

GÜVEN, YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMININ ARACILIK ROLÜ

Oytun Boran Sezgin^{*}, Zeki Uçar^{}, Ethem Duygulu^{***}**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı bireysel düzeyde güven ile yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında bilgi paylaşımının aracılık rolünü incelemektir. Survey araştırmasına dayalı bu çalışmada, verilerin elde edilmesinde yapılandırılmış soru formundan yararlanılmıştır. Soru formunun oluşturulmasında, güven ölçeği için Cook ve Wall'un (1980) Kişilerarası Güven Ölçeği'nden, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı için Radaelli vd. (2014) uyumlaştırdıkları ölçeklerden yararlanılmıştır. 5'li Likert tipi ölçek kullanılan çalışmada, güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve sonrasında yapısal eşitlik modeli ile kuram testi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda bilgi paylaşımının güven, yenilikçi iş davranışı ilişkisinde aracı bir rol oynadığı bulgulanmaktadır.

Anahtar Sözcükler: *Güven, bilgi paylaşımı, yenilikçi iş davranışı*

THE MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TRUST AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the mediating role of knowledge sharing on the relationship between individual level trust and innovative work behaviour. The research methodology of this study is survey and the data collection tool is structured questionnaire. In the design of questionnaire, Cook and Wall's (1980) interpersonal trust scale was used for the measurement of trust, Radelli (2014)'s adopted measurements used for knowledge sharing behaviour and innovative work behaviour scale. All scales were measured using a 5-point Likert-type scale. Reliability, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis was tested. SEM were tested via Lisrel. In the light of the findings of this study, it is indicated that knowledge sharing has a mediating role on the relationship between trust and innovative work behaviour.

Keywords: *Trust, knowledge sharing, innovative work behaviour*

* Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: boran.sezgin@deu.edu.tr

** Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: zeki.ucar@deu.edu.tr

*** Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: ethem.duygulu@deu.edu.tr

GİRİŞ

Toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üreten örgütler, içinde buldukları rekabetçi koşullardan büyük ölçüde etkilenmekte ve/veya etkilemekte, bir kısmı yok olur iken, çevresel koşullara uyum sağlayabilen ve sundukları toplum tarafından kabul görenler ise varlıklarını sürdürebilmektedirler. Hızla değişen teknoloji, çevresel koşullardaki değişiklik, küresel firmaların ölçek ekonomisine etkileri, sosyal yapı değişiklikleri, tüketici tercihleri ve satın alma gücündeki farklılaşmalar örgütleri rekabet üstünlüğü sağlamada yeni ve değişik arayışlara itmekte ve var olan kaynaklarından mümkün olduğunca etkin bir biçimde yararlanmaya yöneltmektedir. Nitekim Demirel ve Seçkin (2008: 190) günümüzde örgütlerin rekabet avantajı yaratmalarında karlılık ve sayısal olarak büyümelerinin tek başına yeterli olmadığını, sürdürülebilir bir rekabet avantajı yaratmada yenilikçiliğin tüm örgütler için vazgeçilemez bir gereklilik haline geldiğini ifade etmektedir. Ayrıca Kogut ve Zander'e göre (1992: 383-384), örgütlerin kendi endüstrileri içerisinde çok daha yenilikçi, etkin ve başarılı olabilmeleri, katma değer yaratacak bilgileri ortaya çıkarmalarına ve bu bilgiyi tam olarak kullanmalarına bağlıdır. Bu nedenle bilgi, günümüzde yönetilmesi gereken önemli bir üretim faktörü durumuna gelmiştir (Boer, 2005: 13). Tüm bu gelişmelere bağlı olarak, bilginin temel kaynağı olarak değerlendirilen bireyin (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Ipe, 2003) ucuz ve değerli bilgileri üretmesi nedeniyle (Premeaux ve Bedeian, 2003) merkezi bir önem kazandığı öne sürülmektedir. O nedenle işletmelerin çalışanlarından bağımsız değişim ve dönüşümleri takip etmeleri ve bünyelerine katmaları neredeyse imkânsız görünmektedir (Premeaux ve Bedeian, 2003: 1537). Bilgi başlangıçta kişisel ve örtüktür, Nonaka ve Takeuchi'ye göre (1995) bu örtük bilginin örgüt yararına kullanılabilmesi için kişi tarafından anlamlı hale dönüştürülmesi ve diğer çalışanlarla paylaşılması gerekmektedir. Nonaka ve Takeuchi (1995), Choi ve Lee (2003), Marouf (2005), Dankoski vd.,(2014) gibi kimi yazarlar bilginin sosyal yönüne vurgu yaparak, farklı bakış açılarında var olan bilgilerin ancak kişiler arasındaki karşılıklı diyalogla ortaya çıkabileceğini belirtmektedirler. Bu noktada Blau (1964) sosyal etkileşimi düzenleyen önemli bir sosyal kaynak olarak değerlendirdiği güvenin, kişiler arası diyalog ve iş birliğini kolaylaştırdığını belirtmektedir (akt.Williams, 2001: 377). Bu çalışmada bireysel düzeyde güven ile yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında bilgi paylaşımının aracılık rolünü araştırılması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçlarının, güven algısının, kişiler arasındaki bilgi paylaşımı ilişkisi ile yenilikçiliği ne ölçüde etkilediğini daha iyi anlamamıza katkı sağlayacağı

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

düşünülmektedir. O nedenle çalışmanın belirlenen amacı doğrultusunda ilgili yazınlar taranmış ve araştırma amacına kuramsal altyapı oluşturacak araştırmalar incelenerek, varsayımlanan hipotezleri test etmek amacıyla bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Güven

Güven kavramı iktisattan psikolojiye sosyolojiden sosyal psikolojiye birçok beşeri bilimlerin ilgi alanı içerisindedir (Lazelere ve Hudson, 1980:595; Hosmer, 1995:379). Güven olgusunun ilgili yazında yoğun bir şekilde incelenmesine karşılık, kavramın tanımı konusunda net bir birlik yaşanmadığı gözlenmektedir (Hosmer, 1995:379; Bigley ve Pearce, 1998:405). Güven için değişik düzeylerde oluşturulmuş tanımlar incelendiğinde bütün tanımların ortak noktası "güvenen tarafın bir zaafı/savunmasızlığı/hassaslığı söz konusu olduğunda güvenilen tarafın bu zaafı/savunmasızlığı/hassaslığı kötü yönde kullanmayacağına dair güvenenin olumlu yöndeki beklentisidir" (Deutsch, 1958:55; Rotter, 1967:650; Hosmer, 1995:393; Zucker, 1986:54; Roussou vd., 1998:395). Bu çalışmalarda güven olgusunda risk kavramının öne çıktığı, güvenin risk içeren durumlarda olduğu belirtilmektedir (Mayer vd., 1995:711). Güvenin tanımlarında da dikkat edilebileceği üzere bireyin bir hassasiyeti olduğu durumlarda yani kaybedilecek önemli bir şey olduğunda ortaya çıkması (Zand, 1972:230) riskli durumu yansıtmaktadır. Fakat güven risk almak değildir, risk alma davranışını gönüllü olarak gerçekleştirmektir (Mayer vd., 1995:712).

