

**BİLGİ PAYLAŞIMI VE ÖRGÜTSEL GÜVENİN, YENİLİKÇİLİK
DAVRANIŞI VE BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ: MESLEK
LİSESİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Serhat ERAT¹

Date of submission: 05 22,-2020 - Date of acceptance: 06 26,-2020

Özet

Bu araştırmada bilgi paylaşımı ve örgütsel güvenin, yenilikçilik davranışı ve bireysel performansa etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Milli Eğitime bağlı meslek liselerinde görev yapan 333 personel oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı, bilgi paylaşımı ile örgütsel güvenin, çalışanların yenilikçilik davranışı ve bireysel performansları üzerine olan etkisini ortaya koymak ve literatürde bu alandaki boşluğu doldurmaktır. Araştırmada veriler yüz yüze anket yöntemiyle elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS paket programı yardımıyla analize tabi tutulmuş ve faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırma da elde edilen bulgulara göre, bilgi paylaşımı ile yenilikçilik davranışı ve bireysel performans arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı şekilde örgütsel güven boyutları ile yenilikçilik davranışı ve bireysel performans arasında da anlamlı bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Bu araştırma ile ortaya koyulan sonuçlar ile bu alanlarda yapılacak araştırmalara ve literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Bilgi Paylaşımı, Örgüte Güven, Yöneticiye Güven, Yenilikçilik Davranışı, Bireysel Performans

Jel Kodu: M10, O30

**INFORMATION SHARING AND THE EFFECT OF
ORGANIZATIONAL TRUST ON INNOVATION BEHAVIOR AND
INDIVIDUAL PERFORMANCE: A RESEARCH ON VOCATIONAL
HIGH SCHOOL TEACHERS**

Abstract

This study examines the effect of knowledge sharing and organizational trust on innovation behavior and individual performance. The sample of the study consists of 333 personnel working in vocational high schools connected to national education. The aim of the research is to reveal the effect of organizational trust on innovation behavior and individual performance

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, Gebze / Kocaeli, erat@gtu.edu.tr, 0000-0003-0227-8914

of employees, and to fill the gap in this field in the literature. The data in the study was obtained by face to face survey method. The obtained data was analyzed with the help of SPSS program and factor analysis, correlation analysis and regression analysis were applied. According to the findings of the research, there is statistically significant relationship between information sharing, innovation behavior and individual performance. Likewise, a significant relation between organizational trust dimensions, innovation behavior and individual performance is established. It is thought that obtained results will make important contributions to the related literature and research.

Keywords: Information Sharing, Organizational Trust, Trust in Manager, Innovation Behaviour, Individual Performance

Jel Code: M10, O30

I. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz bilgi ve değişim çağında, yenilikler ve küreselleşme ile birlikte belirsizliklere paralel olarak yoğun rekabet ortamında, organizasyonlar için bilgi tabanlı ekonominin önemi gittikçe artmaya başlamıştır. Bir örgütün rekabet avantajı elde etmesi, uzun dönemde rekabetçi avantajlarını korumaları ve sürdürmeleri, bilginin etkin paylaşımı ve yeniliğin uygulanması ile mümkün olabilecektir. Bu aşamada örgütlerin, gerek bireysel gerekse de örgütsel açıdan farklı bakış açıları geliştirmesi zorunlu hale gelmektedir. Gerçekleşen değişimlerin hızı ve rekabetin gücü örgütlerde, güvene dayalı bilgi paylaşımı ile yenilikçilik isteğinin performansa aktarımını sağlaması hayati önem arz etmektedir. Bu aşamada, bilgi paylaşımı ve yenilik için örgütlerin en önemli kaynaklarından biri olan insan kaynağının, ancak desteklenerek örgütsel ve bireysel çıktılara ulaşılabilir. Dolayısıyla insan kaynağını etkin bir şekilde kullanan örgütler hem yenilik hem de rekabet açısından avantajlı duruma geçerler.

Bilgi paylaşımı, örgütler için rekabet avantajı ile birlikte yenilikçilik faaliyetine katkıda bulunmaktadır (Chou ve Liu, 2013). Bu nedenle, bilgi paylaşımının örgüt içerisindeki yenilik davranışının meydana gelmesinde kritik bir öneme sahip olduğu ve örgütte yenilikçi fikirlerin yayılmasında öncülük sağladığı düşünülmektedir (Ipe, 2003). Dolayısıyla, elde edilen veya var olan bilgi, örgütün kararlarına ve uygulamalarına yansıtılmazsa, bu bilginin örgüte faydası olmayacağı gibi bir performans artışı da örgüte yansımayacaktır (Akgün ve Keskin, 2003). Bu açıdan değerlendirildiğinde yenilikçilik, gerek örgütsel davranışlarda gerekse de performans artırımını sağlayabilecek örgütsel yapıya işlerlik kazandırma olarak değerlendirilebilir (McDonald, 2002).

Güven veya güven eksikliği günümüz örgütlerinde önemi giderek artmakta olan bir husustur (Simsarian, 2006). Bu nedenle örgütsel güvenin, çalışma ortamında sağladığı olumlu katkılar nedeniyle çalışanların yeni fikirler üretmesini sağlayan ve onları yenilikçi davranışa yönlendirdiği (Güneş, 2014) ve bununla birlikte, bir değer ve yenilik oluşturma gücünü de ortaya çıkartmaktadır (Vanhala ve Ritala, 2016). Yöneticiler için çalışanların örgütün arzu ettiği düzeylerde performans göstermelerini sağlamak önemlidir (Robbins vd., 2016). Örgütlerde oluşan güven iklimi, çalışanların motivasyonu ile birlikte performanslarını da yükseltir (Becker vd., 1996). Güvenin olduğu örgütlerde, bireysel ve örgütsel performans olumlu etkilenmekte, bu da örgütsel verimliliği artırmaktadır (Lewicki ve Bunker, 1996). Ayrıca örgütsel güven, çalışanın örgüte olan algılarını olumlu etkileyerek bireysel performansını artırabilir (Büte, 2011).

Bu araştırmada öncelikle, araştırmaya konu olan değişkenlerin kavramsal yapısı ele alınmış, devamında değişkenler arasındaki ilişkilerin teorik altyapıları açıklanmaya çalışılmıştır. Son kısmında ise, metodoloji ve elde edilen çalışma bulgularının sonuçları verilmiş ve karşılaştırmalı tartışma yapılmıştır. Ek olarak, araştırmanın kısıtları verilerek bundan sonra yapılacak çalışmalar için de önerilerde bulunulmuştur.

II. TEORİK ALTYAPI

II.I. Bilgi Paylaşımı

Bilgi, bireyin çevresinde olup bitenleri doğru ve eksiksiz şekilde kavramasını sağlayan kişiselleştirilmiş enformasyondur. Bilgi, deneyim ya da iş yapma ile kazanılmış anlayışı ifade eden (Awad ve Ghaziri, 2004), çıkarılan sonuç, uygulama ve gerçekleşen tecrübe şeklinde kendini gösteren (Barutçugil, 2002), belirli bir amaca göre enformasyon ile uzmanlığın birlikte değerlendirilmesiyle bir çerçeve meydana getiren (Liebowitz ve Megbolugbe, 2003), doğruluğu ispatlanmış anlamlı mesajlardan oluşturulan inanç ve bağlılıklar olup (Nonaka ve Takeuchi, 1995), insanlar ile organizasyonların etkin bir biçimde eylem gerçekleştirmeleri için sahip olmaları gereken kapasite olarak ifade edilir (Argyris, 1993). Dolayısıyla bilgi, örgütlerin rekabet avantajı oluşturmaları için kullandıkları, benzersiz ve taklit edilmesi güç kaynaklardan birisidir (Çetindamar vd., 2013).

