



T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**KİŞİ-ÖRGÜT VE KİŞİ-İŞ UYUMUNUN
YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMI VE
DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN ARACI ROLÜ:
TÜRKİYE'DE BİLİŞİM SEKTÖRÜ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Hamran AMIRLI

DOKTORA TEZİ

KAHRAMANMARAŞ
EKİM - 2024



T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**KİŞİ-ÖRGÜT VE KİŞİ-İŞ UYUMUNUN
YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMI VE
DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN ARACI ROLÜ:
TÜRKİYE'DE BİLİŞİM SEKTÖRÜ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

DANIŞMAN : Prof. Dr. İsmail BAKAN
JÜRİ : Prof. Dr. Burcu ERŞAHAN
JÜRİ : Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU
JÜRİ : Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE
JÜRİ : Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY

Hamran AMIRLI

DOKTORA TEZİ

KAHRAMANMARAŞ
EKİM - 2024

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

ÖZET

DOKTORA TEZİ

**KİŞİ-ÖRGÜT VE KİŞİ-İŞ UYUMUNUN YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİLGİ
PAYLAŞIMI VE DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN ARACI ROLÜ:
TÜRKİYE’DE BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Hamran AMIRLI

Danışman : Prof. Dr. İsmail BAKAN

Yıl : 2024, Sayfa: XII+183

Jüri : Prof. Dr. İsmail BAKAN (Başkan)
: Prof. Dr. Burcu ERŞAHAN (Üye)
: Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU (Üye)
: Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE (Üye)
: Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY (Üye)

Bu araştırmada kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı konuları ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracı rolünün incelenmesidir. Bu bağlamda çalışma, bilişim sektöründe faaliyet gösteren şirket yöneticileri üzerinde gerçekleştirilen bir alan araştırması ile desteklenmiştir. Nicel araştırma yöntemine başvuru olan çalışmada veriler anket formuyla elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de bilişim sektöründe faaliyet gösteren en iyi 50 şirkette çalışan 607 alt, orta ve üst düzey yönetici oluşturmuştur. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 25.0 ve SmartPLS 4.0 paket programlarından faydalanılmıştır.

Hipotez testlerinden elde edilen sonuçlar incelendiğinde; kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışını; dijital dönüşümün yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bilgi paylaşımının ise yenilikçi iş davranışını etkilemediği tespit edilmiştir. Ayrıca, kişi-örgüt

ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde dijital dönüşümün aracı rol oynadığı; bilgi paylaşımının ise aracı rolünün istatistiki olarak anlamsız olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişi-rgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm, yenilikçi iş davranışı.



KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

ABSTRACT

Phd. TEHESIS

**THE MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING
AND DIGITAL TRANSFORMATION IN THE EFFECT OF
PERSON-ORGANIZATION AND PERSON-JOB FIT ON
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: A RESEARCH ON
THE IT SECTOR IN TURKEY**

Hamran AMIRLI

Supervisor : Prof. Dr. İsmail BAKAN

Year : 2024, Pages: XII+183

Jury : Prof. Dr. İsmail BAKAN (Chairperson)
: Prof. Dr. Burcu ERŞAHAN (Member)
: Assoc. Prof. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU (Member)
: Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE (Member)
: Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY (Member)

In this study, person-organization fit, person-job fit, knowledge sharing, digital transformation and innovative work behavior are discussed. The aim of the study is to examine the mediating role of knowledge sharing and digital transformation in the effect of person-organization and person-job fit on innovative work behavior. In this context, the study was supported by a field research conducted on company managers operating in the IT sector. Quantitative research method was used in the study and data were obtained through a questionnaire. The sample of the study consisted of 607 lower, middle and senior level managers working in the top 50 companies operating in the IT sector in Turkey. SPSS 25.0 and SmartPLS 4.0 package programs were used to analyze the data.

When the results obtained from the hypothesis tests are examined, it is determined that person-organization and person-job fit positively affect knowledge sharing, digital transformation and innovative work behavior; digital transformation

positively affects innovative work behavior. On the other hand, knowledge sharing has no effect on innovative work behavior. In addition, it has been determined that digital transformation plays a mediating role in the effect of person-organization and person-job fit on innovative work behavior, while the mediating role of knowledge sharing is statistically insignificant.

Keywords: Person-organization fit, person-job fit, knowledge sharing, digital transformation, innovative work behavior.



ÖN SÖZ

Bilişim sektörü son yıllarda hızla değişen ve gelişim gösteren sektörlerden biri haline gelmektedir. Böyle bir ortamda, örgütlerin çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarını süreklilik haline getirmeleri rekabet avantajı ve varlıklarını sürdürebilmeleri için hayati önem taşımaktadır. Şöyle ki, yenilikçi iş davranışının geliştirilmesi için çalışanların becerileri, değerleri ve hedefleriyle uyumlu bir çalışma ortamına ihtiyaç duyulmaktadır. Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu olarak adlandırılan bu uyum, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını arttırabilir. Bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm de sektörde itici güç konumunda olan konular arasında yer almaktadır. Bu nedenle, çalışmada test edilen modele bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm değişkenleri de eklenmiştir. Bu bilgiler çalışmanın temel amacını ortaya çıkarmıştır. Çalışmanın amacı, bilişim sektöründeki yöneticilerin kişi-örgüt ve kişi-iş uyumlarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm düzeylerinin aracı rolünün incelenmesidir. Çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan modelin test edilmesi sonucu ortaya çıkacak bulgular ile örgütlere önemli öneriler sunacağı düşünülmektedir.

Hamran AMIRLI
KAHRAMANMARAŞ-EKİM-2024

TEŞEKKÜR

Hem yüksek lisans hem de doktora eğitimim boyunca ve bu çalışmanın her aşamasında gösterdiği sabır, rehberlik ve engin bilgi birikimi ile bana yol gösteren, rol modelim, danışman hocam Prof. Dr. İsmail BAKAN'a;

Tez izleme komitemde ve savunma jürimde yer alarak değerli katkıları ve geri bildirimleri ile bu çalışmanın gelişmesinde önemli bir rol oynayan Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU, Prof. Dr. Burcu ERŞAHAN, Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE ve Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY hocalarıma;

Amcam Alovset AMİRBEYLİ başta olmak üzere eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi anlamda desteğini hiç esirgemeyen aileme;

Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimim boyunca öğrencisi olduğum Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İşletme Bölümü hocalarına, öğretim görevlisi olarak görev yaptığım Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunun akademik ve idari personeline ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü idari personeline;

Yıllardır her konuda sağladıkları desteklerden dolayı Doç. Dr. Necmettin GÜL, Dr. Öğr. Üyesi Hasan Sadık TATLI, Dr. Öğr. Üyesi Burak ÖZTAŞ, hocalarıma ve Öğr. Gör. Elkhan GURBANLI, Makbule ERMAN, Muhammet Zeki ZÜMRÜT, Mustafa ASLAN ve Çağrı Selman İĞDE arkadaşlarıma;

Son olarak, Azerbaycan'ın Türkiye'deki Eğitim Müsteşarı Doç. Dr. Necibe NESİBOVA başta olmak üzere her zaman ve her koşulda desteğini esirgemeyen Azerbaycan'ın Türkiye Cumhuriyeti Büyükelçilik personeline teşekkürlerimi sunuyorum.

Hamran AMIRLI
KAHRAMANMARAŞ-2024

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT.....	III
ÖN SÖZ	V
TEŞEKKÜR.....	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
1. GİRİŞ	1
2. KOnUYLA İLGİLİ YAPILMIŞ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Konuyla İlgili Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar	5
2.2. Konuyla İlgili Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar	15
3. KİŞİ-ÖRGÜT VE KİŞİ-İŞ UYUMU	21
3.1. Uyum Kavramı ve Türleri.....	21
3.1.1. Kişi-Meslek Uyumuna	23
3.1.2. Kişi-Grup Uyumuna	23
3.1.3. Kişi-Üst Uyumuna.....	24
3.2. Kişi-Örgüt Uyumuna	24
3.2.1. Kişi-Örgüt Uyumuna Kavramı.....	24
3.2.2. Kişi-Örgüt Uyumuna Bileşenleri	25
3.2.2.1. Değerler Uyumuna	25
3.2.2.2. Hedefler Uyumuna	26
3.2.2.3. Bilgi, Beceri ve Tutumlar Uyumuna	26
3.2.2.4. Kişilik Uyumuna	26
3.2.3. Kişi-Örgüt Uyumuna Türleri.....	27
3.2.3.1. Bütünleyici / Tamamlayıcı Uyumuna	27
3.2.3.2. Talep-Yetenek / İhtiyaç-Arz Uyumuna	28
3.2.4. Kişi-Örgüt Uyumuna Teorik Yaklaşımlar	29
3.2.4.1. Argyris'in Kişi ve Örgüt Bütünleşmesi Yaklaşımı.....	29
3.2.4.2. Schneider'in Çekim-Seçim-Yıpranma (ASA) Modeli	29
3.2.4.3. Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumuna Modeli.....	30
3.2.4.4. Kristof-Brown'un Kişi-Örgüt Uyumuna Modeli.....	31
3.2.4.5. O'Reilly, Chatman ve Caldwell'in Örgütsel Kültür Profili (OCP) Modeli.....	31
3.2.5. Kişi-Örgüt Uyumunun Ölçülmesi	32
3.2.5.1. Subjektif, Algılanan ve Objektif Ölçümleme	32
3.2.5.2. Doğrudan ve Dolaylı Ölçümleme	33
3.3. Kişi-İş Uyumuna.....	34