Yönetim alanında ise güven olgusu birçok araştırmacının ilgisini çekmektedir (Butler, 1991; Butler ve Cantrel, 1984; Hosmer, 1995; Mayer vd. 1995; Brockner vd. 1997; Costigan vd. 1998; Roussou vd. 1998). Cook ve Wall (1980:39) kişilerarası güvenin örgütün uzun dönemli istikrarı ve işgörenlerin iyi olma hali açısından çok önemli bir bileşen olduğunu iddia etmektedirler.

Bilgi Paylaşımı

Bilgi, günümüz işletmeleri için rekabet avantajı (Spender ve Grant, 1996: 7, Stenmark, 2001), uzun dönemli sürdürülebilirlik ve başarıyı sağlayan (Nonaka ve Takuci, 1995) stratejik bir unsur (Yeniçeri ve Özcan: 222) ve değerli bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Giderek artan sayıda örgüt, bilginin ne denli önemli olduğunun farkına vardıkça, bilgiyi daha etkili bir şekilde kullanmak için bilgi yönetimi sistem ve

uygulamalarını kendi bünyelerinde kurmak için girişimlerde bulunmaktadır (İpe, 2003: 337; Stenmark, 2001:10). Yapılan bilimsel çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların bu trende kayıtsız kalmadıkları görülmektedir. Nitekim ilgili yazın incelendiğinde bu durumun bilgi ve örgüt yazınında da aynı ivmede karşılık bulunduğu görülmektedir (İpe, 2003: 337). Bilginin ne şekilde ortaya çıktığını konu alan araştırmaların örgüt içerisinde ortaya çıkan bilginin düzeyleri üzerine yoğunlaştığı anlaşılırken (De Long ve Fahey, 2000; Roos ve Von Krogh (1992), bilgi paylaşımı üzerine yoğunlaşan araştırmaların ise genelde açık ya da örtük bilgi ayrımı (Nonaka, 1994; Nonaka ve Takeuchi, 1995, Lam, 2000; Eraut 2000; Stenmark, 2001; King, 2001; Hansen vd., 2005) ve biçimsel ve biçimsel olmayan bilgi paylaşımı (King, 2001: 43-44; Marouf,2005:38) üzerinde durdukları görülmektedir. Ancak araştırmalarda orta bir nokta olarak, bilginin kişisel düzeyde ortaya çıktığı ve paylaşılmadıkça örgütler açısından yaratacağı değer sınırlı bir düzeyde kalacağı (Nonaka ve Takeuchi, 1995) vurgusu ön plana çıkmaktadır. Bu bakımdan bilgi yönetim sürecinde kişilerin üstlenmiş oldukları role ve örgüt içinde bilginin insan yönüne giderek artan bir ilgi ve farkındalığın oluştuğu değerlendirilmektedir (Stenmark, 2001: 10; İpe, 2003: 338). Örgütsel alan içerisinde farklı düzeylerde ortaya çıkan bilginin temellerini oluşturan kişisel düzeyde bilgi paylaşımı (İpe, 2003) örtük bilginin tüm düzeylerde örgüt bilgisine dönüşmesini sağlamaktadır.

Davenport ve Prusak (1998) bilgiyi, yeni deneyimler ve var olan enformasyonu değerlendirme ve birleştirmek için bir çerçeve sağlayan deneyim, değerler, bağlamsal enformasyon ve uzman bakış açılarını çevreleyen akışkan bir karışım olarak tanımlamaktadır (İpe, 2003: 340b). İpe'nin (2003a) bilgi konusunu daha da özelleştirerek, kişisel bilgi kavramını tanımladığı görülmektedir. İpe'a göre (2003a: 18) kişisel bilgi, problemlerin çözümünde ve özel durumlarda bireyler tarafından bağımsız olarak kullanılan kişiye ait bilgi ve kişiselleştirilmiş değerler bütünüdür. Davenport ve Prusak'ın (1998) bilgi tanımından hareketle bilginin akışkan diğer bir ifade ile paylaşılabilir olduğu anlaşılırken, İpe (2003a) bilginin temelde kişisel olduğunu belirterek, kolektif bilginin ancak kişisel bilginin paylaşılmasıyla ortaya çıkacağını ileri sürmektedir. Bu noktada bilgi paylaşımı önemli bir araştırma alanı olarak bilgi ve örgüt yazını içerisinde yer edinmiştir.

Bilgi ve örgüt yazını içerisinde ele alınan kavramlardan birisi olan bilgi paylaşımı, bilgi yönetiminde bilginin aktarılması sürecinin bir boyutu olarak ele alınmaktadır (Karaaslan vd., 2009: 142). Literatür irdelendiğinde bilgi paylaşımı kavramının kişiler arası düzeydeki

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

araştırmalara daha fazla konu olduğu görülmektedir. Araştırmalarda bilgi paylaşımının çalışanlar arasında bilginin etkileşimsel biçimde aktarılmasına yönelik değiş tokuşu içeren bir davranış olarak vurgulanıyor olması, kavramı kişisel bilgi paylaşımı kavramına yakınlaştırmaktadır. Nitekim kişisel bilgi paylaşımı kavramının birçok araştırmada bilgi paylaşımı kavramıyla eş anlamda kullanıldığı kavrama ilişkin yapılan tanımlardan anlaşılmaktadır.

