakkındaki püf noktalarından bahsederim	,921				
ÖBP2 – İş arkadaşlarımla istersen uzmanlık bilgimi paylaşırım	,916				
ÖBP3 – İş arkadaşlarımla iş hakkındaki fikirlerimi paylaşırım	,913				
ÖBP1 – İş deneyimimi iş arkadaşlarımla paylaşırım	,878				
KMO ,849 Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare 1565,779 df 6 p değeri ,000					

2.5.3.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Çalışan yaratıcılığı (ÇY) ölçeğinin faktör yapısını ve geçerliliğini incelemek için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. 13 ifadeden oluşan ölçeğe yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda bulunan Bartlett testi önem değeri $p=0,000$ maddeler arasında yüksek seviyede ilişki olduğunu, KMO katsayısı=0,951 faktör analizi için uygunluğun “mükemmel” olduğunu göstermektedir. Böylece çalışan yaratıcılığı ölçeği faktör analizi yapılması için uygun bir yapı ve örnek büyüklüğüne sahiptir diyebiliriz.

Ayrıca tabloda yer alan çalışan yaratıcılığı ölçeğinin ifadeleri tek tek incelendiğinde hiçbir ifadenin faktör yükünün 0,30’dan düşük olmadığı görülmüştür. Orijinaliyle aynı şekilde tek boyut (tek faktör) çıkan çalışan yaratıcılığı ölçeğinin ifadelerinin faktör yükleri kabul edilebilir değerlerde ve 0,659-0,862 arasında olup kümülatif varyansı açıklama oranı %62,251 olarak bulunmuştur.

Tablo 12. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler ve Faktörlere İlişkin İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)	Cronbach Alfa
Faktör Adı: Çalışan Yaratıcılığı		8,093	62,251	62,251	,949
ÇY11 – Sorunlara yaratıcı çözümler bulurum	,862				
ÇY8 – Fırsat verildiğinde iş konusunda yaratıcılığımı sergilerim	,824				
ÇY10 – Çoğunlukla yeni ve yenilikçi fikirlerim vardır	,812				
ÇY7 – Yeni fikirleri başkalarına aktarır ve savunurum	,807				
ÇY13 – İş ile ilgili görevleri gerçekleştirmenin yeni yollarını öneririm	,804				
ÇY2 – Performansı iyileştirmek için yeni ve pratik fikirler üretirim	,803				
ÇY9 – Yeni fikirlerin uygulanması için uygun plan ve programlar geliştirim	,788				
ÇY4 – Kaliteyi arttırmak için yeni yollar öneririm	,787				
ÇY12 – Çoğunlukla problemlere yeni bir yaklaşımım vardır	,780				
ÇY1 – Amaç veya hedeflere ulaşmak için yeni yollar öneririm	,778				
ÇY5 – Ben yaratıcı fikirlerin iyi bir kaynağıyım	,774				
ÇY3 – Yeni teknolojileri, süreçleri, teknikleri ve/veya ürün fikirlerini araştırırım	,761				
ÇY6 – Risk almaktan çekinmem	,659				
KMO ,951 Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare 4723,724 df 78 p değeri ,000					

2.5.3.3. Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Yenilikçi davranış (YD) ölçeğinin faktör yapısını ve geçerliliğini incelemek için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 13’de verilmiştir. 9 ifadeden oluşan ölçeğe yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda bulunan Bartlett testi önem değeri $p=0,000$ maddeler arasında yüksek seviyede ilişki olduğunu, KMO katsayısı=0,941 faktör analizi için uygunluğun “mükemmel” olduğunu

göstermektedir. Böylece yenilikçi davranış ölçeği faktör analizi yapılması için uygun bir yapı ve örnek büyüklüğüne sahiptir diyebiliriz.

Ayrıca tabloda yer alan yenilikçi davranış ölçeğinin ifadeleri tek tek incelendiğinde hiçbir ifadenin faktör yükünün 0,30'dan düşük olmadığı görülmüştür. Orijinalinde üç faktör olarak belirtilen ölçeğin, orijinal halinden farklı olarak bilişim uzmanlarına uygulanmış hali tek boyut (tek faktör) altında toplanmıştır. Farklı çalışmalarda da buna benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ceylan (2013: 49), Halaç ve Çelik (2016: 272) yaptıkları çalışmada bu ölçeğin tek faktör, Önhon (2016: 64) ise iki faktör altında toplandığını tespit etmiştir. Analiz sonuçlarına göre; yenilikçi davranış ölçeğinin ifadelerinin faktör yükleri kabul edilebilir değerlerde ve 0,712-0,867 arasında olup kümülatif varyansı açıklama oranı %65,031 olarak bulunmuştur.

Tablo 13. Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler ve Faktörlere İlişkin İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)	Cronbach Alfa
Faktör Adı: Yenilikçi Davranış		5,853	65,031	65,031	,932
YD7 – Yenilikçi fikirleri faydalı uygulamalara dönüştürürüm	,867				
YD9 – Yenilikçi fikirlerin faydalarının olup olmadığını gözden geçiririm	,847				
YD8 – Yenilikçi fikirleri çalışma ortamına sistematik bir şekilde uygulayım	,837				
YD2 – Yeni çalışma yöntemlerini, tekniklerini veya araçlarını araştırırım	,825				
YD3 – Problemlerin çözümü için özgün çözümler üretirim	,803				
YD4 – Yenilikçi fikirleri desteklemeleri için diğer çalışanları harekete geçiririm	,794				
YD1 – Zor konular için yeni fikirler üretirim	,792				
YD6 – Çalıştığım işletmenin kilit rollerde bulunan üyelerini yenilikçi fikirler üretmeleri konusunda heveslendiririm	,771				
YD5 – Yenilikçi fikirlerim kabul görür	,712				
KMO ,941 Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare 2986,006 df 36 p değeri ,000					

2.5.3.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Algılanan örgütsel destek (AÖD) ölçeğinin faktör yapısını ve geçerliliğini incelemek için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 14’de verilmiştir. 8 ifadeden oluşan ölçeğe yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda bulunan Bartlett testi önem değeri $p=0,000$ maddeler arasında yüksek seviyede ilişki olduğunu, KMO katsayısı=0,912 faktör analizi için uygunluğun “mükemmel” olduğunu göstermektedir. Böylece algılanan örgütsel destek ölçeği faktör analizi yapılması için uygun bir yapı ve örnek büyüklüğüne sahiptir diyebiliriz.

Ayrıca tabloda yer alan algılanan örgütsel destek ölçeğinin ifadeleri tek tek incelendiğinde hiçbir ifadenin faktör yükünün 0,30’dan düşük olmadığı görülmüştür. Orijinaliyle aynı şekilde tek boyut (tek faktör) çıkan algılanan örgütsel destek ölçeğinin ifadelerinin faktör yükleri kabul edilebilir değerlerde ve 0,437-0,891 arasında olup kümülatif varyansı açıklama oranı %59,107 olarak bulunmuştur.

Tablo 14. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler ve Faktörlere İlişkin İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)	Cronbach Alfa
Faktör Adı: Algılanan Örgütsel Destek		4,729	59,107	59,107	,895
AÖD3 – Çalıştığım işletme, amaçlarıma ve değerlerime büyük önem verir	,891				
AÖD4 – Sorunum olduğunda çalıştığım işletmeden yardım alabilirim	,873				
AÖD2 – Çalıştığım işletme, refahımı gerçekten önemser	,849				
AÖD1 – Çalıştığım işletme, fikirlerime değer verir	,802				
AÖD8 – Çalıştığım işletme, özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda bana yardım etmeye isteklidir	,738				
AÖD5 – Çalıştığım işletme, iyi niyetli olarak yaptığım bir hatayı bağışlayacaktır	,737				
AÖD7 – Çalıştığım işletme, bana çok az ilgi gösterir	,728				
AÖD6 – Çalıştığım işletme, fırsat bulursa benden çıkarı için faydalanır	,437				
KMO ,912 Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare 2237,577 df 28 p değeri ,000					

2.5.4. Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeklere uygulanan açıklayıcı faktör analiziyle belirlenen faktör yapılarının doğrulanmasını test etmek için hem AMOS ve hem de LISREL analiz programları aracılığıyla her bir ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Modellerin hepsi birinci düzey tek faktörlü model şeklinde oluşturulmuştur. Modifikasyon ihtiyacı olan ölçeklerde AMOS ve LISREL'in önerdiği düzeltme indekslerinde farklılık olup olmadığına dikkat edilmiştir. Fark olması durumunda önce AMOS'un modifikasyon önerileri iki programda uygulanarak birinci model modifikasyon yapıları, sonrasında ise LISREL'in modifikasyon önerileri iki programda uygulanarak ikinci model modifikasyon yapıları oluşturulmuştur.

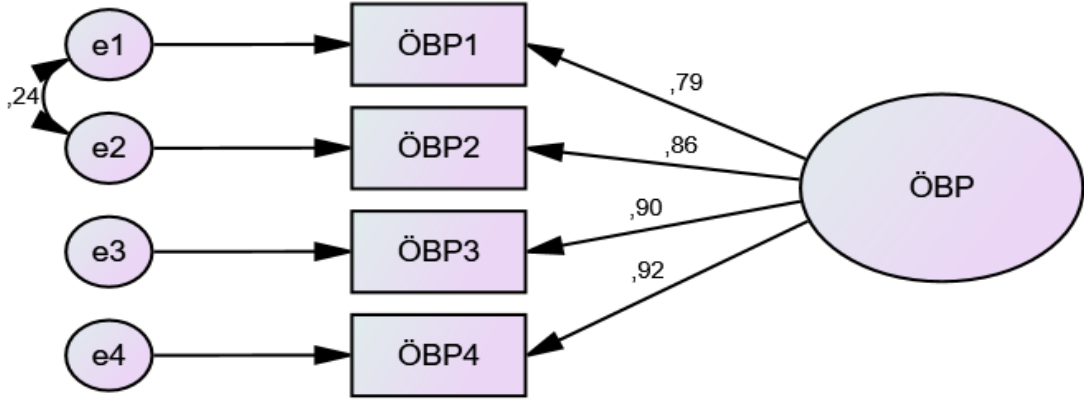
2.5.4.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örtülü bilgi paylaşımı (ÖBP) ölçeğinin klasik faktör analizi sonucunda belirlenen faktör yapısının doğrulanmasını test etmek için önce AMOS sonra LISREL programı ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

2.5.4.1.1. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi

AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin uyum iyiliği değerleri ilk başta uygun görülmediği için düzeltme indekslerine bakılarak gözlenen öneriler doğrultusunda ÖBP1-ÖBP2 ifadeleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Dolayısıyla hiç bir ifade analizden çıkarılmamış, sadece bazı standart hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur.

Örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi AMOS path diyagramı Şekil 3'de verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,79-0,92 arasında olduğu görülmektedir.



Şekil 3. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı)

Modifikasyon sonucunda örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin model uyum iyiliği değerleri Tablo 15’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=1,033, RMSEA=0,008, NFI=0,99, CFI=1,00, GFI=0,99, AGFI=0,98 ve RMR=0,003 değerlerinin hepsi iyi uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğu ve örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmektedir.

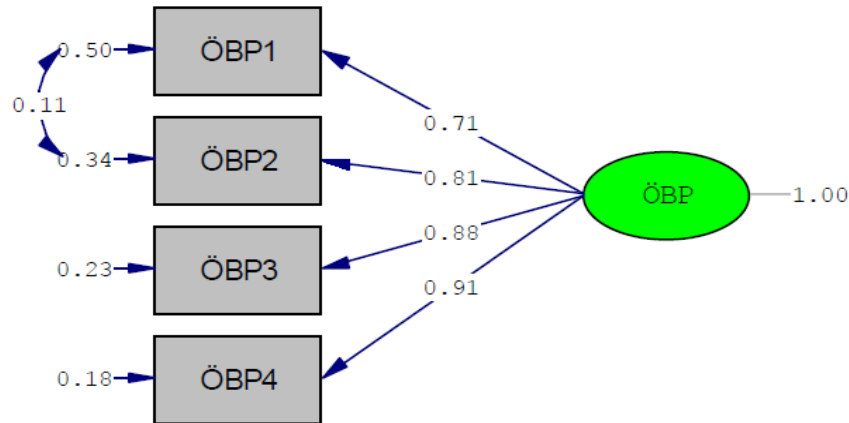
Tablo 15. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	ÖBP Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,033
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,008
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,99
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	1,00
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,99
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,98
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,003

2.5.4.1.2. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi

LISREL programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında da örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin uyum iyiliği değerleri ilk başta uygun görülmediği için düzeltme indekslerine bakılmıştır. Düzeltme indekslerindeki öneriler AMOS programı ile aynı olduğundan yine ÖBP1-ÖBP2 ifadeleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Dolayısıyla yine hiç bir ifade analizden çıkarılmamış, sadece bazı standart hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur.

Örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi LISREL path diyagramı Şekil 4'de verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,71-0,91 arasında olduğu görülmektedir.



Chi-Square=0.74, df=1, P-value=0.39123, RMSEA=0.000

Şekil 4. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı)

Modifikasyon sonucunda örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin model uyum iyiliği değerleri Tablo 16'da verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=0,740, RMSEA=0,000, NFI=1,00, CFI=1,00, GFI=1,00, AGFI=0,99 ve RMR=0,003 değerlerinin hepsi iyi uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Böylece LISREL ile yapılan doğrulayıcı

faktör analizi sonucunda da örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 16. Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	ÖBP Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (x^2/df)	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 < x^2/df \leq 5$	0,740
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,000
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	1,00
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	1,00
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	1,00
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,99
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,003

Bu ölçeğin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; genel olarak LISREL ile daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=1,033, RMSEA=0,008, NFI=0,99, CFI=1,00, GFI=0,99, AGFI=0,98, RMR=0,003

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=**0,740**, RMSEA=**0,000**, NFI=**1,00**, CFI=**1,00**, GFI=**1,00**, AGFI=**0,99**, RMR=0,003

2.5.4.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

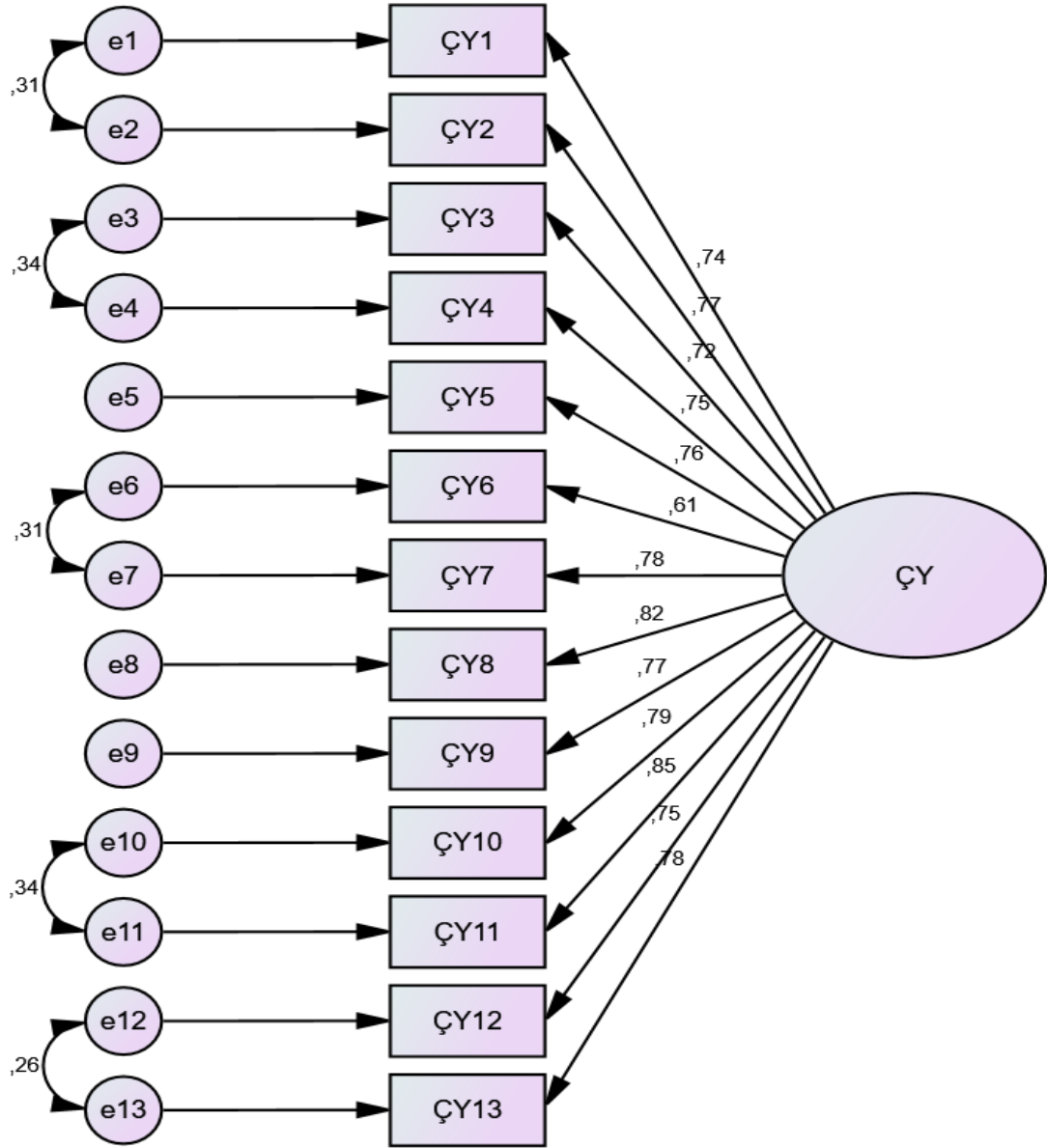
Çalışan yaratıcılığı (ÇY) ölçeğinin klasik faktör analizi sonucunda belirlenen faktör yapısının doğrulanmasını test etmek için önce AMOS sonra LISREL programı ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

2.5.4.2.1. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi

AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında çalışan yaratıcılığı ölçeğinin uyum iyiliği değerleri ilk başta uygun görülmediği için düzeltme indekslerine bakılarak gözlenen öneriler doğrultusunda sırasıyla ÇY3-ÇY4, ÇY1-ÇY2, ÇY6-ÇY7, ÇY10-ÇY11 ve ÇY12-ÇY13 ifadeleri arasında

modifikasyonlar yapılmıştır. Dolayısıyla hiç bir ifade analizden çıkarılmamış, sadece bazı standart hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur.

Çalışan yaratıcılığı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi AMOS path diyagramı Şekil 5’de verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,61-0,85 arasında olduğu görülmektedir.



Şekil 5. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı)

Modifikasyon sonucunda çalışan yaratıcılığı ölçeğinin model uyum iyiliği değerleri Tablo 17’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; RMR=0,031 değeri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=4,246, RMSEA=0,080, NFI=0,94, CFI=0,95, GFI=0,92 ve AGFI=0,88 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu ve çalışan yaratıcılığı ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmektedir.

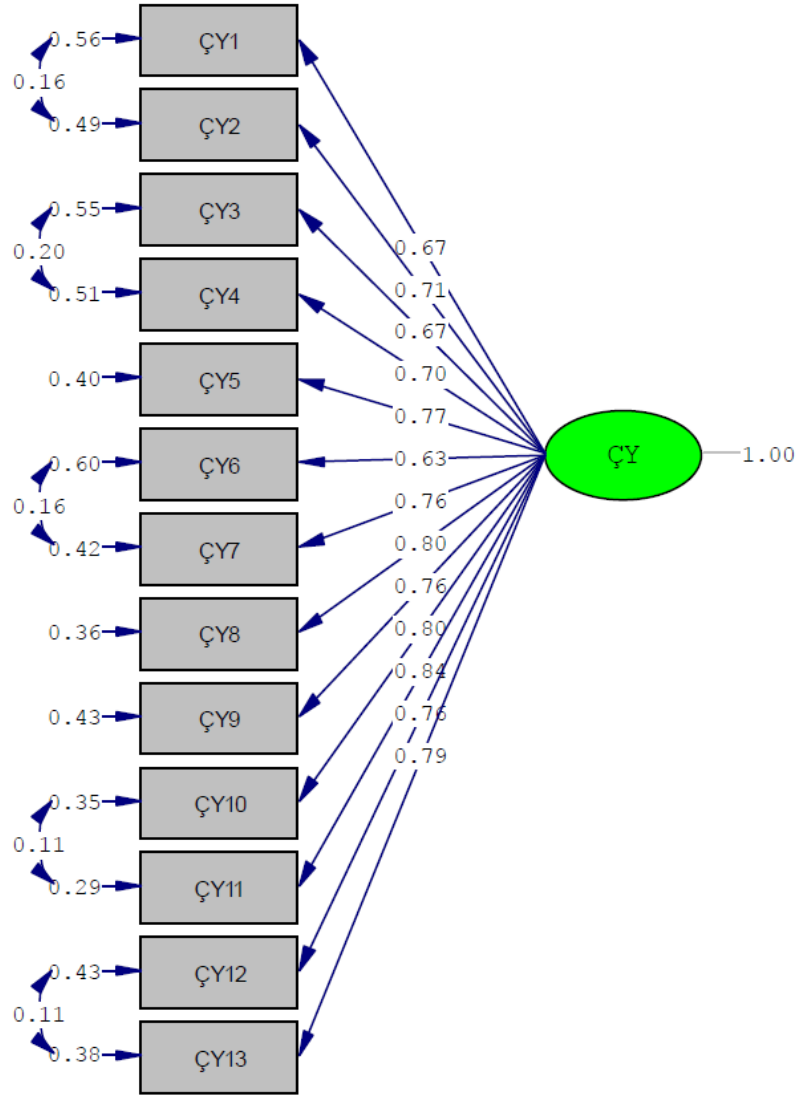
Tablo 17. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	ÇY Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	4,246
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,080
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,94
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,95
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,92
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,88
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,031

2.5.4.2.2. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi

LISREL programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında da çalışan yaratıcılığı ölçeğinin uyum iyiliği değerleri ilk başta uygun görülmediği için düzeltme indekslerine bakılmıştır. Düzeltme indekslerindeki öneriler AMOS programı ile aynı olduğundan yine sırasıyla ÇY3-ÇY4, ÇY1-ÇY2, ÇY6-ÇY7, ÇY10-ÇY11 ve ÇY12-ÇY13 ifadeleri arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Dolayısıyla yine hiç bir ifade analizden çıkarılmamış, sadece bazı standart hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur.

Çalışan yaratıcılığı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi LISREL path diyagramı Şekil 6’da verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,63-0,84 arasında olduğu görülmektedir.



Chi-Square=245.81, df=60, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

Şekil 6. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı)

Modifikasyon sonucunda çalışan yaratıcılığı ölçeğinin model uyum iyiliği değerleri Tablo 18’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; NFI=0,98, CFI=0,99 ve RMR=0,032 değerleri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=4,096, RMSEA=0,080, GFI=0,93 ve AGFI=0,89 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Böylece LISREL ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi

sonucunda da çalışan yaratıcılığı ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 18. Çalışan Yaratıcılığı Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	ÇY Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (x^2/df)	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 < x^2/df \leq 5$	4,096
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,080
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,98
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,93
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,89
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,032

Bu ölçeğin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; genel olarak LISREL ile daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=4,246, RMSEA=0,080, NFI=0,94, CFI=0,95, GFI=0,92, AGFI=0,88, RMR=**0,031**

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=**4,096**, RMSEA=0,080, NFI=**0,98**, CFI=**0,99**, GFI=**0,93**, AGFI=**0,89**, RMR=0,032

2.5.4.3. Yenilikçi Davranış Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

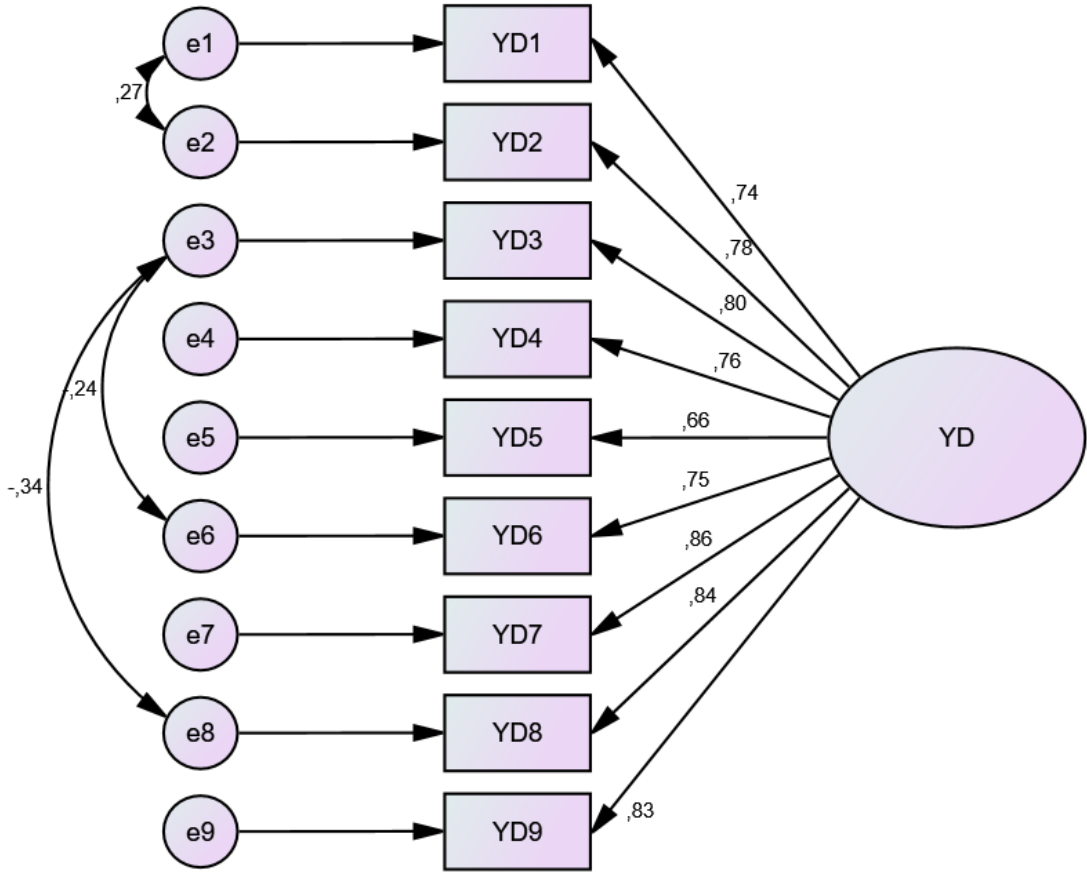
Yenilikçi davranış (YD) ölçeğinin klasik faktör analizi sonucunda belirlenen faktör yapısının doğrulanmasını test etmek için önce AMOS sonra LISREL programı ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

2.5.4.3.1. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi

AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında yenilikçi davranış ölçeğinin uyum iyiliği değerleri ilk başta uygun görülmediği için düzeltme indekslerine bakılarak gözlenen öneriler doğrultusunda sırasıyla YD1-YD2, YD3-YD8 ve YD3-YD6 ifadeleri arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Dolayısıyla hiç bir

ifade analizden çıkarılmamış, sadece bazı standart hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur.

Yenilikçi davranış ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi AMOS path diyagramı Şekil 7’de verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,66-0,86 arasında olduğu görülmektedir.



Şekil 7. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı)

Modifikasyon sonucunda yenilikçi davranış ölçeğinin model uyum iyiliği değerleri Tablo 19’da verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; NFI=0,97, CFI=0,98, GFI=0,96, AGFI=0,93 ve RMR=0,020 değerleri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=3,351 ve RMSEA=0,069 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi

sonuçlarına göre modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu ve yenilikçi davranış ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmektedir.