3.3.1. Kişi-İş Uyumu Kavramı	34
3.3.2. Kişi-İş Uyumu Kriterleri	37
3.3.2.1. Kültürel Uyum	37
3.3.2.2. Objektiflik	38
3.3.2.3. Kişilik Yapısı Testleri	38
3.3.2.4. İyi Bir Yönetim	38
3.3.2.5. Fizyolojik ve Psikolojik Özellikler	39
3.3.2.6. Kişisel Algı	39
3.3.2.7. Değer Olgusu	39
3.3.3. Kişi-İş Uyumunun Türleri	40
3.3.3.1. Talep-Yetenek Uyumu	40
3.3.3.2. İhtiyaç-Arz Uyumu	41
3.3.4. Kişi-İş Uyumu Öncülleri ve Çıktıları	41
4. BİLGİ PAYLAŞIMI	43
4.1. Bilgi Kavramının Hiyerarşisi	43
4.1.1. Veri (Data)	44
4.1.2. Enformasyon (Information)	44
4.1.3. Bilgi (Knowledge)	45
4.1.4. Akıl (Wisdom)	46
4.2. Bilgi Paylaşımı Kavramı ve Tanımı	46
4.3. Paylaşılan Bilgi Türleri	48
4.3.1. Açık Bilgi	49
4.3.2. Örtük Bilgi	50
4.4. Bilgi Dönüşüm Süreci (SECI)	50
4.4.1. Bilginin Sosyalleştirilmesi (Socialization)	51
4.4.2. Bilginin Dışsallaştırılması (Externalization)	51
4.4.3. Bilginin Kombinasyonu (Combination)	52
4.4.4. Bilginin İçselleştirilmesi (Internalization)	52
4.5. Bilgi Paylaşım Süreci	52
4.5.1. Bilgi Bağışı	52
4.5.2. Bilgi Toplama	53
4.6. Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler	53
5. DİJİTAL DÖNÜŞÜM	56
5.1. Dijital Dönüşümle İlgili Temel Kavramlar	56
5.1.1. Dijital (Digital)	56
5.1.2. Dijitalleştirme (Digitization)	56
5.1.3. Dijitalleşme (Digitalization)	57
5.1.4. Dijital Dönüşüm (Digital Transformation)	58
5.2. Dijital Dönüşümün Tarihçesi	59

5.2.1. Endüstri 1.0: Birinci Sanayi Devrimi	61
5.2.2. Endüstri 2.0: İkinci Sanayi Devrimi	61
5.2.3. Endüstri 3.0: Üçüncü Sanayi Devrimi	62
5.2.4. Endüstri 4.0: Dördüncü Sanayi Devrimi	62
5.2.5. Toplum 5.0	63
5.3. Dijital Dönüşümün Getirdiği Teknolojik Yenilikler.....	64
5.3.1. Siber-Fiziksel Sistemler.....	65
5.3.2. Nesnelerin İnterneti (IoT).....	65
5.3.3. Büyük Veri	66
5.3.4. Yapay Zekâ.....	66
5.4. Dijital Dönüşümde Yeni Örgüt Yapıları.....	66
5.4.1. Şebeke (Network) Örgütler	67
5.4.2. Sanal Örgütler.....	67
5.5. Çalışma Yaşamında Dijital Dönüşüm.....	68
5.5.1. Paylaşım Ekonomisi	69
5.5.2. Uzaktan Çalışma (Evden Çalışma).....	70
6. YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI.....	71
6.1. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı ve Kapsamı	71
6.2. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Unsurlar	72
6.2.1. Bireysel Unsurlar	74
6.2.2. Grupsal Unsurlar	76
6.2.3. Örgütsel Unsurlar	77
6.2.4. Diğer Unsurlar	79
6.3. Yenilikçi İş Davranışı Süreçleri	80
6.3.1. Bireysel Düzeyde Fikrin Geliştirilmesi ve Araştırılması Aşaması.....	81
6.3.2. Grupsal Düzeyde Fikrin Geliştirilmesi ve Desteklenmesi Aşaması.....	82
6.3.3. Örgütsel Düzeyde Fikrin Uygulanması Aşaması	82
6.4. Yenilikçi İş Davranışının İşletmeler Açısından Önemi	83
7. KAVRAMLARARASI İLİŞKİLER: HİPOTEZ VE MODEL GELİŞTİRME	86
7.1. Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi	86
7.2. Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi.....	88
7.3. Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Dijital Dönüşüm Üzerine Etkisi.....	89
7.4. Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi	89
7.5. Dijital Dönüşümün Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi.....	90
7.6. Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracı Rolü	91
7.7. Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Dijital Dönüşümün Aracı Rolü	92
8. YÖNTEM	94

8.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	94
8.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	95
8.3. Araştırma Verilerinin Analizi	96
8.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	97
8.4.1. Ölçeklerin Normallik Analizleri	98
8.5. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri	98
8.5.1. Keşfedici Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	98
8.5.2. Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	103
8.5.2.1. İç Tutarlılık Güvenirliği	103
8.5.2.2. Birleşme Geçerliliği	104
8.5.2.3. Ayrışma Geçerliliği	105
9. BULGULAR	109
9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikler	109
9.2. Araştırmada Kullanılan Değişkenler ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	110
9.2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Değişkenine Ait Bulgular	110
9.2.2. Kişi-İş Uyumu Değişkenine Ait Bulgular	111
9.2.3. Bilgi Paylaşımı Değişkenine Ait Bulgular	112
9.2.4. Dijital Dönüşüm Değişkenine Ait Bulgular	112
9.2.5. Yenilikçi İş Davranışı Değişkenine Ait Bulgular	113
9.3. Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Analizi	114
9.4. Araştırma Değişkenlerinin Yapısal Modeli	115
9.4.1. Doğrusallık	115
9.4.2. R^2 Katsayısı	116
9.4.3. F^2 Katsayısı	116
9.5. Araştırma Modelinin Yol Analizi ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular	117
9.5.1. Araştırma Modeline İlişkin Doğrudan Etki Hipotezleri	118
9.5.2. Aracılık Hipotezleri	119
10. SONUÇ VE TARTIŞMA	122
KAYNAKLAR	134
ÖZ GEÇMİŞ	
EKLER	

TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 5.1. Dijital Dönüşümle İlgili Literatürde Yer Alan Tanımlar	58
Tablo 6.1. Farklı Yazarlara Göre Yenilikçi İş Davranışı Boyutları.....	73
Tablo 8.1. Normallik Dağılım Testi.....	98
Tablo 8.2. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Faktör Sonuçları	99
Tablo 8.3. Kişi-İş Uyumu Ölçeğinin Faktör Sonuçları.....	100
Tablo 8.4. Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin Faktör Sonuçları.....	100
Tablo 8.5. Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Faktör Sonuçları.....	101
Tablo 8.6. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Faktör Sonuçları	102
Tablo 8.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Sonuçları.....	102
Tablo 8.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alpha, Rho_A, Rho_C ve AVE Sonuçları	103
Tablo 8.10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Çapraz Yüklemler	107
Tablo 8.11. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fornell-Larcker Ölçütü	108
Tablo 8.12. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin HTMT	108
Tablo 9.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	109
Tablo 9.2. Kişi-Örgüt Uyumu İfadelerine Katılım Düzeyi.....	111
Tablo 9.3. Kişi-İş Uyumu İfadelerine Katılım Düzeyi	111
Tablo 9.4. Bilgi Paylaşımı İfadelerine Katılım Düzeyi	112
Tablo 9.5. Dijital Dönüşüm İfadelerine Katılım Düzeyi	113
Tablo 9.6. Yenilikçi İş Davranışı İfadelerine Katılım Düzeyi.....	114
Tablo 9.7. Araştırma Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	115
Tablo 9.8. Doğrusaldık İstatistikleri (VIF)	116
Tablo 9.9. Araştırma Değişkenlerine İlişkin R ² Katsayıları	116
Tablo 9.10. Araştırma Değişkenlerine İlişkin F ² Katsayıları.....	117
Tablo 9.11. Araştırma Modeli Doğrudan Etki Katsayıları	119
Tablo 9.12. Araştırma Modeli Aracı Etki Katsayıları	120
Tablo 10.1. Hipotezlerin Desteklenme Durumu	130