Bilgi paylaşımı, Yang (2007: 84) tarafından gönüllüğe dayalı olarak, kişilerin birbirlerinden bir şeyler öğrendikleri bir süreç, Connelly ve Kelloway (2003: 294) tarafından çalışanların birbirlerine bilgi ve destek değişimlerini kapsayan bir dizi davranış olarak belirtilmektedir. Ipe'ye (2003b: 341) göre bilgi paylaşımı kişilerin, diğer örgüt çalışanlarının sahiplenmesi ve kullanması amacıyla sahip oldukları bilgiyi onlarla değişmesini içeren bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Sözü edilen üç tanımdan da anlaşılacağı üzere kavram kişiler arasındaki bilinçli olarak gerçekleştirilen gönüllülüğe dayalı etkileşimsel bir işbirliğine vurgu yapmaktadır. Bilgi paylaşımı, en az iki taraf arasında bir ilişkiyi ifade ederken, bir taraf bilgiye sahip olan diğer taraf ise bu bilgiyi edinendir (Hendriks, 1999:92; Ipe, 2003a:32; Ipe,2003b: 341-342; King, 2001: 30; Yeniçeri ve Demirel, 2007:222). Bilgi paylaşımı bu yönüyle enformasyondan farklılaşmaktadır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Nonaka ve Takeuchi' ye (2003: 58) göre enformasyon bilginin akışı iken, bilgi (knowledge) bu mesaj akışı sonucunda elde edilen mesaj içeriğinin (bilginin) kişinin farklı bağlantı ve inançları ile etkileşime geçmesiyle oluşmaktadır. Bilgi transferinde bilginin dağıtımı söz konusudur ve hedefe ulaşım ulaşmadığı test edilemez (Yeniçeri ve Demirel, 2007:222).

Bununla birlikte bilginin örgütsel alana ilişkin farklı düzeylerde ortaya çıkabileceğini ve paylaşılabilirliğini iddia eden çalışmalar da mevcuttur (Ipe, 2003: 340). De Long ve Fahey (2000) farklı düzeylerde ortaya çıkabilen ve paylaşılabilen bilgiyi birey, grup ve örgüt düzeylerinde değerlendirirken, Roos ve Von Krogh (1992) bu düzeylere ek olarak departman ve bölüm düzeylerini eklemişlerdir. Ancak her ne kadar da birey örgüt içerisinde bir düzey olarak ele alınsa da örgüt içerisindeki diğer tüm düzeylerde bilginin yaratılması yayılması ve yönetilmesi için bireylerin sahip oldukları bilgiyi paylaşması gerekmektedir (Ipe, 2003: 340). Çünkü birey olmaksızın örgütün bilgiyi yaratmak ve bireylerin sahip oldukları bilgiyi diğer bireyler ve gruplarla paylaşmadıkça, bilginin örgütün etkinliği üzerindeki etkisi sınırlı olacaktır (Nonaka ve Takeuchi, 1995).

Yenilikçi İş Davranışı

Küresel rekabet ikliminde örgütler, sürdürülebilir rekabeti avantajı elde etmek zorundadır (Ellonen, 2008:160:161). Bunun da yolu yenilikçi faaliyetlerden geçmektedir (Shalley vd., 2004:952; Shalley ve Gilson, 2004:33). Bir örgütün yenilikçi bir performans sergileyebilmesinin en önemli unsurunu çalışanları ve onların fikir geliştirme, tepki verme ve değişiklik yapma gibi yenilikçi faaliyetleri oluşturmaktadır (Li ve Zheng,2014:446, Scott ve Bruce, 1994:581-582). Artan rekabet ile birlikte örgütler üzerinde oluşan yenilikçilik baskısı, örgütün etkinliği ve rekabetçiliğini artırmak için çalışanlarının yeni rutinler geliştirmelerini ve yeni taleplere cevap vermelerini zorunlu hale getirmiştir (Bysted, 2013:269).

De Jong ve Den Hartog (2008:5) yenilikçi iş davranışını yeni ve kullanışlı fikirler, süreçler, ürünler ortaya çıkarma ile bunların tümünün bilinçli uygulanmasını başarmayı amaçlayan bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadırlar.

Yenilikçi iş davranışı yaratıcılık ile çok yakından ilgilidir. Fakat yapısal olarak farklılıklar içermektedir. Yenilikçilik yaratıcılıktan daha geniş bir kavramdır, çünkü yaratmanın ötesinde fikirlerin uygulanmasını da içermektedir.

De Jong ve Den Hartog (2008:6) yenilikçi iş davranışının keşif fırsatı, fikrin yaratılması, destek bulunması ve fikrin uygulanması olarak dört adımda gerçekleştiğini belirtmektedirler. Kleysen ve Street (2001:285) ilgili alandaki 289 makaleye göre bireysel yenilikçi davranışını fırsatın keşfedilmesi, yaratma becerisi, biçimlendirici araştırma, destek bulunması ve uygulama olarak beşe ayırlamaktadırlar.

KURAMSAL ÇERÇEVE VE MODEL

Ellonen ve arkadaşlarına göre (2008) yenilikçilik, örgütlerin sürdürülebilir rekabetçi üstünlük sağlaması ve firmaların yaşamlarını sürdürebilmeleri bakımından kritik bir öneme sahiptir. Van Dyne vd. (1994), çalışanlarda, yenilikçiliğin bir değer olduğu ve katılımlarının yenilikçiliğe dönük bir değişim yaratacağı inancı varsa çalışanların yenilik içeren fikirlerini açıklamak için girişimlerde bulunacaklarını belirtmektedir. Yenilikçi iş davranışı olarak ortaya çıkan bu olgu Radelli vd,'ne göre (2014) bireysel, grup veya örgütsel performansını artırıcı yeni fikirlerin istekli olarak yaratılması, geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Yine Radelli vd. (2014) bilgi paylaşımı ile çalışanların yenilikçilik kapasitelerinin olumlu yönde etkilendiğini bulgulararak, bilgi paylaşımını, yenilikçi çalışanların yeni

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

düşünceler keşfetmeleri veya var olan bilgiyi ortaya çıkarmalarını sağlayan işbirliğine dayanan bir mekanizma olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, Roberts ve O'Reilly'e (1974) göre doğru ve net bir bilgi akışı güven hissedilen bir ortamda gerçekleşmektedir. Abrams vd. (2003) kişiler arası güvenin bilgi değişimini artıracığını, bilginin maliyetini düşüreceğini ve sonuç olarak bilgi yaratılmasını ve bilgi paylaşımını geliştireceğini iddia etmektedirler. Diğer taraftan Zand (1972) ise güvensizliğin bilgi paylaşımının önünü tıkayan bir engel olduğunu belirtmektedir. Chowdhury (2005) gerçekleştirdiği çalışmada bilişsel ve duyuşsal güvenin karmaşık bilgi paylaşımı ile ilişkili olduğunu bulgulamaktadır. Renzl (2008), çalışanın yönetime duyduğu güvenin, takım içi ve takımlar arasındaki bilgi paylaşımını artırdığını tespit etmiştir. Dolayısıyla, bilgi paylaşımı, yetenekler ve yetkinlik geliştirme olanağı yaratma, değer artırma ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmede örgütler açısından kritik bir önem arz etmektedir (Abrams vd. 2003; Kogut ve Zander, 1992; Renzl, 2008).