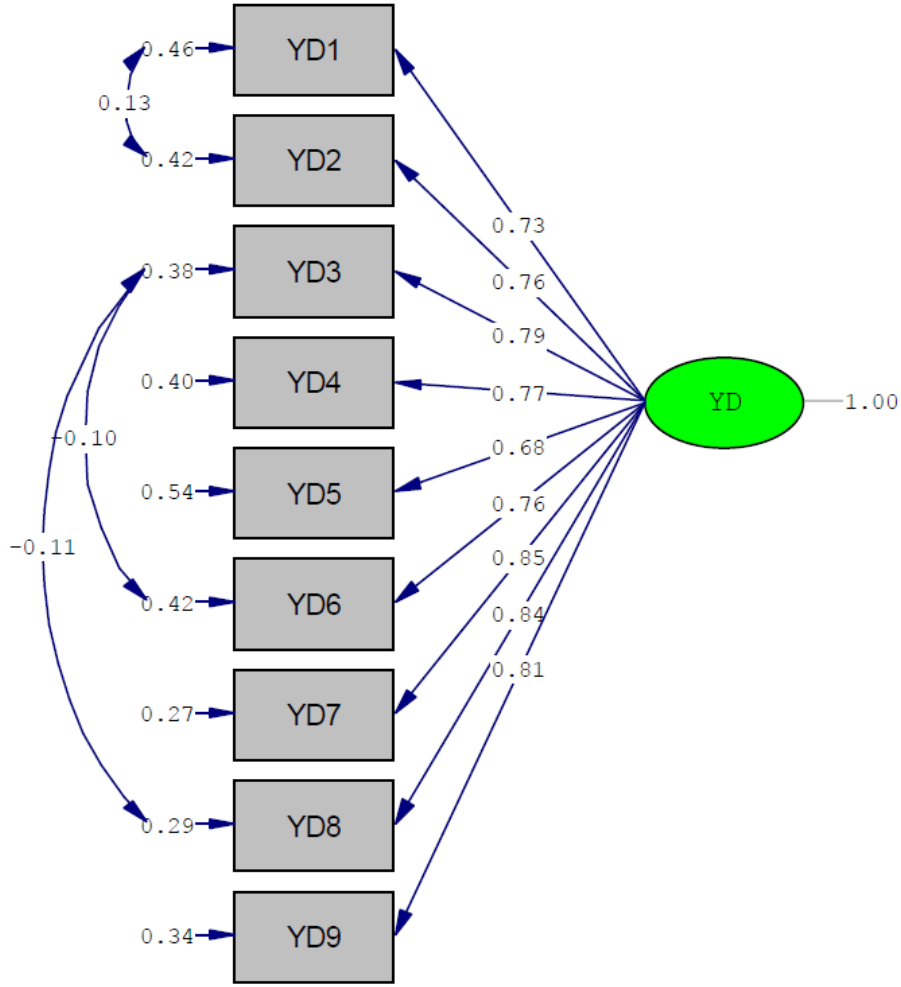
Tablo 19. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	YD Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,351
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,069
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,97
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,98
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,96
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,93
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,020

2.5.4.3.2. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi

LISREL programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında da yenilikçi davranış ölçeğinin uyum iyiliği değerleri ilk başta uygun görülmediği için düzeltme indekslerine bakılmıştır. Düzeltme indekslerindeki öneriler AMOS programı ile aynı olduğundan yine sırasıyla YD1-YD2, YD3-YD8 ve YD3-YD6 ifadeleri arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Dolayısıyla yine hiç bir ifade analizden çıkarılmamış, sadece bazı standart hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur.

Yenilikçi davranış ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi LISREL path diyagramı Şekil 8'de verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,68-0,85 arasında olduğu görülmektedir.



Chi-Square=95.67, df=24, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

Şekil 8. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı)

Modifikasyon sonucunda yenilikçi davranış ölçeğinin model uyum iyiliği değerleri Tablo 20’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; NFI=0,99, CFI=0,99, GFI=0,96, AGFI=0,92 ve RMR=0,022 değerleri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=3,986 ve RMSEA=0,078 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Böylece LISREL ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da yenilikçi davranış ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 20. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	YD Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,986
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,078
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,99
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,96
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,92
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,022

Bu ölçeğin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; genel olarak AMOS ile daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=3,351, RMSEA=0,067, NFI=0,97, CFI=0,98, GFI=0,96, AGFI=0,93, RMR=0,020

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=3,986, RMSEA=0,078, NFI=0,99, CFI=0,99, GFI=0,96, AGFI=0,92, RMR=0,022

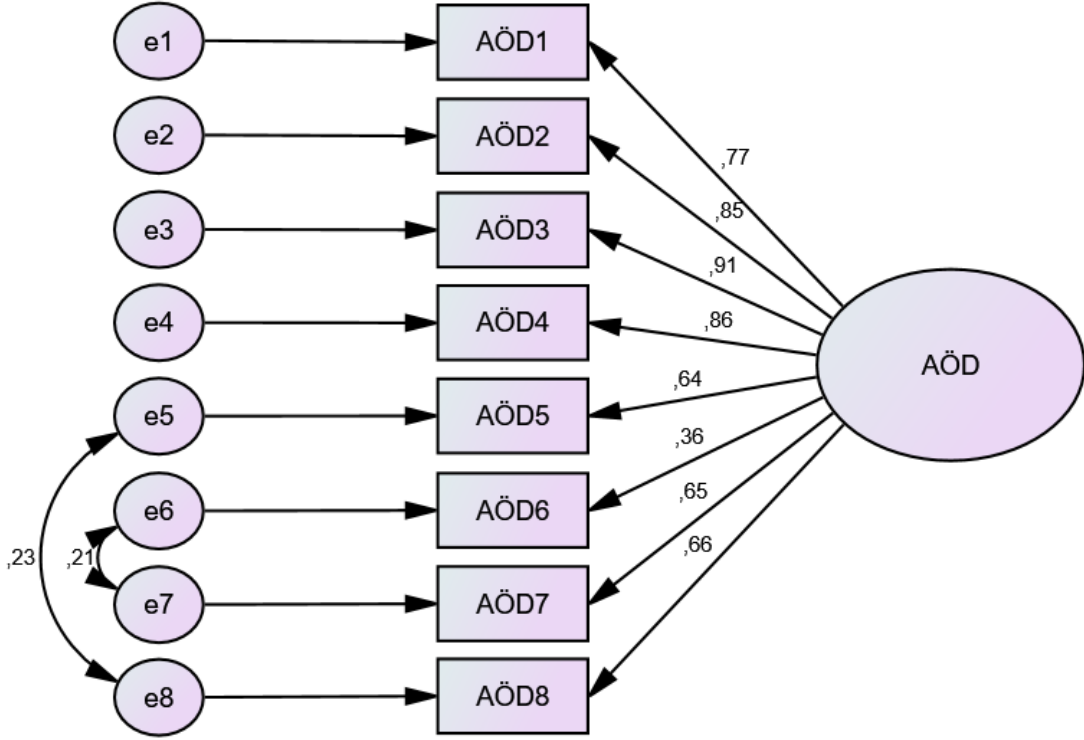
2.5.4.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Algılanan örgütsel destek (AÖD) ölçeğinin klasik faktör analizi sonucunda belirlenen faktör yapısının doğrulanmasını test etmek için önce AMOS sonra LISREL programı ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

2.5.4.4.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi: Birinci Model

AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında algılanan örgütsel destek ölçeğinin uyum iyiliği değerleri ilk başta uygun görülmediği için düzeltme indekslerine bakılarak gözlenen öneriler doğrultusunda sırasıyla AÖD5-AÖD8 ve AÖD6-AÖD7 ifadeleri arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Dolayısıyla hiç bir ifade analizden çıkarılmamış, sadece bazı standart hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi birinci model AMOS path diyagramı Şekil 9’da verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,36-0,91 arasında olduğu görülmektedir.



Şekil 9. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı: Birinci Model)

Modifikasyon sonucunda algılanan örgütsel destek ölçeğinin birinci model uyum iyiliği değerleri Tablo 21’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; NFI=0,97, CFI=0,97, GFI=0,96, AGFI=0,92 ve RMR=0,032 değerleri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=3,799 ve RMSEA=0,076 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu ve algılanan örgütsel destek ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 21. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri (Birinci Model)

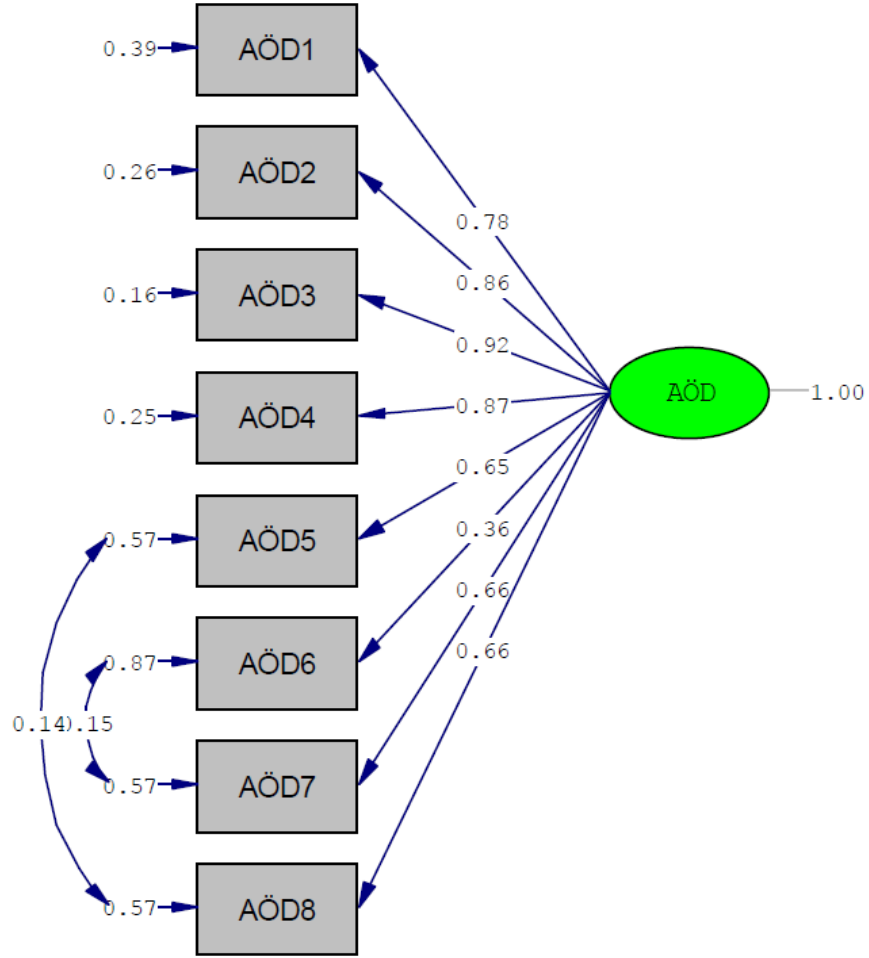
Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	AÖD Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,799
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,076
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,97
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,97
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,96
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,92
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,032

2.5.4.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi: Birinci Model

LISREL programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında da algılanan örgütsel destek ölçeğinin uyum iyiliği değerleri ilk başta uygun görülmediği için düzeltme indekslerine bakılmıştır. Düzeltme indekslerindeki ilk önerinin AMOS programı ile ufak bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. AMOS ilk olarak AÖD5-AÖD8 düzeltmesini önerirken, LISREL ilk olarak AÖD2-AÖD3 düzeltilmesini önermektedir. Soru ifadeleri incelendiğinde LISREL'in önerdiği AÖD2-AÖD3 düzenlemesinin daha doğru olacağı kanısına varılsa da, daha iyi bir uyum elde etmek için önce LISREL'de AMOS'un verdiği düzeltme önerileri, sonrasında AMOS'da LISREL'in verdiği düzeltme önerileri uygulanmıştır.

AMOS'un verdiği düzeltme önerileri sırasıyla AÖD5-AÖD8 ve AÖD6-AÖD7 ifadeleri olduğundan, LISREL'de bunlar arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Dolayısıyla yine hiç bir ifade analizden çıkarılmamış, sadece bazı standart hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi birinci model LISREL path diyagramı Şekil 10'da verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,36-0,92 arasında olduğu görülmektedir.



Chi-Square=67.85, df=18, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

Şekil 10. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı: Birinci Model)

Modifikasyon sonucunda algılanan örgütsel destek ölçeğinin birinci model uyum iyiliği değerleri Tablo 22’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; NFI=0,98, CFI=0,99, GFI=0,97, AGFI=0,93 ve RMR=0,030 değerleri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=3,769 ve RMSEA=0,075 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Böylece LISREL ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da algılanan örgütsel destek ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 22. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri (Birinci Model)

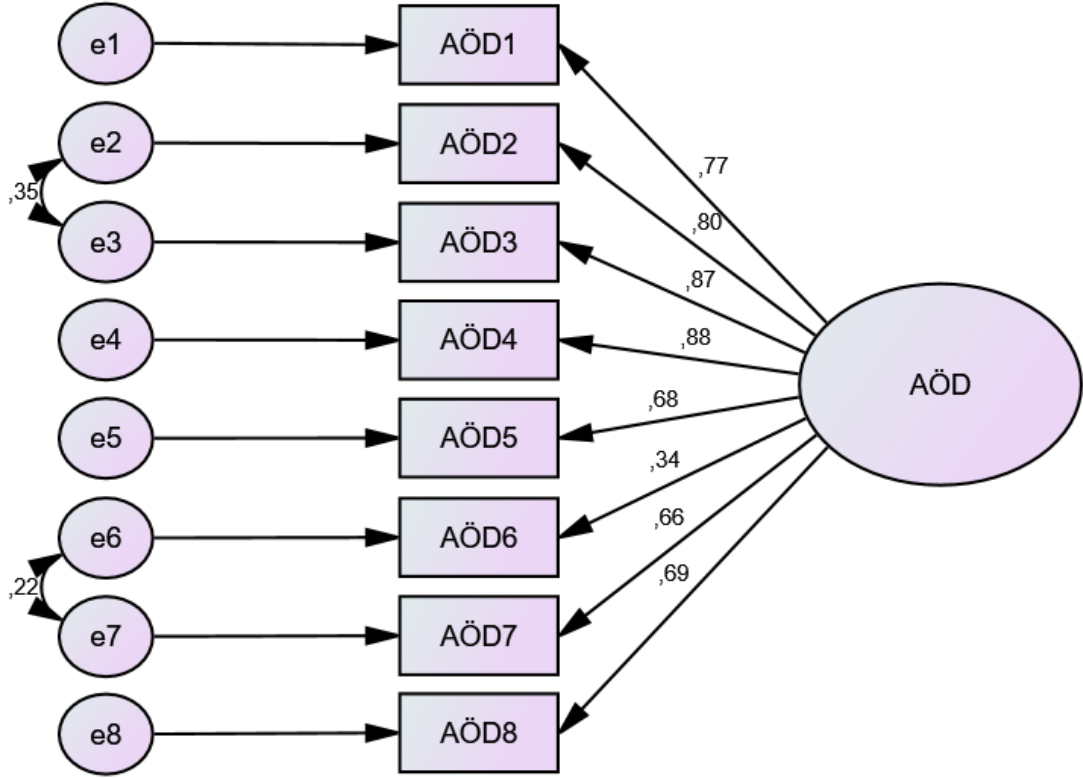
Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	AÖD Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,769
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,075
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,98
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,97
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,93
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,030

2.5.4.4.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin AMOS Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi: İkinci Model

Önceki iki kısımda AMOS ve LISREL programları ile algılanan örgütsel destek ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanırken programların önerdiği düzeltmelerden ilkinin farklı olduğu belirlenmişti. Bu yüzden önce AMOS'un önerileri her iki programda da uygulanarak birinci modeller oluşturulmuştu. Bu kısımda LISREL'in önerileri her iki programda da uygulanarak ikinci modeller incelenmiştir.

LISREL'in verdiği düzeltme önerileri sırasıyla AÖD2-AÖD3 ve AÖD6-AÖD7 ifadeleri olduğundan, AMOS'da bunlar arasında modifikasyonlar yapılmıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ikinci model AMOS path diyagramı Şekil 11'de verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,34-0,88 arasında olduğu görülmektedir. Birinci modeldeki faktör yükleriyle (0,36-0,91) kıyaslandığında, ikinci modelde ifadelerin faktör yüklerinin değiştiği belirlenmiştir. Uç noktadaki ifade yükleri azalmasına rağmen, diğer faktör yüklerinde artışlar olduğundan dolayı daha dengeli bir dağılım oluşmuştur. Bu gözlemden sonra modelin uyum iyiliği ölçütlerine bakmak gerekir.



Şekil 11. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AMOS Path Diyagramı: İkinci Model)

Modifikasyon sonucunda algılanan örgütsel destek ölçeğinin ikinci model uyum iyiliği değerleri Tablo 23’de verilmiştir. İkinci modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; birinci modele göre daha iyi uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Birinci ve ikinci model uyum iyiliği değerleri;

Birinci Model: CMIN/DF=3,799, RMSEA=0,076, NFI=0,97, CFI=0,97, GFI=0,96, AGFI=0,92, RMR=0,032

İkinci Model: CMIN/DF=3,272, RMSEA=0,068, NFI=0,97, CFI=0,98, GFI=0,97, AGFI=0,94, RMR=0,032

AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ikinci modelin birinci modelden daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu yüzden çalışmamızda ikinci model dikkate alınmıştır. Yani algılanan örgütsel destek ölçeğinin AMOS ile yapılan doğrulayıcı faktör analizinde

AMOS programı kullanılmış olsa da AMOS düzeltme önerileri değil LISREL düzeltme önerilerinin uygulanması daha uygun görülmüştür.

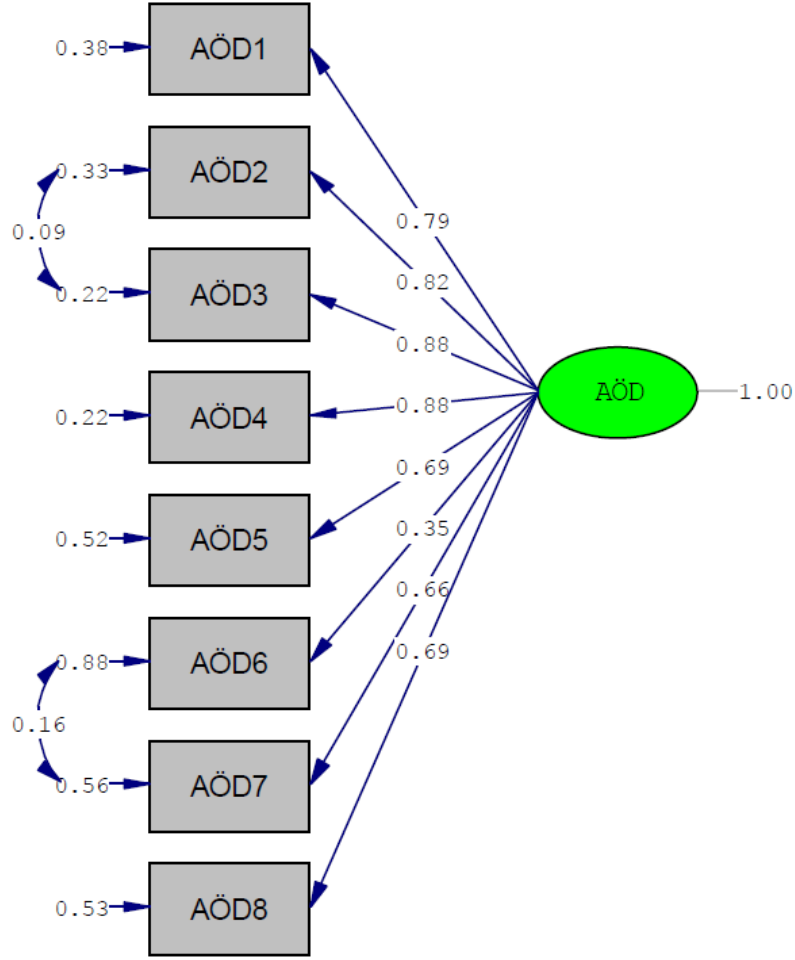
Tablo 23. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin AMOS Model Uyum İyiliği Değerleri (İkinci Model)

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	AÖD Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,272
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,068
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,97
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,98
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,97
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,94
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,032

2.5.4.4.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin LISREL Programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi: İkinci Model

LISREL'in verdiği düzeltme önerileri sırasıyla AÖD2-AÖD3 ve AÖD6-AÖD7 ifadeleri olduğundan, LISREL'de bunlar arasında modifikasyonlar yapılmıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ikinci model LISREL path diyagramı Şekil 12'de verilmiştir. Şekil incelendiğinde ölçekteki ifadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,35-0,88 arasında olduğu görülmektedir. Birinci modeldeki faktör yükleriyle (0,36-0,92) kıyaslandığında, ikinci modelde ifadelerin faktör yüklerinin değiştiği belirlenmiştir. Uç noktalardaki ifade yükleri azalmasına rağmen, diğer faktör yüklerinde artışlar olduğundan dolayı daha dengeli bir dağılım oluşmuştur. Bu gözlemden sonra modelin uyum iyiliği ölçütlerine bakmak gerekir.



Chi-Square=58.61, df=18, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

Şekil 12. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (LISREL Path Diyagramı: İkinci Model)

Modifikasyon sonucunda algılanan örgütsel destek ölçeğinin ikinci model uyum iyiliği değerleri Tablo 24’de verilmiştir. İkinci modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; birinci modele göre daha iyi uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Birinci ve ikinci model uyum iyiliği değerleri;

Birinci Model: CMIN/DF=3,769, RMSEA=0,075, NFI=0,98, CFI=0,99, GFI=0,97, AGFI=0,93, RMR=0,030

İkinci Model: CMIN/DF=3,256, RMSEA=0,068, NFI=0,99, CFI=0,99, GFI=0,97, AGFI=0,94, RMR=0,031

LISREL programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ikinci modelin birinci modelden daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu yüzden çalışmamızda ikinci model dikkate alınmıştır. Yani algılanan örgütsel destek ölçeğinin LISREL ile yapılan doğrulayıcı faktör analizinde LISREL düzeltme önerilerinin uygulanması daha uygun görülmüştür.

Tablo 24. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin LISREL Model Uyum İyiliği Değerleri (İkinci Model)

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	AÖD Modelinin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,256
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,068
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,99
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,97
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,94
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,031

Bu ölçeğin ikinci model AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; genel olarak LISREL ile daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=3,272, RMSEA=0,068, NFI=0,97, CFI=0,98, GFI=0,97, AGFI=0,94, RMR=0,032

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=**3,256**, RMSEA=0,068, NFI=**0,99**, CFI=**0,99**, GFI=0,97, AGFI=0,94, RMR=**0,031**

2.6. Bulgular

Bu kısımda araştırmada incelenen örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı, yenilikçi davranış ve algılanan örgütsel destek değişkenleri arasındaki ilişkilere, oluşturulan yapısal eşitlik modeline ve hipotezlerin testine yer verilmiştir.

2.6.1. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Hipotez testlerinde kullanmak üzere araştırma modelindeki değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkileri belirlemek amacıyla SPSS aracılığıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25. Değişkenlerin Ortalama Değeri, Standart Sapması ve Aralarındaki İlişkiler

Değişkenler	Ort.	S. Sapma	Örtülü Bilgi Paylaşımı	Çalışan Yaratıcılığı	Yenilikçi Davranış	Algılanan Örgütsel Destek
Örtülü Bilgi Paylaşımı (r) (p)	4,20	,899	1,000			
Çalışan Yaratıcılığı (r) (p)	3,93	,742	,462** ,000	1,000		
Yenilikçi Davranış (r) (p)	3,81	,730	,441** ,000	,768** ,000	1,000	
Algılanan Örgütsel Destek (r) (p)	3,32	,820	,233** ,000	,429** ,000	,504** ,000	1,000

** p=0,01 anlamlılık düzeyinde

Örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki incelendiğinde Pearson korelasyon katsayısı $r=0,462$, $p=0,000$ değerleri bu ikili arasında pozitif yönlü orta seviye bir ilişki olduğunu, örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki incelendiğinde Pearson korelasyon katsayısı $r=0,441$, $p=0,000$ değerleri bu ikili arasında pozitif yönlü orta seviye bir ilişki olduğunu ve örtülü bilgi paylaşımı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki incelendiğinde Pearson korelasyon katsayısı $r=0,233$, $p=0,000$ değerleri bu ikili arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir. Önemli ilişkilere olduğu bu sonuçlara göre; örgütte teknik bilgi paylaşımı artıka çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik düzeyleri ve örgütsel destek algılarının artacağı söylenebilir.

Algılanan örgütsel destek ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki incelendiğinde Pearson korelasyon katsayısı $r=0,429$, $p=0,000$ değerleri bu ikili arasında pozitif

yönlü orta seviye bir ilişki olduğunu, algılanan örgütsel destek ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki incelendiğinde Pearson korelasyon katsayısı $r=0,504$, $p=0,000$ değerleri bu ikili arasında pozitif yönlü orta seviye bir ilişki olduğunu göstermiştir. Buna göre çalışanların yaratıcılıkları ve yenilikçiliklerinin ortaya çıkmasında algılanan örgütsel destek algısının etkili olduğu söylenebilir.

Çalışan yaratıcılığının yenilikçi davranış üzerine etkisi araştırmamızda yer almasa da bu ikili arasında oldukça kuvvetli bir ilişkinin ($r=0,768$, $p=0,000$) olduğu dikkat çekmiştir.

Elde edilen bulgularda anlamlı ilişkilerin olması ($p<0,01$); 1, 2, 3, 4 ve 5 numaralı hipotezlerin kabulü ile ilgili öngörü sağlayabilmektedir.