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekiller</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1. İşyerinde Uyum Türleri	22
Şekil 3.2. Kişi-Örgüt Uyumunun Kavramsallaştırılması	28
Şekil 3.3. Schneider'in Çekim-Seçim-Yıpranma (ASA) Modeli	30
Şekil 3.4. Kişi-Örgüt Uyum Modeli	30
Şekil 3.5. Kişi-İş Uyum İş Alanları	36
Şekil 4.1. Veri-Enformasyon-Bilgi-Akıl Hiyerarşisi Piramidi	43
Şekil 4.2. Açık ve Örtük Bilgi	49
Şekil 4.3. Bilgi Dönüşümü	51
Şekil 5.1. Sanayi Devrimi	60
Şekil 5.2. Toplum 5.0'ın Gelişim Süreci	64
Şekil 6.1. Yenilikçi iş davranışında etkili olabilecek bazı bireysel unsurlar	74
Şekil 6.2. Yenilikçi iş davranışında etkili olabilecek bazı grupsal unsurlar	76
Şekil 6.3. Yenilikçi iş davranışında etkili olabilecek bazı örgütsel unsurlar	77
Şekil 6.4. Yenilikçi iş davranışının süreç ve boyutları	81
Şekil 7.1. Araştırmanın Modeli.....	93
Şekil 9.1. Yapısal Eşitlik Modeli	118
Şekil 9.2. Zhao vd. (2010)'nin Aracı Etki Karar Ağacı	121

1. GİRİŞ

Yenilik, işletmelerin uzun vadeli refah ve rekabet gücü elde etmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için kritik öneme sahiptir (Shipton vd., 2006, 405). Bu nedenle işletmelerin, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek amacıyla çalışanlarının yaratıcı ve yenilikçi davranışlarında bulunmalarını teşvik etmeleri ve bu doğrultuda farklı stratejiler benimsemeleri gerekmektedir (Karabay vd., 2020, 2). Örgütsel başarı için çalışanların yönlendirilmesi gereken bir diğer seçenek de yenilikçi iş davranışdır (Afsar ve Badir, 2016, 5). Bu bağlamda, çalışanlar fikir üretme ve bunları yeni ve daha iyi ürün, hizmet ve iş süreçleri için yapı taşları olarak kullanma becerileri sayesinde iş performanslarını arttırabilirler (De Jong ve Den Hartog, 2007, 41). Ancak yöneticiler için en büyük endişe, çalışanlar arasında yenilikçi iş davranışlarının nasıl teşvik edileceği konusudur. Yenilikçi iş davranışı yüksek düzeyde katılım, uzun vadeli bağlılık, bireyin yapmaya çalıştığı işin anlamlı olması ve iş arkadaşları arasında sosyal destek gerektirdiğinden, bu konuda izlenecek en önemli yollardan biri çalışanın ve örgütün değerleri arasındaki uyumu teşvik etmek olabilir (Afsar ve Badir, 2016, 5-6).

İşletmelerdeki çalışan performansı, işin gerekliliğine uygun becerilerin eksikliği nedeniyle düşük olma eğilimindedir. Bu durumun, çalışanların işletme tarafından beklenen iş performansı standartlarını sağlama yeteneğini etkilemesi muhtemeldir. Bu nedenle, işletmeler işe alım ve seçim sürecinde bireysel özelliklerle iş arasında uyumun belirlenmesinde zorluklarla karşılaşmaktadır (Pudjiarti ve Hutomo, 2006, 39). Bowen vd. (1991, 39), işe alım ve seçim uygulamalarında, belirli iş gerekliliklerine uyan bilgi, beceri ve yetenekler arasındaki uyumla birlikte kişisel özelliklerle örgüt kültürü arasındaki uyuma da dikkat edilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Günümüz rekabetçi iş ortamında işletmeler, hızlı teknolojik değişim, yoğun rekabet ve sürekli yenilik ihtiyacı ile giderek daha fazla karakterize olmaktadır. Teknolojinin hızla gelişmesi ve ekonomik küreselleşmeyle birlikte, işletmeler yalnızca karmaşık ve değişken bir dış çevre koşullarıyla karşı karşıya kalmıyor, aynı zamanda müşterilerin ve paydaşların çeşitli taleplerini de karşılaması gerekiyor (Huang vd., 2019, 1). Buna ek olarak, teknolojik, sosyal ve örgütsel değişimler, ürün yaşam döngüsünün kısalmasına neden olmuş ve sürekli yeniliği bir iş zorunluluğu haline getirmiştir (Afsar ve Badir, 2016, 5). Bu bağlamda, işletmelerin hem örgüt kültürü hem de iş rollerinin özel talepleriyle uyum içerisinde çalışabilen bireyleri cezbetmesi ve elde tutması beklenmektedir. Genellikle, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu olarak adlandırılan bu uyum türleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı da dahil olmak üzere çeşitli sonuçlar üzerindeki önemli etkileri nedeniyle örgütsel davranış literatüründe kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Ancak, bu uyum türlerinin bilişim sektörü bağlamında yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi yeterince araştırılmamıştır.

Yenilikçi iş davranışı, bir iş rolü, grup ve organizasyon içinde yeni fikirlerin bilinçli olarak ortaya atılması, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlanır. Bu bağlamda, yenilikçi iş davranışı teknoloji ve hızlı değişimin yönlendirdiği sektörlerde örgütsel başarının hayati bir bileşenidir. Bilişim sektörü de yeniliğin sadece faydalı değil aynı zamanda varlığını sürdürmesi ve büyümesi için gerekli olduğu sektörler arasında yer almaktadır. Bilişim sektöründeki işletmeler, dijital teknolojiyi işin tüm alanlarına entegre eden, çalışma ve değer sunma biçimlerini temelden değiştiren bir süreç olan dijital dönüşümün karmaşıklığı içindedir. Bu nedenle, çalışanlar arasında yenilikçi davranışı teşvik eden faktörleri anlamak oldukça önemli bir konudur.

Kiş-i-örgüt ve kiş-i-iş uyumu çalışanların yenilikçi iş davranışında bulunma olasılıklarını önemli ölçüde etkileyebilir. Çalışanlar örgütleri ve işleriyle yüksek düzeyde bir uyuma sahip olduklarında, yenilikçi fikirler üretmek ve uygulamak da dahil olmak üzere öngörülen görevlerinin ötesine geçen davranışlar sergileme olasılıkları daha yüksek olabilir. Ancak, uyum ve yenilik arasındaki ilişki basit olmayıp bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm gibi diğer örgütsel faktörlerden de etkilenmesi muhtemeldir.

Bilgi paylaşımının örgütlerde yenilikçi iş davranışının teşvik edilmesinde önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. İşletmelerde yeni bilginin paylaşılması, çalışanların yeni çözümler yaratmasına yardımcı olabilir. Bu kapsamda, bilginin özgürce paylaşıldığı işletmelerde çalışanların yaratıcı problem çözme ve işbirliğine dayalı yeniliğe katılma olasılığının daha fazla olması beklenmektedir. Dolayısıyla bilgi paylaşımı, kiş-i-örgüt ve kiş-i-iş uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide potansiyel bir aracı olarak görülebilir. Benzer şekilde, iş süreçlerini iyileştirmek, yeni değer önermeleri oluşturmak ve müşteri deneyimlerini geliştirmek için dijital teknolojilerin benimsenmesini içeren dijital dönüşüm de bu ilişkiye aracılık edebilir. İşletmeler dijital dönüşüm ile yenilikçi davranışlarını engelleyebilecek örgütsel yapı, kültür ve süreçlerde değişimler gerçekleştirebilir. Sonuç olarak, bilgi ve dijitalleşme yenilik süreci için kritik öneme sahip olup yenilikçi iş davranışında bulunmak için çalışanların bilgiyi edinmek ve bu bilgiyi dijital yollarla paylaşmak üzere etkileşimde bulunmaları gerekir.