Güven-Bilgi Paylaşımı

Bilginin örgütlerde maksimum değer yaratması, yeni bilgilerin üretilmesinde en önemli kaynak olarak görülen bireyin (Nonaka ve Takeuchi, 2005; Ipe, 2003), var etmiş olduğu bilgiyi paylaşmasına bağlıdır (Ipe, 2003: 342). Bilgi paylaşımının sosyal etkileşimlerle daha etkin ve verimli olacağını değerlendiren bazı araştırmacılar (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Choi ve Lee, 2003; Marouf, 2005; Dankoski vd.,2014), örtük bilginin bireyler arasında gerçekleşen sosyal etkileşimlerle açığa çıkacağını belirtmektedirler. Bu noktada Blau (1964) sosyal etkileşimi düzenleyen önemli bir sosyal kaynak olarak değerlendirdiği güvenin, kişiler arası diyalog ve iş birliğini kolaylaştırdığını belirtmektedir. Ayrıca Fama ve Jensen'e göre (1983:308-309) bireyler paylaştıkları bilgilerinin karşı tarafında kendi çıkarlarını düşünerek kullanacağını düşünüyorsa bilgiyi paylaşmaktan sakınmakta ve bu bilgiyi güç kaynağı olarak kullanmaktadırlar. Bu durumda kişiler arasındaki güven, paylaşılan bilginin kişisel güç kaynağı olmayacağına ya da iyi amaçlar için kullanılacağına dair bir güvence olmaktadır (Jones ve George, 1998:541-542). Eğer örgüte bütünsel olarak duyulan bir güvensizlik varsa çalışanlar üzerinde stres ve gerginlik yaşanacak, bunun sonucunda ise çalışanların ses davranışı olumsuz etkilenecektir (Ng ve Feldman, 2012:222). Bu bağlamda çalışanların örgüt içerisinde çalışma arkadaşları ve üstlerine karşı olan güvenleri biçimsel olmayan işbirliğini olumlu bir şekilde etkileyerek dayanışmalarını arttıracaktır (Slade, 2008: 66; Williams, 2001:

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu

377). Kısacası, çalışanlar kendilerini güven iklimi içerisinde hissedersen kendi düşünce ve duygularını belirtme, birbirlerini kaynak olarak kullanma ve birlikte öğrenme şansı elde ederler (Costigan vd. 1998:303). Güvenin azalması bilgi paylaşımının önünü tıkayan bir engel olarak ortaya çıkarken (Zand, 1972:237) doğru ve net bir bilgi akışı güven hissedilen bir ortamda gerçekleşmektedir (Roberts ve O'Reilly, 1974:2012). Abrams vd. (2003:64-65) bilgi alışverişinin olabilmesi için güvenin gerekliliğini ifade etmektedirler. Chowdhury (2005:318-319) duyuşsal ve bilişsel güvenin kişiler arası bilgi paylaşımını olumlu etkilediğini bulgulamaktadır. Bunun yanında yönetime duyulan güven örgüt içerisinde, takım üyeleri arasındaki bilgi paylaşımını da olumlu yönde etkilemektedir (Renzl, 2008:215). Bu doğrultuda, yönetime duyulan güven ve iş arkadaşlarına duyulan güven bilgi paylaşımını etkilemektedir.

H1: Yönetime güven bilgi paylaşımını etkilemektedir.

H2: İş arkadaşlarına güven bilgi paylaşımını etkilemektedir.

Bilgi Paylaşımı-Yenilikçi İş Davranışı

Bireylerarası bilgi paylaşımının yaratıcı düşünceyi geliştirme ve uygulama olarak yenilikçi davranışların sergilenmesini olumlu etkilediğini bulgulayan birçok görgül çalışma mevcuttur (Aulawi vd., 2009; Mura vd., 2012:7; Mura vd., 2013:535). Quinn vd. (2007) bilgi ve zekânın paylaşıldıkça artarak çoğalacağını bildirmektedirler. Buna bağlı olarak eğer iki kişi kendi aralarında bilgi paylaşımı gerçekleştirirse bilgileri ve tecrübeleri artacaktır (Liao vd., 2007:345). Parjanen (2012:123) örgütlerin yenilikçiliklerini artırabilmeleri için çalışanların bilgi paylaşımlarını, birbirlerinden öğrenmelerini ve sonucunda yeni fikirler geliştirmelerini sağlayacak resmi ve resmi olmayan yöntemler ile çalışanlar arasında sosyal etkileşimi artırmaları gerektiğini vurgulamaktadır.

Yaratıcılık ve yenilikçiliğin gerçekleşebilmesi için bireylerin ses davranışı sergilemeleri gerekmektedir (Rank vd. 2004:519-521). Çalışanlar örgütlerinde yenilikçiliğin bir değer olduğu inancı ve katılımlarının yenilikçiliğe dönük bir değişim yaratacağı inancı varsa yenilikçi değişim fikirlerini içeren girişimlerde bulunacaklardır. Örgütlerdeki bu girişimlerde/davranışlarda yenilikçiliği getiren örgüt içi değişim ajanının bir örneği olacaktır (Van Dyne vd., 1994:773-783). Ng ve Feldman (2012:227) çalışanın ses davranışı ile yaratıcılık ve yeni fikirlerin yerleştirilmesi ile olumu yönde ilişkili olduğunu bulgulamaktadırlar.

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

Li ve Zeng (2014:447-448) çalışanların yenilikçi iş davranışının öncüllerini irdeledikleri çalışmalarında, bu etkenleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırmaktadır. Onlara göre örgütsel faktörler arasında bulunan sosyal sermayenin temel dayanağı çalışanların bilgilerini kendi aralarında paylaşmalarıdır. Benzer şekilde Majdar (2005:182) çalışanların yaratıcı performans sergilemelerini desteklemenin iki yönteminden birisini, çalışana yeni bilgileri sunmak olarak belirtmektedir. Radelli vd. (2014:407) çalışanların bilgi paylaşmalarının onların yenilikçi davranışları ile ilişkili olduğunu saptamaktadır. Sözü edilen çalışmalar dikkate alındığında bu çalışma için aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir.