2.6.2. Yapısal Eşitlik Modeline Ait Bulgular

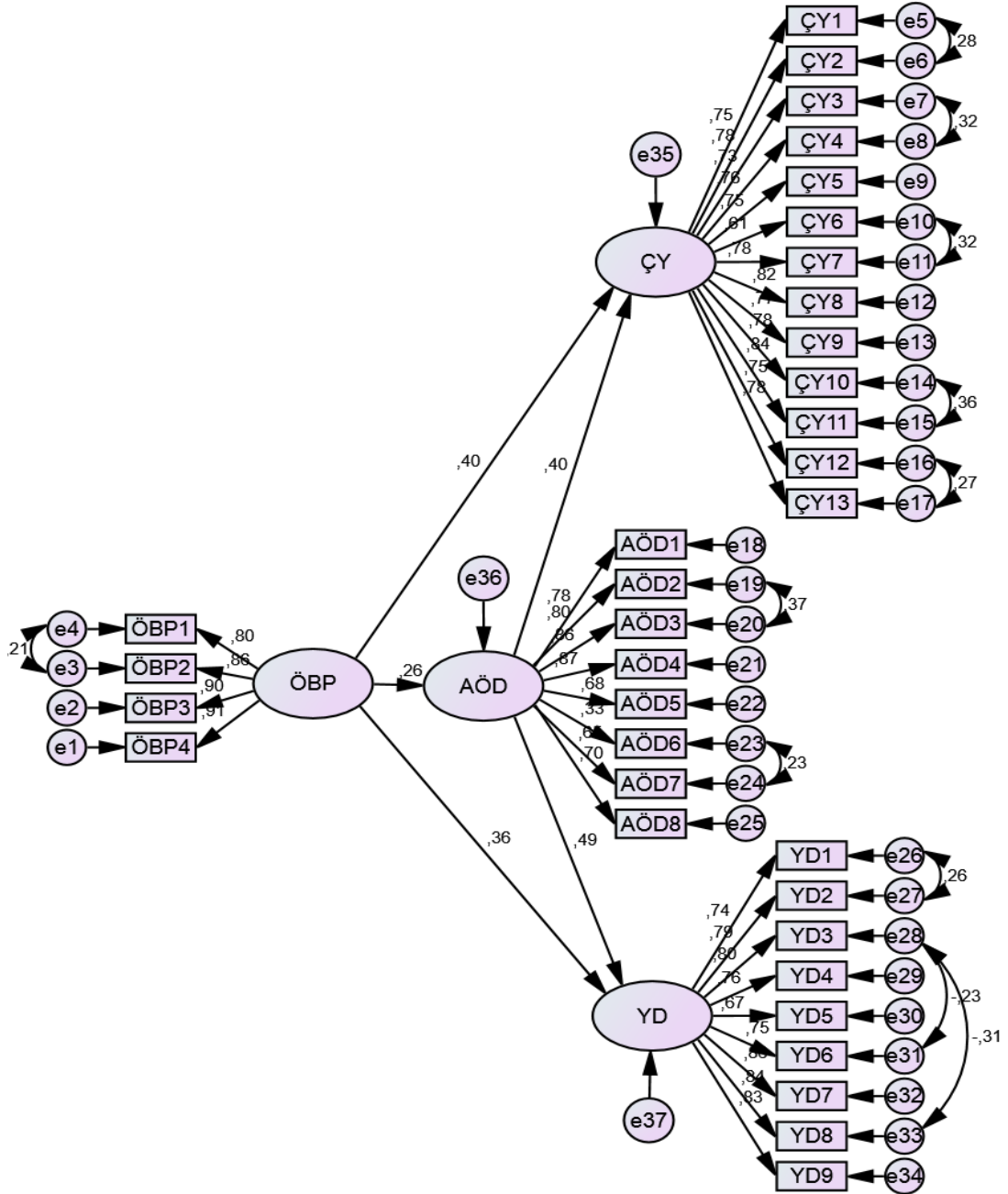
Örtülü bilgi paylaşımı (ÖBP), çalışan yaratıcılığı (ÇY), yenilikçi davranış (YD) ve algılanan örgütsel destek (AÖD) değişkenleri kullanılarak daha önceden belirlenmiş araştırma modeli, yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi sonuçlarını içeren yapısal eşitlik modeli sayesinde araştırmadaki değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler hem AMOS hem de LISREL programı kullanılarak incelenmiştir. Modelde elips şeklinde simgelenen ÖBP, ÇY, YD ve AÖD gözlenemeyen (gizli, gizil, örtük) değişken, gözlenemeyen değişkenleri oluşturan ve kare şeklinden simgelenen ölçek ifadeleri ise gözlenen değişkenlerdir. ÖBP eksojen (dışsal) gözlenemeyen değişken (bağımsız değişken), ÇY ve YD endojen (içsel) gözlenemeyen değişken (bağımlı değişken), AÖD endojen (içsel) gözlenemeyen değişken (aracı değişken) şeklinde ele alınmıştır.

2.6.2.1. AMOS Programı ile Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Bulgular

AMOS programı ile test edilen yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş kestirim sonuçları Şekil 13’de verilmiştir.

Standardize edilmiş AMOS tahmin sonuçları incelendiğinde; örtülü bilgi paylaşımının diğer tüm değişkenleri pozitif olarak etkilediği görülmektedir. Buna göre örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki katsayısı 0,40,

örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki katsayısı 0,36 ve örtülü bilgi paylaşımı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki katsayısı 0,26'dır. Algılanan örgütsel destek ile çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkilerin yönünün de pozitif olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel destek ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki katsayısı 0,40, algılanan örgütsel destek ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki katsayısı 0,49 olarak tahmin edilmiştir.



Şekil 13. Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin AMOS uyum iyiliği değerleri Tablo 26’da verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,923 değeri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,063 ve RMR=0,100 değerleri kabul edilebilir uyum aralığındadır. NFI=0,88, CFI=0,92, GFI=0,85 ve AGFI=0,83 değerleri ise kötü uyum aralığında olsa bile kabul edilebilir sınırlara çok yakındır. Bu bulgulara göre; AMOS programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 26. Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,923
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,063
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,88
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,92
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,85
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,83
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,100

Hipotez testlerinde kullanmak üzere, değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren yapısal eşitlik modelinin AMOS tahmin sonuçları (AMOS path diyagramı sonuçları) Tablo 27’de bir arada olacak şekilde tablolştırılmıştır. Tablo incelendiğinde; modelde ele alınan tüm değişkenler arası yolların %99 önem seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,01$). Örtülü bilgi paylaşımından çalışan yaratıcılığına, örtülü bilgi paylaşımından yenilikçi davranışa ve örtülü bilgi paylaşımından algılanan örgütsel desteğe doğru varsayılan yollar istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca algılanan örgütsel destekten çalışan yaratıcılığına ve algılanan örgütsel destekten yenilikçi davranışa doğru varsayılan yollar da istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 27. Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Tahmin Sonuçları

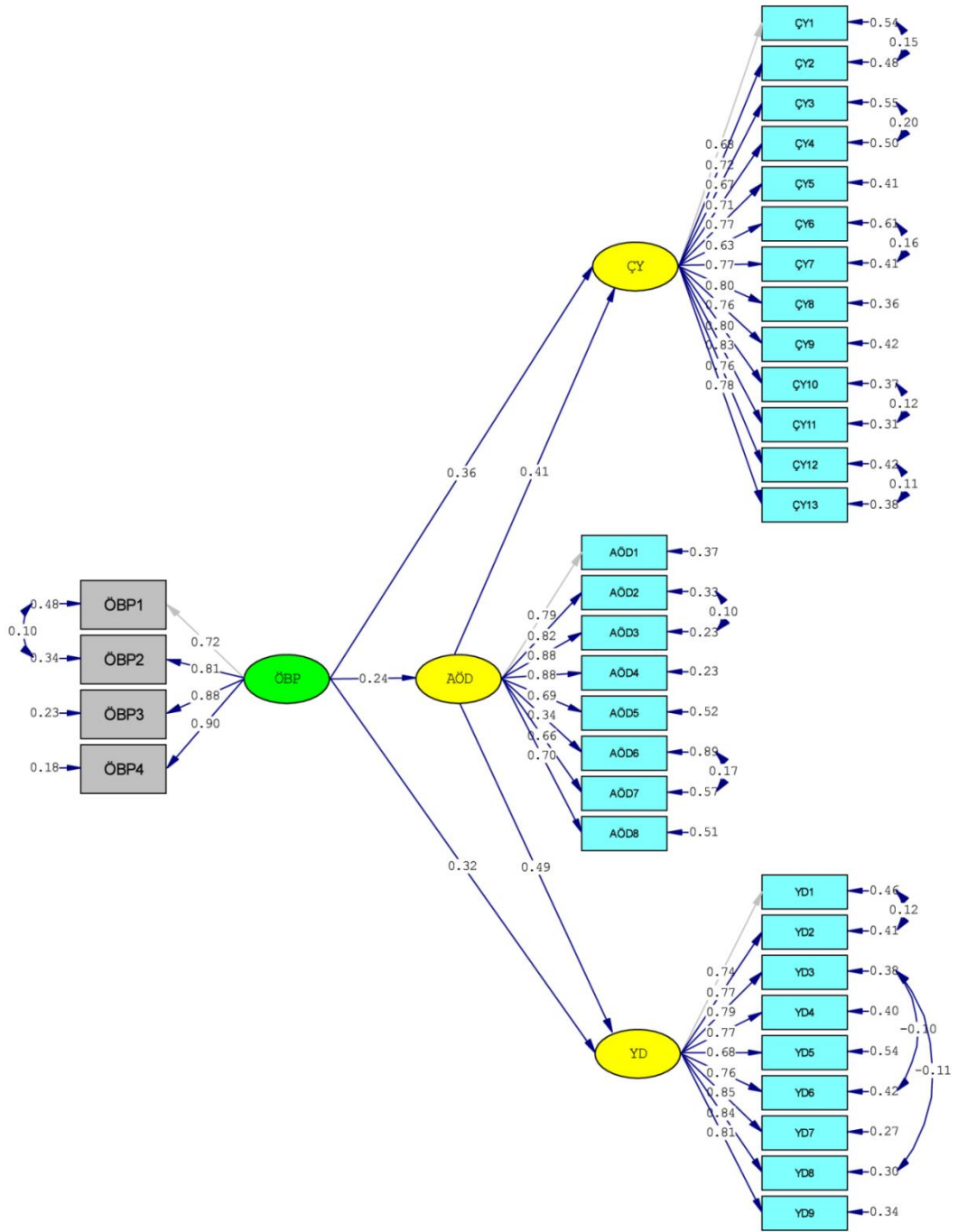
Değişkenler Arası Yol	Tahmin	Standardize Tahmin (R)	Standart Hata	Kritik Oran (t)	P
ÖBP → ÇY	,29	,40	,032	9,170	***
ÖBP → YD	,25	,36	,029	8,436	***
ÖBP → AÖD	,23	,26	,044	5,270	***
AÖD → ÇY	,32	,40	,037	8,766	***
AÖD → YD	,38	,49	,037	10,283	***

*** p<0,01 anlamlılık düzeyinde

2.6.2.2. LISREL Programı ile Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Bulgular

AMOS programı ile yapılan incelemelerden sonra, araştırma modeli bir de LISREL programı ile test edilmiştir. LISREL programı ile test edilen yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 14’de verilmiştir.

Standardize edilmiş LISREL tahmin sonuçları incelendiğinde; benzer şekilde örtülü bilgi paylaşımının diğer tüm değişkenleri pozitif olarak etkilediği görülmektedir. Buna göre örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki katsayısı 0,36, örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki katsayısı 0,32 ve örtülü bilgi paylaşımı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki katsayısı 0,24’tür. Algılanan örgütsel destek ile çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkilerin yönünün de pozitif olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel destek ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki katsayısı 0,41, algılanan örgütsel destek ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki katsayısı 0,49 olarak tahmin edilmiştir.



Şekil 14. Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin LISREL uyum iyiliği değerleri Tablo 28’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,745,

NFI=0,97 ve CFI=0,98 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,060 ve RMR=0,100 değerleri kabul edilebilir uyum aralığındadır. GFI=0,86 ve AGFI=0,83 değerleri ise kötü uyum aralığında olsa bile kabul edilebilir sınırlara çok yakındır. Bu bulgulara göre; LISREL programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 28. Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,745
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,060
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,97
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,98
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,86
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,83
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,100

Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren LISREL path diyagramında t değerlerinin anlamlı olması gerekir. $t > 1,96$ ise 0,05, $t > 2,56$ ise 0,01 düzeyinde anlamlılık vardır denilir ve anlamsız olan ifadelerin ölçekten çıkarılması gerekir (Şimşek, 2007).

Hipotez testlerinde kullanmak üzere, değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren yapısal eşitlik modelinin LISREL tahmin sonuçları (LISREL path diyagramı sonuçları) Tablo 29'da bir arada olacak şekilde tablolaştırılmıştır. Tablo incelendiğinde; modelde ele alınan tüm değişkenler arası yolların %99 önem seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir (tüm t değerleri $> 2,56$). Örtülü bilgi paylaşımından çalışan yaratıcılığı, yenilikçi davranış ve algılanan örgütsel desteğe doğru hipotezlenen yollar istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca algılanan örgütsel destekten çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışa doğru hipotezlenen yollar da istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 29. Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Tahmin Sonuçları

Değişkenler Arası Yol	Tahmin	Standardize Tahmin (R)	t
ÖBP → ÇY	,31	,36	7,54
ÖBP → YD	,30	,32	7,25
ÖBP → AÖD	,30	,24	4,85
AÖD → ÇY	,29	,41	8,46
AÖD → YD	,37	,49	10,17

Ek olarak, yapısal eşitlik modeli için kurulan modelin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; genel olarak LISREL ile daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,923, RMSEA=0,063, NFI=0,88, CFI=0,92, GFI=0,85, AGFI=0,83, RMR=0,100

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,745, RMSEA=0,060, NFI=0,97, CFI=0,98, GFI=0,86, AGFI=0,83, RMR=0,100

2.6.3. Hipotez Testleri

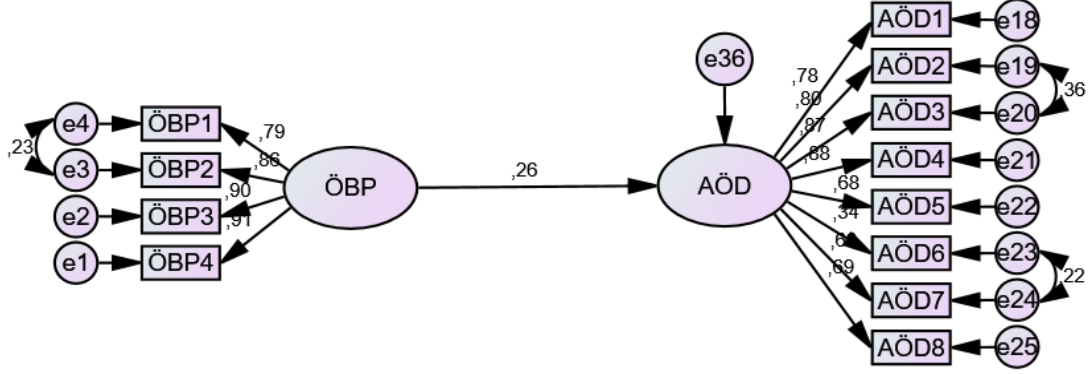
Bu kısımda değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırmadaki tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modeli hem AMOS (Tablo 26) hem de LISREL (Tablo 28) sonuçlarına göre kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu için hipotez testlerinde bir engel teşkil etmemektedir.

Hipotezlerde kullanılan; ÖBP: Örtülü Bilgi Paylaşımı, ÇY: Çalışan Yaratıcılığı, YD: Yenilikçi Davranış ve AÖD: Algılanan Örgütsel Desteği ifade etmektedir.

2.6.3.1. Hipotez 1 (H1): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkisi

Birinci hipotezde örtülü bilgi paylaşımının çalışanların örgütsel destek algısı üzerinde bir etkisinin olup olmadığı önce AMOS sonra da LISREL programı kullanılarak test edilmiştir.

AMOS programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 15’de verilmiştir.



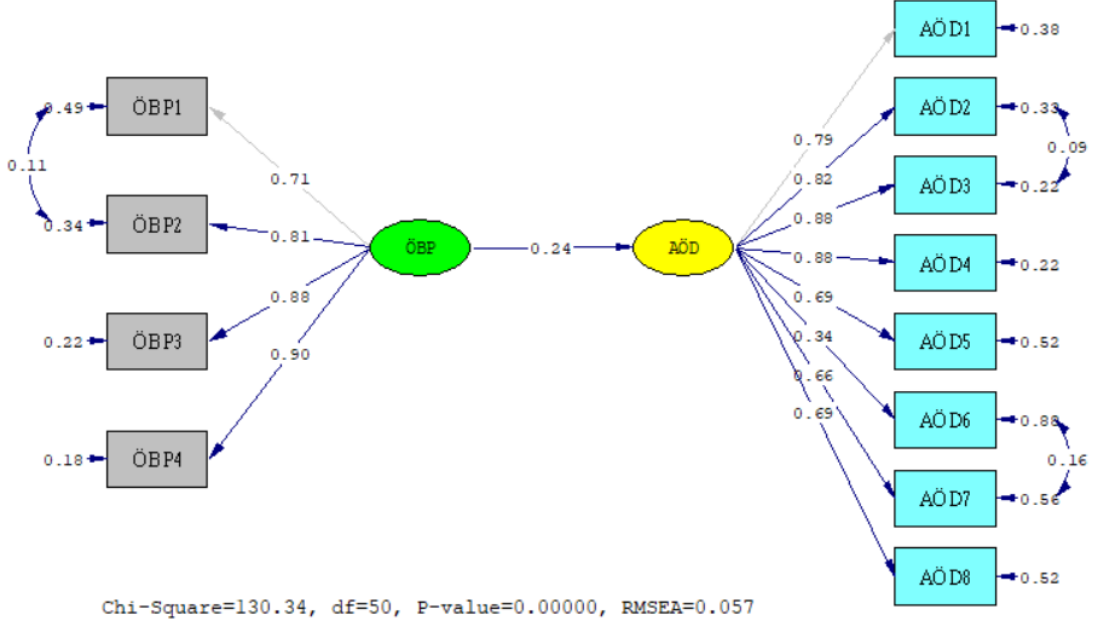
Şekil 15. Örtülü Bilgi Paylaşımının Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin AMOS uyum iyiliği değerleri Tablo 30’da verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,539, NFI=0,96, CFI=0,98, GFI=0,95, AGFI=0,93 ve RMR=0,047 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,056 değeri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 30. Örtülü Bilgi Paylaşımının Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,539
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,056
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,96
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,98
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,95
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,93
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,047

LISREL programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 16’da verilmiştir.



Şekil 16. Örtülü Bilgi Paylaşımının Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin LISREL uyum iyiliği değerleri Tablo 31’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,606, NFI=0,98, CFI=0,99, GFI=0,96, AGFI=0,93 ve RMR=0,047 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,057 değeri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 31. Örtülü Bilgi Paylaşımının Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,606
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,057
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,98
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,96
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,93
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,047

Tüm bu analizler ışığında örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel destek üzerine etkisini test etmek için oluşturulan yapısal eşitlik modellerinden Şekil 15’de sunulan AMOS tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,26, $p < 0,01$) ve Şekil 16’da sunulan LISREL tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,24, $t = 4,83 > 2,56$) göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca diğer birçok analiz sonucu da bunu desteklemektedir. Tablo 25’de sunulan korelasyon analizi sonuçlarına göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0,233$, $p = 0,000 < 0,01$), bunun yanında Tablo 27’de sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin AMOS tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,26, $p < 0,01$) ve yine Tablo 29’da sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin LISREL tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,24, $t = 4,85 > 2,56$) görülmektedir.

Özetle, örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğundan dolayı ($AMOS_{\text{ÖBP} \rightarrow \text{AÖD}} = 0,26$, $LISREL_{\text{ÖBP} \rightarrow \text{AÖD}} = 0,24$, Korelasyon Katsayısı=0,233, $AMOS_{\text{TümModel}} = 0,26$, $LISREL_{\text{TümModel}} = 0,24$) 1 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H1 → Kabul**). Yani örtülü bilgi paylaşımının çalışanların örgütsel destek algısı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Ek olarak, bu hipotez için kurulan modelin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; bazı uyum ölçütlerinde AMOS değerleri daha iyiyken, bazılarında LISREL değerleri daha iyi uyumda çıkmıştır. Genel olarak AMOS ile biraz daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

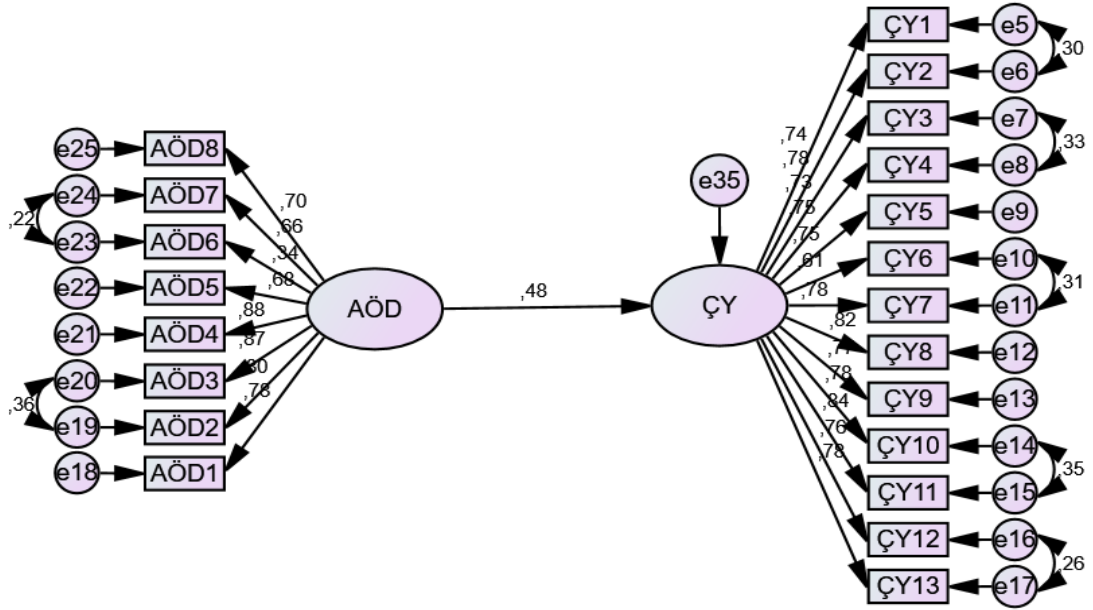
AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,539, RMSEA=0,056, NFI=0,96, CFI=0,98, GFI=0,95, AGFI=0,93, RMR=0,047

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,606, RMSEA=0,057, NFI=0,98, CFI=0,99, GFI=0,96, AGFI=0,93, RMR=0,047

2.6.3.2. Hipotez 2 (H2): Örgütsel Destek Algısının alışanların Yaratıcılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi

İkinci hipotezde örgütsel destek algısının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerinde bir etkisinin olup olmadığı önce AMOS sonra da LISREL programı kullanılarak test edilmiştir.

AMOS programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 17'de verilmiştir.



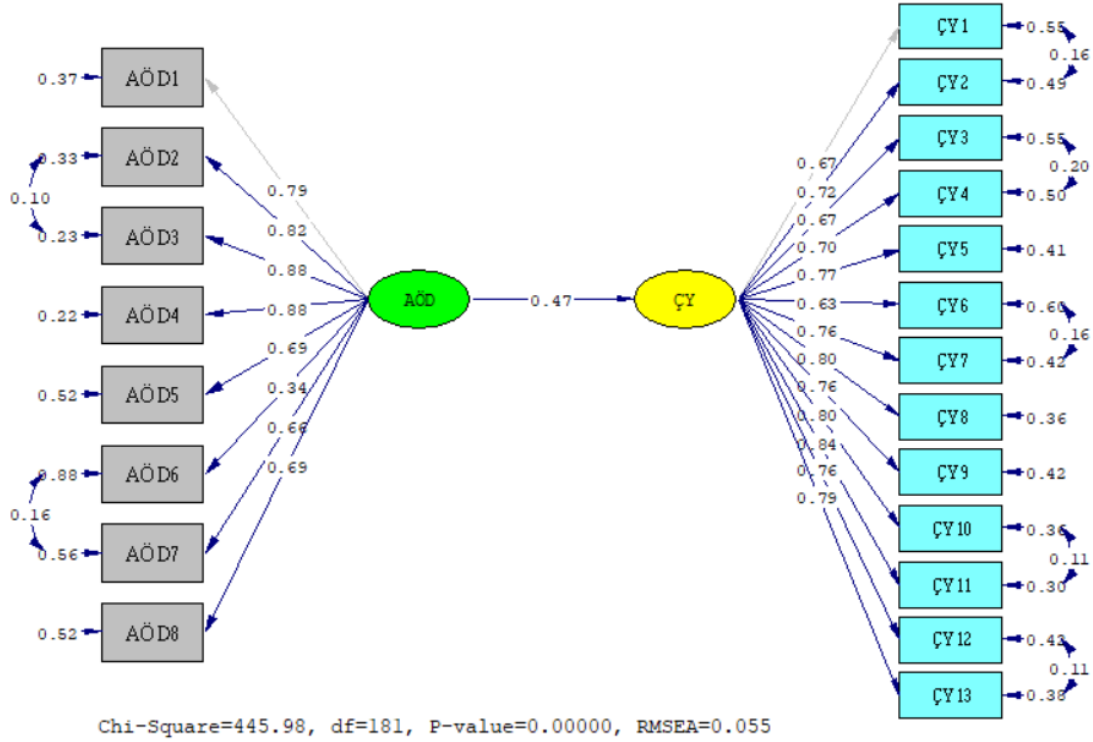
Şekil 17. Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin AMOS uyum iyiliği değerleri Tablo 32’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,518 ve RMR=0,043 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,056, NFI=0,93, CFI=0,96, GFI=0,91 ve AGFI=0,89 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 32. Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,518
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,056
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,93
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,96
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,91
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,89
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,043

LISREL programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 18’de verilmiştir.



Şekil 18. Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin LISREL uyum iyiliği değerleri Tablo 33’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,463, NFI=0,98, CFI=0,99, GFI=0,92, AGFI=0,90 ve RMR=0,043 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,055 değeri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 33. Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,463
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,055
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,98
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,92
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,90
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,043

Tüm bu analizler ışığında algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı üzerine etkisini test etmek için oluşturulan yapısal eşitlik modellerinden Şekil 17’de sunulan AMOS tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,48, $p < 0,01$) ve Şekil 18’de sunulan LISREL tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,47, $t=8,92 > 2,56$) göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca diğer birçok analiz sonucu da bunu desteklemektedir. Tablo 25’de sunulan korelasyon analizi sonuçlarına göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,429$, $p=0,000 < 0,01$), bunun yanında Tablo 27’de sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin AMOS tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,40, $p < 0,01$) ve yine Tablo 29’da sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin LISREL tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,41, $t=8,46 > 2,56$) görülmektedir.

Özetle, algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğundan dolayı ($AMOS_{AÖD \rightarrow ÇY}=0,48$, $LISREL_{AÖD \rightarrow ÇY}=0,47$, Korelasyon Katsayısı=0,429, $AMOS_{TümModel}=0,40$, $LISREL_{TümModel}=0,41$) 2 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H2 → Kabul**). Yani örgütsel destek algısının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Ek olarak, bu hipotez için kurulan modelin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; genel olarak LISREL ile daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

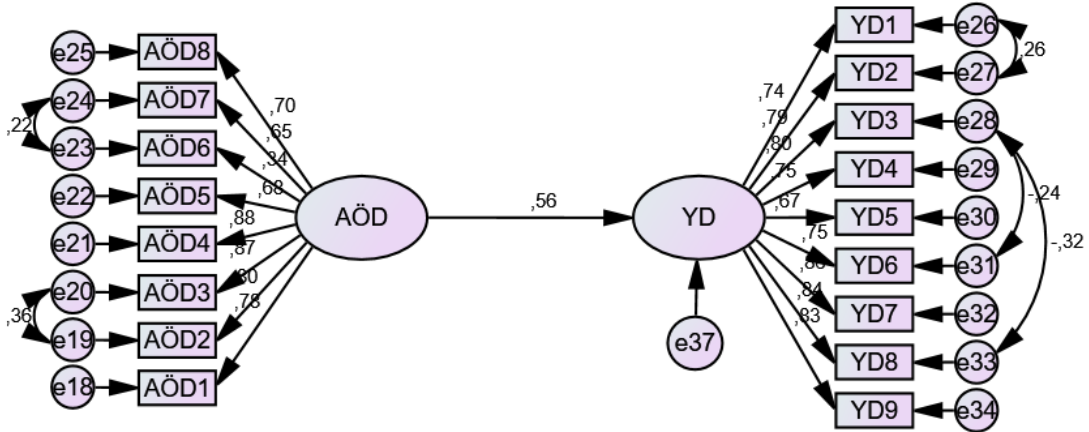
AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,518, RMSEA=0,056, NFI=0,93, CFI=0,96, GFI=0,91, AGFI=0,89, RMR=0,043

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,463, RMSEA=0,055, NFI=0,98, CFI=0,99, GFI=0,92, AGFI=0,90, RMR=0,043

2.6.3.3. Hipotez 3 (H3): Örgütsel Destek Algısının Çalışanların Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Üçüncü hipotezde örgütsel destek algısının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerinde bir etkisinin olup olmadığı önce AMOS sonra da LISREL programı kullanılarak test edilmiştir.

AMOS programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 19'da verilmiştir.