Bilişim sektörü hem dünya hem de Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahip sektörlerden biridir. Sektör, sürekli değişim ve gelişim göstermektedir. Bu nedenle, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı sektörde barınabilmek ve rekabet edebilmek için hayati öneme sahiptir. Buna ek olarak, bilişim sektörü diğer sektörlerle de sıkı ilişki içerisinde. Sektörde örgütü ve işiyle uyum içerisinde çalışabilen, bilgi paylaşma konusunda istekli, dijital dönüşüm odaklı ve yenilikçi iş davranışına yatkın bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda kiş-i-örgüt uyumu, kiş-i-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı kavramlarını bilişim

sektörü açısından incelemenin sektördeki işletmelere ve teoriye büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Her ne kadar farklı sektörlerde kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolünü belirlemek amacıyla birtakım çalışmalar yapılmış olsa da (Afsar ve Badir, 2015, 263; Afsar, 2016, 104; Syafranuddin vd., 2023, 645), mevcut araştırma modelinde yer alan kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracı rolünü bilişim sektörü açısından inceleyen bir araştırmaya literatür taramalarında rastlanılamamıştır. Söz konusu bu bilgiler doğrultusunda, yöneticilerin yenilikçi iş davranışlarının sahip oldukları bilgi paylaşımı ile dijital dönüşüm algıları ve örgüt ve işleriyle uyumlarından ne düzeyde etkilendiği araştırmanın özgün değeri olarak öngörülmüştür. Bu konuda yapılan nitel ve nicel araştırmaların yetersiz olduğu göz önünde bulundurularak, son yıllarda Türkiye’de büyük gelişim gösteren bilişim sektöründe mevcut çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Mevcut çalışma giriş ile birlikte toplam on ana bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde, çalışmanın önemi ve amacı ile birlikte değişkenler hakkında kısa bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde konuyla ilgili yurtiçinde ve yurtdışında daha önce yapılmış olan çalışmalara değinilmiştir. Üçüncü bölümde kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu kavramları detaylı şekilde ele alınmıştır. Bu kapsamda, uyum kavramı ve türleri, kişi-örgüt uyumu bileşenleri, kişi-örgüt uyumu türleri, kişi-örgüt uyumuna teorik yaklaşımlar, kişi-örgüt uyumunun ölçülmesi, kişi-iş uyumu kriterleri, kişi-iş uyumu türleri ve kişi-iş uyumu öncülleri ve çıktıları gibi konulara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde bilgi paylaşımı alanında yapılan araştırmalar incelenmiş, bilgi paylaşımının hiyerarşisi, paylaşılan bilginin türleri, bilgi dönüşüm süreci, bilgi paylaşım süreci ve bilgi paylaşımını etkileyen faktörler açıklanmaya çalışılmıştır. Beşinci bölümde dijital dönüşüm kavramına yer verilmiş ve bu konuda yapılan araştırmalar doğrultusunda; dijital dönüşümün tarihçesi, dijital dönüşümün getirdiği teknolojik yenilikler, dijital dönüşümde yeni örgüt yapıları ve çalışma yaşamında dijital dönüşüm detaylandırılmıştır. Altıncı bölümde araştırmanın son değişkeni olan yenilikçi iş davranışına yer verilmiş ve bu kapsamda yenilikçi iş davranışını etkileyen unsurlar, yenilikçi iş davranışı süreçleri ve yenilikçi iş davranışının işletmeler açısından önemi gibi konular açıklanmaya çalışılmıştır. Yedinci bölümde araştırmanın ana değişkenleri arasındaki ilişkiler ve bu doğrultuda geliştirilen hipotezler ve model sunulmuştur. Sekizinci bölüm olan yöntem kısmında araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örneklemini, araştırma verilerinin analizi, araştırmanın veri toplama araçları ve araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir. Dokuzuncu bölümde araştırma bulguları yer almış olup katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin istatistiklere, araştırmada kullanılan değişkenler ile ilgili tanımlayıcı istatistiklere, araştırma değişkenlerine ait korelasyon analizine, araştırma

değişkenlerinin yapısal modeline, araştırma modelinin yol analizine ve doğrudan ve dolaylı hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Son bölüm olan sonuç ve tartışma kısmında ise araştırmadan elde edilen bulgular raporlanmıştır. Çalışma, araştırmanın teoriye ve uygulamaya yönelik katkıları, sınırlılıklar ve gelecek araştırmalara önerileri ile nihai haline getirilmiştir.



2. KONUyla İLGİLİ YAPILMIŞ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde literatürdeki kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu konulu araştırmalar ele alınmıştır. Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumuyla ilgili yurtiçindeki ve yurtdışındaki yapılan çalışmalar sınıflandırılmış ve bunlara ilişkin bilgilere değinilmiştir.

2.1. Konuyla İlgili Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar

Yapılan literatür taraması sonucunda Türkiye’de kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan veya dolaylı etkisini belirlemeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bunula birlikte, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Türkiye’de Tez Merkezi’nden elde edilen bilgiye göre, kişi-örgüt uyumu konusunu ele alan 13 doktora tezi ve 39 yüksek lisans tezi bulunurken, kişi-iş uyumu konusunu ele 4 doktora tezi ve 19 yüksek lisans tezi bulunmaktadır.

Acar (2023), çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algıları ve kişi-örgüt uyumlarını belirlemek ve algılanan güvenlik düzeylerinin kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisini ortaya koymak adına nicel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın örneklemini 3 liman işletmesinde çalışan 225 birey oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların cinsiyet ve eğitim durumları açısından güvenli davranışları, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumlarında anlamlı farklılığa neden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların güvenli davranış algıları ile kişi-örgüt uyumları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Adıgüzel (2023) çalışmasında, iş yeri maneviyatının iş performansı üzerine etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolünü nicel yöntem kullanarak ele almıştır. Araştırmada, Diyanet İşleri Başkanlığı Kayseri İl Müftülüğünde görevli 405 bireyden elde edilmiş verilerden yararlanılmıştır. Bulgulara göre kişi-iş uyumu, iş yeri maneviyatının iş performansına etkisinde aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Akbaşı (2010) doktora tez çalışmasında, Kayseri mobilya sanayi sektöründe faaliyet gösteren 9 büyük ölçekli işletmeye anket uygulamıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, örgütsel etik iklimin kişisel çıkar türü ile kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer taraftan, bir başka örgütsel etik iklim türü olan verimlilik ile kişi-örgüt uyumu arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Akkuş (2020), Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 461 öğretmen üzerine yaptığı bir araştırmada kişi-örgüt uyumunun, iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna etkisini nicel yöntemle ele almıştır. Araştırma bulgularına göre, kişi-örgüt uyumu öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerini yükselttiği görülmüştür. Kişi-örgüt uyumu ile iş-aile çatışması arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca, iş-

aile çatışması, bireylerin yaşam doyumlarını negatif yönde etkilediği de araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Akman (2021) çalışmasında, kişi-iş uyumunun çalışan performansı üzerindeki etkisini ele almıştır. Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada, 226 bireyden toplanmış verilerden faydalanılmıştır. Bulgulara göre, kişi-iş uyumunun algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışadönüklüğün biçimlendirici etkilerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Aksoy (2020) tarafından nicel yöntemle başvurulmuş yapılan çalışmada, algılanan örgüt yapısı, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun iş tatmini ve işe kenetlenme üzerine olan etkisi ele alınmıştır. Araştırmada, İstanbul'da faaliyet gösteren 4-5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların görüşleri alınmıştır. Bu bağlamda, 570 çalışandan anket yoluyla veri elde edilmiştir. Sonuçlara göre, algılanan örgüt yapısı, kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve işe kenetlenme değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, algılanan örgüt yapısı ile iş tatmini ve işe kenetlenme ilişkisinde kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üstlendiği ortaya konulmuştur.

Altıntaş (2019) çalışmasında, Ankara'da bir özel firmada 111 çalışan üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemiyle dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda; kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü test etmek için geliştirilen hipotez desteklenmiştir. Buna ek olarak, değişkenler arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ateş (2020), 446 AR-GE şirketi çalışanı üzerine yapmış olduğu çalışmasında, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide kişilerarası çatışmanın düzenleyici etkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ancak, kişilerarası çatışmanın düzenleyici bir etkisinin olduğuyla ilgili geliştirilen hipotez desteklenmemiştir.

Atılmış (2023) çalışmasında, kamu ve özel sektörde çalışan 1328 bireye anket uygulamış ve elde edilen veriler doğrultusunda kişilik özellikleri ile kişi-iş, kişi-yönetici, kişi-çalışma grubu ve kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

Aydın (2020), kişi-iş uyumunun tükenmişliğe etkisini ele almıştır. Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada, tekstil sektörü çalışanlarından toplanan verilerden faydalanılmıştır. Sonuçlara göre, kişi-iş uyumu tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarını negatif yönde etkilerken, kişisel yeterlilik boyutu üzerinde ise istatistiksel açıdan anlamlı bir etki tespit edilememiştir.

Aydoğan Güleriyüz (2020) yüksek lisans tez çalışmasında, kişi-örgüt uyumu ile örgüt kültürü değişkenleri arasındaki ilişkiyi nicel yöntemle ele almıştır. Bunun için

Ankara’da bankacılık sektöründe 345 çalışandan anket yoluyla veril elde edilmiştir. Araştırmada değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Aykut (2020) çalışmasında, Erzurum’da özel eğitim kurumlarında 217 eğitimci üzerinde yapmış olduğu anket yöntemiyle örgütsel özdeşleşme ve iş stresi arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, örgütsel özdeşleşme ile iş stresi ve kişi-örgüt uyumu ile iş stresi arasında negatif yönlü, örgütsel özdeşleşme ile kişi-örgüt uyumu arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, aracı etkinin test edilmesi amacıyla oluşturulan hipotez de araştırmanın sonucu doğrultusunda desteklenmiştir.