H3: Bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

Güven-Yenilikçi İş Davranışı

Axtell vd. (2000:281-282) ise yaratıcılık, yeni fikir beyan etme ve oto kontrol gibi kişisel özelliklerin uygun destek iklimine gerek duyduğunu belirtmektedir. Çalışanlar kayıp ve kazançlarını düşünerek algıladıkları risk doğrultusunda harekete geçip geçmemeye karar vereceklerdir (Mayer, vd., 1995:725-726). Bunun da ötesinde eğer çalışanlar yenilikçi davranışları sonucunda çabalarının karşılığını alamayacaklarını düşünüyorlar ise bu davranışları sergilemeyeceklerdir (Janssen, 2005:290). Çalışanın, bir hata yapması durumunda kariyeri ya da itibarının zedelenmeyeceğinden emin olması gereklidir (Jafri, 2010:20). Barsh, Capozzi ve Davidson (2008:46) çalışmalarında yeni fikirler yaratılması konusunda güvenin çok önemli bir rol üstlendiğini bulgulamaktadırlar. Ellonen ve arkadaşları (2008:176-177) örgütsel yenilikçiliğin kurumsal güven, dikey güven (lidere duyulan güven) ile ilişkili olduğunu bulgulamaktadırlar. Benzer şekilde Jafri (2010:19) çalışan güveninin yenilikçi davranışları olumlu etkilediğini tespit etmektedir. Bu doğrultuda güvenin yenilikçi iş davranışını etkilediği düşünülmektedir.

H4: Yönetime güven yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

H5: İş arkadaşlarına güven yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

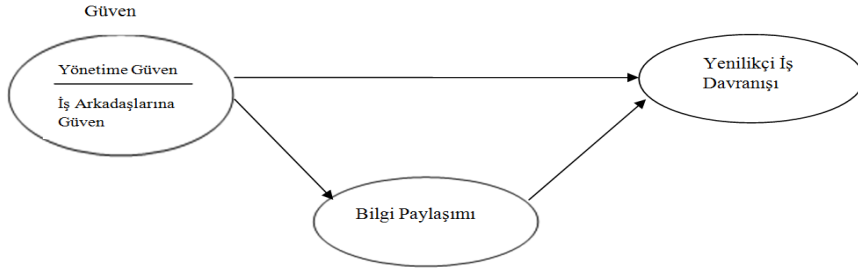
Bütün önermeler dikkate alındığında bu çalışma için oluşturulan araştırmanın temel hipotezleri şu şekildedir:

H6: Yönetime güven ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımı aracılık rolündedir.

H7: İş arkadaşlarına güven ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımı aracılık rolündedir.

Hipotezlere bağlı olarak oluşturulan Araştırmanın Modeli Şekil-1'de gösterilmektedir.

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu



Şekil 1. Araştırma Modeli

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Nesnelci bakış açısıyla "açıklayıcı" bir çalışma olarak tasarımılanan bu çalışmada survey yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir ilinde farklı sektörlerde faaliyette bulunan özel firma çalışanları oluşturmaktadır. Firmalar belirlenirken ulaşılabilirlik ve veri toplama kolaylığı göz önünde bulundurulmuştur. Survey araştırmasına dayalı bu çalışmada, verilerin elde edilmesinde yapılandırılmış soru formundan yararlanılmıştır. Toplam 20 ifadeden oluşan soru formunun oluşturulmasında, güven ölçeği için Cook ve Wall'un (1980) Kişilerarası Güven Ölçeği'nin iki boyutlu güven sorularından oluşan ölçme aracından faydalanılmıştır. Sözü edilen ölçme aracında yönetime güven boyutunu oluşturan 6 ifade, iş arkadaşlarına güven boyutunu oluşturan 6 ifade bulunmaktadır. Bilgi paylaşımının ölçülmesi için Daft (2001), Wasko ve Faraj (2005) çalışmalarındaki ölçeklerden faydalanarak Radelli vd. (2014) uyarlanan tek boyutlu dört ifadeden oluşan Bilgi Paylaşımı Davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. Yenilikçi iş davranışının ölçümünde, Janssen'in (2000) geliştirmiş olduğu ölçeği yeniden uyarlayan Radaelli vd. (2014) tek boyutlu 4 maddeli Yenilikçi İş Davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. Anket formundaki ölçekler için 5'li Likert tipi ölçek tercih edilmiş olup yargılar "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleri ile ölçümlenmiştir. Çalışanların cevaplamaları için araştırma soru formu elden teslim edilmiş veya elektronik ortama aktarılır cevaplanması için e-postayla gönderilmiştir. Veri toplama sürecinde çalışanlar tarafından cevaplanan toplam 110 adet soru formu elektronik ortamdan veya araştırmacılar tarafından firmalardan teslim alınmıştır. İki adet soru formu eksik ya da hatalı olduğu için örneklemden çıkarılmıştır. Analizler için SPSS 17 ve Lisrel 8,8 programlarından faydalanılmış, verilerin analizinde, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılarak, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli çözümü ve tanımlayıcı istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır.

Çalışmanın örneklemini 7 ayrı sektörde (Tekstil, Hizmet, Yazılım, Elektronik, İnşaat, Plastik, Maden/Doğal Kaynak) faaliyet gösteren

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

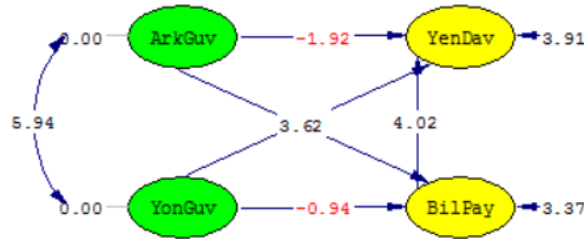
firmalardaki çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların % 62.96'sını erkek (68) çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 29 yaş altı (38 katılımcı/%35.19) ve 30-39 yaşları (43 katılımcı/%39.42) arasındadır. Katılımcılar eğitim düzeyi gözetenilerek sınıflandırıldığında genellikle lisans mezunu (46 katılımcı/%42.59) oldukları gözlenmektedir.