Şekil 19. Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları

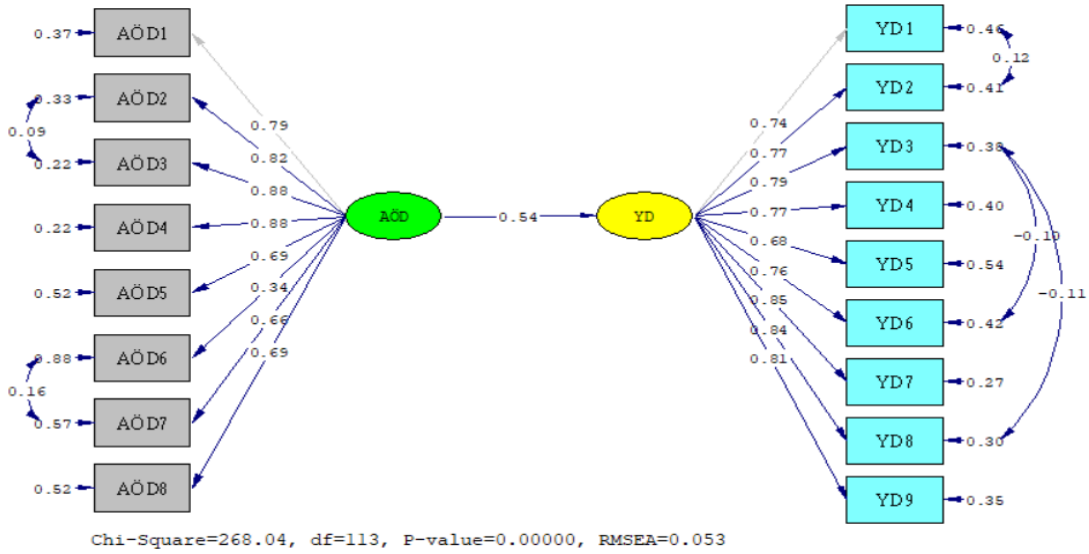
Kurulan yapısal eşitlik modelinin AMOS uyum iyiliği değerleri Tablo 34'de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,239,

RMSEA=0,050, NFI=0,95, CFI=0,97, AGFI=0,92 ve RMR=0,040 değerleri iyi uyum aralığında, GFI=0,94 değeri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 34. Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,239
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,050
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,95
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,97
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,94
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,92
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,040

LISREL programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 20’de verilmiştir.



Şekil 20. Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin LISREL uyum iyiliği değerleri Tablo 35’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,372, NFI=0,98, CFI=0,99, AGFI=0,92 ve RMR=0,041 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,053 ve GFI=0,94 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 35. Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (x^2/df)	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 < x^2/df \leq 5$	2,372
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,053
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,98
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,94
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,92
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,041

Tüm bu analizler ışığında algılanan örgütsel desteğin yenilikçi davranış üzerine etkisini test etmek için oluşturulan yapısal eşitlik modellerinden Şekil 19’da sunulan AMOS tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,56, $p < 0,01$) ve Şekil 20’de sunulan LISREL tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,54, $t=10,61 > 2,56$) göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca diğer birçok analiz sonucu da bunu desteklemektedir. Tablo 25’de sunulan korelasyon analizi sonuçlarına göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,504$, $p=0,000 < 0,01$), bunun yanında Tablo 27’de sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin AMOS tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,49, $p < 0,01$) ve yine Tablo 29’da sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin LISREL tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,49, $t=10,17 > 2,56$) görülmektedir.

Özetle, algılanan örgütsel desteğin yenilikçi davranış üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğundan dolayı ($AMOS_{AÖD, YD}=0,56$, $LISREL_{AÖD, YD}=0,54$, Korelasyon Katsayısı=0,504, $AMOS_{TümModel}=0,49$, $LISREL_{TümModel}=0,49$) 3 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H3 → Kabul**). Yani örgütsel destek algısının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Ek olarak, bu hipotez için kurulan modelin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; bazı uyum ölçütlerinde AMOS değerleri daha iyi iken, bazılarında LISREL değerleri daha iyi uyumda çıkmıştır. Genel olarak AMOS ile biraz daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

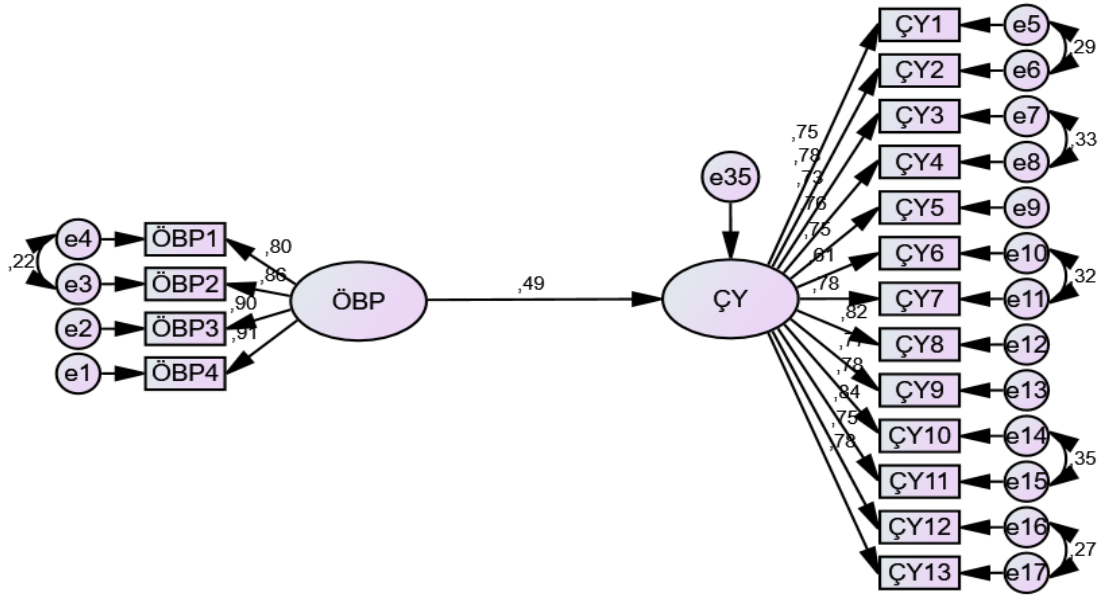
AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,239, RMSEA=0,050, NFI=0,95, CFI=0,97, GFI=0,94, AGFI=0,92, RMR=0,040

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,372, RMSEA=0,053, NFI=0,98, CFI=0,99, GFI=0,94, AGFI=0,92, RMR=0,041

2.6.3.4. Hipotez 4 (H4): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Yaratıcılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Dördüncü hipotezde örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerinde bir etkisinin olup olmadığı hem AMOS hem de LISREL programı kullanılarak test edilmiştir.

AMOS programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 21'de verilmiştir.



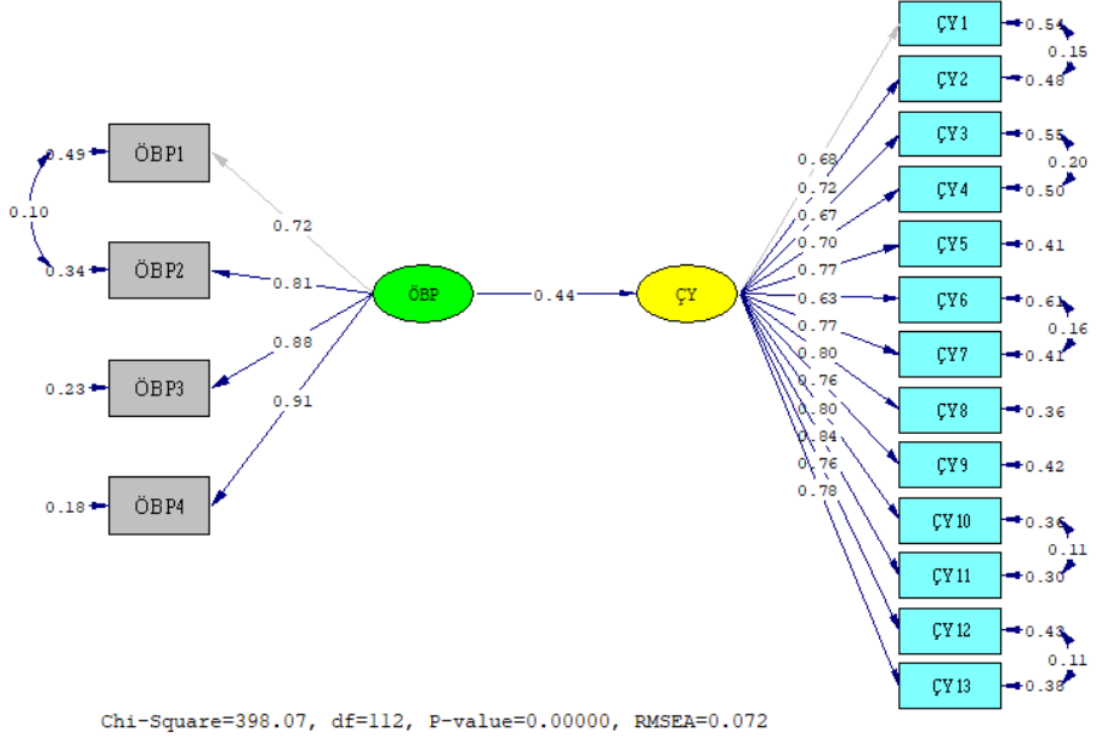
Şekil 21. Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin AMOS uyum iyiliği değerleri Tablo 36’da verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; RMR=0,045 değeri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=3,679, RMSEA=0,074, NFI=0,93, CFI=0,95, GFI=0,90 ve AGFI=0,87 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 36. Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,679
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,074
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,93
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,95
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,90
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,87
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,045

LISREL programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 22’de verilmiştir.



Şekil 22. Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin LISREL uyum iyiliği değerleri Tablo 37’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; NFI=0,98, CFI=0,98 ve RMR=0,048 değerleri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=3,554, RMSEA=0,072, GFI=0,91 ve AGFI=0,88 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 37. Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,554
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,072
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,98
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,98
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,91
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,88
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,048

Tüm bu analizler ışığında örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerine etkisini test etmek için oluşturulan yapısal eşitlik modellerinden Şekil 21’de sunulan AMOS tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,49, $p < 0,01$) ve Şekil 22’de sunulan LISREL tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,44, $t=8,19 > 2,56$) göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca diğer birçok analiz sonucu da bunu desteklemektedir. Tablo 25’de sunulan korelasyon analizi sonuçlarına göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,462$, $p=0,000 < 0,01$), bunun yanında Tablo 27’de sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin AMOS tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,40, $p < 0,01$) ve yine Tablo 29’da sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin LISREL tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,36, $t=7,54 > 2,56$) görülmektedir.

Özetle, örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğundan dolayı ($AMOS_{\text{ÖBP} \rightarrow \text{ÇY}}=0,49$, $LISREL_{\text{ÖBP} \rightarrow \text{ÇY}}=0,44$, Korelasyon Katsayısı=0,462, $AMOS_{\text{TümModel}}=0,40$, $LISREL_{\text{TümModel}}=0,36$) 4 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H4→Kabul**). Yani örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Ek olarak, bu hipotez için kurulan modelin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; genel olarak LISREL ile daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

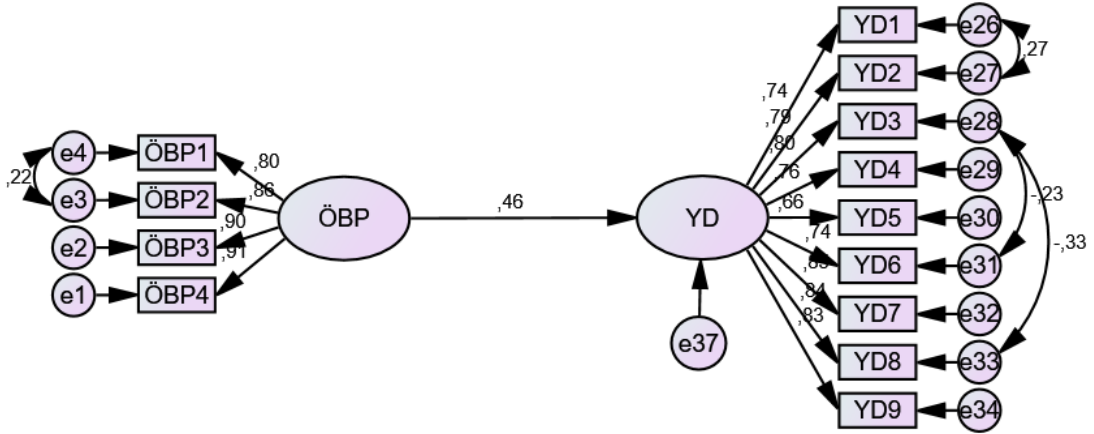
AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=3,679, RMSEA=0,074, NFI=0,93, CFI=0,95, GFI=0,90, AGFI=0,87, RMR=0,045

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=3,554, RMSEA=0,072, NFI=0,98, CFI=0,98, GFI=0,91, AGFI=0,88, RMR=0,048

2.6.3.5. Hipotez 5 (H5): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Beşinci hipotezde örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerinde bir etkisinin olup olmadığı önce AMOS sonra da LISREL programı kullanılarak test edilmiştir.

AMOS programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 23'de verilmiştir.



Şekil 23. Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları

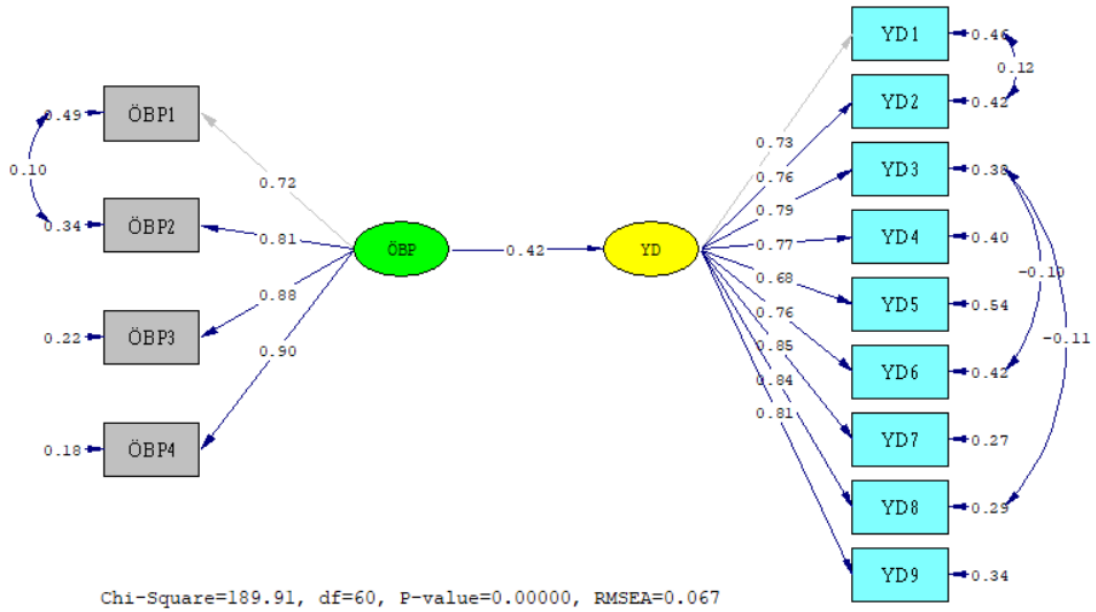
Kurulan yapısal eşitlik modelinin AMOS uyum iyiliği değerleri Tablo 38'de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; NFI=0,96, CFI=0,97, AGFI=0,91 ve RMR=0,038 değerleri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=3,048,

RMSEA=0,065 ve GFI=0,94 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 38. Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,048
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,065
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,96
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,97
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,94
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,91
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,038

LISREL programı ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş tahmin (kestirim) sonuçları Şekil 24’de verilmiştir.



Şekil 24. Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin LISREL uyum iyiliği değerleri Tablo 39’da verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; NFI=0,98, CFI=0,99, AGFI=0,91 ve RMR=0,042 değerleri iyi uyum aralığında, CMIN/DF=3,165, RMSEA=0,067 ve GFI=0,94 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 39. Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3,165
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,067
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,98
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,94
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,91
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,042

Tüm bu analizler ışığında örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerine etkisini test etmek için oluşturulan yapısal eşitlik modellerinden Şekil 23’de sunulan AMOS tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,46, $p < 0,01$) ve Şekil 24’de sunulan LISREL tahmin sonuçlarına (Yol Katsayısı=0,42, $t=8,11 > 2,56$) göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca diğer birçok analiz sonucu da bunu desteklemektedir. Tablo 25’de sunulan korelasyon analizi sonuçlarına göre ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,441$, $p=0,000 < 0,01$), bunun yanında Tablo 27’de sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin AMOS tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,36, $p < 0,01$) ve yine Tablo 29’da sunulan tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modelinin LISREL tahmin sonuçlarına göre de ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Yol Katsayısı=0,32, $t=7,25 > 2,56$) görülmektedir.

Özetle, örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğundan dolayı (AMOS_{ÖBP, YD}=0,46, LISREL_{ÖBP, YD}=0,42, Korelasyon Katsayısı=0,441, AMOS_{TümModel}=0,36, LISREL_{TümModel}=0,32) 5 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H5 → Kabul**). Yani örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır.

Ek olarak, bu hipotez için kurulan modelin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; bazı uyum ölçütlerinde AMOS değerleri daha iyi iken, bazılarında LISREL değerleri daha iyi uyumda çıkmıştır. Genel olarak AMOS ile biraz daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=3,048, RMSEA=0,065, NFI=0,96, CFI=0,97, GFI=0,94, AGFI=0,91, RMR=0,038

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=3,165, RMSEA=0,067, NFI=0,98, CFI=0,99, GFI=0,94, AGFI=0,91, RMR=0,042

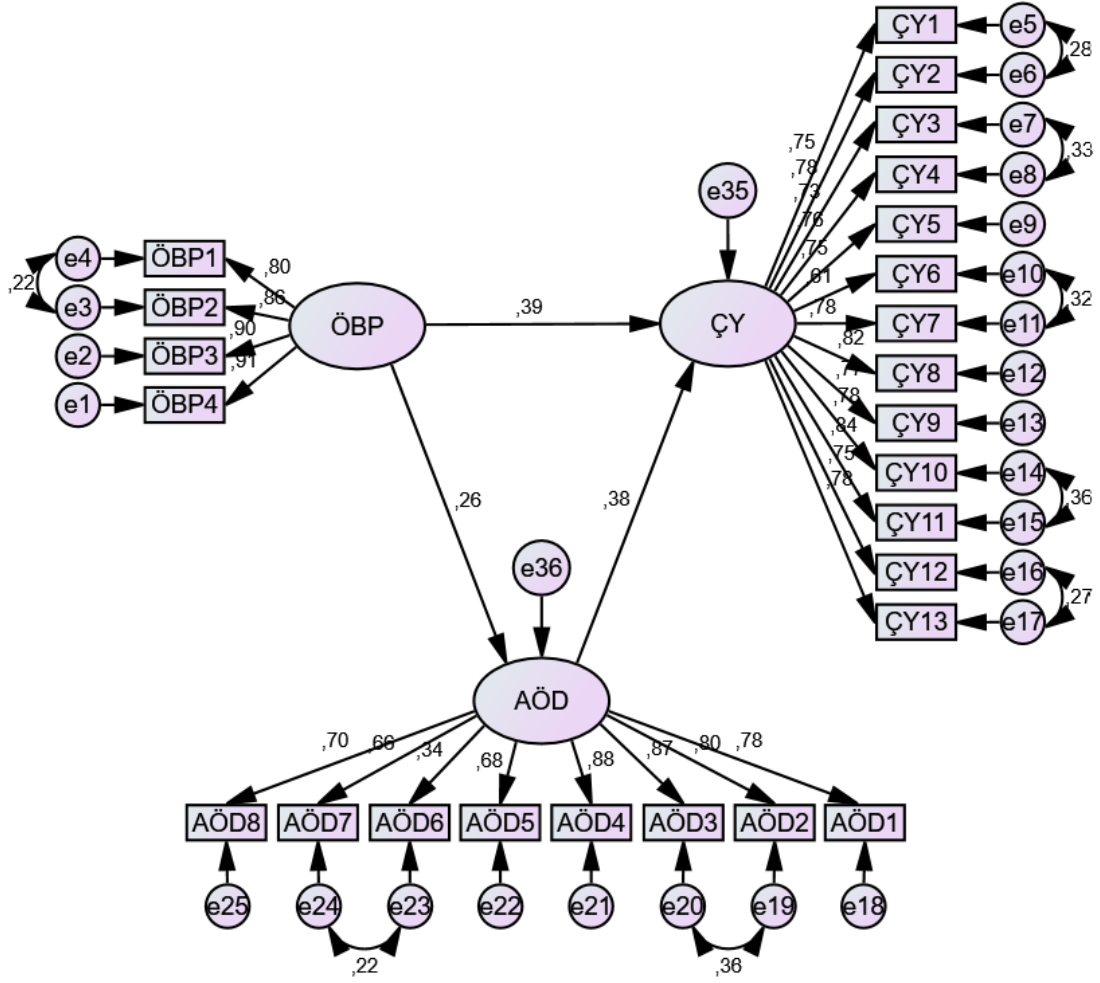
2.6.3.6. Hipotez 6 (H6): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Yaratıcılık Düzeyi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Destek Algısının Aracı Rolü

Altıncı hipotezde örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisinin olup olmadığı test edilmiştir. Bunun için, Baron ve Kenny (1986: 1176) tarafından önerilen üç aşamalı yöntemle göre hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

- 1. Aşama:** Bağımsız değişken olan örtülü bilgi paylaşımının aracı değişken olan algılanan örgütsel destek üzerinde bir etkisi vardır (H1 hipotezi bunu desteklediğinden dolayı 1. aşama sağlanmıştır).
- 2. Aşama:** Bağımsız değişken olan örtülü bilgi paylaşımının bağımlı değişken olan çalışan yaratıcılığı üzerinde bir etkisi vardır (H4 hipotezi bunu desteklediğinden dolayı 2. aşama sağlanmıştır).

- 3. Aşama:** Bağımsız değişken olan örtülü bilgi paylaşımının bağımlı değişken olan çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisini inceleyen regresyon denkleminde aracı değişken olarak algılanan örgütsel destek dâhil edildiğinde bir aracılık etkisi olup olmadığını test etmek için önce AMOS sonra da LISREL programı ile hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

AMOS programı ile yapılan analizlere göre; önce örtülü bilgi paylaşımının (bağımsız değişken) çalışan yaratıcılığı (bağımlı değişken) üzerindeki doğrudan etkisi (Hipotez 4) test edilmiş ve Yol Katsayısı=0,49, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,238 bulunmuştur (Şekil 21). Sonra da algılanan örgütsel desteğin (aracı değişken) modele katılmasıyla oluşan aracılık etkisiyle örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki dolaylı etkisi test edilmiş ve Yol Katsayısı=0,39, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,371 bulunmuştur (Şekil 25). Aracılık etkisiyle düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,238'den 0,371'e çıkmıştır. Örtülü bilgi paylaşımı çalışan yaratıcılığındaki değişimin %23,8'ini açıklarken, algılanan örgütsel desteğin aracılığı ile bu oran %37,1'e yükselmiştir. Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi ile bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisi anlamlı olmaya devam etmiştir (%95 güven aralığında bootstrap testi sonucuna göre $p=0,005$). Bu da tam aracılık etkisinin olmadığını, fakat algılanan örgütsel desteğin analize dâhil edilmesiyle örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığına etkisinin azalması sonucunda algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisinin varlığını göstermektedir ($AMOS_{\text{ÖBP} \rightarrow \text{ÇY}}=0,49$; $AMOS_{\text{ÖBP} \rightarrow \text{AÖD} \rightarrow \text{ÇY}}=0,39$).



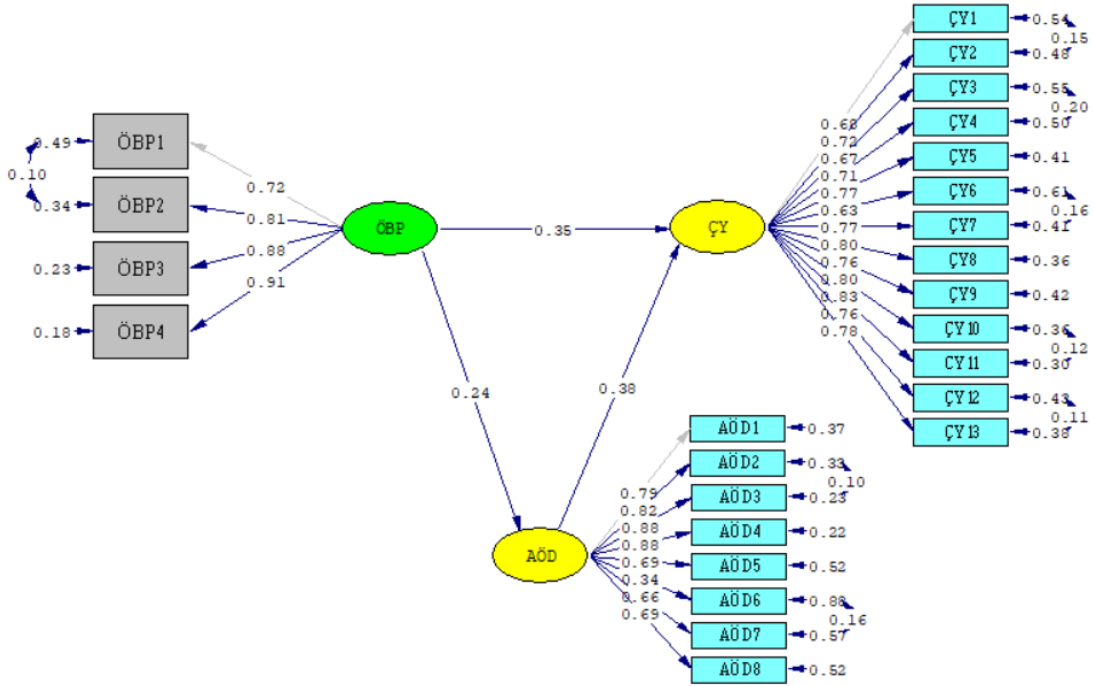
Şekil 25. Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin AMOS uyum iyiliği değerleri Tablo 40’da verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,519 ve RMR=0,049 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,056, NFI=0,92, CFI=0,95, GFI=0,90 ve AGFI=0,88 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 40. Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (x^2/df)	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 < x^2/df \leq 5$	2,519
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,056
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,92
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,95
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,90
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,88
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,049

LISREL programı ile yapılan analizlere göre; önce örtülü bilgi paylaşımının (bağımsız değişken) çalışan yaratıcılığı (bağımlı değişken) üzerindeki doğrudan etkisi (Hipotez 4) test edilmiş ve Yol Katsayısı=0,44, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,19 bulunmuştur (Şekil 22). Sonra da algılanan örgütsel desteğin (aracı değişken) modele katılmasıyla oluşan aracılık etkisiyle örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki dolaylı etkisi test edilmiş Yol Katsayısı=0,35, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,33 bulunmuştur (Şekil 26). Örtülü bilgi paylaşımı çalışan yaratıcılığındaki değişimin %19'unu açıklarken, algılanan örgütsel desteğin aracılığı ile bu oran %33'e yükselmiştir. Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi ile bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisi anlamlı olmaya devam etmiştir ($t=7,14 > 2,56$). Bu da tam aracılık etkisinin olmadığını, fakat algılanan örgütsel desteğin analize dâhil edilmesiyle örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığına etkisinin azalması sonucunda algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisinin varlığını göstermektedir (LISREL_{ÖBP}→ÇY=0,44; LISREL_{ÖBP}→AÖD→ÇY=0,35).