Ayrık Özgöç (2019) çalışmasında, yeni iş fırsatları, sosyal destek, öz yeterlilik ve kişi-örgüt uyumu kavramlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini nicel yöntem kullanarak incelemiştir. Bu bağlamda, Trakya bölgesinde faaliyet gösteren bir işletmenin 340 çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, sosyal desteğin yetersiz olmasına bağlı olarak işten ayrılma niyetinin yaygınlaştığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, işten ayrılma niyetinin azaltılması için işe alım aşaması ve iş sürecinde çalışan bireyler ile örgüt değerleri arasındaki uyumun yükseltilmesi gerektiği soncuna ulaşılmıştır.

Bıyık (2021) yapmış olduğu çalışmasında, örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık ve bireysel yenilikçiliğe etkisinde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel desteğin aracı rolünü nicel yöntem kullanarak incelemiştir. Bunun için teknokent/teknopark çalışanlarından elde ettiği 645 anket verisinden faydalanılmıştır. Sonuçlara göre; örgüt kültürünün destekleyici kültür ve yenilikçi kültür alt boyutlarının bireysel yaratıcılık, bireysel yenilikçilik, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel destek değişkenlerini istatistiksel açıdan anlamlı olarak etkilerken, bürokratik kültür alt boyut ile kişi-örgüt uyumu ve örgütsel destek arasından herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanılamamıştır. Ayrıca, örgüt kültürünün bireysel yaratıcılığa ve yenilikçiliğe etkisinde kişi-örgüt uyumunun tam aracılık rolü üstlendiği, buna karşın örgütsel desteğin herhangi bir aracılık rolü üstlenmediği saptanmıştır.

Büyükyılmaz (2019), kişi-iş uyumu ile etik tutum algıları arasındaki ilişkiyi nicel araştırma yöntemi kullanarak ele almıştır. Araştırmada, Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde çalışan muhasebe meslek mensuplarından elde edilmiş verilerden faydalanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, kişi-iş uyumunun alt boyutlarından ihtiyaç-tamamlama uyumu, algılanan etik tutumunun alt boyutlarının tamamı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, kişi-iş uyumun bir diğer alt boyutu olan talep-yetenek uyumu ise etik tutum algısının dürüstlük alt boyutu dışında diğer boyutlarını istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde etkilemiştir.

Can (2019) çalışmasında, Karaman ilinde 180 banka çalışanı üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemi ile kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Araştırma bulgularına göre, her iki uyum türünün

örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Çam (2019), kişi-örgüt uyumunun görev ve bağlamsal performans arasındaki ilişki ve bu ilişkideki iş tutumlarının aracılık rolünü nicel yöntem kullanarak incelemiştir. Araştırmayı Marmara bölgesinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör çalışanlarından elde ettiği verilerden yararlanarak gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler sonucunda, kişi-örgüt uyumu ile görev ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve bu ilişkide iş tutumlarının aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır.

Çiçek (2018) çalışmasında, özdeşleşme ve kişi-örgüt uyumunun sağlanmasında kurum kültürü ve organizasyonel yapının etkisini nicel araştırma yöntemi kullanarak ele almıştır. Bunun için 436 beyaz yakalı çalışandan anket yoluyla veri elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, vizyon-müşteri odaklı esneklik ve koordinasyon, takım çalışması, yetenek geliştirme-örgütsel öğrenme, stratejik plan ve kurum içi işbirliği-talep izleme kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde, paylaşılan vizyon ve iş usulleri/değerleri ise kişi-örgüt uyumunu negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Demir Çelik (2022), kişi-iş uyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi nicel araştırma yöntemi kullanarak ele almıştır. Araştırmada, yeni mezun durumunda olan 398 hemşire adayının görüşüne başvurulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, kişi-iş uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Derman (2020), Ankara'da özel okullarda çalışan 219 öğretmen üzerine yaptığı bir araştırmada, kişi-örgüt uyumunu belirlemede kişilik testlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, öz disiplin ve uyumluluğun iş tatminini pozitif yönde, açıklık ve dışa dönüklüğün ise iş tatminini negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, yaş ve kıdem ile iş tatmini arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Durak (2022), doktora tezinde Kayseri ili OSB'de 501 çalışana anket uygulamıştır. Çalışmanın bulguları; teknolojik yatkınlık, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumlarının değişime direnci açıklayan önemli bir etken olduğunu ortaya koymuştur.

Endirlik (2019) çalışmasında, Kayseri'de 330 banka çalışanı ile yapmış olduğu anket yöntemi ile işe adanmışlığın kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Sonuçlar, işe adanmışlığın kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Eroğlu (2020), iş yükü ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü nicel araştırma yöntemiyle incelemiştir. Araştırma, kamu kuruluşunda çalışan 581 bireyden toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini aynı yönde, iş tatmininin ise işten ayrılma niyetini aksi yönde etkilediği görülmüştür. Kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü test etmek amacıyla oluşturulan hipotez de desteklenmiştir.

Ezer (2017), kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini nicel araştırma yöntemi kullanarak değerlendirmiştir. Araştırmada, Batman ili konaklama

sektörü çalışanlarından elde edilen verilerden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kişi-örgüt uyumunun bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak, kişi-örgüt uyumu ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Gençay (2023), kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel çekiciliğin aracı rolünü nicel yöntem kullanarak incelemiştir. Manisa ilinde bulunan bir fabrika çalışanlarından elde edilen veriler sonucunda, kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde, örgütsel özdeşleşme düzeyini ise pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Guliyeva (2018), psikolojik sözleşme, kişi-örgüt uyumu, örgütsel çekicilik ve duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkiyi nicel bir yöntemle ele almıştır. Bunun için Türkiye ve Azerbaycan'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin görüşlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sözleşme ile kişi-örgüt uyumu ve örgütsel çekicilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Gül (2019), kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini nicel araştırma yöntemi kullanarak incelemiştir. Bu bağlamda, 377 kamu görevlisinden anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Gülgönül (2023) çalışmasında, kişi-örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisini incelemek amacıyla, Balıkesir Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan 300 sağlık çalışanına anket yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda, kişi-örgüt uyumu ile yeşil örgütsel davranışların alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Gür (2014) çalışmasında, 160 kamu ve özel havacılık çalışanı üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemi ile örgütsel bağlılığın iş tatmine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü değerlendirmiştir. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş tatmini ve kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının iş tatmini üzerine etkisinde kişi-örgüt uyumu aracılık rolü üstelenmiştir.

Gürcü (2023) doktora tezinde, uygulanan eğitim ile geliştirme faaliyetlerinin kişi-örgüt uyumu ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu amaçla kurumsal akademilerde eğitim ve geliştirme faaliyetlerine bulunan 402 çalışandan veri toplamıştır. Verilerden elde edilen sonuçlara göre, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin bireysel iş performansı ve kişi-örgüt uyumunun değer uyumu alt boyutu üzerindeki etkisinde meşruiyetin pozitif yönlü düzenleyici bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Gürsel (2022) çalışmasında, kamu yararına bağlılığın iş tatmini ile ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü nicel yöntem kullanarak ele almıştır. Bu bağlamda, 333 kamu çalışanından veri elde edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, araştırmada yer alan değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bunun ek

olarak, kamu yararına bağıllık ile iş tatmini ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Haktanır (2023), kişi-iş uyumunun iş yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Nicel araştırma yöntemleri kullanılan çalışmada, 536 özel sektör çalışanından toplanan verilerden yararlanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, bireylerin kişi-iş uyum düzeyleri yükseldikçe iş yaşam dengeleri de olumlu yönde değişiklik göstermiştir.

İşık (2023) çalışmasında, kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık üzerine etkisini nicel araştırma yöntemi kullanarak incelemiştir. Bunun için Çanakkale ilinde faaliyet gösteren 301 muhasebeciden veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından nezaket, vicdanlılık ve sivil erdemi anlamlı olarak etkilediği görülmüştür.

İpek (2020) çalışmasında, duygusal emek ile tükenmişlik ilişkisinde kişi-iş uyumunun aracılık etkisini nicel araştırma yöntemi kullanarak incelemiştir. Bu bağlamda, 209 kabin ekibi çalışanlarına anket uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, duygusal emek ve tükenmişlik arasındaki ilişkide kişi-iş uyumunun aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

İpek (2021) çalışmasında, işveren markası ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünün belirlenmesi için nicel yöntemlere başvurmuştur. Bu bağlamda, veri toplanması için beyaz yakalı çalışanlar ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; işveren markasının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca, bu etkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü test etmek amacıyla oluşturulan hipotez desteklenmiştir.

Kale ve Pektaş (2018), kişi-iş uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasındaki etkide işe katılmanın aracı rolünü incelemişlerdir. Nicel yöntem kullanılan araştırmada, Kapadokya'da faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarından elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Sonuçlar, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini göstermiştir.