Bulgular

Ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenebilmesi için yapılan analizlerde güven ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0.857, bilgi paylaşımının Cronbach Alpha katsayısı 0.701 ve yenilikçi iş davranışı ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0.819 olarak bulgulanmıştır. Toplam 20 ifadeden oluşan soru formunda sözü edilen güvenilirliklerin elde edilmesi amacıyla güven ölçeğinden 3 madde, bilgi paylaşımı ölçeğinden ise 1 madde analiz dışında bırakılmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek üzere yapılan açımlayıcı faktör analizi testine göre Güven ölçeğinin KMO ve Bartlett testi değeri 0.826 ve 0.000 önem ile 2 boyuttan oluşmakta ve (toplam varyansı) % 66.504 ile açıklanmaktadır. Yönetime güven ve iş arkadaşlarına güven maddeleri belirgin şekilde ayrılmaktadır. Bilgi Paylaşımı ölçeğinin geçerlilik testi sonucu KMO ve Bartlett değeri 0.664'tür ve 0.000 önem ile toplam varyans %63,363 ile tek boyutludur. Yenilikçi İş Davranışı ölçeğinin KMO ve Bartlett testi sonucunda 0.766 değeri aldığı gözlenmiştir (toplam varyansın açıklayıcı yüzdesi % 64.838, tek boyut, 0.000 önem).

Elde edilen değişkenler için Lisrel programından faydalanılarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ölçek yapısal geçerliliğini doğrulamış ve varsayımlanan model testinin çözümlenmesinde yapısal eşitlik modeli uygulaması ile araştırma modeli test edilmiştir. İlk aşamada Şekil 2'de yer alan test edilen modelde ChiSquare/df oranı 1.752 olarak belirlenmiş, RMSEA ise 0.084 olmuştur.

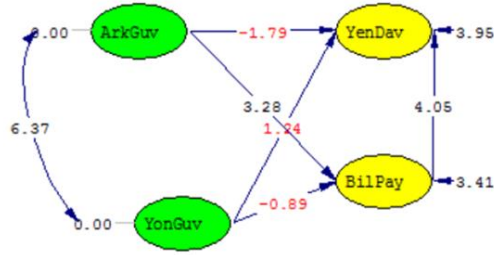


Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli (Model 1)

Lisrel programının uyarısı sonucunda gerçekleştirilen hata kovaryansları doğrultusunda Şekil 3'te yer alan Model 2 geliştirilmiştir. Gerçekleştirilen modifikasyonlar sonucunda ChiSquare/df oranı 1.664 değerine, RMSEA ise 0.079 düşmüştür. Ayrıca Tablo 1'de de

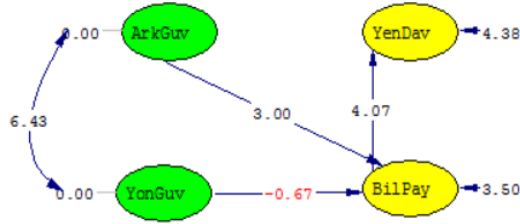
Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu

görülebileceği üzere GFI, AGFI, CFI, IFI, NFI, NNFI ve RMR uyum iyiliği indislerinin tümünde iyileşmeler gerçekleşmiştir.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli (Model 2)

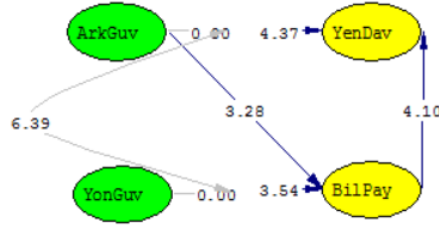
Çalışmanın amacına uygun olarak bilgi paylaşımının aracı etkisinin belirlenebilmesi için, t değerlerine göre aralarındaki anlamsız ilişki bulunan (bkz. Şekil 3) yönetime güven ve iş arkadaşlarına güven boyutlarının yenilikçi iş davranışına doğrudan etkileri kaldırılmıştır. Şekil 4'te görülebilen Model 3'ün ChiSquare/df oranı 1.654'e gerilemiş, RMSEA değeri ise 0.078'e düşmüştür. Uyum iyiliği indislerinde de herhangi bir değişme görülmemiştir (bkz Tablo 1).



Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli (Model 3)

Model 3 ve önceki bütün modellerde de yönetime güven ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin anlamsız olması sebebiyle bu ilişki de ortadan kaldırılarak yönetime güven boyutu modelden çıkarılmıştır. Gerçekleştirilen model testi sonrasında Model 4'ün ChiSquare/df oranı 1.649'a gerilemiştir, RMSEA değeri ise 0.078'de kalmıştır. Şekil 5'te de görülebilen Model 4, diğer bütün uyum iyiliği indislerinde de bir farklılık (kötüleşme) olmaması sebebiyle ve ChiSquare/df oranının 1.649'a gerilemesi nedeniyle çalışma için tasarılan model testinde en anlamlı model olarak belirlenmiştir (bkz Tablo 1). (Testin devamında yönetime güven boyutu olmadan iş arkadaşlarına güven ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki tekrar eklenerek test gerçekleştirilmiş fakat ChiSquare/df ve diğer uyum iyiliği indislerinde kötüleşmeler gözlemlendiği için modifikasyonlar Model 4'te sonlandırılmıştır.)

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü



Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli (Model 4)

Path diyagramı incelendiğinde iş arkadaşlarına güven ile bilgi paylaşımı davranışı arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı arasında da orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Analiz sonrası elde edilen yapısal eşitliklere göre iş arkadaşlarına güven bilgi paylaşımının %17'sini açıkladığı 0.05 önem düzeyinde belirlenmiştir. Bilgi paylaşımı ise yenilikçi iş davranışının % 29'unu 0.05 önem düzeyinde açıklamaktadır.