Bilgi paylaşımı, örgüt çalışanlarının gereksinim duydukları bilgiye hızlı ve kolayca erişebilmelerini sağlamak üzere sistem, uygulama ve süreçlerin bütünü bünyesinde

barındıran karmaşık bir kavramdır. Bireysel seviyede edinilen bilginin firma içerisindeki dağılımını ifade eden bilgi paylaşımı, temelde bireylerin birbiriyle etkileşimlerinden kaynaklanmakta, akıcı bir iletişim, diyalog ve tartışmalar aracılığı gerçekleştirilmektedir (Akgün, Keskin ve Günsel, 2009).

Bilgi paylaşımı, bilginin bireyden gruba ya da örgütün tamamına yayılması durumu (Lee, 2001) ile bilgiyi almayı ve vermeyi içeren bireyler arası karşılıklı değişimi gerektirir (Foss vd., 2009). Bu değişimde birisinin sahip olduğu bilginin diğer bireylerce net olarak anlaşılan ve kullanılan forma dönüşmesi esastır (Ipe, 2003). Bilgi paylaşımında amaç, örgütün tümünü kapsayacak şekilde bireylerin bilgi ve deneyimlerini örgütsel verimin artırımına yönelik olarak örgütsel kaynaklara ve değerlere aktarma çabasıdır (Yang ve Wan, 2004).

Bilgi paylaşımının en önemli odak noktası bireyler ve bireysel bilgilerdir (Hendriks, 1999; Alavi ve Leidner, 2001). Paylaşımın esası gönüllü olmaya dayanmakta ve bilginin kaynak ve hedef arasına ulaşması önem arz etmektedir. Bu da zorlama olmadan bir uzlaşma ile bilginin değişimini gerektirir (Yeniçeri ve Demirel, 2007). Gerek bireyler gerekse de örgütler arasında birey seviyesinde sahip olunan bir bilginin örgütün tümünü kapsayacak şekilde taşınması organizasyonlar açısından rekabetçi ve ekonomik bir değer olarak kendini gösterir (Hendriks, 1999). Bu nedenle, zihinde veya başka bir yerde saklı bir bilgi paylaşılmadığı sürece örgüt açısından bir değer üretmez (Bock ve Kim, 2002).

II.II. Örgütsel Güven

Güven en genel anlamda doğruluk ve dürüstlük odaklı bir kavram olarak algılanır (Demircan ve Ceylan, 2003). Güven; bireylerin birbirlerinin karar, ifade ve davranışlarından emin olması (McAllister, 1995), bu davranış ve düşüncenin kişilerde karşılıklı fırsatçılık oluşturmayacağına inanılması (Robbins ve Judge, 2002), bir kimsenin davranışına karşı duyulan itimat (Lee, 2004:3) ve riskli durumlarda bile karşı tarafın davranışlarına olumlu beklentiler geliştirme şeklinde tanımlanmaktadır (Perks ve Halliday, 2003). Güven ihtiyacı, birey ve organizasyon arasında beklentilerin karşılıklı olarak yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesi ile ortaya çıkmaktadır (Lazaric, 2003).

Örgütsel güven, çalışanların örgütlerine karşı güven duygusu barındırması olarak ifade edilmekte (Demircan ve Ceylan, 2003), örgütün tamamını kapsayan, karşılıklı ilişkilere dayalı müşterek güven sonucu oluşmakta (Demirel, 2008) ve bireylerin örgütsel uygulamalara yönelimli olma istekleri (Tan ve Lim, 2009) ile çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri inanç eğilimlerini kapsamaktadır (Zaheer vd., 1998). Literatürde örgütsel güven araştırmalarının sıklıkla, örgüte güven ve yöneticiye güven olmak üzere iki alt boyutta incelendiği görülmüştür. Örgüte ve yöneticiye güven bir bütün olarak

örgütsel güven olarak adlandırılmakta, ancak birbiriyle ilişkili ama farklı kavramlar olarak kabul edilmektedir (Nyhan ve Marlowe, 1997).

Örgüte güven, çalışanların örgütsel ilişkilerden beklentileri (Polat, 2009) ile çalışanlarca örgütün güvenilirliğinin algılanması ile örgüt tarafından da çalışanın menfaatlerinin düşünüleceği ya da çalışanın zararına bir eylem gerçekleştirilmeyeceğine dönük güven algısıdır (Sayın, 2009). Bu aşamada, çalışanın yetki ve sorumluluk alması, kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve örgütlerince liyakate dayalı bir yükseltmenin esas alınması çalışanın örgütüne olan güven düzeyini artırır (Joseph ve Winston, 2005). Dahası çalışanların, organizasyon süreçlerinin sağlam temeller üzerine kurulduğu beklentisiyle daha fazla risk almasını sağlar (Tüzün, 2007) ve verilen sözlerin örgüt tarafından tutulacağına olan inanç gelişir (İslamoğlu vd., 2007).

Yöneticiye güven ise, etkili iletişime ve karar almada çalışanın da fikirlerine değer vermeye dayalı, ilgili, tutarlı ve saygın bir davranış sergilenmesi ve bütün bu davranışları çalışanlara hissettirmesi ile oluşacaktır (Büte, 2011). Yöneticinin, çalışanlarda güven duygusunun oluşmasında çok önemli olduğu ve yardımseverlik ile güven duygusunun gelişeceği belirtilmektedir (Mayer vd., 1995). Bunun yanında güvenilirlik dürüstlük kavramı ile özdeşleşmekte ve sürekli olarak dürüstlüğü, yöneticilerin en önemli niteliği olarak vurgulanmaktadır (Koçel, 2003). Ayrıca Yöneticiler örgüt içinde güven ortamını oluşturabilir veya yaptıkları davranışlarla bu güven ortamını yok edebilirler. Yöneticiler bu güven ortamını sağlayabilme adına verilen sözleri tutmalı ve ödüllendirmede adil bir davranış sergilemelidir (Shaw, 1997).