Kalyoncu (2019) çalışmasında, kişi-örgüt uyumunun kurum içi algılanan adalet ve çalışan bağıllığı üzerindeki etkisini nicel yöntem kullanarak incelemiştir. Bu doğrultuda, Türkiye'nin önde gelen havacılık şirketlerinden birinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumu ile algılanan örgütsel adalet ve örgütsel bağıllık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Karagöz (2022), dönüşümcü liderlik, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve özgecilik değişkenleri arasındaki ilişkiyi nicel yöntemle incelemiştir. Veriler, Türkiye'de bir bakanlığın genel merkezinde görev yapan 440 çalışandan elde edilmiştir. Araştırma sonucunda; çalışmada yer alan değişkenlerin tamamı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, işyerinde kişi-örgüt uyumunun artması çalışanların iş tatminlerini yükselttiği sonucuna varılmıştır.

Keskin (2015), mobbingin kişi-iş uyumu üzerindeki etkisini incelemiştir. Nicel yöntemler kullanılan araştırmada, veriler kamu kurumu çalışanlarından elde edilmiştir. Sonuçlara göre, mobbingin kişi-iş uyumu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kızıl (2020) çalışmasında, kişi-iş uyumu, kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi nicel bir yöntem kullanarak incelemiştir. Araştırmada, çeşitli özel kurum çalışanlarından toplanmış verilerden faydalanılmıştır. Sonuçlara göre, çalışanların işleriyle uyumu arttıkça kariyerlerine olan bağlılıkları da aramaktadır. Ayrıca, kişi-iş uyumunun öz yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir.

Lelebici (2022) çalışmasında, İstanbul ili devlet hastanelerinde 711 sağlık çalışanı üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemi ile kişi-iş uyumu bağlamında yöneticilerin mentorluk fonksiyonlarının, çalışanların duygusal emek davranışları ile iş doyumları üzerine etkisini değerlendirmiştir. Araştırma sonucunda, kişi-iş uyumunun yüzeysel duygusal emek, içsel ve dışsal iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Ancak, kişi-iş uyumu ile derinlemesine duygusal emek arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Moripek (2016), kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi nicel araştırma yöntemi kullanarak değerlendirmiştir. Bunun için havacılık sektörü çalışanlarından elde edilen verilerden faydalanılmıştır. Sonuçlar kişi-örgüt uyumunun, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve genel olarak örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Obakan (2019), kişi-iş uyumunun işe adanmışlık üzerindeki etkisini nicel araştırma yöntemi kullanarak incelemiştir. Anket tekniği kullanılan araştırma sonucunda, kişi-iş uyumunun işe adanmışlık düzeyini arttırdığı tespit edilmiştir.

Oktay (2020) çalışmasında, İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan 217 birey üzerinde yapmış olduğu anket çalışması ile kişi-iş uyumunun çalışan öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Nicel araştırma yöntemi kullanılan araştırmanın sonuçlarına göre, kişi-iş uyumu yüksek olan çalışanların öz-yeterlilik algıları aynı yönde anlamlı olarak değişmektedir.

Öncel (2024) çalışmasında, psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü incelemek amacıyla nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Bu bağlamda, 270 çalışandan toplanan verilerin sonucuna göre, psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı ve kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Ayrıca, psikolojik sermaye ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.

Özcelik (2011) çalışmasında, kişi-örgüt uyumu ve etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisini nicel araştırma yöntemi kullanarak ele almıştır. Bu doğrultuda 180 hemşireden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, kişi-örgüt

uyumunun örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak, hemşirelerin etik iklim algılarının duygusal ve normatif bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2017) çalışmasında, İzmir’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 264 öğretmen üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemi ile lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü incelemiştir. Sonuçlar kişi-örgüt uyumunun, lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansı üzerindeki etkisinde aracılık rolünün olduğunu göstermiştir.

Özgen (2016) çalışmasında, örgütsel adalet ve sinizm ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun rolünü nicel araştırma yöntemi kullanarak ele almıştır. Bu çerçevede, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 1000 öğretmenden elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Bulgulara göre, kişi-örgüt uyumunun sinizm üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Ancak, algılanan örgütsel adalet düzeyi ile sinizm ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek adına oluşturulan hipotez desteklenmemiştir.

Özyiğit (2022) çalışmasında, kamu ve özel sektörde 402 çalışan üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemi ile iş biçimlendirme ile iş performansı arasındaki ilişkide kişi-iş uyumunun aracılık rolünü nicel araştırma yöntemi kullanarak değerlendirmiştir. Yapılan analizler sonucunda; iş biçimlendirme ile kişi-iş uyumu arasında aynı yönlü, kişi-iş uyumu ile iş performansının rol dışı performans arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, iş biçimlendirme ile rol içi performans arasındaki ilişkide kişi-iş uyumunun aracı rolü bulunmazken, iş biçimlendirme ile rol dışı performans arasındaki ilişkide kişi-iş uyumu aracılık rolü üstelenmiştir.

Sidal (2022) doktora tez çalışmasında, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin kişi-örgüt uyumu ile ilişkisini incelemiştir. Ayrıca, bu ilişkide etik liderliğin düzenleyici rolü ele alınmıştır. Araştırmanın evrenini İzmir ilindeki konaklama işletmeleri oluşturmuştur. Araştırma sonuçları; etik liderliğin kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığa etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Sözber (2019) çalışmasında, 243 çalışan üzerine uygulamış olduğu anket yöntemi ile algılanan dışsal prestij, iş becerikliliğinin ve kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerindeki etkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda, algılanan dışsal prestij, iş-aile çatışması arasında negatif yönlü, iş becerikliliği ve iş-aile çatışması arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, iş becerikliliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide algılanan kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü test etmek amacıyla oluşturulan hipotez ise desteklenmemiştir.

Şenel (2021) nicel araştırma yöntemi kullandığı çalışmasında, Kişi-iş uyumu ve işe tutulma ilişkisi ve bu ilişkideki iş biçimlendirmenin aracı rolünü incelemiştir.

Araştırmada, Türkiye'nin çeşitli illerinde bulunan banka çalışanlarından elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, kişi-iş uyumunun hem işe tutulma hem de iş biçimlendirme üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğunu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kişi-iş uyumunun işe tutulma üzerindeki etkisinde iş biçimlendirmenin aracılık ettiği saptanmıştır.

Tamhor (2022), kişi-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini nicel bir yöntemle incelemiştir. Bu amaçla, Irak'ta çeşitli iş kollarında çalışan 400 bireyden veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda; kişi-örgüt uyumunun duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı, işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tuna (2014), kişi-örgüt uyumunun bağlamsal performans ve örgütsel etkinlik üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici etkisi belirlemek adına 200 beyaz yaka çalışan üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucuna göre; bağlamsal performans, işe tutkunluk, örgüt iklimi ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel etkinlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sonuçlar, örgüt iklimi ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel etkinliği açıklamada daha yüksek bir orana sahip olduklarını göstermiştir.

Turan (2023) çalışmasında, Nevşehir ilinde balonculuk sektöründe 261 çalışan üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemi ile dayanıklılığın, duygusal emek üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolünü ele almıştır. Bulgulara göre, dayanıklılığın duygusal emeğin derinden rol yapma ve doğal duygular alt boyutları üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü üstlenirken, yüzeysel rol yapma üzerindeki etkisinde ise kişi-iş uyumunun aracılık rolünün olmadığı saptanmıştır.

Türkoğlu (2020) çalışmasında işveren markasının kişi-örgüt uyumuna etkisini nicel yöntemle incelemiştir. Bu bağlamda, ilaç firmalarında çalışan 372 bireyden veri elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, işveren markası alt boyutlarından sadece fayda değerinin kişi-örgüt uyumuna olumlu etkisinin olduğu görülmüştür.

Ucar vd. (2021), kişi-örgüt uyumu ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin aracı rolünü nicel yöntem kullanarak incelemiştir. Araştırma verileri İstanbul'da çalışan 969 bireyden elde edilmiştir. Sonuçlar, kişi-örgüt uyumunun hem psikolojik sahiplenme hem de yaratıcı davranış üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Buna ek olarak, kişi-örgüt uyumunun yaratıcı davranış üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin tam aracı bir etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir.

Uçanok (2008) doktora tez çalışmasında, çalışma değerleri, çalışmanın merkeziliği ve kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini nicel araştırma yöntemi kullanarak incelemiştir. Araştırmada KOBİ'lerde çalışanlardan elde edilmiş verilerden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, kişi-iş uyumunun şartlı rolünün zayıf olduğu saptanmıştır.

Uğur (2022), Kişi-iş, kişi-örgüt, kişi-yönetici ve kişi-ekip uyumunun işten ayrılma niyetine etkisinde işe yabancılaşmanın aracı rolünü nicel yöntem kullanarak incelemiştir. Bu amaçla 423 çalışan görüşüne başvurulmuştur. Sonuç olarak, söz konusu uyum türleri ile işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma arasında negatif, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma arasında ise pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, uyum türlerinden kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın kısmi aracı; kişi-yönetici ve kişi-ekip uyumunun işten ayrılma niyetine etkisinde ise tam aracı rolü olduğu belirlenmiştir.