$$\text{YenDav} = 0.53 * \text{BilPay}, \text{Errorvar.} = 0.70, R^2 = 0.29$$

(0.13)	(0.16)
4.10	4.37

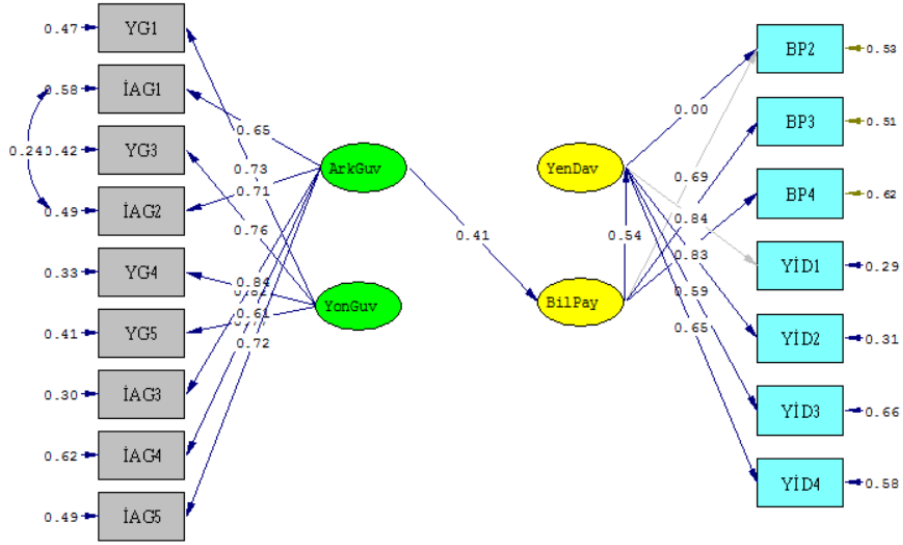
$$\text{BilPay} = 0.41 * \text{ArkGuv}, \text{Errorvar.} = 0.84, R^2 = 0.17$$

(0.13)	(0.24)
3.28	3.54

Bu bulgular doğrultusunda Hipotez 2, Hipotez 3, ve Hipotez 7 kabul edilmiştir. Yönetime güvenle ilgili olan Hipotez 1, Hipotez 4, ve Hipotez 6 reddedilmiştir. İş arkadaşlarına güven ile yenilikçi iş davranışını sınavan Hipotez 5 reddedilmiştir. Model 4 ile gerçekleştirilen kuram testi kısmen başarılı olmuştur.

Elde edilen sonuca göre iş arkadaşlarına güven bilgi paylaşımını etkilemektedir. Bu durumda bilgi paylaşımı, yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilemekte ve tam aracılık rolünü üstlenmektedir. Modelin uygunluğuna ilişkin ölçütler ve hesap değerleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu



Şekil 6. Path Diyagramı

Tablo 1. Uyum İyiliği İndisleri

İndis	Değer (Model 1)	Değer (Model 2)	Değer (Model 3)	Değer (Model 4)	Olması Gereken	Sonuç
X2/df	1.752	1.664	1.654	1.649	< 2	İyi Uyum
GFI	0.83	0.84	0.84	0.84	> 0.90	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0.77	0.78	0.78	0.78	> 0.90	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0.93	0.94	0.94	0.94	> 0.90	İyi Uyum
IFI	0.93	0.94	0.94	0.94	> 0.90	İyi Uyum
RMSEA	0.084	0.079	0.078	0.078	< 0.05	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	0.063	0.061	0.062	0.062	< 0.05	Kabul Edilebilir Uyum
Critical N	108	108	108	108	> 98.31	İyi Uyum
NNFI	0.92	0.93	0.93	0.93	> 0.90	İyi uyum
NFI	0.86	0.87	0.87	0.87	> 0.90	Kabul Edilebilir Uyum

SONUÇ

Şekil 5'te de görülebileceği üzere bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediği bulgusu yazında yer alan Aulawi vd., (2009), Mura vd., (2012), Mura vd., (2013), Radelli vd. (2014) çalışmalarının bulgularıyla paralellik göstermektedir. Aynı şekilde iş arkadaşlarına güven, bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği bulgusu yazında geçen kişilerin güven hissetmeleri durumunda sahip oldukları bilgiyi paylaştığı bulguları ile benzerlik göstermektedir (bkz. Abrams vd., 2003; Chowdhury, 2005; Renzl, 2008). Fakat yazında desteği olan güven ve yenilikçilik arasındaki olumlu ilişki çalışmada kurama bağlı olarak oluşturulan modelde saptanamamıştır. İş arkadaşlarına güven değişkenin ortalama değeri (3.75) ile yenilikçi iş davranışı değişkeninin ortalama değeri (4.01) yakın ve yüksek seviyelerde olmaları anlamlı çıkmaması düşündürücüdür. Ayrıca İş arkadaşlarına güven ve yenilikçi iş davranışı arasında doğrudan bir ilişki tespit edilememiştir. Benzer şekilde yönetime güven değişkenin, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı değişkenleri arasındaki ilişkiler (Ellonen vd., 2008; Renzl, 2008) yazında destek bulmasına rağmen model testinde doğrulanmamıştır. O nedenle gelecek çalışmalarda farklı güven ve yenilikçilik ölçekleri kullanılarak farklı ve daha geniş örneklemelerde bu ilişkinin araştırılması, konunun bizim kültürümüzde ve yönetim yazınımızda açıklığa kavuşturulması açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla farklı kültürlerde sözü edilen değişkenlerin aralarında belirlenen ilişkinin bizim kültürümüzde geçerliliğinin bu çalışmanın önemli bir bulgusu olarak ayrı bir tartışma alanını oluşturacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E., & Levin, D. Z. (2003). Nurturing Interpersonal Trust in Knowledge-Sharing Networks, *The Academy of Management Executive*, 17(4), 64-77
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K., & Govindaraju, R. (2009). Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact On The Individual Innovation Capability, *Journal of Applied Sciences Research*, 5(12), 2238-2245.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., ve Harrington, E. (2000). Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.
- Barsh, J., Capozzi, M. M., ve Davidson, J. (2008). Leadership and Innovation, *McKinsey Quarterly*, 1, 36-47