II.III. Yenilikçilik Davranışı

Yenilikçilik, yeni bir fikri olarak bu fikri kullanışlı ürünlere, hizmetlere ve çalışma yöntemlerine dönüştürme sürecidir (Robbins vd., 2016). Yenilikçilik, birey ya da örgütün yaratıcılıkları sonucunda oluşturulan yeni fikirler ve buna dayalı olarak oluşturulan alternatiflerin örgüt için değer yaratan, değişimi ve gelişimi artıran yeni uygulamalara dönüşmesi olarak tanımlanmaktadır (Yazıcı, 2000). Yenilikçilik, organizasyonlar için rekabet avantajı yaratan önemli unsurlardan birisidir. Bu durumun iki nedeni bulunmakta olup birincisi üretim ile tüketim süresinin kısalığı, ikincisi ise toplam tüketim içerisinde teknolojik ürün ve hizmetlerin artan payıdır (Eren vd., 2013). Global pazarda son zamanlarda meydana gelen gerek ekonomik gerekse de sosyal ve teknolojik unsurlardaki değişimler, örgütleri yenilik yapmaya yönlendirmiştir. Ortaya konulan bu yenilikler firma, sektörel ve ulusal alanlarda önemli bir etki oluşturabilmektedir (Saatçioğlu, 2013). Bunun yanı sıra yenilik, fikirden başlayarak, ürün, süreç ve hizmet üretiminde yenileşmeyi sağlamayı ve sağlanan bu yenileşmenin benimsenmesi ile uygulamaya dönüşmesini ifade etmektedir (Hjalager, 2010:2). De Jong (2007)'a göre örgütler, karşılaştıkları zorlukları yenilik yapma yolu ile gidermekte ve yakaladıkları fırsatları ise yine yenilik yapma ile değerlendirmektedir (De Jong, 2007).

Bir örgüt, doğru ortamı sağlayarak girdilerin, yenilikçi ürünler ve yenilikçi çalışma yöntemlerine (çıktılara) dönüştürmelidir (Robbins vd., 2016). Yenilikçi iş davranışı, yeni fikirle birlikte, teknolojinin ve bu teknolojiye uygun çalışma tekniklerin geliştirilmesi, yeni yöntem ve usuller önerilerek amaçların gerçekleşmesinin sağlanması ile yeni yöntemlerin uygulanması şeklinde ifade edilmektedir (Yuan, 2005). Yenilikçi davranış çok aşamalı bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçler ise problemlerin tanımlanması, fikir ve çözümlerin üretilmesi, bunları destekleyecek alt yapıların hazırlanması ve fikirlerin uygulanmasını kapsamaktadır (Scott ve Bruce, 1994). Yeniliğin yaratılabilmesi ise, örgütlerin bünyelerinde gerekli becerilere, tutumlara ve davranışlara sahip doğru insanların olmasına bağlıdır (Watt, 2002). Bunun yanı sıra yenilikçi davranış, bireylerin yeni fikirler üretmesi ve ayrıca diğer çalışanlarca örgüt için üretilen diğer yeni fikirlerin içselleştirilmesini de kapsamaktadır (Woodman vd., 1993).

II.IV. Bireysel Performans

Performans, bireylerin ya da örgütlerin herhangi bir faaliyet için belirlenen hedefe ulaşma derecesi olarak tanımlanmakta (Pugh, 1990), ortaya koyulan çıktı düzeyi ile gerçekleştirilmesi gereken amacın yerine getirilme düzeyi (Schermerhorn vd., 1985) ile bu amacı gerçekleştirmek için gerek bedensel gerekse de fiziksel çabalar ile kazandığı başarıyı göstermektedir (Marillo, 1990). Dolayısıyla performans, örgütlerde hedeflenen amaçların yapılması ya da gerçekleşmesi doğrultusunda, görev ve fonksiyonun yürütülmesini kapsamaktadır (Erat, 2012).

Bireysel performans, çalışanın bir hedefe ulaşmak yolunda sorumluluk alması ve bunun sonucunda da harcadığı çaba ve zaman olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2002). Örgütler için bireysel performans öncelikli öneme sahiptir. Bunun nedeni ise örgüt çalışanlarının göstereceği performans kadar örgütün iyi olabileceğidir (Benligiray, 2004). Özellikle rekabetin yaşandığı iş ortamlarında, çalışanların göstereceği performansı artırmak insan kaynakları yönetiminin önemli sorunlarından birisi haline gelmektedir (Li vd., 2012). Bu bakımdan bireysel performans, her örgütün etkililiği, başarısı ve performansı bakımından önemlidir (Suliman, 2001). Bu amaçla, örgütlerin performanslarının artırılmasına yönelik olarak, çalışanların yöneticilerin çalışanlarını iyi tanınması, noksan yönlerinin bilinmesi, yaptıkları işlerin doğru bir şekilde değerlendirilmesi önemlidir (Gökgöz, 2013).

II.V. Değişkenler Arası İlişkiler

II.V. I. Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Davranışa ve Bireysel Performansa Etkisi

Bilgi yönetimi ile ilgili birçok araştırmada bilgi paylaşımının yenilikçilik gibi kurumsal performansın gelişmesine yol açtığı belirlenmiştir (Liu ve Phillips, 2011; Hau vd., 2013). Bilgi

paylaşımının örgüt içerisindeki yenilik davranışının meydana gelmesine kritik bir öneme sahip olduğu ve örgütte yenilikçi fikirlerin yayılmasında öncülük sağladığı düşünülmektedir (Ipe, 2003; Chow ve Chan 2008). Başka bir ifade ile örgüte değer katan yeni fikir ve hizmetler çalışanların bilgilerini paylaştıklarında geliştirebilir (Molose ve Ezeuduji, 2015; Ipe, 2003). Bu nedenle, çalışanların yeniliğe açık hale gelmesi ya da yeniliğe hazır olabilmesi için örgüt içinde bilginin paylaşımının artırılması gereklidir (Demirel ve Seçkin, 2008). Bilgi paylaşımı, aynı zamanda beraberinde yenilikçi fikirlerin örgütte yayılmasını sağladığından yaratıcılık ve yenilik için vazgeçilmez bir ilke olarak görülmektedir (Baalen vd., 2005). Sonuçta, eğer bilgi, örgütün kararlarına yansıtılamaz ve uygulamalarına geçirilmez ise; elde olan bilginin örgüte herhangi bir faydası olmayacak ve bu durumda bir performans artışı da gerçekleşmeyecektir (Akgün ve Keskin, 2003). Bu açıdan değerlendirildiğinde, yenilikçilik gerek örgütsel davranışlarda gerekse de performans artırımını sağlayabilecek örgütsel yapıya işlerlik kazandırma olarak değerlendirilebilir (McDonald, 2002). Bilgi paylaşımının çalışanların bireysel bilgi düzeylerinin artmasına ve problem çözüme yeteneklerinin genişlemesine dolayısıyla da iş çıktılarının artırmalarına yardımcı olduğu bulunmuştur (Hu vd., 2009).

II.V. II. Örgütsel Güvenin Yenilikçi Davranışa ve Bireysel Performansa Etkisi

Örgütsel güven, iş ortamında sağladığı olumlu etkiler nedeniyle çalışanların yeni fikirler üretmesini sağlayan ve onları yenilikçi davranışa yönlendiren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Güneş, 2014). Örgüt içinde oluşturulan bir güven ortamı çalışanlarını müştereken yenilik kavramına yönlendirmesine zemin hazırlamakta olup (Miles vd., 2000) güven ve şeffaflığın yenilikçi bir örgütün temel özelliklerinden olduğu belirtilmektedir (Jassawalla ve Sashittal, 2003). Ayrıca, örgütlerde güven olgusunun sağlanması ile etkin faaliyetlerle birlikte örgütsel yeniliklerde başarılı bir şekilde gerçekleştirilecektir (Ipe, 2003). Dolayısıyla güven düzeyi yüksek örgütlerin, daha düşük güven düzeyindeki örgütlere kıyasla daha başarılı ve yenilikçi örgütler olduğu gözlemlenmektedir (Huff ve Kelly, 2003). Gerek yöneticiye ve örgüte gerekse de çalışma arkadaşlarına güvenin bulunduğu örgütler, yeniliklerin gerçekleşmesi konusunda daha etkili olurlar (Büte, 2011). Bununla birlikte örgüt, politika ve yönetim anlayışı olarak güven tesis etmeyi hedeflediğinde çalışanların yaratıcılıklarını ve yenilikçi potansiyelini ortaya çıkarmaktadır (Doğan, 2002).