Waqar (2021) yapmış olduğu çalışmada kişi-örgüt uyumunun iş stresi ve iş tatmini üzerindeki etkisini nicel bir yöntemle ele almıştır. Bunun için Pakistan'da görev yapan 291 çağlık çalışanından veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumunun çalışanların iş tatminini artırırken, iş streslerini ise azalttığı saptanmıştır.

Ya (2019) çalışmasında, kurumsal sosyal sorumluluk algısının işe adanmışlık üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü nicel araştırma yöntemi kullanarak incelemiştir. Bu bağlamda, Türk ve Kamboçyalı 317 çalışana anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kişi-örgüt uyumu algıları ülkelere göre farklılık göstermiştir. Ayrıca, kişi-örgüt uyumunun yüksek olması çalışanların işe adanmışlık düzeylerini de arttırdığı görülmüştür.

Yaşar (2009) çalışmasında, 13 farklı sektörde faaliyet gösteren işletmelerde 196 çalışan üzerinde uygulamış olduğu anket ile insan kaynakları uygulamalarının algılanan yeterliliği, kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu ve kaygı arasındaki ilişkiyi nicel araştırma yöntemi kullanarak incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, insan kaynakları uygulamaları yeterli algılandıkça, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumlarının yükseldiği tespit edilmiştir.

Yazıcı (2018), kişi-iş uyumunun akademik personel performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Nicel yöntem kullanılan çalışmada, 455 akademisyenden elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin kişi-iş uyumları ile akademik teşvik puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yazıcı (2024), içsel pazarlama uygulamalarının kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisinde çalışanların adalet algısının aracı, iç girişimcilik özelliklerinin ise düzenleyici rolünü araştırmak amacı ile nicel bir çalışma gerçekleştirmiştir. Verileri telekomünikasyon sektöründe 658 çalışandan elde edilen araştırmanın sonuçlarına göre, içsel pazarlamanın eğitim ve gelişim, ücret ve ödüllendirme, güçlendirme, iç iletişim alt boyutlarının kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu; esnek çalışma alt boyutu ile kişi-örgüt uyumu arasında ise istatistiksel açıdan herhangi bir anlamı ilişki olmadığı saptanmıştır.

Yetim (2019), Kayseri ilinde özel hastane çalışanları üzerine yaptığı bir çalışmada, kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Nicel yöntemle yapılan araştırma doğrultusunda 485 sağlık çalışanından veri

toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, kişi-örgüt uyumunun psikolojik sermaye ve umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yıldırım (2021) çalışmasında, Kütahya’da faaliyet gösteren bir işletme çalışanlarının kişi-örgüt uyumları ile örgütsel sosyalizasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi nicel bir yöntemle incelemiştir. Bu doğrultuda 149 çalışana anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, araştırmada yer alan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yıluzar (2016) çalışmasında, 400 sağlık çalışanı üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemi ile kişi-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Yapılan analizler sonucunda, kişi-örgüt uyumunun işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

2.2. Konuyla İlgili Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar

Abdul Hamid ve Yahya (2016), kişi-iş uyumunun işe tutulma üzerindeki etkisini nicel bir araştırma yöntemiyle ele almışlardır. Araştırmada, Malezya’da görev yapan 268 mühendisten elde edilen verilerden faydalanılmıştır. Sonuçlar, kişi-iş uyumunun işe tutulmayı anlamlı ve olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Afsar (2016), kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı davranışının aracılık etkisini incelemiştir. Nicel araştırma yöntemi kullanılan araştırmada, Tayland’ın üç devlet hastanesinde toplam 357 hemşire ve 71 doktordan elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, bir hemşirenin kişi-örgüt uyumu algısı hem kendi meslektaşları hem de doktorların yenilikçi iş davranışı düzeyleri ile pozitif bir ilişkiye sahiptir. Ayrıca, bilgi paylaşımı davranışı bu ilişkide kısmi bir aracılık görevi üstlenmiştir.

Afsar vd. (2015) çalışmalarında, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini yenilikçilik güveni yoluyla incelemişlerdir. Araştırmada, toplamda 459 çalışan ve yöneticiden elde edilen veriden yararlanılmıştır. Sonuçlar, çalışanların iş ve örgüt uyumlarıyla ilgili algılarının yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediğini ve bu ilişkilerin yenilikçilik güveni tarafından aracılık edildiğini göstermiştir.

Afsar ve Badir (2015) çalışmalarında, bilgi paylaşımı davranışının, kişi-örgüt uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisini incelemişlerdir. Nicel yöntemle yapılan araştırmanın verileri, Çin’in önde gelen beş otelinde 463 çalışan ve 65 süpervizörden toplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, bilgi paylaşım davranışı, kişi-örgüt uyumu ve yenilikçi iş davranışı ile olumlu yönde ilişkilidir. Ayrıca,

bilgi paylaşımı davranışı, kişi-örgüt uyumu ve yenilikçi iş davranışı arasında kısmi bir aracı görev üstelenmiştir.

Afsar ve Badir (2016), kişi-örgüt uyumu ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolünü nicel yöntem kullanarak ele almışlardır. Araştırmanın verileri Çin'deki iki bilgi yoğun endüstride 448 çalışan ve 79 yöneticiden toplanmıştır. Çalışmanın sonuçları; çalışan ve yöneticilerin kişi-örgüt uyumu algıları ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bu ilişkide psikolojik güçlendirmenin kısmi bir aracılık rolü oynadığını göstermiştir.

Ahmed Hamza El-Garf ve Saad Mohamed (2023), bilişim teknolojileri sektöründe kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişki ve çalışan performansına etkilerini incelemişlerdir. Araştırma verileri, nicel araştırma yaklaşımı kullanılarak 333 çalışandan toplanmıştır. Sonuçlar, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun çalışan performansı üzerinde önemli ölçüde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumu algısına sahip yeni çalışanların iş tatmini ve daha düşük bir işten ayrılma niyeti yaşadığı tespit edilmiştir.

Akmal ve Mehmood (2022) çalışmalarında, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyon ve yaratıcı öz yeterliğin seri aracılık etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın verileri Pakistan'da çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 22 şirketten toplanmıştır. Sonuçlar, kişi-iş uyumunun, seri araçlar olarak içsel motivasyon ve yaratıcı öz yeterlilikle doğrudan ve dolaylı olarak yenilikçi çalışma davranışını önemli ölçüde ve olumlu şekilde etkilediğini göstermiştir.

Bhatt vd. (2024), bilişim sektörü çalışanları üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemiyle kişi-iş uyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Sonuçlar, kişi-iş uyumu yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur.

Carless (2005), kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu ile örgütsel çekim, iş teklifini kabul etme niyeti ve gerçek iş teklifi kararı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışmanın verileri iş başvurusunda bulunan 193 bireyden elde edilmiştir. Bulgular, kişi-iş ve kişi-örgüt uyum algılarının iş seçiminin farklı aşamalarında çekimi etkilediğini göstermiştir. Kişi-iş ve kişi-örgüt uyumu algıları ile iş teklifini kabul etme niyeti arasındaki ilişkide örgütsel çekimin kısmi aracılık rolü de araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Huang vd. (2019), kişi-iş uyumu ve yenilikçilik davranışı arasındaki ilişkide işe katılmanın aracı, mesleki bağlılığın ise düzenleyici rolünü nicel yöntem kullanarak incelemişlerdir. Araştırmada oluşturulan hipotezler, Çin'de bilişim sektöründe faaliyet gösteren 30 işletmenin 474 çalışanından oluşan bir örneklem kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlar, kişi-iş uyumunun, iş katılımını artırarak yenilikçilik davranışını etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca mesleki bağlılığın, kişi-iş uyumunun hem iş katılımı hem de yenilikçilik davranışı üzerindeki olumlu etkisini güçlendirdiği görülmüştür.

Jawad vd. (2013), kişi-iş ve kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi nicel araştırma yöntemleri kullanarak değerlendirmiştir. Araştırma verileri Pakistan'da banka ve telekomünikasyon sektörlerinde çalışan 307 bireyden toplanmıştır. Sonuçlar, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Kodden ve Groenvelde (2019) çalışmalarında, kişi-örgüt uyumu ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide işe tutulmanın aracı rolünü incelemiştir. Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada, 343 bilişim sektörü çalışanından veri elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, değişkenler arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide işe tutulmanın aracı rolü de bulunmuştur.

Nawaz ve Usman (2018) çalışmalarında, Pakistan'da 200 özel banka çalışanı üzerinde uygulamış oldukları anket yöntemiyle kişi-örgüt uyumunun işgören yenilikçiliği üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Bulgulara göre, işgören yaratıcılığı kişi-örgüt uyumuna bağlı olarak değişmektedir.