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu

- Bigley, G. A., & Pearce, J. L. (1998). Straining for Shared Meaning in Organization Science: Problems of Trust and Distrust, *Academy of Management Review*, 23(3), 405-421.
- Boer, N. I. (2005). Knowledge Sharing within Organizations, Erasmus Research Institute of Management (ERIM). İndirme Tarihi: 05 Mart 2015, WEB: http://repub.eur.nl/pub/6770/EPS2005060LIS_9058920860_BOER.pdf
- Brockner, J., Siegel, P. A., Daly, J. P., Tyler, T., & Martin, C. (1997). When Trust Matters: The Moderating Effect of Outcome Favorability, *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 558-583.
- Butler Jr, J. K., & Cantrell, R. S. (1984). A Behavioral Decision Theory Approach to Modeling Dyadic Trust in Superiors and Subordinates, *Psychological Reports*, 55(1), 19-28.
- Butler, J. K. (1991). Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of a Conditions of Trust Inventory, *Journal of Management*, 17(3), 643-663.
- Bysted, R. (2013). Innovative Employee Behaviour: The Moderating Effects of Mental Involvement and Job Satisfaction on Contextual Variables". *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268-284.
- Choi, B., & Lee, H. (2003). An Empirical Investigation of KM Styles and Their Effect on Corporate Performance, *Information & Management*, 40(5), 403-417.
- Chowdhury, S. (2005). The Role of Affect-And Cognition-Based Trust in Complex Knowledge Sharing, *Journal of Managerial Issues*, 17(3), 310-326.
- Connelly, C. E., & Kevin Kelloway, E. (2003). Predictors of Employees' Perceptions of Knowledge Sharing Cultures, *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment, *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Costigan, R. D., Iiter, S. S., & Berman, J. J. (1998). A Multi-Dimensional Study of Trust in Organizations, *Journal of Managerial Issues*, 303-317.
- Dankoski, M. E., Bickel, J., & Gusic, M. E. (2014). Discussing the Undiscussable with the Powerful: Why and How Faculty Must Learn to Counteract Organizational Silence, *Academic Medicine*, 89(12), 1610-1613.

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

- De Jong, J. P.J. & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. SCALES, EIM Research Report. İndirme Tarihi: 12.03.2015. WWW: <http://www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/h200820.pdf>
- De Long, D. W., Fahey, L. (2000). Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management, *The Academy of Management Executive*, 14(4), 113-127.
- Demirel, Y., & Seçkin, Ö. G. Z. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1),189-202.
- Deutsch, M. (1958). Trust and Suspicion, *Journal of Conflict Resolution*, 2(4), 265-279.
- Drucker, P. F. (1993). *Concept of the Corporation*, Transaction Publishers.
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The Role of Trust in Organisational Innovativeness, *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160-181.
- Eraut, M. (2000). Non-Formal Learning and Tacit Knowledge in Professional Work, *British Journal of Educational Psychology*, 70(1), 113-136.
- Hansen, M. T., Mors, M. L., & Løvås, B. (2005). Knowledge Sharing in Organizations: Multiple Networks, Multiple Phases, *Academy of Management Journal*, 48(5), 776-793.
- Hendriks, P. (1999). Why Share Knowledge? The Influence of ICT on The Motivation for Knowledge Sharing, *Knowledge and Process Management*, 6(2), 91-100.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics, *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- Ipe, M. (2003a) *The Praxis of Knowledge Sharing in Organizations: A Case Study*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Minnesota.
- Ipe, M. (2003b). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework, *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Jafri, M. H. (2010). Impact of Employee Trust on Organizational Commitment and Innovative Behaviour of Employees: An Empirical Study on Public Sector Employees in Bhutan, *Parikalpana - KIIT Journal of Management* 7, 11-26.

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu

- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork, *Academy of Management Review*, 23(3), 531-546.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D., & Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward A Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior, *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of The Firm, Combinative Capabilities, and The Replication of Technology, *Organization Science*, 3(3), 383-397.
- Lam, A. (2000). Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: An Integrated Framework, *Organization Studies*, 21(3), 487-513.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and The Management Advices, *Journal of Service Science and Management*, 7(6), 446.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, And Innovation Capability: An Empirical Study of Taiwan's Knowledge-Intensive Industries, *Journal of Information Science*, 33(3), 340-359.
- Madjar, N. (2005). The Contributions of Different Groups of Individuals to Employees' Creativity, *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 182-206.
- Marouf, L. N. (2005). The Role of Business and Social Ties in Organizational Knowledge Sharing: A Case Study Of A Financial Institution, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting Professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital, *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-544.

Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., & Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening the Black Box, *International Journal of Engineering Business Management*, 4(39), 1-10.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Employee Voice Behavior: A Meta-Analytic Test of The Conservation of Resources Framework, *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 216-234.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics Of Innovation*, Oxford University Press. İndirme Tarihi:25.03.2015. WWW: http://scholar.google.com.tr/scholar_url?url=https://xa.yimg.com/kq/groups/87234613/1114178546/name/18Knowlege%2BCreating%2BCompany%2BSummary.pdf&hl=tr&sa=X&scisig=AAGBfm1jVGuA_kCMrKiKF5vCenANLuSTQ&nossl=1&oi=scholar&ei=7RQTVaiYDs72aI6OgIAJ&ved=0CBsQgAMoAjAA
- Parjanen, S. (2012). Experiencing Creativity in The Organization: From Individual Creativity to Collective Creativity, *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management*, 7, 109-128.
- Premeaux, S. F., & Bedeian, A. G. (2003). Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking Up in the Workplace, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct and Indirect Effects, *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three Avenues for Future Research on Creativity, Innovation, and Initiative. *Applied Psychology*, 53(4), 518-528.
- Renzl, B. (2008). Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects of Fear and Knowledge Documentation, *Omega The International Journal of Management Science*, 36(2), 206-220.
- Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1974). Failures in Upward Communication in Organizations: Three Possible Culprits, *Academy of Management Journal*, 17(2), 205-215.
- Rosen, S., & Tesser, A. (1970). On Reluctance to Communicate Undesirable Information: The MUM Effect, *Sociometry*, 33(3), 253-263.
- Rotter, J. B. (1967). A New Scale F-for The Measurement of Interpersonal Trust, *Journal of Personality*, 35: 651-665.

Oytun Boran Sezgin, Zeki Uçar ve Ethem Duygulu

- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust, *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors that Can Foster or Hinder Creativity, *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go From Here?, *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Slade, M. R. (2008). "The Adaptive Nature of Organizational Silence: A Cybernetic Exploration of the Hidden Factory, Unpublished Dissertation, George Washington University.
- Spender, J. C., & Grant, R. M. (1996). Knowledge and the Firm: Overview, *Strategic Management Journal*, 17, 5-9.
- Stenmark, D. (2001). Leveraging Tacit Organizational Knowledge, *Journal of Management Information Systems*, 17(3), 9-24.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Williams, M. (2001). In Whom We Trust: Group Membership as An Affective Context for Trust Development, *Academy of Management Review*, 26(3), 377-396.
- Yang, J. T. (2007). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness, *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83-90.
- Yeniçeri, Ö., & Demirel, Y. (2007). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12(9), 221-234
- Zand, D. E. (1972). Trust and Managerial Problem Solving, *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229-239.
- Zucker L.G. (1986) Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, 1840- 1920, *Research in Organizational Behavior*, 8, 53-111