Örgütlerde oluşan güven iklimi, çalışanların motivasyonu ile birlikte performanslarını da yükseltir (Becker vd., 1996). Güvenin olduğu örgütlerde, bireysel ve örgütsel performans olumlu etkilenmekte, bu da örgütsel verimliliği artırmaktadır (Lewicki ve Bunker, 1996). Bununla birlikte çalışanlar, örgütlerinin kendilerini gerek karar verme gerekse de örgütsel süreçlere katılımının desteklemesi konusunda söz sahibi olduklarına inanmaları ve bununla birlikte kendilerine değer verildiğinin somut olması durumunda örgüte daha fazla güven duymakta (Bell ve Mjoli, 2014), bu

durumda örgütsel güvenin artması ile birlikte çalışanların bireysel performanslarının artmasını sağlamaktadır (Greenberg, 2006).

II.V. III. Yenilikçi Davranışın Bireysel Performansa Etkisi

Yenilikçi davranış ve iş performansı son yıllarca çokça ilgi görmekte olup bunun nedeni ise, gerek örgüt düzeyinde gerekse de bireysel düzeyde performans oluşmasında yenilikçi davranışın önemli bir rolünün olmasıdır (Ostroff ve Schmitt, 1993). Yenilikçi davranış, çalışanların bireysel performanslarını artıran önemli faktörlerden biri olup (Yıldız vd., 2017) bu nedenle sadece fikir üretme ile birlikte, üretilen fikirlerin uygulanmasını ve bireysel performansı arttırmasında da önemli bir davranış olarak kendisini göstermektedir (Janssen vd., 2004; De Jong ve Den Hartog, 2007). Bununla birlikte yenilikleri izleyen örgütler aynı zamanda rekabet açısından da üstün olmayı ve işletme performanslarında da gelişme sağladıkları görülmektedir (Karakılıç, 2009). Yenilikçi davranışların örgüte olan olumlu etkisi ile birimlerde meydana gelen performans artışını gören çalışanlar yenilikçi davranışlarını artırma eğilimine girerler (Yuan ve Woodman, 2010). Benzer şekilde, örgütün performansının önemli bir parçasının örgütün yenilik yapma yeteneği olduğu belirtilmiş olup bu iki kavram arasında olumlu bir ilişkinin varlığı öne sürülmüştür (Erdil ve Kitapçı, 2007). Yapılan araştırmalarda, performanslarını geliştirmeyi taahhüt eden çalışanların, yeniliği kolayca ve daha kısa bir zamanda kabullendikleri ve ayrıca yeniliği uygulamaya geçirmeleri durumunda örgüt performansının da artışı belirtilmektedir (Tolbert ve Zucker, 1983).

III. AMAÇ VE YÖNTEM

III.I. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada amaç, çalışanlar arasında yapılan bilgi paylaşımı, örgüte ve yöneticiye güvenin yine çalışanların yenilikçilik davranışı ile bireysel performanslarına olan etkisini belirlemek, bu konularda yapılacak çalışmalar ile literatüre katkı sağlamaktır.

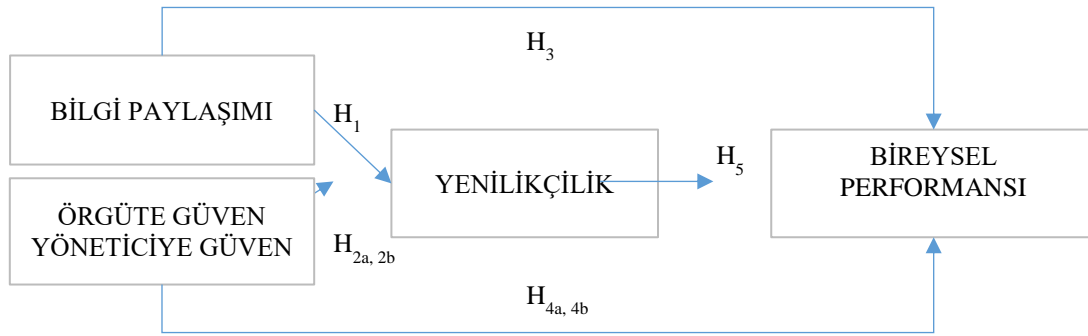
III.II. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, milli eğitime bağlı okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde anket yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Bu nedenle oluşturulan 28 soruluk anket formu kolayda örnekleme yolu yüz yüze 440 dağıtılmış ve 333 personelden geri dönüş sağlanmıştır. Ankete katılımcıların demografik bilgilerini içeren 5 soru sorulmuştur. Araştırmada, bilgi paylaşımını ölçmek için, Chennamaneni vd., (2012) tarafından geliştirilen ve 4 ifadeden oluşan bilgi paylaşımı ölçeği, güven değişkeninin ölçümü için Nyhan ve Marlow (1997)' un geliştirdiği iki boyutlu; örgüte güven (8 ifade) ve yöneticiye güven (4 ifade) den oluşan on iki ifadeli örgütsel güven ölçeği, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan yenilikçilik

ölçeği ve iş performansının ölçmek için ise Kirkman and Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan bireysel iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Değişkenleri belirleyen tüm ifadeler için 1'den 5'e Likert kullanılmıştır (1. Kesinlikle Katılmıyorum.....5. Kesinlikle Katılıyorum). Toplanan veriler SPSS programı ile analize tabi tutulmuş ve ortaya koyulan hipotezleri tespit etmek için güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

III.III. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatürden yararlanarak elde edilen hipotezlerden, bilgi paylaşımı ile örgütsel güvenin, yenilikçilik davranışı ve bireysel performans arasındaki ilişki Şekil 1'deki model ile gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli
Araştırma kapsamında test edilen hipotezler şunlardır;

- H₁: Bilgi paylaşımı, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.
- H_{2a}: Örgüte güven, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.
- H_{2a}: Yöneticiye güven, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.
- H₃: Bilgi paylaşımı, bireysel performansı etkilemektedir.
- H_{4a}: Örgüte güven, bireysel performansı etkilemektedir
- H_{4b}: Yöneticiye güven, bireysel performansı etkilemektedir
- H₅: Yenilikçilik, bireysel performansı etkilemektedir

III.IV. Bulgular

Araştırmaya toplamda 333 kişi katılmıştır. Tüm veriler kodlanarak analiz edilmek üzere SPSS programına girilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerine göz attığımızda; katılımcıların %93'u erkek ve %7'si kadındır. Katılımcıların %76'si evli olup %24'i bekar. Yaş grupları açısından baktığımızda; %14'ü 21-26 yaş, %35'i 27-32 yaş, %43'ü 33-38 yaş, %5'i 39-44 ve %3'ü 45+ yaş grubundadır. Katılımcıların eğitim düzeyinde ise %92 ile lisans

mezunu, %8 ile lisansüstü mezunu şeklindedir. Son olarak ankete katılanların kurumda yaptıkları görev sürelerine bakılmış ve %1'i 1 yıldan az, %10'u 1-5 yıl, %34'ü 5-9 yıl, %41'i 10-14 ve %14'ü 15 yıl ve üzeri arasında görev yapmıştır.