Chi-Square=650.42, df=264, P-value=0.00000, RMSEA=0.055

Şekil 26. Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin LISREL uyum iyiliği değerleri Tablo 41’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,463, NFI=0,97, CFI=0,98 ve RMR=0,050 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,055, GFI=0,90 ve AGFI=0,88 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 41. Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (x^2/df)	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 < x^2/df \leq 5$	2,463
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,055
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,97
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,98
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,90
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,88
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,050

Özetle, örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisi olduğundan dolayı (“AMOS_{ÖBP→ÇY}=0,49; AMOS_{ÖBP→AÖD→ÇY}=0,39”, “LISREL_{ÖBP→ÇY}=0,44; LISREL_{ÖBP→AÖD→ÇY}=0,35”) 6 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H6 → Kabul**). Yani örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısı aracı rol oynar.

Ek olarak, bu hipotez için kurulan modelin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; genel olarak LISREL ile daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,519, RMSEA=0,056, NFI=0,92, CFI=0,95, GFI=0,90, AGFI=0,88, RMR=**0,049**

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=**2,463**, RMSEA=**0,055**, NFI=**0,97**, CFI=**0,98**, GFI=0,90, AGFI=0,88, RMR=0,050

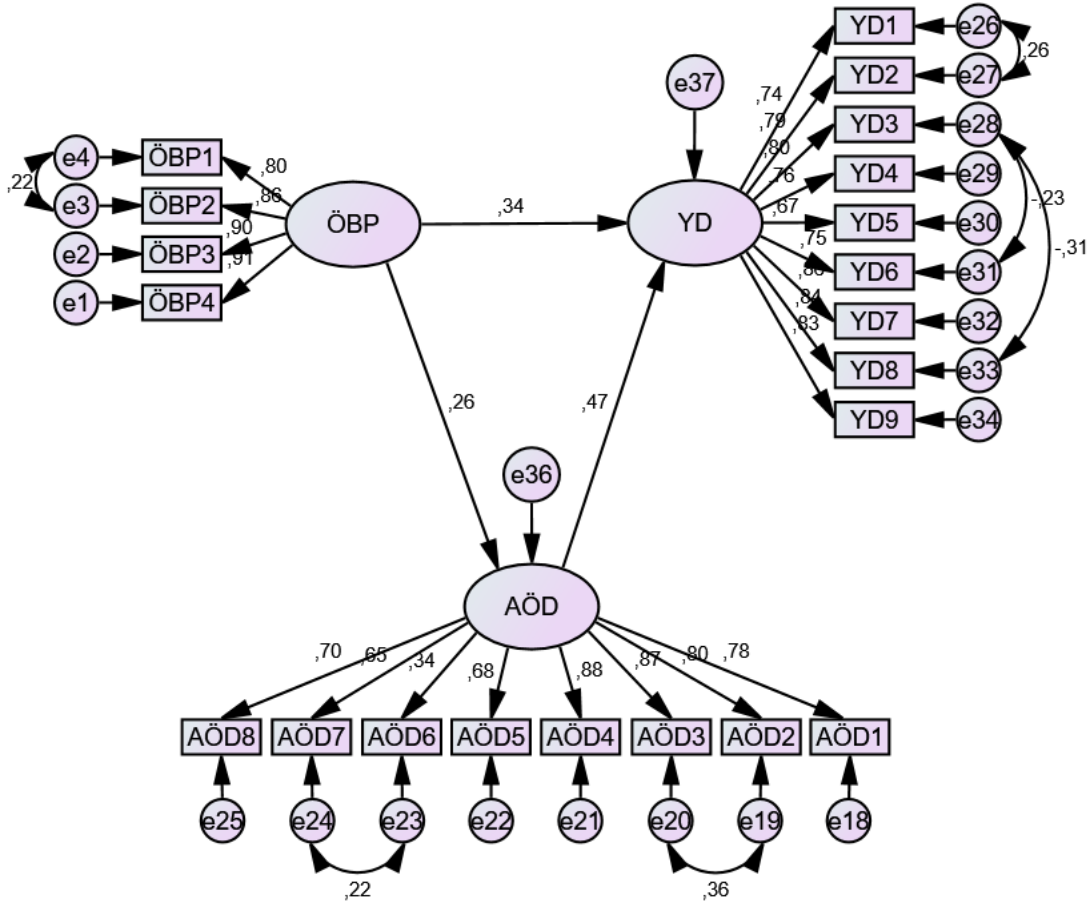
2.6.3.7. Hipotez 7 (H7): Örtülü Bilgi Paylaşımının Çalışanların Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Destek Algısının Aracı Rolü

Yedinci hipotezde örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisinin olup olmadığı test edilmiştir.

Bunun için, Baron ve Kenny (1986: 1176) tarafından önerilen üç aşamalı yönteme göre hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

- 1. Aşama:** Bağımsız değişken olan örtülü bilgi paylaşımının aracı değişken olan algılanan örgütsel destek üzerinde bir etkisi vardır (H1 hipotezi bunu desteklediğinden dolayı 1. aşama sağlanmıştır).
- 2. Aşama:** Bağımsız değişken olan örtülü bilgi paylaşımının bağımlı değişken olan yenilikçi davranış üzerinde bir etkisi vardır (H5 hipotezi bunu desteklediğinden dolayı 2. aşama sağlanmıştır).
- 3. Aşama:** Bağımsız değişken olan örtülü bilgi paylaşımının bağımlı değişken olan yenilikçi davranış üzerindeki etkisini inceleyen regresyon denkleminde aracı değişken olarak algılanan örgütsel destek dâhil edildiğinde bir aracılık etkisi olup olmadığını test etmek için önce AMOS sonra da LISREL programı ile hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

AMOS programı ile yapılan analizlere göre; önce örtülü bilgi paylaşımının (bağımsız değişken) yenilikçi davranış (bağımlı değişken) üzerindeki doğrudan etkisi (Hipotez 5) test edilmiş ve Yol Katsayısı=0,46, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,212 bulunmuştur (Şekil 23). Sonra da algılanan örgütsel desteğin (aracı değişken) modele katılmasıyla oluşan aracılık etkisiyle örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerindeki dolaylı etkisi test edilmiş ve Yol Katsayısı=0,34, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,417 bulunmuştur (Şekil 27). Aracılık etkisiyle düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,212'den 0,417'ye çıkmıştır. Örtülü bilgi paylaşımı yenilikçi davranıştaki değişimin %21,2'sini açıklarken, algılanan örgütsel desteğin aracılığı ile bu oran %41,7'ye yükselmiştir. Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi ile bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerindeki etkisi anlamlı olmaya devam etmiştir (%95 güven aralığında bootstrap testi sonucuna göre $p=0,004$). Bu da tam aracılık etkisinin olmadığını, fakat algılanan örgütsel desteğin analize dâhil edilmesiyle örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa etkisinin azalması sonucunda algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisinin varlığını göstermektedir ($AMOS_{ÖBP \rightarrow YD}=0,46$; $AMOS_{ÖBP \rightarrow AÖD \rightarrow YD}=0,34$).



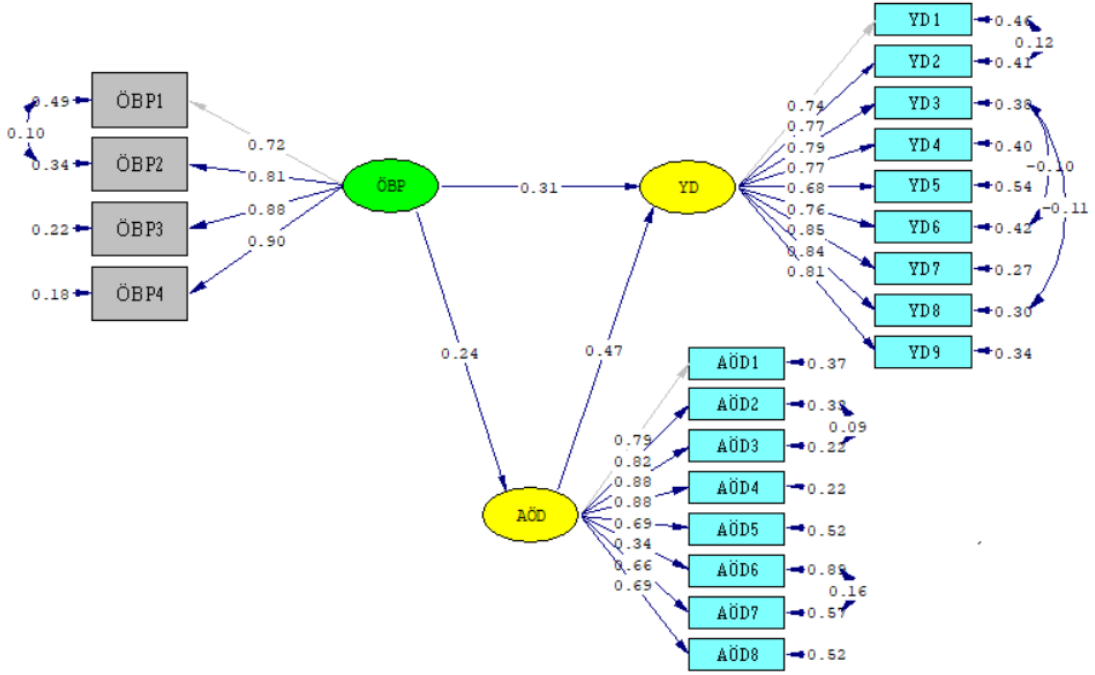
Şekil 27. Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş AMOS Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin AMOS uyum iyiliği değerleri Tablo 42’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,308, AGFI=0,90 ve RMR=0,046 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,052, NFI=0,94, CFI=0,96 ve GFI=0,92 ve değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. AMOS programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 42. Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin AMOS Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (x^2/df)	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 < x^2/df \leq 5$	2,308
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,052
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,94
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,96
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,92
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,90
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,046

LISREL programı ile yapılan analizlere göre; önce örtülü bilgi paylaşımının (bağımsız değişken) yenilikçi davranış (bağımlı değişken) üzerindeki doğrudan etkisi (Hipotez 5) test edilmiş ve Yol Katsayısı=0,42, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,18 bulunmuştur (Şekil 24). Sonra da algılanan örgütsel desteğin (aracı değişken) modele katılmasıyla oluşan aracılık etkisiyle örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerindeki dolaylı etkisi test edilmiş Yol Katsayısı=0,31, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı=0,38 bulunmuştur (Şekil 28). Örtülü bilgi paylaşımı yenilikçi davranıştaki değişimin %18'ini açıklarken, algılanan örgütsel desteğin aracılığı ile bu oran %38'e yükselmiştir. Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi ile bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerindeki etkisi anlamlı olmaya devam etmiştir ($t=6,78 > 2,56$). Bu da tam aracılık etkisinin olmadığını, fakat algılanan örgütsel desteğin analize dâhil edilmesiyle örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa etkisinin azalması sonucunda algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisinin varlığını göstermektedir (LISREL $_{\text{ÖBP} \rightarrow \text{YD}}=0,42$; LISREL $_{\text{ÖBP} \rightarrow \text{AÖD} \rightarrow \text{YD}}=0,31$).



Chi-Square=417.91, df=180, P-value=0.00000, RMSEA=0.052

Şekil 28. Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin Standardize Edilmiş LISREL Tahmin Sonuçları

Kurulan yapısal eşitlik modelinin LISREL uyum iyiliği değerleri Tablo 43’de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF=2,321, NFI=0,98, CFI=0,99, AGFI=0,90 ve RMR=0,047 değerleri iyi uyum aralığında, RMSEA=0,052 ve GFI=0,92 değerleri ise kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. LISREL programı ile yapılan yapısal eşitlik modelinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 43. Örtülü Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranış Üzerine Doğrudan Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılığına Ait Yapısal Eşitlik Modelinin LISREL Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Modelin Uyum Değerleri
CMIN/DF (x^2/df)	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 < x^2/df \leq 5$	2,321
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,052
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,98
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,92
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,90
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,047

Özetle, örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisi olduğundan dolayı (“AMOS_{ÖBP_→YD}=0,46; AMOS_{ÖBP_→AÖD_→YD}=0,34”, “LISREL_{ÖBP_→YD}=0,42; LISREL_{ÖBP_→AÖD_→YD}=0,31”) 7 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H7 → Kabul**). Yani örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısı aracı rol oynar.

Ek olarak, bu hipotez için kurulan modelin AMOS ve LISREL uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında; bazı uyum ölçütlerinde AMOS değerleri daha iyiyken, bazılarında LISREL değerleri daha iyi uyumda çıkmıştır. Genel olarak AMOS ile biraz daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

AMOS Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=**2,308**, RMSEA=0,052, NFI=0,94, CFI=0,96, GFI=0,92, AGFI=0,90, RMR=**0,046**

LISREL Uyum İyiliği Değerleri: CMIN/DF=2,321, RMSEA=0,052, NFI=**0,98**, CFI=**0,99**, GFI=0,92, AGFI=0,90, RMR=0,047

Tablo 44’de araştırmadaki hipotezlere ilişkin değerlendirme sonuçları toplu bir Şekilde verilmiştir. Kalın olarak gösterilenler daha iyi uyum değerlerindedir.

Tablo 44. Hipotezlere İlişkin Değerlendirmeler

Hipotez No	Hipotez	Amos Uyumu	Lisrel Uyumu	Sonuç
H1	Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların örgütsel destek algısı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır	İyi Uyum	İyi Uyum	Kabul
H2	Örgütsel destek algısının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Kabul
H3	Örgütsel destek algısının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul
H4	Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul
H5	Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul
H6	Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılık düzeyi üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısı aracı rol oynar	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul
H7	Örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yenilik yapma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısı aracı rol oynar	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul

2.6.4. Demografik Özellikler ile Değişkenlerdeki Farklılıklara Ait Bulgular

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim ve uzmanlık alanı gibi bazı demografik özelliklere göre çalışanların örtülü bilgi paylaşımında, yaratıcı ve yenilikçi davranışında ve örgütsel destek algısında farklılıklar olup olmadığını incelemek için SPSS analiz programıyla farklılık analizleri uygulanmıştır. Cinsiyet ve medeni durum için bağımsız t-testi; yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim ve uzmanlık alanı için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için ise Post Hoc oklu karşılaştırma testlerinden Tukey testinden faydalanılmıştır. Karşılaştırmalar sonucunda demografik değişkenlerden sadece farklılık gösterenler tablolaştırılmıştır.

2.6.4.1. Demografik Özellikler ile Örtülü Bilgi Paylaşımı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

Demografik özellikler ile çalışanların örtülü bilgi paylaşımı arasındaki farklılıkları incelemek için yapılan farklılık analizi sonuçları Tablo 45’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların örtülü bilgi paylaşımının sadece uzmanlık alanı gruplarına ($p=0,002<0,05$) göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Cinsiyete ($p=0,295>0,05$), yaş gruplarına ($p=0,334>0,05$), medeni duruma ($p=0,887>0,05$), eğitim durumu gruplarına ($p=0,384>0,05$) ve mesleki deneyim gruplarına ($p=0,077>0,05$) göre farklılık anlamlı bulunmamıştır.

Uzmanlık alanı grupları ile çalışanların örtülü bilgi paylaşımı arasındaki farklılık anlamlı bulunduğundan dolayı, farkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey HSD testi yapılmış ve uzmanlık alanı grup ortalamalarına bakılmıştır. Tukey HSD testi sonuçlarına göre yazılım ile veritabanı uzmanlık alanına sahip olanlar arasında ($p=0,004<0,05$) ve yazılım ile teknik uzmanlık alanına sahip olanlar arasında ($p=0,018<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşma tespit edilmiştir. Uzmanlık alanı grup ortalamalarına göre yazılımcıların örtülü bilgi paylaşımının en fazla, veritabanı uzmanlarının ise en az olduğu görülmüştür. Ağ/sistem uzmanları ile iş analizcilerinin örtülü bilgi paylaşımı aynıdır.

Tablo 45. Demografik Özellikler ile Örtülü Bilgi Paylaşımı Arasındaki Farklılık Analizi

Demografik Özellik	Grup	Sayı	Ort.	Standart Sapma	F Değeri	Önem Seviyesi
Uzmanlık Alanı	Yazılım	204	4,39	,877	4,421	,002*
	Veritabanı	62	3,93	,998		
	Ağ/Sistem	52	4,15	,909		
	Teknik	126	4,08	,811		
	İş Analizi	44	4,15	,947		

* $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde

2.6.4.2. Demografik Özellikler ile Çalışan Yaratıcılığı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

Demografik özellikler ile çalışanların yaratıcılık düzeyleri arasındaki farklılıkları incelemek için yapılan farklılık analizi sonuçları Tablo 46'da verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların yaratıcılığının cinsiyete ($p=0,000<0,05$) ve uzmanlık alanı gruplarına ($p=0,002<0,05$) göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Yaş gruplarına ($p=0,289>0,05$), medeni duruma ($p=0,790>0,05$), eğitim durumu gruplarına ($p=0,704>0,05$) ve mesleki deneyim gruplarına ($p=0,397>0,05$) göre farklılık anlamlı bulunmamıştır.

Cinsiyet ile çalışanların yaratıcılığı arasındaki farklılık anlamlı bulunduğundan dolayı cinsiyet ortalamalarına bakılmıştır. Cinsiyet ortalamalarına göre erkeklerin yaratıcılığının kadınlara göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Uzmanlık alanı grupları ile çalışanların yaratıcılığı arasındaki farklılık anlamlı bulunduğundan dolayı, farkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey HSD testi yapılmış ve uzmanlık alanı grup ortalamalarına bakılmıştır. Tukey HSD testi sonuçlarına göre yazılım ile veritabanı uzmanlık alanına sahip olanlar arasında ($p=0,015<0,05$) ve yazılım ile teknik uzmanlık alanına sahip olanlar arasında ($p=0,008<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşma tespit edilmiştir. Uzmanlık alanı grup ortalamalarına göre yazılımcıların yaratıcılığının en fazla, veritabanı uzmanlarının ise en az olduğu görülmüştür.

Tablo 46. Demografik Özellikler ile Çalışan Yaratıcılığı Arasındaki Farklılık Analizi

Demografik Özellik	Grup	Sayı	Ort.	Standart Sapma	F Değeri	Önem Seviyesi
Cinsiyet	Kadın	154	3,75	,703	13,070	,000*
	Erkek	334	4,01	,746		
Uzmanlık Alanı	Yazılım	204	4,07	,737	4,207	,002*
	Veritabanı	62	3,73	,762		
	Ağ/Sistem	52	4,00	,636		
	Teknik	126	3,79	,743		
	İş Analizi	44	3,89	,738		

* $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde

2.6.4.3. Demografik Özellikler ile Yenilikçi Davranış Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

Demografik özellikler ile çalışanların yenilik yapma davranışları arasındaki farklılıkları incelemek için yapılan farklılık analizi sonuçları Tablo 47’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların yenilikçi davranışının cinsiyete ($p=0,030<0,05$) ve uzmanlık alanı gruplarına ($p=0,008<0,05$) göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Yaş gruplarına ($p=0,102>0,05$), medeni duruma ($p=0,633>0,05$), eğitim durumu gruplarına ($p=0,840>0,05$) ve mesleki deneyim gruplarına ($p=0,536>0,05$) göre farklılık anlamlı bulunmamıştır.

Cinsiyet ile çalışanların yenilikçi davranışı arasındaki farklılık anlamlı bulunduğundan dolayı cinsiyet ortalamalarına bakılmıştır. Cinsiyet ortalamalarına göre erkeklerin yenilikçi davranışının kadınlara göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Uzmanlık alanı grupları ile çalışanların yenilikçi davranışı arasındaki farklılık anlamlı bulunduğundan dolayı, farkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey HSD testi yapılmış ve uzmanlık alanı grup ortalamalarına bakılmıştır. Tukey HSD testi sonuçlarına göre sadece yazılım ile veritabanı uzmanlık alanına sahip olanlar arasında ($p=0,009<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşma tespit edilmiştir. Uzmanlık alanı grup ortalamalarına göre yazılımcıların yenilikçi davranışının en fazla, veritabanı uzmanlarının ise en az olduğu görülmüştür.

Tablo 47. Demografik Özellikler ile Yenilikçi Davranış Arasındaki Farklılık Analizi

Demografik Özellik	Grup	Sayı	Ort.	Standart Sapma	F Değeri	Önem Seviyesi
Cinsiyet	Kadın	154	3,70	,712	4,733	,030*
	Erkek	334	3,86	,734		
Uzmanlık Alanı	Yazılım	204	3,93	,726	3,514	,008*
	Veritabanı	62	3,58	,776		
	Ağ/Sistem	52	3,87	,576		
	Teknik	126	3,72	,720		
	İş Analizi	44	3,75	,787		

* $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde

2.6.4.4. Demografik Özellikler ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

Demografik özellikler ile çalışanların örgütsel destek algısı arasındaki farklılıkları incelemek için yapılan farklılık analizi sonuçları Tablo 48’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların örgütsel destek algısının sadece yaş gruplarına ($p=0,015<0,05$) göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Cinsiyete ($p=0,906>0,05$), medeni duruma ($p=0,212>0,05$), eğitim durumu gruplarına ($p=0,926>0,05$), mesleki deneyim gruplarına ($p=0,475>0,05$) ve uzmanlık alanı gruplarına ($p=0,314>0,05$) göre farklılık anlamlı bulunmamıştır.

Yaş grupları ile çalışanların örgütsel destek algısı arasındaki farklılık anlamlı bulunduğundan dolayı, farkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey HSD testi yapılmış ve yaş grup ortalamalarına bakılmıştır. Tukey HSD testi sonuçlarına göre sadece 25 yaş ve altı ile 41 yaş ve üstü yaş grubunda olanlar arasında ($p=0,008<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşma tespit edilmiştir. Yaş grup ortalamalarına göre 25 yaş ve altı yaş grubundakilerin örgütsel destek algısının en fazla, 41 yaş ve üstü yaş grubundakilerin ise en az olduğu görülmüştür. Analizimizdeki diğer yaş gruplarının algılanan örgütsel destek ortalamaları birbirine yakındır.

Tablo 48. Demografik Özellikler ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Farklılık Analizi

Demografik Özellik	Grup	Sayı	Ort.	Standart Sapma	F Değeri	Önem Seviyesi
Yaş	25 Yaş ve Altı	98	3,50	,792	3,133	,015*
	26-30 Yaş	162	3,32	,829		
	31-35 Yaş	118	3,27	,767		
	36-40 Yaş	89	3,29	,869		
	41 Yaş ve Üstü	21	2,85	,798		

* $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde

Genel itibarıyla bakıldığında; demografik özelliklerden uzmanlık alanına göre örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışta anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Cinsiyete göre çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışta, yaşa

göre ise sadece algılanan örgütsel destekte anlamlı farklılıklar görülmüştür. Medeni durum, eğitim durumu ve mesleki deneyime göre hiçbir değişkende anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.



SONUÇ

İşletmelerin rekabetçiliğini ve başarısını arttırıp devamlılığını sağlayabilmek amacıyla, üst seviyelere çıkarılması zorunluluk haline gelen çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışın, örtülü bilgi paylaşımı bağlamında incelendiği bu çalışmada; daha derin bilgiler elde edebilmek adına, örgütsel destek algısının aracı etkisi de ele alınmıştır.

Çalışmada bahsi geçen örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış kavramları daha çok bilişim teknolojilerinde ön plana çıkan kavramlar olduğundan dolayı, araştırmanın bilişim teknolojileri çalışanları üzerine yapılması tercih sebebi olmuştur. Yaratıcılık ve yenilikçiliğe etki etmesi beklenen bilgi paylaşımından söz ederken; paylaşımı kolay bir şekilde gerçekleştirebilen açık bilginin etkisinden bahsetmek yerine, bireyin beyninde gömülü olan, taklit edilemeyen ve değer yaratacak örtülü bilginin paylaşımından bahsetmek daha önemli olacaktır. Bu yüzden çalışmada örtülü bilgi paylaşımı ele alınarak, örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış üzerine etkisi ve bu etki üzerinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü ortaya çıkarılmak istenmiştir.

Bilişim teknolojileri çalışanları üzerinde uygulanan anketlerden elde edilen verilerin incelenmesi neticesinde; örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı, yenilikçi davranış ve algılanan örgütsel destek ölçeklerinin güvenilirliği ve geçerliliğinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu saptanmıştır. Katılımcıların verdiği yanıtların ortalama değerleri incelendiğinde; çalışanların örtülü bilgi paylaşımı eğilimlerinin (Ort.=4,20), yaratıcı davranışlarının (Ort.=3,93) ve yenilikçi davranış düzeylerinin (Ort.=3,81) yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen değerler, bilişim teknolojileri açısından çok önem taşıyan bu değişkenler ile katılımcıların yüksek düzeyde bütünleşmiş olduklarını göstermektedir. Algılanan örgütsel destek ortalamaları ise (Ort.=3,32) diğer değişkenlere göre düşük seviyede kalmıştır.

Çalışmanın asıl amacı doğrultusunda; örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı, yenilikçi davranış ve algılanan örgütsel destek kavramları arasındaki ilişkiler ele alınmıştır.

Örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; bu ikili arasında anlamlı bir ilişki olduğu, örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığını olumlu bir şekilde etkilediği görülmüştür. Buradan hareketle, örtülü bilginin açığa çıkarılmasının, çalışanların yaratıcılığını daha fazla arttıracakı söylenebilecektir. Bu ise daha önceden yapılan çalışmalarla (Ma vd., 2013; Mittal ve Dhar, 2015; Dong vd., 2017; Arshad, 2018; Liao ve Chen, 2018; Lee, 2018; Hassan ve Din, 2019) benzerlik göstermektedir.

Örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; bu ikili arasında anlamlı bir ilişki olduğu, örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranışı olumlu bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç literatürdeki çalışmalarla (Yu vd., 2013; Turgut ve Beğenirbaş, 2014; Öneren vd., 2016; Hu ve Zhao, 2016; Işık, 2018; Wah vd., 2018; Akram vd., 2018; Abukhait vd., 2019; Helmy vd., 2019; Nguyen vd., 2019) örtüşmektedir. Ayrıca örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığına etkisi, yenilikçi davranışa etkisine oranla biraz daha yüksek olsa da, örtülü bilgi paylaşımının; hem çalışan yaratıcılığı hem de yenilikçi davranış üzerinde etki sahibi olduğu sonucuna varılmıştır.

Örtülü bilgi paylaşımı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; bu ikili arasında anlamlı bir ilişki olduğu, örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel desteği olumlu bir şekilde etkilediği görülmüştür. Algılanan örgütsel destek ile bilgi paylaşımı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğuna birçok çalışmada (Han vd., 2009; Top ve Dilek, 2013; Muneer vd., 2014; Kafashpour vd., 2015; Apandi vd., 2015; Eser ve Ensari, 2016; Jeung vd., 2017) rastlanmıştır. Bunun yanında örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığına ve yenilikçi davranışa olan etkisi ile kıyaslandığında, örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel desteğe etkisinin çok daha düşük seviyede kaldığı tespit edilmiştir. Ama örtülü bilginin ortaya çıkarılarak paylaşılması durumunda oluşacak örgütsel destek algısı, paylaşımın olmadığı durumdan daha yüksek olacaktır. Bilgi paylaşımının algılanan örgütsel desteği dikkate değer bir düzeyde arttırması önemsendiğinden dolayı, bu iki değişken üzerinde durulmasının faydalı olacağı ve konu ile ilgili daha kapsamlı çalışmaların yapılabilmesi için araştırmacılara önerilmektedir.