III.V. Faktör Analizleri

Faktör analizi, araştırma için kullanılan ölçeklerin yapısal olarak geçerliliğinin testinde sıklıkla kullanılan araçlardandır. Bu analiz, araştırmada kullanılan her bir ölçeğin sorularının kendi içerisinde kümelenme durumları belirlenir. Bartlett Küresellik Testi ve Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ölçütü ile faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 1' de gösterilmiştir.

Tablo II. KMO and Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,914
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5941,656
	df	351
	Sig.	,000

KMO değeri, değişkenlerin arasında düşük kısmi korelasyonların bulunup bulunmadığını ve örnekleminin uygun olup olmadığını göstermektedir. Elde edilen KMO değeri $0,914 > 0,5$ olarak bulunmuştur. Araştırmada bulunan KMO sonucu kullanılan verilerin faktör analizine uygunluğunu gösterir. Bartlett's küresellik testi sonucunda Ki-kare değeri 5941,656 ($p < 0,000$) olarak bulunmuştur. Bartlett's değeri, faktör analizinin kullanılmasının uygun olduğunu ve korelasyon matrisinin birim matris olduğu şeklindeki sıfır hipotezinin reddedilebildiğini gösterir.

Araştırma da, keşifsel faktör analizi kullanılarak, tüm değişkenleri oluşturan 34 ifade analiz sonucunda beklendiği gibi beş faktöre ayrılmıştır. Tablo 2'de gösterildiği gibi ortaya çıkan faktörler; bilgi paylaşımı, örgüte güven, yöneticiye güven, yenilikçi davranış ve bireysel performanstır. Toplam varyans %71,438 olarak bulunmuştur. Yapılan keşifsel faktör analizi ile örgüte güven boyutu değişkeninin 3. ifadesi kendi faktörüne yüklenmemesi nedeniyle sonrasında yapılacak olan güvenilirlik, korelasyon, ve regresyon analizlerinde kullanılmamıştır.

Tablo II. Faktör Analizi Sonuçları

BİLGİ PAYLAŞIMI	Faktör Yük.
İş deneyimlerimi, çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	,880
Yaptığım işin sırrını ve nasıl yapıldığını, çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	,871
Eğitim ve öğretimle edindiğim uzmanlığımı, çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	,846
İşle ilgili teorik bilgilerimi, çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	,852
YÖNETİCİYE GÜVEN (Yöneticiminolan güvenim tamdır.)	
İşle ilgili önemli konularda teknik olarak yeterli olduğuna	,586
İşle ilgili üzerinde iyi düşünülmüş kararlar alacağına	,707
İşle ilgili olarak makul düzeyde kavrama yeteneğine sahip olduğuna	,717
İşini makul bir biçimde yaptığına	,751
Herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna	,724
İşini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine	,700
İşi sırasında yaptıklarını dikkatlice düşüneceğine	,738
ÖRGÜTE GÜVEN	
Bu kurumun bana adil davranacağına olan güvenim tamdır.	,711
Bu kurumdaki yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	,864
Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.	,814
Bu kurumda birbirimize güvenme düzeyi çok yüksektir.	,775
YENİLİKÇİLİK	
Kurumumuz sıklıkla yeni fikirler dener.	,763
Kurumumuz bir şeyler yapmanın yeni yollarını arar.	,808
Kurumumuz operasyon yöntemlerinde yaratıcıdır.	,842
Kurumumuz yeni ürün ve hizmetler ile pazarda genellikle birincidir.	,756
Kurumumuzda yenilik çok riskli olarak algılanır ve direnç gösterilir.	,805
Yeni ürün tanıtımımız son 5 yılda arttı.	,730
BİREYSEL PERFORMANSI	
İşlerimi zamanında tamamlarım.	,747
Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.	,793
Problem çıktığında hızla çözerim.	,802
Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde ürünler üretirim.	,778
Görevlerimi zamanında tamamlarım	,804
Bir sorun çıktığında çabuk tepki verir, hemen harekete geçerim.	,713
Açıklanan Toplam Varyans %71,438	

III.VI. Tüm Değişkenler İçin Korelasyon Analizi

Tablo 3’de değişkenlere ait; ortalamalar, standart sapma ile güvenilirlik değerleri verilmiştir. Araştırmaya katılan 333 eğitimcinin 5’li Likert’e göre verdiği yanıtlar 2,5 değerinin üzerinde olup bu değer ölçeğinin ortanca değerinin üzerindedir. Alfa güvenilirlik değerleri ise 0.89 ile 0.93 arasında değişmektedir. Alfa değerleri 0.70’in üzerindedir (Nunnally and Bernstein, 1994).

135 **Bilgi Paylaşımı ve Örgütsel Güvenin, Yenilikçilik Davranışı ve Bireysel Performansa Etkisi**

Tablo III. Tüm Değişkenler İçin Korelasyon Analizi

		ort	SS	CrA	1	2	3	
1	Bilgi Paylaşımı	4,25	,66	,93				
2	Örgüte Güven	3,81	,79	,90	,325**			
3	Yöneticiye Güven	3,49	,96	,88	,201**	,606**		
4	Yenilikçilik	4,09	,71	,93	,408**	,575**	,501**	
5	Bireysel Performans	4,08	,56	,89	,385**	,297**	,221**	,338**

**p<0,01

Korelasyon tablosu incelendiğinde tüm değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

III.VII. Hipotezlerin Testi

Araştırmada ortaya koyulan hipotezler çoklu regresyon analizleri ile test edilmiştir. Bu amaçla iki adet regresyon modeli oluşturulmuştur.

III.VII. I. Bilgi Paylaşımı ve Güven Boyutlarının Yenilikçilik Davranışı Üzerine Etkisi

Model 1’de üç hipotez test edilmektedir. Model her üç hipotez için de anlamlıdır (F:72.044, P<0.01). Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R² değeri 0.422 olarak bulunmuştur. Modeldeki bağımsız değişken bilgi paylaşımı (β: 0.246, p<0.01), örgüte güven (β: 0.350, p<0.01) ve yöneticiye güven (β: 0.239, p<0.01) yenilikçiliği artırmaktadır. Tablo’4 de Model 1’e ait bağımsız ve bağımlı değişkenlerin anlamlılık düzeyleri ve etkileri gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre H₁, H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo IV. Bilgi Paylaşımı ve Güven Boyutlarının Yenilikçilik Davranışı Üzerine Etkisi

MODEL 1	Yenilikçilik		
	Beta	t	Sig.
Bilgi Paylaşımı	,246	5,268	,000**
Örgüte Güven	,350	6,090	,000**
Yöneticiye Güven	,239	4,306	,000**
R ²	,422		
F	72,044		
Sig	,000		