Algılanan örgütsel destek ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; bu ikili arasında anlamlı bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığını olumlu bir şekilde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla araştırma bulgularına dayanarak, örgütsel destek algısı arttıkça çalışanların yaratıcılığının da artacağı söylenebilecektir. Algılanan örgütsel destek ile çalışan yaratıcılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu çeşitli çalışmalarda (Soyalın vd., 2016; Zhang vd., 2016; Tang vd., 2017; Mert ve Bayrak Kök, 2017; Akgunduz vd., 2018; Suifan vd., 2018) saptanmıştır.

Algılanan örgütsel destek ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; bu ikili arasında anlamlı bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel desteğin yenilikçi davranışı olumlu bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç önceki yapılan çalışmalarla (Eisenberger vd., 1990; Afsar ve Badir, 2017; Kayasandık, 2017; Çiftçi vd., 2018) benzerlik göstermektedir. Bunun yanında incelenen değişkenler arasında en yüksek ilişkinin bu ikili arasında görüldüğü tespit edilmiştir. Yenilikçi davranış üzerindeki etkisi, çalışan yaratıcılığı üzerine etkisinden biraz daha fazla olsa da, algılanan örgütsel desteğin hem çalışan yaratıcılığı hem de yenilikçi davranışı ciddi bir düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü değerlendirildiğinde; algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi ile çalışan yaratıcılığında anlamlı bir artış olduğu saptanmıştır. Bu artış kısmi aracılık etkisinin varlığını göstermiştir. Bu sonuç, çalışmanın literatüre önemli katkılardan birisi olarak anlam kazanmaktadır.

Örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü değerlendirildiğinde; algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi ile yenilikçi davranışta anlamlı bir artış olduğu anlaşılmıştır. Bu artış kısmi aracılık etkisinin varlığını göstermiştir. Bu sonuç da, çalışmanın literatüre önemli katkılardan bir diğeri olarak anlam taşımaktadır. Algılanan örgütsel desteğin; örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye aracılık etkisi, örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiye aracılık etkisinden daha yüksek düzeyde olduğu, araştırmanın ortaya koyduğu diğer bir önemli bulgudur.

Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığını ve yenilikçi davranışı etkilediği, algılanan örgütsel desteğe bağlı olarak da çalışanların yaratıcılık düzeylerinin ve yenilik yapma davranışlarının arttığı belirlenmiştir. Yani bilişim uzmanlarının teknik bilgilerini paylaşmaları örgütsel destek algısını arttırarak, çalışan yaratıcılığını ve yenilikçi davranışı arttırmıştır. Bilginin çok önemli olduğu 21. yüzyılda, bilgiyi işleyen bilişim teknolojileri çalışanlarının yaratıcılık ve yenilikçilik düzeylerinin, örgütsel destek algısının yükselmesiyle beraber daha da arttırılabileceği tespit edilmiştir. Çalışanların işlerinde daha konsantre çalışmaları ve işlerini yaparken duyacakları mutluluk ve edinecekleri bilgi ve yeteneklerle işletmelerinde çalışmaya devam etmeleri, onları yeni bakış açılarına sevk edecek ve işletmeler için önem arz eden işlerin daha iyi yapılmasını sağlayacaktır.

Özetle;

- Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği,
- Örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranışı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği,
- Örtülü bilgi paylaşımının örgütsel destek algısını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği,
- Algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği,
- Algılanan örgütsel desteğin yenilikçi davranışı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği,
- Örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasında algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı etkiye sahip olduğu,
- Örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasında algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın diğer amacı doğrultusunda; demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim ve uzmanlık alanı açısından örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı, yenilikçi davranış ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinde farklılıklar olup olmadığı ele alınmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde; çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışta anlamlı bir farklılaşmanın olduğu, örtülü bilgi paylaşımı ve örgütsel destek algısında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Cinsiyet grup ortalamalarına bakıldığında, erkeklerin yaratıcılığa ve yenilikçiliğe katılımlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Genel olarak bilişim teknolojilerinde çalışan erkek personellerin mesai saatleri haricinde de teknolojik gelişmeleri araştırmaya vakit ayırabildiği, buna bağlı olarak da erkeklerin kadınlara göre daha baskın bir şekilde yeni fikirler ortaya koyabildiği dşncesi, böyle bir bulguya ulaşılmasının temel nedeni olarak görülmektedir.

Yaş gruplarına göre; sadece çalışanların örgütsel destek algısında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu, örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışta anlamlı farkların olmadığı görülmüştür. Yaş grup ortalamalarına bakıldığında, örgütsel destek algısına en fazla katılımın 25 yaş ve altındaki çalışanlarda, en az katılımın 41 yaş ve üstü çalışanlarda olduğu görülmüştür. Genç yaşlarda daha fazla olan örgütsel destek algısı, yaş ilerledikçe azalmıştır. Dolayısıyla Z kuşağı örgütsel destek algısını en fazla hisseden kuşak olarak ne çıkmıştır. Bunun sebebi, bilişim firmalarının gerçekten Z kuşağına daha çok destek olması mı, yoksa Z kuşağının örgütsel destek algısını etkileyen başka faktörlerin olduğu mudur? Bu sorunun yanıtını arayacak yeni çalışmaların yapılması, konuya ilgi duyan araştırmacılara önerilmektedir.

Uzmanlık alanı gruplarına göre; örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışta anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu, sadece örgütsel destek algısında anlamlı düzeyde bir fark olmadığı görülmüştür. Uzmanlık alanı grup ortalamalarına bakıldığında, örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışa en fazla katılımın yazılımcılarda, en az katılımın veritabanı uzmanlarında olduğu görülmüştür. En çok katılımın yazılım uzmanlarında görülmesinin sebepleri arasında; Türkiye’de bilişim sektöründe en hızlı gelişmelerin yazılım alanında olması ve bu alandaki yeniliklerin diğer alanlara göre daha hızlı bir şekilde uygulanması sayılabilir. Dünyadaki değişimler ve yenilikler donanım alanından daha çok yazılım alanında olmaktadır. Yazılımı değiştirmek, yenilemek ve yeni şeyler eklemek daha

az maliyetli ve daha kolaydır. Bunun yanında, en az katılımın veritabanı uzmanlarında görülmesinin sebepleri arasında; veritabanı değişikliklerinin yazılım, ağ, teknik ve iş analizi uygulamalarındaki değişiklikler gibi kolay uygulanır olmamasından kaynaklı olabileceği sayılabilir. Çünkü veritabanında yapılması gereken yenilikler daha köklü ve riskli değişikliklere ihtiyaç duyar. Ayrıca örgütlerde çalışan veritabanı uzmanı sayısının yazılımcı sayısından çok az olması ve onların yaptığı işi herkesin yapamaması, onları ayrıcalıklı kılabileceği için bilgilerini daha fazla saklı tutma eğiliminde olmaları bunun diğer bir nedeni olarak düşünülebilir.

Medeni durum, eğitim durumu ve mesleki deneyime göre; örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı, yenilikçi davranış ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin hiçbirinde anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Bulguların böyle bir netice vermesi; çalışanların evli ya da bekâr fark etmeksizin, hangi eğitimi alırsa alsın ve ne kadar süre çalışırsa çalışsın, bilgiye erişimin kolay olmasıyla kendini geliştirebileceği, yaratıcı ve yenilikçi fikirler sunabileceği ve örgütsel desteği aynı şekilde algılayabileceği şeklinde değerlendirilebilecektir.

Çalışmanın asıl amacını test etmek için oluşturulan yapısal eşitlik modellerinin hepsinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Yapısal eşitlik modelleri; hem AMOS hem de LISREL programı ile oluşturulmuştur. Bu sayede bu iki programın sonuçları incelenerek aralarındaki farklar değerlendirilmiştir.

AMOS ve LISREL sonuçları değerlendirildiğinde; örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı ve algılanan örgütsel destek ölçeklerine ait ayrı ayrı oluşturulan modellerde, genel olarak LISREL uyum iyiliği değerleri AMOS uyum iyiliği değerlerinden daha iyi uyumda çıkmıştır. Yenilikçi davranış ölçeğine ait oluşturulan modellerde ise; genel olarak AMOS uyum iyiliği değerleri LISREL uyum iyiliği değerlerinden daha iyi uyumda çıkmıştır.

Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisine ve algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisine ait oluşturulan modellerde, genel olarak LISREL uyum iyiliği değerleri AMOS uyum iyiliği değerlerinden daha iyi uyumda çıkmıştır. Buna karşın, örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranış, örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel destek ve algılanan örgütsel desteğin

yenilikçi davranış üzerindeki etkisine ait oluşturulan modellerde ise, genel olarak AMOS uyum iyiliği değerleri LISREL uyum iyiliği değerlerinden daha iyi uyumda çıkmıştır.

Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolüne ait oluşturulan modelde, LISREL uyum iyiliği değerleri AMOS uyum iyiliği değerlerinden daha iyi uyumda çıkmıştır. Buna karşın, örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolüne ait oluşturulan modelde, AMOS uyum iyiliği değerleri LISREL uyum iyiliği değerlerinden daha iyi uyumda çıkmıştır.

Tüm değişkenlerin yer aldığı yapısal eşitlik modeline ait oluşturulan modelde, genel olarak LISREL uyum iyiliği değerleri AMOS uyum iyiliği değerlerinden daha iyi uyumda çıkmıştır. Tümünden oluşturulan yapısal eşitlik modeli kabul edilebilir uyum iyiliğinde gözlemlenmiştir.

Bu sonuçlar göstermiştir ki, bazı modellerde AMOS uyum iyiliği değerleri daha iyiyken, bazılarında LISREL uyum iyiliği değerleri daha iyi uyumda çıkmıştır. Genel itibariyle LISREL uyum iyiliği değerlerinin AMOS uyum iyiliği değerlerinden daha iyi uyumda olduğu söylenebilir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, işletmeler için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- **Yaratıcı ve yenilikçi davranışa sahip, paylaşımcı çalışanlar istihdam edilmelidir:** İşletmeye alınacak bilişim çalışanlarının yaratıcılığa ve yenilikçiliğe olan eğilimleri iyi ölçülerek uygun olanların işe alınması sağlanmalıdır. Bilişim teknolojilerinde paylaşım eğilimi olan çalışanların istihdam ettirilmesi ile yaratıcı ve yenilikçi davranışların artacağını söylemek mümkündür. Özen ve Bingöl (2007: 414) KOBİ'lerde yaptıkları çalışmada, yenilik faaliyetlerini engelleyen faktörleri sıralarken; ilk sırada kalifiye eleman eksikliğinin olduğu ifade etmişlerdir.
- **Çalışanların yaratıcı fikirlerine önem verilerek yenilikçi davranışları teşvik edilmelidir:** İşletme, yaratıcılığa ne kadar önem verdiğini

çalışanlarına hissettirmelidir. Yenilikçi davranışların sonuçlarının hem işletmeye hem de çalışana ne gibi faydaları olacağı somut bir şekilde belirtilmelidir. Amabile (1995: 425) insan ve bilişsel yetenekleri, kişilik eğilimleri ve diğer kişisel kaynakları olmadan yaratıcılığın olmayacağını vurgulayarak; kaynaklar, eğitim, teşvik etme ve takdir edilme gibi bağlamlar olmadan yaratıcılığın olmayacağını belirtmiştir.

- **Yaratıcı ve yenilikçi davranışları ortaya çıkarmak için bilgi paylaşım toplantıları yapılmalıdır:** Bilişim çalışanlarının teknik bilgilerini paylaşması sağlanarak diğer çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik düzeylerinin artırılabilmesi için, işletmelerin sürekli olarak bilgi paylaşım toplantıları düzenlemesi faydalı olacaktır. Mümkünse her hafta belirli bir gün ve saat paylaşım toplantısına ayrılmalıdır. Bunun sağlanması için işletmelere önemli rol düşmektedir. Öncelikle işletmelerin bu bilince sahip olması gerekmektedir. Bunun bilincinde olan işletmeler bu tür toplantılarla paylaşımı desteklediğini göstermiş olacak ve çalışanın fikirlerine önem verdiğini hissettirecektir. Çalışanın bunu algılaması sonucunda bilgisini paylaşma isteği artacak ve kendinde olan gizli bilgisini paylaşma eğilimine gidecektir. Bu paylaşım toplantılarında yeni fikirler ortaya atılarak yaratıcılık ve yenilikçiliğe katılımın gerçekleşmesi sağlanacaktır.
- **Bilgi paylaşımının örgüt içinde kabul görmesi sağlanmalıdır:** Bilgi paylaşımının örgüt içinde kabul görmüş bir davranış veya kültür haline getirilmesiyle örtülü bilgi açığa çıkarılmalıdır. Örtülü bilginin açığa çıkarılarak paylaşılması yaratıcılığı ve yenilikçiliği olumlu etkileyecektir. Alavi ve Leinder (2001: 114) örgüt içinde bilgiyi stoklamanın aksine bilgiyi paylaşmak, aktif olarak bilgiyi aramak ve sunmak gibi davranışlara ulaşılarak bilgi-yoğun bir kültür oluşturulabileceğini vurgulamışlardır.
- **Çalışanlara bilgi paylaşımı, yaratıcılık ve yenilikçilik için gerekli örgütsel destek sağlanmalıdır:** Örtülü bilgi paylaşımına elverişli ortamın olduğu işletmelerde çalışanlar yenilikleri öğrenmede güçlük çekmeyecek ve yeni şeyler öğrenen çalışanların yaratıcı fikirleri sunması ve yenilikçi davranışlar sergilemesi güç olmayacaktır.

Yapılan bu tez çalışmasında çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış, yaratıcılık ve yenilikçiliğin kalbi olan bilişim sektöründe ele alınmıştır. Çalışma sonunda, bilişim teknolojileri çalışmalarının örtülü bilgi paylaşımının diğer bilişim çalışanlarının yaratıcılığı ve yenilikçi davranışı üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda algılanan örgütsel destek değişkeni yerine örgütsel güven veya örgütsel adalet gibi değişkenler dâhil edilerek farklı modeller oluşturulabilir. Ayrıca yaratıcılık ve yenilikçilik kavramlarını etkileyebileceği düşünülen örgütsel öğrenme ve bilgisayarlı iletişim gibi değişkenlerle de farklı modeller kurularak farklı sonuçlar alınabilir. Bunun yanında, özel sektörde yapılan bu model çalışmasının kamu sektöründeki çalışanlar üzerinde yapılması önerilebilir. Hatta bu model, farklı illerde bulunan özel sektörlerdeki çalışanlar üzerinde uygulanabilir.

Bu araştırma hem kavramsal çerçevede hem de uygulama alanında literatüre katkı sağlamaktadır. Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranışa etkisinin bütün olarak bir modelde ele alınması ve bu ilişkilerde algılanan örgütsel desteğin ilk defa aracı olarak kullanılması, kavramsal alandaki bir boşluğu dolduracağından bu katkı önemlidir. Bilişim teknolojileri çalışanları üzerine ilk defa bu değişkenlerin bir arada olduğu bir çalışmanın yapılması, uygulama alanındaki bir boşluğu dolduracağından bu katkı da önemlidir.

Sonuç olarak, bu çalışmada ortaya konulan tüm hipotezler doğrulanmıştır. Ayrıca çalışmadaki kavramların birbiriyle ikili ilişkilerinin bile çok az çalışmada incelenmiş olması, bilişim sektöründe yaratıcılığa ve yenilikçiliğe çok önem verilmesine rağmen bu alanda böyle bir çalışmanın yapılmamış olması ve araştırmanın yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiş olması gibi nedenlerden ötürü bu çalışmanın bundan sonraki çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ABUKHAIT, Rawan Mazen; BANI-MELHEM, Shaker; ZEFFANE, Rachid; “Empowerment, Knowledge Sharing and Innovative Behaviours: Exploring Gender Differences”, *International Journal of Innovation Management*, Vol. 23, No. 01, 2018, s. 1-28.
- ACUNER, Taner, BAKI, Birdoğan ve CENGİZ, Ekrem; “Yaratıcı Örgüt Kültürü Faktörlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Trabzon Yurdu Müdürlüğü Örneği”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 2004, s. 325-338.
- AFSAR, Bilal; BADIR, Yuosre; “Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit”, *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29, No. 2, 2017, s. 95-109.
- AGBIM, Kenneth Chukwujioké; “The Impact of Organizational Structure and Leadership Styles on Innovation”, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 6, No. 6, 2013, s. 56-63.
- AĞIR, Osman ve TURHAN, Aydın; “Demokratik Toplumda Bilginin Önemi ve Bilgi Edinme Hakkı Kanunu”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, 2014, s. 283-312.
- AKGUNDUZ, Yılmaz; ALKAN, Ceylan; GÖK, Özge Adan; “Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work”, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 2018, s. 105-114.
- AKGÜN, Ali Ekber, KESKİN, Halit ve GÜNSEL, Ayşe; “Bilgi Ekonomisi Kapsamında Teknoloji Transferinin Bilgi Transferine Dönüşümüne Dair Bir Literatür Taraması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, Nisan 2005, s. 227-242.

- AKGÜNDÜZ, Yılmaz ve ÇAKICI, A. Celil; “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Rolü: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, 2015, s. 29-41.
- AKGÜNDÜZ, Yılmaz; “Çalışanların Yaratıcılığına Motivasyon Araçlarının Etkisi: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 9, Sayı 20, 2013, s. 131-148.
- AKKOÇ, İrfan, ÇALIŞKAN, Abdullah ve TURUNÇ, Ömer; “Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, Cilt 19, Sayı 1, 2012, s. 105-135.
- AKKOÇ, İrfan, TURUNÇ, Ömer ve ÇALIŞKAN, Abdullah; “Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 13, Sayı 4, Ekim 2011, s. 83-114.
- AKRAM, Tayyaba; LEI, Shen, HAIDER, Muhammad Jamal, HUSSAIN, Syed Takib; “Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative Work Behavior of Employees: A Study in China”, *International Business Research*, Vol. 11, No. 3, 2018, s. 186-194.
- AKTAN, Coşkun C. ve VURAL, İstiklal Y.; Bilgi Çağında Bilginin Yönetimi, C.C. Aktan, İ.Y. Vural (Ed.), *Bilgi Çağında Bilgi Yönetimi* (1-18), Konya: Çizgi Kitabevi, 2005.
- AKYÜZ, Bülent; “Örgütsel Sessizlik ve Bireysel Yaratıcılık Performansı İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 44, 2015, s. 207-216.
- ALAN, Hale ve YELOĞLU, Okan; “Markalaşma ve Yenilikçilik”, *İktisadi Yenilik Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2013, s. 13-26.

- ALAVI, Maryam ve LEIDNER, Dorothy E.; “Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues”, *MIS Quarterly*, Vol. 25, No. 1, March 2001, s. 107-136.
- AL-HUSSAMI, Mahmoud; “A Study of Nurses’ Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education”, *European Journal of Scientific Research*, Vol. 22, No. 2, 2008, s. 286-295.
- ALLEN, David G., SHORE, Lynn M. ve GRIFFETH, Rodger W.; “The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process”, *Journal of Management*, Vol. 29, No. 1, 2003, s. 99-118.
- ALLEN, Myria Watkins; “Communication and Organizational Commitment: Perceived Organizational Support as a Mediating Factor”, *Communication Quarterly*, Vol. 40, No. 4, 1992, s. 357-367.
- ALPARSLAN, Ali Murat, CAN, Ali ve OKTAR, Ömer Faruk; “Algılanan Örgütsel Destegin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, “*İşGüç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 2014, s. 115-128.
- ALPKAN, Lutfihak, BULUT, Cagri, GUNDAY, Gurhan, ULUSOY, Gunduz ve KILIC, Kemal; “Organizational Support for Intrapreneurship and its Interaction with Human Capital to Enhance Innovative Performance”, *Management Decision*, Vol. 48, No. 5, 2010, s. 732-755.
- ALTINOZ, Mehmet, COP, Serdar, CAKIROGLU, Demet ve ALTINOZ, O. Tolga; “The Influence of Organization Support Perceived in Enterprises on Burnout Feeling: A Field Research”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 2016, s. 427-434.

- AMABILE, Teresa M., CONTI, Regina, COON, Heather, LAZENBY, Jeffrey ve HERRON, Michael; "The Academy of Management Journal", *Assessing the Work Environment for Creativity*, Vol. 39, No. 5, October 1996, s. 1154-1184.
- AMABILE, Teresa M.; "A Model of Creativity and Innovation in Organizations", *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, No. 1, 1988, s. 123-167.
- AMABILE, Teresa M.; "Attributions of Creativity: What Are the Consequences?", *Creativity Research Journal*, Vol. 8, No. 4, 1995, s. 423-426.
- AMABILE, Teresa M.; "The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 45, No. 2, 1983, s. 357-376.
- AMO, Bjoern Willy; "Employee Innovation Behaviour in Health Care: The Influence from Management and Colleagues", *International Nursing Review*, Vol. 53, No. 3, 2006, s. 231-237.
- ANDREWS, Martha C. ve KACMAR, K. Michele; "Discriminating among Organizational Politics, Justice, and Support", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, No. 4, 2001, s. 347-366.
- ANOKHIN, Sergey ve SCHULZE, William S.; "Entrepreneurship, Innovation, and Corruption", *Journal of Business Venturing*, Vol. 24, 2009, s. 465-476.
- APANDI, Hassanul Firman Md, OMAR, Nik Wan Nik ve ABDULLAH, Abdul Aziz; "A Review on Self-Determination Factors and Knowledge Sharing Behavior with Perceived Organizational Support as Moderating Effect", *Information and Knowledge Management*, Vol. 5, No. 1, 2015, s. 60-71.
- ARDAHAN, Faik ve MERT, Mehmet; "Impacts of outdoor activities, demographic variables and emotional intelligence on life satisfaction: An econometric application of a case in Turkey", *Social Indicators Research*, Vol. 113, No. 3, 2013, s. 887-901.

- ARMELI, Stephen, EISENBERGER, Robert, FASOLO, Peter ve Lynch, Patrick; “Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 2, 1998, s. 288-297.
- ARMSTRONG-STASSEN, Marjorie ve URSEL, Nancy D.; “Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and the Retention of Older Workers”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82, No. 1, 2009, s. 201-220.
- ARSHAD, Naila; “Impact of High Performance Work Practices and Knowledge Sharing on Employees’ Performance and Creativity”, *Contemporary Issues in Business & Economics (ICCIBE)*, 2018, s. 302-308.
- ASELAGE, Justin ve EISENBERGER, Robert; “Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, No. 5, 2003, s. 491-509.
- ASLAN, İmran ve ÇINAR, Orhan; Measuring the Effectiveness and Innovative Capability of Bingöl University and Atatürk University, F. Bakırcı, T. Heupel, O. Karagöz ve Ü. Özen (Ed.), *German-Turkish Perspectives on IT and Innovation Management: Challenges and Approaches (377-402)*, Springer, 2018.
- ASLAN, Neşe ve CANSEVER, Belgin Arslan; “Eğitimde Yaratıcılığın Kullanımına İlişkin Öğretmen Tutumları”, *TÜBAV Bilim Dergisi*, Cilt 2, Sayı 3, 2009, s. 333-340.
- ATAK, Metin; “Örgütsel Bilginin Yönetimi ve Öğrenen Organizasyon Yazınındaki Yeri”, *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, Nisan 2011, s. 155-176.
- BAKIRCI, Fehim; Knowledge and Innovation Economy: an Evaluation of Turkey, F. Bakırcı, T. Heupel, O. Karagöz ve Ü. Özen (Ed.), *German-Turkish Perspectives on IT and Innovation Management: Challenges and Approaches (21-42)*, Springer, 2018.

- BARON, Reuben M. ve KENNY, David A.; “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1986, s. 1173-1182.
- BASIM, H. Nejat, KORKMAZTÜRK, Haluk ve TOKAT, A. Osman; “Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 19, Ocak 2008, s. 121-130.
- BASIM, Nejat, ŞEŞEN, Harun ve MEYDAN, Cem Harun; “Öğrenen Örgüt Algısının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamuda Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 64, Sayı 3, 2009, s. 27-44.
- BENBYA, Hind, PASSIANTE, Giuseppina ve BELBALY, Nassim Aissa; “Corporate Portal: a Tool for Knowledge Management Synchronization”, *International Journal of Information Management*, Vol. 24, No. 3, 2004, s. 201-220.
- BENDER, Silke ve FISH, Alan; “The Transfer of Knowledge and the Retention of Expertise: The Continuing Need for Global Assignments”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 4, No. 2, 2000, s. 125-137.
- BINYAMIN, Galy ve CARMELI, Abraham; “Does Structuring of Human Resource Management Processes Enhance Employee Creativity? The Mediating Role of Psychological Availability”, *Human Resource Management*, Vol. 49, No. 6, 2010, s. 999-1024.
- BOCK, Gee-Woo ve KIM, Young-Gul; “Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing”, *Pacific Asia Conference on Information Systems*, 2001, s. 1111-1125.
- BOLISANI, Ettore ve SCARSO, Enrico; “Information Technology Management: A Knowledge-Based Perspective”, *Technovation*, Vol. 19, No. 4, 1999, s. 209-217.

- BOZ, İlknur Taştan; *Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzı ile Çalışanların Role Dayalı Performansı Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü*, İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2012.
- BÜLBÜL, Tuncer; Yenilik Yönetimi, H.B. Memduhoğlu, K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (44-71), 3.bs., Ankara: Pegem Akademi, Mart 2017.
- BÜTE, Mustafa; “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, 2011, s. 171-192.
- BÜYÜKYILMAZ, Ozan ve ÇAKMAK, Ahmet F.; “İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 14, Sayı 4, 2014, s. 583-596.
- BYRNE, Zinta S. ve HOCHWARTER, Wayne A.; “Perceived Organizational Support and Performance: Relationships Across Levels of Organizational Cynicism”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, No. 1, 2008, s. 54-72.
- CAN, Ahmet; *Organizational Justice Perception and Its Effects On Knowledge Sharing: A Case Study of Forensics in The Turkish National Police*, Degree of Doctor of Philosophy Thesis, University of North Texas, August 2013.
- CARMELI, Abraham ve SPREITZER, Gretchen M.; “Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work”, *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 43, No. 3, 2009, s. 169-191.
- CARMELI, Abraham, MEITAR, Ravit ve WEISBERG, Jacob; “Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work”, *International Journal of Manpower*, Vol. 27, No. 1, 2006, s. 75-90.
- CARNEIRO, Alberto; “How Does Knowledge Management Influence Innovation and Competitiveness?”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 4, No. 2, 2000, s. 87-98.

- CEYLAN, Adnan ve ÖZBAL, Soner; “Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışanların Adalet Algıları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Çalışma”, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı 32, Mart 2005, s. 167-184.
- CEYLAN, Canan; “Algılanan Bağlılık Tabanlı İnsan Kaynakları Sisteminin Algılanan Gelişim Kültürü ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi”, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, Cilt 15, Sayı 1, Mart 2013, s. 40-58.
- CHEN, Ming-Huei ve KAUFMANN, Geir; “Employee Creativity and R&D: A Critical Review”, *Creativity And Innovation Management*, Vol. 17, No. 1, 2008, s. 71-76.
- CHEUNG, Millissa, F.Y. ve WONG, Chi-Sum; “Transformational Leadership, Leader Support, and Employee Creativity”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32, No. 7, 2011, s. 656-672.
- CHIANG, Chun-Fang ve HSIEH, Tsung-Sheng; “The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 1, 2012, s. 180-190.
- CHOW, Wing S. ve CHAN, Lai Sheung; “Social Network, Social Trust and Shared Goals in Organizational Knowledge Sharing”, *Information & Management*, Vol. 45, No. 7, 2008, s. 458-465.
- CİNGÖZ, Ayşe ve AKDOĞAN, A. Asuman; “An Empirical Examination of Performance and Image Outcome Expectation as Determinants of Innovative Behavior in the Workplace”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 2011, s. 847-853.
- COHEN-MEITAR, Ravit, CARMELI, Abraham ve WALDMAN, David A.; “Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences”, *Creativity Research Journal*, Vol. 21, No. 4, 2009, s. 361-375.

- CONG, Xiaoming ve PANDYA, Kaushik V.; “Issues of Knowledge Management in the Public Sector”, *Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 1, No. 2, 2003, s. 25-33.
- CROITORU, Alin; “Schumpeter, Joseph Alois, 1939, Business Cycles: A Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of the Capitalist Process, New York and London, McGraw – Hill Book Company Inc.”, *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, Vol. 8, No. 1, 2017, s. 67-80.
- CUMMINGS, Anne ve OLDHAM, Grey R.; “Enhancing Creativity: Managingwork Contexts for the High Potential Employee”, *California Management Review*, Vol. 40, No. 1, Fall 1997, s. 22-38.
- ÇAKAR, Nigar Demircan ve YILDIZ, Sibel; “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken Mi?”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 28, Bahar-2009, s. 68-90.
- ÇAKAR, Nigar Demircan, YILDIZ, Sibel ve DUR, Serkan; “Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının Temel Etkileri”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt 10, Sayı 1, 2010, s. 71-93.
- ÇALIŞKAN, Abdullah ve AKKOÇ, İrfan; “Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, Haziran 2012, s. 1-29.
- ÇALIŞKAN, Abdullah, AKKOÇ, İrfan ve TURUNÇ, Ömer; “Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 3, 2011, s. 363-401.
- ÇALIŞKAN, Abdullah; “İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, 2013, s. 88-112.

- ÇAVUŞ, Mustafa Fedai ve AKGEMCI, Tahir; “İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 2008, s. 229-244.
- ÇELEBİ, Nurhayat ve BAYHAN, Güzide; “İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Yöneticilerinin Yaratıcılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 27, Sayı 27, 2008, s. 79-97.
- ÇELİK, Mazlum; “Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Adaletin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Etkisi”, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, 2012, s. 99-122.
- ÇİÇEK, Işık. “Teknoloji Geliştirmede Yaratıcılığı Yönetmek”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, 2011, s. 45-55.
- ÇİFTÇİ, Gamze Ebru; HIRLAK, Bengü; DOĞAN, Lütfi; “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenmenin İç Girişimcilik Düzeyi Üzerine Etkisi: Kırıkkale Belediyesinde Bir Araştırma”, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 3, Sayı 7, 2018, s. 230-244.
- DANIŞMAN, Sümeyra Alparlan; “Yenilik (Innovation) ve İcat (Invention) Kavramları Arasındaki İlişki: Metaforlarla Keşfedici Bir Araştırma”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 2015, s. 143-164.
- DE JONG, Jeroen PJ ve DEN HARTOG, Deanne N.; “How Leaders Influence Employees’ Innovative Behaviour”, *European Journal of Innovation Management*, Vol. 10, No. 1, 2007, s. 41-64.
- DE JONG, Jeroen ve DEN HARTOG, Deanne; “Measuring Innovative Work Behaviour”, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19, No. 1, 2010, s. 23-36.

- DE SPIEGELAERE, Stan, VAN GYES, Guy ve HOOTEGEM, Geert Van; “Mainstreaming Innovation in Europe: Findings on Employee Innovation and Workplace Learning from Belgium”, *Lifelong Learning in Europe (LLinE)*, Vol. 17, No. 4, 2012, s. 1-20.
- DECONINCK, James B.; “The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees’ Level of Trust”, *Journal of Business Research*, Vol. 63, No. 12, 2010, s. 1349-1355.
- DEMİREL, Erkan Turan; “Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, 2013, s. 220-241.
- DEMİREL, Yavuz ve SEÇKİN, Zeliha; “Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Bilim Dergisi*, Sayı 56, Kış 2011, s. 99-119.
- DEWETT, Todd; “Linking Intrinsic Motivation, Risk Taking, and Employee Creativity in an R&D Environment”, *R&D Management*, Vol. 37, No. 3, 2007, s. 197-208.
- DITTRICH, Winand ve BINIÖK, Matthias; Knowledge Transfer as Driver for Innovation Culture in Heterogeneous Economic Zones, F. Bakırcı, T. Heupel, O. Karagöz ve Ü. Özen (edts), *German-Turkish Perspectives on IT and Innovation Management: Challenges and Approaches* (229-246), Springer, 2018.
- DONG, Yuntao; BARTOL, Kathryn M.; ZHANG, Zhi-Xue; LI, Chenwei; “Enhancing Employee Creativity Via Individual Skill Development and Team Knowledge Sharing: Influences of Dual-Focused Transformational Leadership”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38, No. 3, 2017, s. 439-458.
- DUL, Jan ve CEYLAN, Canan; “Work Environments for Employee Creativity”, *Ergonomics*, Vol. 54, No. 1, 2011, s. 12-20.

- DUL, Jan, CEYLAN, Canan ve JASPERS, Ferdinand; “Knowledge Workers’ Creativity and the Role of the Physical Work Environment”, *Human Resource Management*, Vol. 50, No. 6, 2011, s. 715-734.
- DURNA, Ufuk ve DEMİREL, Yavuz; “Bilgi Yönetiminde Bilgiyi Anlamak”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 30, Ocak-Haziran 2008, s. 129-156.
- DURNA, Ufuk; “Bilgiye Dayalı Örgütlerin Temel Örgütsel Nitelikleri ve Yetenekleri”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 60, Sayı 2, 2005, s. 71-96.
- EĞRİBOYUN, Dursun; “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 12, Sonbahar 2013, s. 17-43.
- EISENBERGER, Robert, CUMMINGS, Jim, ARMELI, Stephen ve LYNCH, Patrick; “Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 5, 1997, s. 812-820.
- EISENBERGER, Robert, FASOLO, Peter ve DAVIS-LAMASTRO, Valerie; “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 1, 1990, s. 51-59.
- EISENBERGER, Robert, HUNTINGTON, Robin, HUTCHISON, Steven ve SOWA, Debora; “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, 1986, s. 500-507.
- EISENBERGER, Robert, STINGLHAMBER, Florence, VANDERBERGHE, Christian, SUCHARSKI, Inav L. ve RHOADES, Linda; “Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, 2002, s. 565-573.
- ELÇİ, Şirin, KARATAYLI, İhsan ve KARAATA, Selçuk; “Bölgesel İnovasyon Merkezleri: Türkiye İçin Bir Model Önerisi”, *Tüsiad-T/2008-12/477*, Ankara, Aralık 2008.

- ELDEN, Müge; “Modern Yönetim Anlayışı Kapsamında Kurum Kültürünün Yaratıcılığa Etkisi ve İşletmeler Açısından Önemi”, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 2004, s. 5-15.
- ERDEM, Barış, GÖKDENİZ, Ayhan ve MET, Önder; “Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 26, Sayı 2, 2011, s. 77-112.
- ERDEM, Ekrem ve KÖSEOĞLU, Ahmet; “Teknolojik Değişim ve Rekabet Gücü İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, 2014, s. 51-68.
- ERDİL, Oya, ALPKAN, Lütfi Hak ve BİBER, Levent; “İnsan Kaynakları Uygulamalarıyla Örgütsel. İnsan Kaynakları Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişkileri Araştırmaya Yönelik Bir İnceleme”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2, 2004, s. 101-122.
- ERDOĞAN, Berrin ve ENDERS, Jeanne; “Support From the Top: Supervisors’ Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 2, 2007, s. 321-330.
- ERDOĞAN, Hamit ve POLATCAN, Mahmut; “İlköğretim Okullarında Bilgi Yönetimi Mersin İli Örneği”, *IV. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi Bildiri Kitabı* (447-468), 2012.
- EREN, Erol ve GÜNDÜZ, Hülya; “İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 65, Sayı 5, 2002, s. 65-84.
- EROĞLU, Adnan, TOPÇU, Mustafa Kemal ve BASIM, H. Nejat; “Bireylerin Yenilikçi Davranış Algılamalarının Çalışma Arkadaşları İle Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, *22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Mayıs 2014.

- ERSOY, Bernur Açıkgöz ve ŞENGÜL, Canan Muter; “Yenilikçiliğe Yönelik Devlet Uygulamaları ve AB Karşılaştırması”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, 2008, s. 59-74.
- ESER, Gül; “Güven Eğilimin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 30, Sayı 1, 2011, s. 365-376.
- ESER, Gül; ENSARİ, M. Şebnem; “Yöneticinin Bilgi Paylaşım Davranışının, Çalışanların Bilgi Paylaşımı Sonucu Değersiz Olma Kaygısı Üzerindeki Etkisi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 2016, s. 134-151.
- ESKİLER, Ersin, ÖZMEN, Müjdat ve UZKURT, Cevahir; “Bilgi Yönetimi Pazar Odaklılık ve Pazarlama Yeniliği İlişkisi: Mobilya Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, 2011, s. 31-69.
- FARH, Jiing-Lih, HACKETT, Rick D. ve LIANG, Jian; “Individual-Level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcome Relationships in China: Comparing The Effects of Power Distance and Traditionality”, *Academy of Management Journal*, Vol. 50, No. 3, 2007, s. 715-729.
- FINDIKLI, Mine Afacan; “Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Sayı 77, Aralık 2014, s. 136-157.
- FORD, Dianne P. ve CHAN, Yolande E.; “Knowledge Sharing in a Multi-Cultural Setting: a Case Study”, *Knowledge Management Research & Practice*, Vol. 1, No. 1, 2003, s. 11-27.

- FULLER, J. Bryan, HESTER, Kim, BARNETT, Tim ve RELYEA, Len Frey Clint; “Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff, and Administrators”, *The Journal of Social Psychology*, Vol. 146, No. 3, 2006, s. 327-347.
- GENESEEE, Leonard; *The Soft Side of Tuition Assistance: The Impact upon Knowledge Sharing, Organizational Commitment and Other Intangibles*, Degree of Doctor of Philosophy in Business Administration, Tui University, April 2009.
- GEORGE, Jennifer M. ve ZHOU, Jing; “Dual Tuning in a Supportive Context: Joint Contributions of Positive Mood, Negative Mood, and Supervisory Behaviors to Employee Creativity”, *Academy of Management Journal*, Vol. 50, No. 3, 2007, s. 605-622.
- GLOET, Marianne ve TERZIOVSKI, Mile; “Exploring the Relationship between Knowledge Management Practices and Innovation Performance”, *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 15, No. 5, 2004, s. 402-409.
- GONG, Yaping, HUANG, Jia-Chi ve FARH, Jiing-Lih; “Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy”, *Academy of Management Journal*, Vol. 52, No. 4, 2009, s. 765-778.
- GREINER, Martine E., BOHMANN, Tilo ve KRCCMAR, Helmut; “A Strategy for Knowledge Management”, *Journal Of Knowledge Management*, Vol. 11, No. 6, 2007, s. 3-15.
- GÜÇLÜ, Nezahat ve SOTIROFSKI, Kseanela; “Bilgi Yönetimi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 4, Güz 2006, s. 351-371.
- GÜLSEÇEN, Sevinç; “Bilgi ve Belgenin Önemi”, *Türk Kütüphaneciliği*, Cilt 28, Sayı 1, 2014, s. 122-124.

- GÜNEY, Semra, AKALIN, Çisil ve İLSEV, Arzu; “Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, 2007, s. 189-211.
- HA, Yong-Kyu; “Mediating Effects of Social Support on the Relationship between Organizational Justice and Employees’ Innovative Behavior in Hotel Firms”, *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 10, No. 10, 2010, s. 368-377.
- HALAÇ, Duygu Seçkin ve ÇELİK, Tutku Seçkin; “The Moderating Role of Organizational Storytelling in the Relation between Organizational Memory and Innovative Work Behaviors”, *Ileti-s-im*, (25), 2016, s. 261-285.
- HALİS, Mine ve DEMİREL, Yavuz; “Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, Ocak 2016, s. 318-335.
- HAN, Tzu-Shain, CHIANG, Hsu-Hsin ve YANG, Tun-Cheng; “High Commitment HRM, Perceived Organizational Support, Trust, and Knowledge Sharing: A Multiple-Level Analysis”, *Management Review*, Vol. 28, No. 1, January 2009, s. 127-135.
- HASSAN, Syed Ibn UI; DIN, Badariah Haji; “The Mediating Effect of Knowledge Sharing among Intrinsic Motivation, High-Performance Work System and Authentic Leadership on University Faculty Members’ Creativity”, *Management Science Letters*, Vol. 9, No. 6, 2019, s. 887-898.
- HASSANZADEH, Jaleh Farzaneh; “Leader-Member Exchange and Creative Work Involvement: The Importance of Knowledge Sharing”, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, Vol. 7, No. 2, July 2014, s. 377-398.
- HELMY, Irfan; ADAWIYAH, Wiwiek Rabiatal; BANANI, Ade; “Linking Psychological Empowerment, Knowledge Sharing, and Employees’ Innovative Behavior in SMEs”, *The Journal of Behavioral Science*, Vol. 14, No. 2, 2019, s. 66-79.

- HERRMANN, Daniel ve FELFE, Jörg; “Moderators of the Relationship between Leadership Style and Employee Creativity: The Role of Task Novelty and Personal Initiative”, *Creativity Research Journal*, Vol. 25, No. 2, 2013, s. 172-181.
- HIRST, Giles, DICK, Rolf Van ve KNIPPENBERG, Daan Van; “A Social Identity Perspective on Leadership and Employee Creativity”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, No. 7, 2009, s. 963-982.
- HIRST, Giles, KNIPPENBERG, Daan Van ve ZHOU, Jing; “A Cross-Level Perspective on Employee Creativity: Goal Orientation, Team Learning Behavior, and Individual Creativity”, *Academy of Management Journal*, Vol. 52, No. 2, 2009, s. 280-293.
- HISLOP, Donald; “Mission Impossible? Communicating and Sharing Knowledge via Information Technology”, *Journal of Information Technology*, Vol. 17, No. 3, 2002, s. 165-177.
- HOLMAN, David, TOTTERDELL, Peter, AXTELL, Carolyn, STRIDE, Chris, PORT, Rebecca, SVENSSON, Ruth ve ZIBARRAS, Lara; “Job Design and the Employee Innovation Process: The Mediating Role of Learning Strategies”, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 27, No. 2, 2012, s. 177-191.
- HOLTHAM, Clive ve COURTNEY, Nigel; “The Executive Learning Ladder: A Knowledge Creation Process Grounded in the Strategic Information Systems Domain”, *AMCIS 1998 Proceedings*, 199, 1998, s. 594-597.
- HON, Alice H.Y.; “Enhancing Employee Creativity in the Chinese Context: The Mediating Role of Employee Self-Concordance”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 30, No. 2, 2011, s. 375-384.
- HSU, Meng-Hsiang, JU, Teresa L., YEN, Chia-Hui ve CHANG, Chun-Ming; “Knowledge Sharing Behavior in Virtual Communities: The Relationship between Trust, Self Efficacy, and Outcome Expectations”, *International Journal of Human-Computer Studies*, Vol. 65, No. 2, 2007, s. 153-169.

- HU, Bei ve ZHAO, Yidan; “Creative Self-Efficacy Mediates the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Innovation”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 44, No. 5, 2016, s. 815-826.
- HUTCHISON, Steven ve GARSTKA, Mary L.; “Sources of Perceived Organizational Support: Goal Setting and Feedback”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 26, No. 15, 1996, s. 1351-1366.
- IŞIK, Cem ve MERİÇ, Sağbetullah; “Otel Yöneticilerinin Bireysel Yenilikçi Kapsamında Değerlendirilmesi: Van İli Örneği”, *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, Haziran 2015, s. 1-16.
- IŞIK, Metin; “Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler ve Bilgi Paylaşım Sürecinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi” *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 2018, s. 641-656.
- İMAMOĞLU, Salih Zeki, KAYIŞ, Ali ve İNCE, Hüseyin; “Yerel Yönetimlerde Kurumsal Duygusal Hafıza, Bilgi Paylaşımı, Hizmet Geliştirme ve Hizmet Performansı Arasındaki İlişki”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2, 2018, s. 95-113.
- İRİZ, Rıfat ve AKYAZI, Turgut Emre; “Örgütsel Yaratıcılık Modelinin Oluşmasında Bireysel Yaratıcılık ve Örgüt İkliminin Etkisi: Aksaray İlinde bir Araştırma”, *II. Yükseköğretim Stratejileri ve Kurumsal İşbirliği Sempozyumu Tam Metin Bildiri* (1-8), Mersin Üniversitesi, Mersin 2015.
- İRİZ, Rıfat ve ALTINIŞIK, İsa; “Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik ve Yaratıcılık Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 11, 2016, s. 114-132.
- İŞCAN, Ömer Faruk ve KARABEY, Canan Nur; “Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 2007, s. 103-116.

- JACOBS, Everd J. ve ROODT, Gert; “The Mediating Effect of Knowledge Sharing between Organisational Culture and Turnover Intentions of Professional Nurses”, *South African Journal of Information Management*, Vol. 13, No. 1, 2011, s. 1-6.
- JAFRI, Mohd Hassan; “Organizational Commitment and Employees’ Innovative Behavior: A Study in Retail Sector”, *Journal of Management Research*, Vol. 10, No. 1, 2010, s. 62-68.
- JAIWAL, Neeraj Kumar ve DHAR, Rajib Lochan; “Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy and Employee Creativity: A Multilevel Study”, *International Journal of Hospitality Management*, 51, 2015, s. 30-41.
- JANSSEN, Onne, VLIERT, Evert Van De ve WEST, Michael; “The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: A Special Issue Introduction”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 2, 2004, s. 129-145.
- JANSSEN, Onne; “How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 2, 2004, s. 201-215.
- JANSSEN, Onne; “Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness, and Innovative Work Behavior”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, No. 3, 2000, s. 287-302.
- JANSSEN, Onne; “The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Employee Innovative Behaviour”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, No. 4, 2005, s. 573-579.
- JASKYTE, Kristina ve KISIELIENE, Audrone; “Determinants of Employee Creativity: A Survey of Lithuanian Nonprofit Organizations”, *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 17, No. 2, 2006, s. 133-141.

- JAWAHAR, I. M., STONE, Thomas H. ve KISAMORE, Jennifer L.; “Role Conflict and Burnout: The Direct and Moderating Effects of Political Skill and Perceived Organizational Support on Burnout Dimensions”, *International Journal of Stress Management*, Vol. 14, No. 2, 2007, s. 142-159.
- JEUNG, Chang-Wook; YOON, Hea Jun; CHOI, Myungweon; “Exploring the Affective Mechanism Linking Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing Intention: a Moderated Mediation Model”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 21, No. 4, 2017, s. 946-960.
- JIANG, Jianwu, WANG, Shuo ve ZHAO, Shuming; “Does HRM Facilitate Employee Creativity and Organizational Innovation? A Study of Chinese Firms”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 19, 2012, s. 4025-4047.
- JOHNSON, David; “What is Innovation and Entrepreneurship? Lessons for Larger Organisations”, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 33, No. 4, 2001, s. 135-140.
- JOSHI, Kshiti D., SARKER, Saonee ve SARKER, Suprateek; “Knowledge Transfer within Information Systems Development Teams: Examining the Role of Knowledge Source Attributes”, *Decision Support Systems*, Vol. 43, No. 2, 2007, s. 322-335.
- JYOTI, Jeevan ve DEV, Manisha; “The Impact of Transformational Leadership on Employee Creativity: The Role of Learning Orientation”, *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 9, No. 1, 2015, s. 78-98.
- KAFASHPOUR, Azar, ALLAHYARI BOUZANJANI, Ahmad ve IZADI, Mousa; “Effect of Perceived Knowledge Organizational Support on Professional Knowledge Sharing among Nurses: A Case Study”, *Quarterly Journal of Nursing Management*, Vol. 4, No. 2, 2015, s. 49-59.
- KALAYCI, Şeref; *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 1.bs., Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 2005.

- KALKAN, Veli Denizhan; “Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Yönetimi: Kesişim ve Ayrışma Noktaları”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 16, Bahar 2006, s. 22-36.
- KAPLAN, Metin ve ÖĞÜT, Adem; “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, 2012, s. 387-401.
- KAPU, Hüsnü ve BAŞTÜRK, Faruk; “Yaratıcılık Tekniklerinin İşletme Eğitimindeki Yeri ve Önemi”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 1, Sayı 16, 2009, s. 523-540.
- KARAASLAN, Ahmet, ÖZLER, Derya Ergun ve KULAKLIOĞLU, Ahmet Sami; “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, 2009, s. 135-160.
- KARAGÖZ, Yalçın ve AĞBEKTAŞ, Ali; “Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Yaşam Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi; Sivas İli Örneği”, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 13, Sayı 7, 2016, s. 274-290.
- KARASAR, Niyazi; *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 22.bs., Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2011.
- KARAVARDAR, Gülşah; “Çalışan İlişkileri ve Bilgi Paylaşımı: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, Bahar 2012, s. 145-156.
- KARK, Ronit ve CARMELI, Abraham; “Alive and Creating: the Mediating Role of Vitality and Aliveness in the Relationship between Psychological Safety and Creative Work Involvement”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, No. 6, 2009, s. 785-804.
- KASALAK, Gamze ve AKSU, Mualla Bilgin; “Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Cilt 14, Sayı 1, 2014, s. 115-133.

- KAYASANDIK, Alp Eren; “Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik ve Değişime Hazır Olmalarının Algılanan Örgütsel Destek ile İlişkisi: Samsun’da Bir Çalışma”, *The Journal of Academic Social Science*, Cilt 5, Sayı 54, 2017, s 511-527.
- KIM, Tae-Yeol, HON, Alice H. Y. ve CRANT, J. Michael; “Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study”, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 24, No. 1, 2009, s. 93-103.
- KIM, Woocheol; PARK, Jiwon; “Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations”, *Sustainability*, Vol. 9, No. 2, 2017, s. 1-16.
- KIPER, Mahmut; Teknoloji Transfer Mekanizmaları ve Bu Kapsamda Üniversite–Sanayi İşbirliği, M. Kiper (Ed.), *Teknoloji* (59-122), Ankara: Kozan Ofset Baskı, Mayıs 2004.
- KLIN, Rex B.; *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, New York: The Guilford Press, 1998.
- KNOL, Jeannette ve VAN LINGE, Roland; “Innovative Behaviour: The Effect of Structural and Psychological Empowerment on Nurses”, *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 65, No. 2, 2009, s. 359-370.
- KOCK, Nereu F., MCQUEEN, Robert J. ve CORNER, James L.; “The Nature of Data, Information and Knowledge Exchanges in Business Processes: Implications for Process Improvement and Organizational Learning”, *The Learning Organization*, Vol. 4, No. 2, 1997, s. 70-80.
- KÖSEOĞLU, Mehmet Ali, GİDER, Ömer ve OCAK, Saffet; “Bilgi Paylaşımı Tutumunu Etkileyen Faktörler Nelerdir? Bir Kamu Hastanesi Örneği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, Nisan 2011, s. 215-243.

- KULAKLI, Atik; “Yeni Ürün Geliştirme Sürecinde Bilgi Paylaşımının Önemi ve Bir Uygulama”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 8, Güz 2005, s. 99-114.
- KULAKLI, Atik; BİRGÜN, Semra; “Müşteri Merkezli Operasyonel Bilgi Yönetimi için Veri Yönetiminin Ölçülmesi”, *İTÜDERGİSİ/b*, Cilt 2, Sayı 1, Aralık 2005, s. 37-48.
- KURTESSIS, James N., EISENBERGER, Robert, FORD, Michael T., BUFFARDI, Louis C., STEWART, Kathleen A. ve ADIS, Cory S.; “Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory”, *Journal of Management*, Vol. 43, No. 6, 2017, s. 1854-1884.
- KUTANİS, Rana Özen ve MERCAN, Nuray; “Bilgi Paylaşımı Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişisine Yönelik Bir Araştırma”, *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, Ekim 2015, s. 147-155.
- LAUDON, Kenneth C. ve LAUDON, Jane P.; *Management Information Systems*, 12.bs., Prentice Hall Press, 2015.
- LEE, Jae-Nam; “The Impact of Knowledge Sharing, Organizational Capability and Partnership Quality on IS Outsourcing Success”, *Information & Management*, Vol. 38, No. 5, 2001, s. 323-335.
- LEE, Joosung; “The Effects of Knowledge Sharing on Individual Creativity in Higher Education Institutions: Socio-Technical View”, *Administrative Sciences*, Vol. 8, No. 2, 2018, s. 1-16.
- LEE, Pauline, GILLESPIE, Nicole, MANN, Leon ve WEARING, Alexander; “Leadership and Trust: Their Effect on Knowledge Sharing and Team Performance”, *Management Learning*, Vol. 41, No. 4, 2010, s. 473-491.
- LI, Xiangyin ve ZHENG, Yishuang; “The Influential Factors of Employees’ Innovative Behavior and the Management Advices”, *Journal of Service Science and Management*, Vol. 7, No. 6, 2014, s. 446-450.

- LIAO, Shu-Hsien; CHEN, Chih-Chiang; “Leader-Member Exchange and Employee Creativity: Knowledge Sharing: The Moderated Mediating Role of Psychological Contract”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 39, No. 3, 2018, s. 419-435.
- LIEBOWITZ, Jay ve MEGBOLUGBE, Isaac; “A set of Frameworks to Aid the Project Manager in Conceptualizing and Implementing Knowledge Management Initiatives”, *International Journal of Project Management*, Vol. 21, No. 3, 2003, s. 189-198.
- LIN, Chieh-Peng; “To Share or Not to Share: Modeling Tacit Knowledge Sharing, Its Mediators and Antecedents”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 70, No. 4, February 2007, s. 411-428.
- LIN, Hsiu-Fen; “Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions”, *Journal of Information Science*, Vol. 33, No. 2, 2007, s. 135-149.
- LOI, Raymond, HANG-YUE, Ngo ve FOLEY, Sharon; “Linking Employees’ Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 79, No. 1, 2006, s. 101-120.
- LONG, David W. De ve FAHEY, Liam; “Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management”, *Academy of Management Executive*, Vol. 14, No. 4, November 2000, s. 113-127.
- MA, Yueru, CHENG, Weibo, RIBBENS, Barbara A. ve ZHOU, Juanmei; “Linking Ethical Leadership to Employee Creativity: Knowledge Sharing and Self-Efficacy as Mediators”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 41, No. 9, 2013, s. 1409-1420.
- MADJAR, Nora; “Emotional and Informational Support from Different Sources and Employee Creativity”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 81, No. 1, 2008, s. 83-100.

- MAERTZ JR, Carl P., GRIFFETH, Rodger W., CAMPBELL, Nathanael S. ve ALLEN, David G.; “The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 28, No. 8, 2007, s. 1059-1075.
- MAHMOUD, AL-Hussami; “A Study of Nurses’ Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education”, *European Journal of Scientific Research*, Vol. 22, No. 2, 2008, s. 286-295.
- MEMDUHOĞLU, Hasan Basri; Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Yönetişim, H.B. Memduhoğlu, K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar (2-39)*, 3.bs., Ankara: Pegem Akademi, Mart 2017.
- MERT, Esvet ve BAYRAK KÖK, Sabahat; “An Examination of the Relationship between Individual Creativity and Perceived Organizational Support Levels of Employees”, *European Scientific Journal, ESJ*, Vol. 13, No. 2, May 2017, s. 81-94.
- MEYDAN, Cem Harun; “Adalet Algısı – İç Girişimci Davranışlar İlişkisinde Kontrol Odağının Şekillendirici Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 36, 2010, s. 195-222.
- MITTAL, Swati ve DHAR, Rajib Lochan; “Transformational Leadership and Employee Creativity: Mediating Role of Creative Self Efficacy and Moderating Role of Knowledge Sharing”, *Management Decision*, Vol. 53, No. 5, 2015, s. 894-910.
- MORÇİN, Sine Erdoğan ve MORÇİN, İlhami; “Otel Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Tutum Düzeyleri: 4 Yıldızlı Bir Otelin Odalar Bölümünde Uygulama”, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 3, 2014, s. 25-34.