**p< 0,01

III.VII.II. Bilgi Paylaşımı, Güven Boyutları ve Yenilikçilik Davranışının Bireysel Performans Üzerine Etkisi

Model 2’de dört hipotez test edilmektedir. Model her dört hipotez için de anlamlıdır (F:43.763, P<0.01). Bağımsız değişkenlerin modeldeki bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı olan R² değeri 0.372 olarak bulunmuştur. Modeldeki bağımsız değişken bilgi paylaşımı (β : 0.377, p<0.01), örgüte güven (β : 0.181, p<0.01), yöneticiye güven (β : 0.117, p<0.01) ve yenilikçilik (β : 0.272, p<0.01) bireysel performansı artırmaktadır. Tablo’5 de Model 2’ye ait bağımsız ve bağımlı değişkenlerin anlamlılık düzeyleri ve etkileri gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre H₃, H_{4a}, H_{4b} ve H₅, hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo V. Bilgi Paylaşımı, Güven Boyutları ve Yenilikçilik Davranışının Bireysel Performans Üzerine Etkisi

MODEL 2	Bireysel Performans		
	Beta	t	Sig.
Bilgi Paylaşımı	,377	7,398	,000**
Örgüte Güven	,181	2,847	,003**
Yöneticiye Güven	,117	1,961	,025*
Yenilikçilik	,272	4,479	,000**
R ²	,372		
F	43,763		
Sig	,000		

**p< 0,01, *p<0,05

III.VIII. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

Araştırma kapsamında test edilen hipotezlere ait analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. Bu sonuçlara göre ortaya konulan tüm hipotezler desteklenmiştir.

Tablo VI. Hipotez sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H ₁ Bilgi paylaşımı, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.	Desteklendi
H _{2a} Örgüte güven, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.	Desteklendi
H _{2b} Yöneticiye güven, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.	Desteklendi
H ₃ Bilgi paylaşımı, bireysel performansı etkilemektedir.	Desteklendi
H _{4a} Örgüte güven, bireysel performansı etkilemektedir	Desteklendi
H _{4b} Yöneticiye güven, bireysel performansı etkilemektedir	Desteklendi
H ₅ Yenilikçilik, bireysel performansı etkilemektedir	Desteklendi

IV. TAŞTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma da bulunan bulguların, gerek bireysel gerekse de örgütsel sonuç odaklı tutumlarda, kurumların bilhassa organizasyon içerisinde bulunan çalışanlarını tanımasına, onları anlamasına ve örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda yönlendirmesine katkı yapabileceği düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde, bilgi paylaşımı ile yenilikçilik, bilgi paylaşımı ile bireysel performans, ayrıca örgütsel güven ile yenilikçilik ve örgütsel güven ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi ayrı ayrı ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada ortaya koyulan model ile değişkenleri birlikte ele alan çalışmaya bilginiz dahilinde ulusal literatürde rastlanılmamıştır. Ayrıca değişkenlerin özellikle de bireysel performans sonuçlarına olan etkisini inceleyen sınırlı çalışmalara rastlanılmaktadır. Bu açıdan araştırmanın bu alanda yapılacak araştırmalara ve literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında öncelikle meslek lisesi öğretmenlerinin bilgi paylaşımlarının yenilikçi davranış üzerinde etkisine bakılmıştır. Yapılan analizler neticesinde meslek lisesi öğretmenlerinin bilgi paylaşımlarının yenilikçi davranış üzerinde ($\beta = ,246$, $p < 0,01$) anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bulunan sonuç literatür ile uyumludur (Radelli vd. 2014; Öneren vd., 2016; Mura vd., 2013; Sezgin vd., 2015; Aulawi vd., 2009 ;Akram vd., 2018;). Sonuç bulgularına göre meslek lisesi öğretmenlerinin bilgi paylaşım düzeyi artıkça daha fazla yenilikçi davranış sergiledikleri görülmektedir. Yine çalışanların bilgi paylaşımlarının bireysel performansları üzerinde ($\beta = ,377$, $p < 0,01$) pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bulunan bu sonuçta literatür ile uyumludur (Akram ve Bokhari, 2011; Abdullah, 2017; İslam, 2017). Elde edilen sonuç bulgularına göre meslek lisesi öğretmenlerinin bilgi paylaşım düzeyi artıkça bireysel performanslarının da aynı ölçüde arttığı söylenebilir.

Araştırmanın diğer bağımsız değişkeni olan örgütsel güvenin yenilikçilik davranışı ve bireysel performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; örgütsel güvenin her iki boyutu olan örgüte güven ($\beta = ,350$, $p < 0,01$) ve yöneticiye güven ($\beta = ,239$, $p < 0,01$) artıkça çalışanların yenilikçi davranışları da anlamlı ve pozitif yönde artmaktadır. Bulunan bu sonuç literatürle de yer alan örgütte güven ve yenilik uyumludur (Ruppel ve Harrington, 2000; Ipe, 2003; Gün, 2019; Krot ve Lewicka, 2011; Üstün ve Kılıç, 2017). Buna göre gerek örgütleri gerekse de yöneticileri tarafından desteklenen çalışanların yenilikçi

davranış göstermeleri yönünde olumlu bir etkisinin olacağı ortaya çıkmaktadır. Araştırmada örgütsel güven boyutları olan örgüte güven ($\beta = ,181, p < 0,01$) ve yöneticiye güven ($\beta = ,117, p < 0,05$) ile bireysel performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bulunan bu sonuç da literatür ile uyumludur (Sharkie, 2009; Büte, 2011; Simmons, 2009; Turhan vd., 2018, Kabadayı, 2018). Elde edilen sonuçlara göre çalışanların hem örgüt hem de yöneticilerine güven duymaları bireysel performanslarının artırılmasına önemli bir etken olmaktadır. Araştırmada, son olarak ele alınan ilişki ise yenilik davranışının bireysel performans üzerindeki etkisidir. Elde edilen sonuca göre yenilikçilik davranışı bireysel performansı ($\beta = ,272, p < 0,01$) olumlu ve pozitif yönde etkilemektedir. Bulunan sonuç literatürle uyumludur (Krishnan, 2002; Sadıkoğlu ve Zehir 2010; İspir, 2018; Osman, vd., 2016; Taylor ve McAdam, 2004; Çalışkan ve Akkoç, 2012; Han vd., 1998). Bu sonuca göre örgütlerde yenilikçilik davranışı sergilenmesi çalışanların bireysel performanslarını artırmaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları bulunmaktadır. Sadece devlete ait meslek liselerinde çalışan öğretmenler üzerinde araştırma yapılmıştır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda farklı sektörlerin de ele alınması önemli bulgular sağlayabilir. Yine, araştırmada sadece bilgi paylaşımı, güven, yenilikçilik ile performans değişkenleri ele alınmıştır. Bu nedenle yapılacak yeni çalışmalara; bilgi yönetimi, örgütsel adalet, örgütsel öğrenme gibi değişkenlerin eklenmesi farklı ve yeni katkılar verebilecektir. Ayrıca bireylere ait demografik bilgilerinde araştırmalarda kullanılması benzer çalışmaların kıyasına imkan vereceği düşünülmektedir.