- MUNEER, Saqid, IQBAL, Syed Muhammad Javed, SAIF UR REHMAN, Khan ve LONG, Choi Sang; “An Incorporated Structure of Perceived Organizational Support, Knowledge-Sharing Behavior, Organizational Trust and Organizational Commitment: A Strategic Knowledge Management Approach”, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 8, No. 1, 2014, s. 42-57.
- NART, Sinem; *Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler ve Tükenmişliğin Yaratıcılık Üzerine Etkisi: Televizyon Programları Yapımcılığı Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*, İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir 2015.
- NGUYEN, Thi Phuong Linh; NGUYEN, Ke Nghia; DO, Thi Dong; NGUYEN, Thi Tuyet Mai; “Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior: The Case of Vietnam”, *Uncertain Supply Chain Management*, Vol. 7, No. 4, 2019, s. 619-634.
- NONAKA, Ikujiro, UMEMOTO, Katsuhiro ve SENOO, Dai; “From Information Processing to Knowledge Creation: A Paradigm Shift in Business Management”, *Technology In Society*, Vol. 18, No. 2, 1996, s. 203-218.
- NONAKA, Ikujiro; “A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation”, *Organization Science*, Vol. 5, No. 1, February 1994, s. 14-37.
- ODABAŞ, Hüseyin; “Bilgi Yönetimi ve Yüksek Öğrenim Kurumlarında Kurumsal Açık Erişim”, *XIII. Türkiye’de İnternet Konferansı* (1-7), Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara 2008.
- ODABAŞ, Hüseyin; “Örgütlerde Enformasyon – Bilgi Yönetimi ve Süreci / Information – Knowledge Management and Process in Organizations”, In: *Tülin Aren Armağanı* (177-188), Pamuk Yayıncılık, 2009.
- ODABAŞ, Hüseyin; Bilgi Yönetimi Sistemi, C.C. Aktan, İ.Y. Vural (Ed.), *Bilgi Çağında Bilgi Yönetimi* (64-67), Konya: Çizgi Kitabevi, 2005.

- OKAKIN, Neslihan ve AYVACIOĞLU, Meltem; “Kurumlarda Yaratıcılık Üzerine Bir Çalışma”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 11, Sayı 41, Ocak 2014, s. 283-300.
- OKTAY, Fuat; “Çatışma Yönetimi İle Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Cilt 15, Sayı 4, 2016, s. 1146-1155.
- ÖNEREN, Melahat; ÇİFTÇİ, Gamze Ebru; HARMAN, Ahmet; “Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranışa ve Örgütsel Güvene Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 58, 2016, s. 127-157.
- ÖNHON, Ömür; *The Relationship between Organizational Climate for Innovation and Employees’ Innovative Work Behavior; The Mediating Effects of Leadership Behavior; ICT Sector in Turkey*, İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2016.
- ÖTKEN, Ayşe Begüm; “Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 33, Sayı 2, 2015, s. 113-140.
- ÖZBEK, Mehmet Ferhat ve KOSA, Gözde; “Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirme Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan’da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 34, 2009, s. 189-212.
- ÖZDEMİR, Asım; “Araştırma Görevlilerinin Çalışma Ortamlarındaki Tehdit Algıları, Duygu Yapıları ve Yaratıcılıkları Arasındaki İlişki”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, 2013, s. 245-256.

- ÖZDEMİR, Asım; “İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 16, Sayı 1, 2010, s. 93-112.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, 2003, s. 113-130.
- ÖZEN, Üstün ve BİNGÖL, Murat. “İşletmelerde Bilişim Teknolojileri ve Yenilikçilik: Erzurum, Erzincan ve Bayburt’taki KOBİ’lerde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, 2007, s. 399-417.
- ÖZER, Gökhan ve AKÇA, Yaşar; “Yenilikçi Özelliklerin, Kurumsal Kaynak Planlaması Uygulama Başarısına ve Algılanan Organizasyonel Performans Üzerine Etkisi”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 3, Sayı 5, 2007, s. 53-70.
- ÖZER, Mehmet Akif; “Bilgi Yönetimi Aracılığıyla Bilginin Etkin Kullanımı”, *Mukaddime*, Cilt 7, Sayı 7, 2013, s. 69-99.
- ÖZEROĞLU, Ali İhsan; “Türkiye’de Ar-Ge Düzenlemeleri ve Uygulamaları”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Cilt 9, Sayı 36, Temmuz 2011, s. 105-114.
- PABUÇCU, Rüveyda ve İŞCAN, Ömer Faruk; “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi”, *The Journal of Academic Social Science*, Yıl 5, Sayı 60, Aralık 2017, s. 414-434.
- PACK, Simon M., JORDAN, Jeremy S., TURNER, Brian A. ve HAINES, Danell; “Perceived Organizational Support and Employee Satisfaction and Retention”, *Recreational Sports Journal*, Vol. 31, No. 2, 2007, s. 95-106.
- PADEM, Hüseyin, GÖKSU, Ali ve KONAKLI, Zafer; *Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Saraybosna: IBU Publications, 2012.

- PAN, Wen, SUN, Li-Yun ve CHOW, Irene Hau Siu; “Leader-Member Exchange and Employee Creativity: Test of a Multilevel Moderated Mediation Model”, *Human Performance*, Vol. 25, No. 5, 2012, s. 432-451.
- PANACCIO, Alexandra ve VANDENBERGHE, Christian; “Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75, No. 2, 2009, s. 224-236.
- PETRUCCI, Tony; *The Relationship Among Incivility, Tacit Knowledge Sharing, Trust, and Affective Organizational Commitment*, Degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership Thesis, Regent University, September 2013.
- RANDALL, Marjorie L., CROPANZANO, Russell, BORMANN, Carol A. ve BIRJULIN, Andrej; “Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 2, 1999, s. 159-174.
- RAZMERITA, Liana, ANGEHRN, Albert ve MAEDCHE, Alexander; “Ontology-Based User Modeling for Knowledge Management Systems”, *International Conference on User Modeling* (213-217), Springer, Berlin, Heidelberg, 2003.
- REGO, Arménio, SOUSA, Filipa, PINA E CUNHA, Miguel, CORREIA, Anabela ve SAUR-AMARAL, Irina; “Leader Self-Reported Emotional Intelligence and Perceived Employee Creativity: An Exploratory Study”, *Creativity and Innovation Management*, Vol. 16, No. 3, 2007, s. 250-264.
- RENZL, Birgit; “Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects of Fear and Knowledge Documentation”, *Omega*, Vol. 36, No. 2, 2008, s. 206-220.

- REUVERS, Mark, VAN ENGEN, Marloes L., VINKENBURG, Claartje J. ve WILSON-EVERED, Elisabeth; “Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences”, *Creativity and Innovation*, Vol. 17, No. 3, 2008, s. 227-244.
- RHOADES, Linda ve EISENBERGER, Robert; “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature Linda Rhoades and Robert Eisenberger”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, 2002, s. 698-714.
- RICE, Gillian; “Individual Values, Organizational Context, and Self-Perceptions of Employee Creativity: Evidence from Egyptian Organizations”, *Journal of Business Research*, Vol. 59, No. 2, 2006, s. 233-241.
- RIEGE, Andreas; “Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers must Consider”, *Journal Of Knowledge Management*, Vol. 9, No. 3, 2005, s. 18-35.
- RIGGLE, Robert J., EDMONDSON, Diane R. ve HANSEN, John D.; “A Meta-Analysis of the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research”, *Journal of Business Research*, Vol. 62, No. 10, 2009, s. 1027-1030.
- ROMERO, Isidoro ve MARTINEZ-ROMAN, Juan A.; “Self-Employment and Innovation. Exploring the Determinants of Innovative Behavior in Small Businesses”, *Research Policy*, Vol. 41, No. 1, 2012, s. 178-189.
- RUTTAN, Vernon W.; “Usher And Schumpeter on Invention, Innovation, and Technological Change”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 73, No. 4, 1959, s. 596-606.
- SAĞSAN, Mustafa; “Bilgi Yönetiminin Kavramsal Çerçevesi ve Başkent Üniversitesi İletişim Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü”, *A. Yıldızeli ve HK Bahşıoğlu (Yay. Haz.) Adile Günden Anısına Armağan: ÜNAK*, Sayı 3, 2007, s. 247-270.
- SAMEN, Selda; “İşletmelerde Yaratıcılığın Önemi”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, 2008, s. 363-378.

- SCHERMELLEH-ENGEL, Karin, MOOSBRUGGER, Helfried ve MULLER, Hans; “Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures”, *Methods of Psychological Research Online*, Vol. 8, No. 2, 2003, s. 23-74.
- SCOTT, Randall K.; “Creative Employees: A Challenge to Managers”, *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 29, No. 1, 1995, s. 64-71.
- SCOTT, Susanne G. ve BRUCE, Reginald A.; “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”, *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3, 1994, s. 580-607.
- SEÇER, İsmail; *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi: Analiz ve Raporlaştırma*, 2.bs., Ankara: Anı Yayıncılık, 2015.
- SEÇİLMİŞ, Cihan; KODAŞ, Betül; KODAŞ, Davut; “Örgütsel Öğrenme Yeteneği ve Yaratıcılık Süreci İlişkisi: Eskişehir'deki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, Cilt 5, Sayı 3, 2017, s. 150-167.
- SETTOON, Randall P., BENNETT, Nathan ve LIDEN, Robert C.; “Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 3, 1996, s. 219-227.
- SHANOCK, Linda Rhoades ve EISENBERGER, Robert; “When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates’ Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 3, 2006, s. 689-695.
- SHARMA, Pramodita ve CHRISMAN, James J.; “Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship”, In: *Entrepreneurship* (83-103), Springer, Berlin, Heidelberg, 2007.
- SHIH, Stephen C., HSU, Sonya H.Y., ZHU, Zhiwei ve BALASUBRAMANIAN, Siva K.; “Knowledge Sharing-A Key Role in the Downstream Supply Chain”, *Information & Management*, Vol. 49, No. 2, 2012, s. 70-80.

- SHORE, Lynn McFarlane ve WAYNE, Sandy J.; “Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 5, 1993, s. 774-780.
- SHUNLONG, Xie ve WEIMING, Zhang; “The Relationships between Transformational Leadership, LMX, and Employee Innovative Behavior”, *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 13, No. 5, 2012, s. 87-96.
- SMITH, Brenda D.; “Job Retention in Child Welfare: Effects of Perceived Organizational Support, Supervisor Support, and Intrinsic Job Value”, *Children and Youth Services Review*, Vol. 27, No. 2, 2005, s. 153-169.
- SOYALIN, Mesut; KERSE, Gökhan; KARABEY, Canan Nur; “Algılanan Örgütsel Desteğin Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlanmanın Aracı Rolü”, *ICEB*, 2016, s. 1354-1362.
- SÖKMEN, Alptekin, EKMEKÇİOĞLU, Emre Burak ve ÇELİK, Kamil; “Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma”, *İşletme Araştırma Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, 2015, s. 125-144.
- SÖZBİLİR, Fikret ve YEŞİL, Salih; “Bilgi Yönetiminin Rekabetçi Avantaj Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Bir Alan Araştırması”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 32, Yaz 2016, s. 92-116.
- SÖZBİLİR, Fikret ve YEŞİL, Salih; “Kurumsal Yaratıcılık: Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler Açısından Türkiye’de Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 33, Sayı 4, 2015, s. 87-111.
- SRIVASTAVA, Abhishek, BARTOL, Kathryn M. ve LOCKE, Edwin A.; “Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, and Performance”, *Academy of Management Journal*, Vol. 49, No. 6, 2006, s. 1239-1251.

- STAMPER, Christina L. ve JOHLKE, Mark C.; “The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes”, *Journal of Management*, Vol. 29, No. 4, 2003, s. 569-588.
- STAPLES, D. Sandy ve WEBSTER, Jane; “Exploring the Effects of Trust, Task Interdependence and Virtualness on Knowledge Sharing in Teams”, *Information Systems Journal*, Vol. 16, No. 6, 2008, s. 617-640.
- STENMARK, Dick; “Information vs. Knowledge: The Role of Intranets in Knowledge Management”, *Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences (928-937)*, IEEE, 2002.
- SUIFAN, Taghrid S.; ABDALLAH, Ayman Bahjat; AL JANINI, Marwa; “The Impact of Transformational Leadership on Employees’ Creativity: The Mediating Role of Perceived Organizational Support”, *Management Research Review*, Vol. 41, No. 1, 2018, s. 113-132.
- ŞENGÜL, Canan Muter; “Örgütlerde Yaratıcılık ve İnovasyonun Artırılmasına Yönelik Yaklaşımlar”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, 2015, s. 26-37.
- ŞİMŞEK, Mehmet Ş., İRAZ, Rıfat ve KALAY, Faruk; Yönetim Bilişim Sistemi ve Bilişim Teknolojileri ile İlgili Kavramlar, A. Çelik ve T. Akgemci (Ed.), *Yönetim Bilişim Sistemleri (1-20)*, Ankara: Gazi Kitabevi, Kasım 2010.
- ŞİMŞEK, Ömer Faruk; *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınları, 2007.
- TABAK, Akif, ERKUŞ, Ahmet ve MEYDAN, Cem Harun; “Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans ve Risk Almanın Aracılık Etkisi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, 2010, s. 159-176.

- TANG, Guiyao; YU, Bingjie; COOKE, Fang Lee; CHEN, Yang; “High-Performance Work System and Employee Creativity: The Roles of Perceived Organisational Support and Devolved Management”, *Personnel Review*, Vol. 46, No. 7, 2017, s. 1318-1334.
- TAŞ, Yunus; “İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, 2011, s. 117-131.
- TEZCAN, Mahmut; *Eğitim Sosyolojisi*, 4.bs., Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1985.
- THURLINGS, Marieke, EVERS, Arnoud T. ve VERMEULEN, Marjan; “Toward a Model of Explaining Teachers’ Innovative Behavior: A Literature Review”, *Review of Educational Research*, Vol. 85, No. 3, 2015, s. 430-471.
- TIERNEY, Pamela, FARMER, Steven M. ve GRAEN, George B.; “An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships”, *Personnel Psychology*, Vol. 52, No. 3, 1999, s. 591-620.
- TİMURÖĞLU, Kürşat, KARAMAN, Ersin ve KESKİNKILIÇ, Mustafa; Business and Innovation, F. Bakırcı, T. Heupel, O. Karagöz ve Ü. Özen (Ed.), *German-Turkish Perspectives on IT and Innovation Management: Challenges and Approaches (75-87)*, Springer, 2018.
- TOP, Seyfi ve DİLEK, Serkan; “Sağlık Hizmet Sektöründe Çalışanların Kurumsal Bilgi Paylaşımı Algılamasının İlişki Analizi Yoluyla Değerlendirilmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, 2013, s. 283-304.
- TOYLAN, Nilüfer V.; *Konaklama Sektöründe Faaliyet Gösteren Stratejik İttifaklarda Örgütlerarası İlişki Unsurlarının Bilgi Paylaşımı Aracılığıyla Örgütsel Yenilikçilik Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması*, İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2014.

- TUNA, Ayşen Akbaş ve BOYLU, Yasin; “Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Journal of Business Resarch Turk*, Cilt 8, Sayı 4, 2016, s. 505-521.
- TURGUT, Ercan ve BEGENİRBAŞ, Memduh; “Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *KHO Bilim Dergisi*, Cilt 23, Sayı 2, 2013, s. 101-124.
- TURGUT, Ercan ve BEGENİRBAŞ, Memduh; “İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü: Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, 2014, s. 146-160.
- TURGUT, Ercan; *Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi*, İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara 2013.
- TURUNÇ, Ömer ve ÇELİK, Mazlum; “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 2010, s. 209-232.
- TURUNÇ, Ömer ve ÇELİK, Mazlum; “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, Cilt 17, Sayı 2, 2010, s. 183-206.
- UÇAR, Doğan ve ÖTKEN, Ayşe Begüm; “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, 2010, s. 85-105.
- UĞURLU, Özlem YAŞAR; “Sosyal Sermaye ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Etkisi: Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi*, Cilt 18, Sayı 1, 2016, s. 147-164.

- UNSWORTH, Kerrie L., BROWN, Hilary ve MCGUIRE, Lauren; “Employee Innovation: The Roles of Idea Generation and Idea Implementation”, *Presented at the Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, New Orleans, 14–17 April 2000.
- UZUNBACAK, Hasan Hüseyin; *Organizasyonlarda Personel Güçlendirme Uygulamalarının, Çalışanların Yenilikçilik Davranışları Üzerine Etkisi: Bir Araştırma*, İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta 2013.
- UZUNÇARŞILI, Ülkü ve ÖZDAYI, Nurhayat; “Okul Yöneticilerinin Yaratıcılık ile Liderlik Özelliklerinin Araştırılması”, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 9, 1997, s. 359-367.
- ÜREN, Seren Görkem ve ÇORBACIOĞLU, Sıtkı; “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 2012, s. 29-52.
- VAN DEN HOOFF, Bart ve VAN WEENEN, Femke de Leeuw; “Committed to Share: Commitment and CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing”, *Knowledge and Process Management*, Vol. 11, No. 1, 2004, s. 13-24.
- WAH, Nur Constance; ZAWAWI, Dahlia; YUSOF, Raja Nerina Raja; SAMBASIVAN, Murali; KARIM, Jalina; “The Mediating Effect of Tacit Knowledge Sharing in Predicting Innovative Behaviour from Trust”, *International Journal of Business & Society*, Vol. 19, No. 3, 2018, s. 937-954.
- WALLACE, J. Craig, BUTTS, Marcus M., JOHNSON, Paul D., STEVENS, Flannery G. ve SMITH, Mickey B.; “A Multilevel Model of Employee Innovation: Understanding the Effects of Regulatory Focus, Thriving, and Employee Involvement Climate”, *Journal of Management*, Vol. 20, No. 10, 2013, s. 1-23.

- WANG, Chung-Jen, TSAI, Huee-Ting ve TSAI, Ming-Tien; “Linking Transformational Leadership and Employee Creativity in the Hospitality Industry: The Influences of Creative Role Identity, Creative Self-Efficacy, and Job Complexity”, *Tourism Management*, 40, 2014, s. 79-89.
- WONG, Kam Wong, HO, Yuen Ping ve AUTIO, Erko; “Entrepreneurship, Innovation and Economic Growth: Evidence from GEM Data”, *Small Business Economics*, Vol. 24, 2005, s. 335-350.
- WOODMAN, Richard W., SAWYER, John E. ve GRIFFIN, Ricky W.; “Toward a Theory of Organizational Creativity”, *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 2, 1993, s. 293-321.
- YAVUZ, Ali, ALBENİ, Mesut ve KAYA, Dilek Göze; “Ulusal İnovasyon Politikaları ve Kamu Harcamaları: Çeşitli Ülkeler Üzerine Bir Karşılaştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 3, 2009, 65-90.
- YAZGAN, Ege ve YÜCE, Zerey; *İşletme İstatistiği*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2003.
- YAZICIOĞLU, Yahşi ve ERDOĞAN, Samiye; *SPSS, Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, 2004.
- YEĞİN, Hüseyin İbrahim; “İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 4, 2017, s. 239-262.
- YELOĞLU, Hakkı Okan; “Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, 2007, s. 133-152.
- YENİÇERİ, Özcan ve DEMİREL, Yavuz; “Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 9, Sayı 12, Haziran 2007, s. 221-234.

- YEŞİL, Salih; “Türkiye'nin Ulusal Kültürel Özellikleri ve Yenilikçilik Potansiyeli Arasındaki İlişki Açısından Bir Değerlendirme”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, Sayı 17, 2012, s. 33-62.
- YILDIRIM, Ebru; “Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 9, Sayı 12, Haziran 2007, s. 109-120.
- YILMAZ, Hüseyin ve GÖRMÜŞ, Alparslan Şahin; “Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”, *Journal of Yaşar University*, Cilt 26, Sayı 7, 2012, s. 4483-4504.
- YÖRÜKOĞLU, Mehmet, KAYAKUTLU, Gülgün ve ERCAN, Sami; “Tedarik Zinciri Yönetiminde Bilgi Sistemleri: Havacılık Yer Hizmetlerinde Uçuş Zamanlaması İçin Bilgi Paylaşım Modeli”, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, Ocak 2014, s. 1-23.
- YU, Chien, YU, Tsai-Fang ve YU, Chin-Cheh; “Knowledge Sharing, Organizational Climate, and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis of Effects”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 41, No. 1, 2013, s. 143-156.
- YU, Chongxin ve FRENKEL, Stephen J.; “Explaining Task Performance and Creativity from Perceived Organizational Support Theory: Which Mechanisms are more Important?”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34, No. 8, 2013, s. 1165-1181.
- ZACHARIADIS, Marios; “R&D, Innovation, and Technological Progress: A Test of the Schumpeterian Framework without Scale Effects”, *Canadian Journal of Economics*, Vol. 36, No. 3, 2003, s. 566-586.
- ZACK, Michael H.; “Managing Codified Knowledge”, *Sloan Management Review*, Vol. 40, No. 4, Summer 1999, s. 45-58.
- ZAİM, Halil; Bilgi Yönetimi Süreçleri, C.C. Aktan, İ.Y. Vural (Ed.), *Bilgi Çağında Bilgi Yönetimi* (124-135), Konya: Çizgi Kitabevi, 2005.

- ZERENLER, Muammer, TÜRKER, Necdet ve ŞAHİN, Esen; “Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) ve Yenilik İlişkisi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 17, 2007, s. 653-667.
- ZHANG, Li, BU, Qiong ve WEE, Sooyeon; “Effect of Perceived Organizational Support on Employee Creativity: Moderating Role of Job Stressors”, *International Journal of Stress Management*, Vol. 23, No. 4, 2016, s. 1-18.
- ZHANG, Xiaomeng ve BARTOL, Kathryn M.; “Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement”, *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 1, 2010, s. 107-128.
- ZHANG, Xiaomeng ve ZHOU, Jing; “Empowering Leadership, Uncertainty Avoidance, Trust, and Employee Creativity: Interaction Effects and a Mediating Mechanism”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 124, No. 2, 2014, s. 150-164.
- ZHOU, Jing ve GEORGE, Jennifer M.; “Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, No. 4-5, 2003, s. 545-568.
- ZHOU, Jing ve GEORGE, Jennifer M.; “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice”, *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 4, 2001, s. 682-696.
- ZHOU, Jing ve SHALLEY, Christina E.; “Research on Employee Creativity: A Critical Review and Directions for Future Research”, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 2003, s. 165-217.
- ZHOU, Juanmei, MA, Yueru, CHENG, Weibo ve XIA, Bing; “Mediating Role of Employee Emotions in The Relationship between Authentic Leadership and Employee Innovation”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 42, No. 8, 2014, s. 1267-1278.

ZINS, Chaim; “Conceptual Approaches for Defining Data, Information, and Knowledge”, *Journal of the Association for Information Science and Technology*, Vol. 58, No. 4, January 2007, s. 479-493.

ZORLU, Kürşad ve TETİK, Fatma; “Girişimci Liderlik Davranışının Çalışan Yaratıcılığına Etkisi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 2018, s. 297-307.



EKLER

EK-1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket, doktora tezi çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu araştırma, çalışanların teknik bilgi paylaşımlarının yaratıcılık düzeyleri ve yenilikçi davranışları üzerine etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

Ankette bulunan sorulara vereceğiniz cevaplar tarafımızca saklı tutulacak ve tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Anket sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için soruları samimi ve doğru olarak yanıtlamanız gerekmektedir. Lütfen anketlerin üzerine isim belirtmeyiniz.

İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Uğur YAVUZ – Doktora Tez Danışmanı
İsmail AKGÜL – Doktora Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM

Cinsiyet	Kadın ()	Erkek ()			
Yaş	(.....)				
Medeni Durum	Evli ()	Bekâr ()			
Eğitim Durumu	Lise ()	Önlisans ()	Lisans ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()
Mesleki Deneyim (Yıl)	(.....)				
Uzmanlık Alanı	Yazılım ()	Veritabanı ()	Ağ/Sistem ()	Teknik ()	Diğer(Yazınız) (.....)

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde bilgi paylaşımı davranışınızı öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İş deneyimimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
2.	İş arkadaşlarım isterlerse uzmanlık bilgimi paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
3.	İş arkadaşlarımla iş hakkındaki fikirlerimi paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
4.	İş arkadaşlarıma iş hakkındaki püf noktalarından bahsedirim.	1	2	3	4	5

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde yaratıcılık düzeyinizi öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Amaç veya hedeflere ulaşmak için yeni yollar öneririm.	1	2	3	4	5
2.	Performansı iyileştirmek için yeni ve pratik fikirler üretirim.	1	2	3	4	5
3.	Yeni teknolojileri, süreçleri, teknikleri ve/veya ürün fikirlerini araştırırım.	1	2	3	4	5
4.	Kaliteyi arttırmak için yeni yollar öneririm.	1	2	3	4	5
5.	Ben yaratıcı fikirlerin iyi bir kaynağıyım.	1	2	3	4	5
6.	Risk almaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
7.	Yeni fikirleri başkalarına aktarır ve savunurum.	1	2	3	4	5
8.	Fırsat verildiğinde iş konusunda yaratıcılığımı sergilerim.	1	2	3	4	5
9.	Yeni fikirlerin uygulanması için uygun plan ve programlar geliştiririm.	1	2	3	4	5
10.	Çoğunlukla yeni ve yenilikçi fikirlerim vardır.	1	2	3	4	5
11.	Sorunlara yaratıcı çözümler bulurum.	1	2	3	4	5
12.	Çoğunlukla problemlere yeni bir yaklaşımım vardır.	1	2	3	4	5
13.	İş ile ilgili görevleri gerçekleştirmenin yeni yollarını öneririm.	1	2	3	4	5

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde yenilikçi davranışınızı öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Zor konular için yeni fikirler üretirim.	1	2	3	4	5
2.	Yeni çalışma yöntemlerini, tekniklerini veya araçlarını araştırırım.	1	2	3	4	5
3.	Problemlerin çözümü için özgün çözümler üretirim.	1	2	3	4	5
4.	Yenilikçi fikirleri desteklemeleri için diğer çalışanları harekete geçiririm.	1	2	3	4	5
5.	Yenilikçi fikirlerim kabul görür.	1	2	3	4	5
6.	Çalıştığım işletmenin kilit rollerde bulunan üyelerini yenilikçi fikirler üretmeleri konusunda heveslendiririm.	1	2	3	4	5
7.	Yenilikçi fikirleri faydalı uygulamalara dönüştürürüm.	1	2	3	4	5
8.	Yenilikçi fikirleri çalışma ortamına sistematik bir şekilde uygularım.	1	2	3	4	5
9.	Yenilikçi fikirlerin faydalarının olup olmadığını gözden geçiririm.	1	2	3	4	5

BEŞİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde örgütsel destek algısını öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Çalıştığım işletme, fikirlerime değer verir.	1	2	3	4	5
2.	Çalıştığım işletme, refahımı gerçekten önemser.	1	2	3	4	5
3.	Çalıştığım işletme, amaçlarıma ve değerlerime büyük önem verir.	1	2	3	4	5
4.	Sorumum olduğunda çalıştığım işletmeden yardım alabilirim.	1	2	3	4	5
5.	Çalıştığım işletme, iyi niyetli olarak yaptığım bir hatayı bağışlayacaktır.	1	2	3	4	5
6.	Çalıştığım işletme, fırsat bulursa benden çıkarı için faydalanır.	1	2	3	4	5
7.	Çalıştığım işletme, bana çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5
8.	Çalıştığım işletme, özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda bana yardım etmeye isteklidir.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	İsmail AKGÜL
Doğum Yeri ve Tarihi	Elazığ, 01.09.1981
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Fırat Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi	Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
Doktora Öğrenimi	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi (Ortak Doktora) Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
İş Deneyimi	
Çalıştığı Kurum	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu
İletişim	
E-Posta	ismailakgul2000@hotmail.com