REFERANSLAR

- Abdullah, S.I. (2017). Influences of Knowledge Sharing on Individual Performance in Saudi Organisations, *Journal of Information & Knowledge Management*, 16(2),
- Akgün, A. E., Keskin, H. ve Günsel, A. (2009). Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler. Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler. Eflatun Yayınevi.
- Akgün, A. A., ve Keskin, H. (2003). Sosyal Bir Etkileşim Süreci Olarak Bilgi Yönetimi ve Bilgi Yönetimi Süreci. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (1) , 175-188.
- Akram, F., and Bokhari, R. (2011). The Role of Knowledge Sharing on Individual Performance, Considering the Factor of Motivation- The Conceptual Framework. *International Journal of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 2(9), 44-48.
- Akram, T. Lei, S., Haider, M. J., and Hussain, S. T. (2018). Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative WorkBehavior of Employees: A Study in China, *International Business Research*; 11(3), 186-194.
- Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25, 107-136.
- Argyris, C. (1993). *Knowledge for Action. A Guide to Overcoming Barriers to Organizational Change*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K., and Govindaraju, R. (2009). Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact on the Individual Innovation Capability, *Journal of Applied Sciences Research*, 5(12), 2238-2245.
- Awad, E. M., and Ghaziri, H. M. (2004). *Knowledge Management, 2004*. ed: Prentice-Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Baalen Van, P., J. Bloemhof, E. Van Heck, P. Van De Veire. (2003). *Analyse kennisportal Agrologistiek (in Dutch)*, report Erasmus University Rotterdam, 40 pp.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi (2. Basım)*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., and Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
- Bell, C., and Mjoli, T. (2014). The Effect of participative leadership on organisational commitment: Comparing its effects on two gender groups among bank clerks. *Academik Journal*, 8 (12), 451-459.
- Benligiray, S. (2004), *Performans Değerlemesi, İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ed.: Ramazan Geylan, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 139-162.
- Bock, G. and Kim, Y. (2002). Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal*, 15, 14-21.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

- Chennamaneni, A., Teng, J., and Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: Theoretical development and empirical test. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1097-1115.
- Chow, W., and Chan, L. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information and management*, 45(7). 458-465.
- Çalışkan, A., ve Akkoç, İ. (2012). 2012 Girişimci Ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1).
- Çetindamar, D., Phaal, R., ve Probert, D. (2013). *Teknoloji Yönetimi Faaliyetleri ve Araçları*, Eflatun Basım Yayım. Ankara.
- De Jong J.P.J.(2007). Individual Innovation, The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior, *Academisch Proefschrift*.
- De Jong, J.P.J., and Den Hartog, D.N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15, 179–194.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), ss. 189-202.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2):71-78.
- Erat, S., (2012). Örgütlerde algılar, roller ve yüklerin örgütsel stres ve çalışan sonuçlarına etkisi: Üniversitelerde bir uygulama, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Gebze Yüksek teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdil, O., ve Kitapçı, H. (2007). TKY Araçlarının Kullanımı ve Firma Yenilikçiliğinin Yeni Ürün Geliştirme Hızı ve İşletme Performansına Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1):233–245.
- Eren, M. Ş., Tokgöz, E., Gül, H. ve Saylan, O. (2013). Pazar Odaklılığın Nitel Performans Üzerindeki Etkisinde Öğrenme Odaklılık ve Yenilikçiliğin Düzenleyici Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 1–39
- Foss, N.J., Minbaeva, D.B., Pedersen, T. and Reinholdt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: how job design matters, *Human Resource Management*, Vol. 48 No. 6, pp. 871-893.
- Gökgöz, H.(2013). Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Edirne.
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of applied psychology*, 91(1), 58-69.
- Gün, G. (2019). Örgüt Kültür Tiplerinin Yenilikçiliğe Etkisi Örgüte Güvenin ve Örtülü Bilgi Paylaşımının Düzenleyici Rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(9), 1864-1982.

Performansa Etkisi

- Güneş, D. (2014). İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Kolektif Yeterlik Algıları İle Örgütsel Farkındalık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Han, J. K., Kim, N., and Srivastava, R.K. (1998). Market Orientation And Organizational Performance: Is Innovation A Missing Link? *Journal of Marketing* 62(4),30-45.
- Hau, Y. S., Kim,B.,Lee, H.,ve Kim, Y.-G.(2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit andexplicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2): 356-366.
- Hendriks, P. (1999). Why Share Knowledge? The Influence of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing. *Knowledge & Process Management*, 6, 91-100.
- Hjalager, A.M. (2010). A Review of InnovationResearch in Tourism. *Tourism Management*, 31,1-12.
- Hu, M. L. M., Horng, J. S., and Sun, Y. H. C. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), 41-50.
- Huff, L., and Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versuscollectivist societies: A seven-nation study.*Organization Science*,14, 81-90.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in Organizations: A Conceptual Framework, *Human Tesource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Islam, F. (2017). Investigating the Effect of Knowledge Sharing on Individual Performance among Academic Staffs. *International Journal of Management and Applied Science*, 3(9), 89-95.
- İslamoğlu, G., Birsal, M. ve Börü, D. (2007). Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü : (Alan Araştırması ve Sonuçları), İstanbul: İnkılap Yayıncılık.
- İspir, İ. (2018). Çalışanların İş Tatmini İle Yenilikçi Davranışının Bireysel Performansa Etkisi. İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2).
- Janssen, O., E. Van De Vliert, and West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: a Special Issue introduction, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 129-145.
- Jassawalla, A. R., and Sashittal, H. C. (2003). The DNA of cultures that promote product innovation. *Ivey Business Journal*, 68, 1-6.
- Joseph, E.E., and Winston, E.B. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust and organizational trust, *Leadership & Org. Development Journal*, 26(L), 6-21.
- Kabadayı, M. (2018). Yönetmel Gücün Örgütsel Güven-Performans Ve Özdeşleşme Etkileşimi Kapsamındaki Rolü: Bodrum'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakılıç, N. Y. (2009). Stratejik İttifak Oluşumunda Temel Yeteneklerin Önemi: Tariş Opet Stratejik İttifakı Balanced Scorecard Örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 12 (21), p. 200–214.
- Kirkman, B. L., and Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.

- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul, 122-123.
- Krishnan, V. R. (2002). Transformational Leadership and Value System Congruence. *International Journal of Value-Based Management*, 15(1), 19-33.
- Krot, K., veLewicka, D. (2011). Innovation and organisational trust: Study of firms in Poland. *International Journal of Innovation and Learning*, 10 (1), 43-59.
- Lazaric, N. (2003). Trust Building Inside the Epistemic Community: An Investigation With An Empirical Case Study. In B. Nooteboom, & F. Six (eds.), *Trust Process in Organizations: Empirical Studies of Determinants and The Process of Trust Development*. E.Elgar Publishing. U.S.A.. ss. 147-167.
- Lee, S.H. (2004). Understanding Employee Trust, Commitment, and Innovative Behavior in the Public Sector: An Empirical Study. *Korea Association for Public Administration*.. ss. 1-32.
- Lee, J. N. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on is outsourcing success. *Information & Management*, 38,323-335.
- Lewicki, R.J. and Bunker, B.B. (1996). Developing and Maintaining Trust in Work Relationships. Roderick M Kramer ve Rom T.Tyler (Ed), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 114-139, Sage Publications, London.
- Li, X., Sanders, K. and Frenkel, S. (2012). How Leader–Member Exchange, Work Engagement and HRM Consistency Explain Chinese Luxury Hotel Emplo-yees’ Job Performance. *International Journal of Hos-pitality Management*, 31(4), 1059-1066.
- Liebowitz, J., and Megbolugbe, I. (2003). A set of frameworks to aid the project manager inconceptualizing and implementing knowledge management initiatives, *International Journal of ProjectManagement*, Vol. 21, pp. 189-98.
- Liu, Y., and Phillips, J.S. (2011). Examining The Antecedents of Knowledge Sharing in Facilitating Team Innovativeness From A Multilevel Perspective, *International Journal of Information Management*, s.31, ss.44-52.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McAllister, D.J. (1995). Affect and Cognition-Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organizations, *Academy of Management Journal*, 38(1), ss.24 59.
- McDonald, R. E. (2002). Knowledge Entrepreneurship: Linking Organizational Learning and Innovation, Doctor of Philosophy at the University of Connecticut.
- Miles, G., K. A., Heppard, R. E., Miles, C. C., Snow, (2000). Entrepreneurial Strategies: The Critical Role of Top Management, in G. D. Meyer and K. A. Heppard (Eds.), *Entrepreneurship As Strategy: Competing on The Entrepreneurial Edge: Thousand Oaks, Ca: Sage Publications*, 101-114.
- Molose, T., and Ezeuduji, O.I. (2015). Knowledge sharing. team culture, and service innovation in the hospitality sector: The caseof South Africa. *African Journal of Hospitality Tourism and Leisure*,4 (1), 1-16.
- Morillo, C. R. (1990). The Reward Event and Motivation, *The Journal of Philosophy* , Vol.87, No.4, s.270.

Performansa Etkisi

- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., and Spiller, N. (2013). Promoting Professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital, *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-544.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, New York.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Nyhan, R. C., and H. A. Marlowe. (1997). Development And Psychometric Properties Of The Organizational Trust Inventory, *Evaluation Review*, Vol.21, No.5, October, 614-635
- Osman, S., Shariff, S. H. Velajın, M. N. A. (2016). Does Innovation Contribute to Employee Performance? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, ss.571-579.
- Ostroff, C., and Schmitt, N. (1993). Configurations of organizational effectiveness and efficiency. *Academy of management Journal*, 36(6), 1345-1361.
- Öneren, M., Çiftçi, E.G., Ve Harman, A. (2016). Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranışa Ve Örgütsel Güvene Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Akademik Bakış Dergisi*, 58,127-157.
- Perks, H. and Halliday, S.V. (2003). Sources, Signs and Signalling for Fast Trust Creation in Organisational Relationships. *European Management Journal*, Vol. 21, No. 3, ss. 338-350.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli*.
- Pugh, D. (1991). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall International. (UK) Ltd.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., and 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.
- Robbins, P.S., and Judge, T.A. (2002). *Örgütsel Davranış*, Çev. İnci Erdem, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Robbins, P.S., Decenzo, D.A., and Coulter, M. (2016). *Yönetimin Esasları, Temel Kavramlar ve Uygulamalar*. Çev. Adem Öğüt, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Ruppel, C.P. and Harrington, S.J. (2000) The Relationship of Communication, Ethical Work Climate, and Trust to Commitment and Innovation. *Journal of Business Ethics*, 25, 313-328.
- Saatçioğlu, Ö.Y. (2013). Barriers in Partnership in Open Innovation Process. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 2 (3), 99-119.
- Sadıkoglu, E. ve Zehir, C. (2010). Investigating The Effects of Innovation and Employee Performance on The Relationship Between Total Quality Management Practices and Firm Performance: An Empirical Study of Turkish Firms, *International Journal of Production Economics*, 17(1), 13-26.
- Sayın, U. (2009). *Güven: İşletmelerde Algılanan Örgütsel Adalet Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Bir Aracı Uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum-2009.

- Schermerhorn, J.R., Hunt, G., and Osborn, R.N. (1985). *Managing Organizational Behavior*. New York: John & Sons Publishing
- 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.
- Sezgin, O.B., Uçar, Z., ve Duygulu, E. (2015). Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-20.
- Sharkie, R. (2009). Trust in leadership is Vitalfor Employee Performance. *Management Research News*. 32(5), 491-498.
- Shaw, R.B. (1997). *Trust in Balance: Building Successful Organizations on Results, Integrity and Concern*, Jossey-Boss Publishers, San Francisco.
- Simmons, B. L., J. Gooty, D. L. Nelson ve L. M. Little. (2009). Secure Attachment: Implications For Hope, Trust, Burnout, and Performance. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 233-247
- Simsarian, S. (2006). Leadership and Trust Falacilitating Cros-Functional Team Success. *Journal of Management Devolopment*, pp. 201-215.
- Suliman, A. M. T. (2001). Work Performance: Is it One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context, *The International Journal of Human Resource Management*, 6:1049-1061.
- Tan, H. H. and Lim, A. (2009). Trust in Coworkers and Trust in Organizations, *The Journal of Psychology*, Volume 143, No 1.
- Tan, H. H., and Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 126(2): 241-260.
- Taylor, J. and McAdam, R. (2004). Innovation Adoption And İmplementation İn Organizations: A Review And Critique, *Journal of General Management* 30(1), 17-38.
- Tolbert, P.S., and Zucker, L.G. (1983). Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 28(1), 22-39.
- Turhan, M., Köprülü, Ö., ve Helvacı, İ. (2018). Örgütsel Güven ile Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 6(5), 47-55.
- Tüzün, İ.K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 93-118.
- Üstün, F., Kılıç, C. K. (2017). Örgüte Duyulan Güvenin Örgütsel Yenilik Yönelimi Ve Risk Alma Davranışı Üzerine Etkisi, *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 228-238.
- Watt, D. (2002). How innovation occurs in high schools within the network of innovative schools: The four pillars of innovation research project.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., and Griffin, R. W. (1993). Toward A Theory Of Organizational Creativity, *Academy Of Management Review*, 18:2, s. 293-321.
- Yang, J.T., and Wan, C.S. (2004). Advancing organizational effectivenessand knowledge management implementation. *Tourism Management*, 25, 593-601.

- Yazıcı, S. (2000). Rekabetçi Avantaj Sağlamada Yaratıcılık ve Yenilik, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, 2000/3:79-92.
- Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (2007). İşletme Koşullarının Örgüt İçi Bilgi Paylaşım İklimine Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, 7(27), ss. 9-21.
- Yıldız, B., Uzun, S., Coşkun, S. S. (2017). Drivers of Innovative Behaviors: The Moderator Roles of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment, International Journal of Organizational Leadership, 6(3), 34-360.
- Yuan, F. (2005). Individual Innovation in the Workplace: The Role Of Performance and Image Outcome Expectations. Dissertation, Texas A&M University.
- Yuan, F.B.S. and Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. Academy of Management Journal, 53(2), 323-342.
- Zaheer, A., McEvily, B. and Perrone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring The Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance. Organization Science,9(2): 141-159.