Nazary vd. (2019) çalışmalarında, İran'da Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı 335 yönetici üzerinde uygulamış olduğu anket yöntemiyle kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü değerlendirmiştir. Araştırma sonuçları; kişi-iş ve kişi örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda yazarlara, yenilikçi iş davranışlarını artırmak için hem kişi-iş hem de kişi-örgüt uyumuna vurgu yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Park ve Hai (2024) çalışmalarında, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide pozitif etkinin aracılık rolünü incelemiştir. Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada, Çin'deki 248 otel çalışanından üç farklı zaman diliminde toplanan verilerden yararlanılmıştır. Sonuçlar, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun pozitif etki yoluyla örgütsel bağlılığı dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymuştur.

Pudjiartı ve Hutomo (2020) çalışmalarında, kişi-iş, kişi-örgüt ve kişi-grup uyumunun yenilikçi iş davranışı ve iş performansı üzerindeki etkisi nicel yöntemle incelemiştir. Araştırmada, metal sektöründe faaliyet gösteren KOBİ çalışanların görüşlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçları kişi-iş, kişi-örgüt ve kişi-grup uyumunun yenilikçi iş davranışı ve iş performansı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Rahman vd. (2022) çalışmalarında, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı ve işgören performansı üzerindeki etkisi ve kişi-örgüt uyumunun işgören performansı üzerindeki etkisinde yenilikçi iş davranışının aracı rolünü incelemiştir. Araştırma verileri Endonezya'da bankacılık sektöründe çalışan 210 bireyden toplanmıştır.

Sonuçlar, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı ve işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, yenilikçi iş davranışının, kişi-örgüt uyumunun işgören performansı üzerindeki etkisinde aracı rol oynayıp oynamadığını belirlemek adına oluşturulan hipotez de desteklenmiştir.

Rajper vd. (2020), sağlık sektörü çalışanları üzerinde uygulamış oldukları anket yöntemiyle, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini değerlendirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu ve iş performansı değişkenleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Samson (2020) çalışmasında, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ve bu etkide psikolojik anlamlılık ve yönetime duyulan güvenin aracı rolünün incelemiştir. Araştırmanın verileri, Pakistan'daki çeşitli özel hastanelerde çalışan 297 katılımcıdan nicel araştırma yaklaşımı kullanılarak toplanmıştır. Sonuçlar, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, çalışanların kişi-iş uyumu ile yenilikçi iş davranışları arasında psikolojik anlamlılığın aracılık rolü sonuçlarla da desteklenirken, yönetime olan güvenin düzenleyici olarak bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Shimizu (2023), algılanan kişi-iş uyumu ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolünü incelemiştir. Nicel yöntemle yapılan çalışmada, 94 çalışan bireyden elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Çalışmanın sonuçları psikolojik güçlendirmenin, özellikle anlam ve etki boyutları aracılığıyla, algılanan kişi-iş uyumu ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir.

Sudibjo ve Prameswari (2021) çalışmalarında, dönüşümsel liderlik, kişi-örgüt uyumu ve bilgi paylaşım davranışının öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini ve bilgi paylaşım davranışı ile kişi-örgüt uyumunun aracı değişkenler olarak rolünü incelemiştir. Araştırmaya, Endonezya, Güney Cakarta'daki 260 özel ilköğretim öğretmeninden toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, dönüşümsel liderliğin yenilikçi iş davranışını doğrudan olumlu yönde etkilemediğini; ancak dönüşümsel liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin bilgi paylaşım davranışı yoluyla olumlu hale geldiğini göstermiştir. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu ve bilgi paylaşım davranışının yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediği gösterilmiştir; ancak aracı değişken, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini artırmamıştır.

Suryosukmono vd. (2022), yenilikçi davranış aracılığıyla görev performansı üzerinde kişi-iş uyumu ve algılanan örgütsel desteğin aracı etkisini incelemiştir. Araştırma verileri, Endonezya'nın batı kesimindeki en büyük eyaletlerden biri olan Bengkulu İl Hükümeti'nde çalışan 155 personelden elde edilmiştir. Araştırmada, kişi-iş uyumunun örgütsel bağlılık ve görev performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Ayrıca, kişi-iş uyumunun görev performansı üzerindeki etkisinde yenilikçi iş

davranışının aracılık rolü üstelendiği tespit edilmiştir. Ancak, aracı rolün katsayıları doğrudan yolun katsayılarından daha düşüktür.

Suwanti ve Udin (2020) çalışmalarında, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırmada, Endonezya banka sektöründe çalışan 134 bireyden elde edilen verilerden faydalanılmıştır. Bulgulara göre, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu ile yenilikçi iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tahir vd. (2022) çalışmalarında, Umman perakende sektöründe yönetsel yaratıcılığın bir yordayıcısı olarak kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumunun rolünü araştırmıştır. Bu bağlamda, Umman perakende sektöründe çalışan 180 yöneticiden veri toplanmıştır. Sonuçlar, kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu ve mesleki bağlılığının yönetsel yaratıcılıkla pozitif ilişkili olduğunu; psikolojik güvenliğin yönetsel yaratıcılık üzerindeki etkisinin ise önemsiz olduğunu göstermiştir. Aracılık analizi sonuçlarına göre ise mesleki bağlılığının, kişi-örgüt uyumunun yönetsel yaratıcılık üzerindeki etkisini; psikolojik güvenliğin ise kişi-iş uyumunun yönetsel yaratıcılık ilişkisi üzerindeki etkisini güçlendirdiğini göstermektedir.

Tang vd. (2021) çalışmalarında, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini değerlendirmişlerdir. Nicel yöntemler kullanılan araştırmada, Çin'in sekiz büyük yüksek teknoloji endüstrisinden 697 çalışan incelenmiştir. Sonuçlar, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkileyen önemli faktörler olduğu ve bunun da çalışanların işlerinde yenilik yapma isteklerini artırdığını ortaya koymuştur.

Therasa ve Vijayabanu (2016), bilişim teknolojisi çalışanları arasında kişi-iş uyumluluğuna katkıda bulunan temel faktörleri ve kişi-iş uyumluluğunun işe bağlılığa yönelik ilişkisini ve etkisini incelemişlerdir. Araştırmada, Hindistan bilişim sektöründe çalışan 300 bireyden toplanan verilerden yararlanılmıştır. Sonuçlar, bilişim teknolojisi çalışanları arasında işe bağlılığın yaratılmasından sorumlu olan başlıca faktörler; insan kaynakları politikaları ve stratejileri, ücret ve yan haklar, çalışma özerkliği ve çalışan gelişimidir.

Wijaya (2024), nicel bir yaklaşım izleyerek yenilikçi güven yoluyla kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ele almıştır. Araştırmaya Hanjaya Mandala Sampoerna şirketinde çalışan 184 birey dahil edilmiştir. Sonuçlar, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun hem yenilikçi güven hem de yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde yenilikçi güvenin aracılık rolünün olduğu da tespit edilmiştir.

Zhou (2024) çalışmasında, kişi-örgüt uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide işyeri maneviyatı ve kapsayıcı liderliğin aracı ve düzenleyici

rolünü incelemiştir. Araştırmada, Çin'in başkenti Pekin'de faaliyet gösteren 9 yapay zeka işletmesinde teknik ve AR-GE elemanlarından elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Bulgular, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı ve işyeri maneviyatı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işyeri maneviyatının aracı ve kapsayıcı liderliğin ise düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.



3. KİŞİ-ÖRGÜT VE KİŞİ-İŞ UYUMU

3.1. Uyum Kavramı ve Türleri

Bireyler ile iş çevrelerinin bazı yönleri arasındaki uyumu ifade eden kişi-çevre uyumu kavramı (Kristof-Brown, 2007, 615), uzun bir süre boyunca hem akademisyenler hem de uygulayıcılar için önemli ve ilgi çekici bir çalışma konusu olmuştur (Rounds vd., 1987; Edwards, 1991; Caplan ve Van Harrison, 1993; Hesketh ve Gardner, 1993; Edwards, 1996; Edwards vd., 1998; Kristof-Brown, 2000; Cable ve DeRue, 2002; Saks ve Ashforth, 2002; Kristof-Brown vd., 2005). Kavram Kurt Lewin'in "davranış hem birey hem de çevre tarafından belirlenir." ilkesine dayanmaktadır. İletişim üzerine çalışmalar yapan ilk psikologlar, Lewin'in bu bakış açısını atıfta bulunarak, bireylerin davranış ve tutumlarının kişisel ve çevresel koşullar tarafından ortaklaşa belirlendiği belirtmişlerdir. Tercihler; bilgi, beceri, yetenekler; değerler ve hedefler gibi alanlar kişisel; mesleki normlar, işin talepleri, işin özellikleri, örgüt kültürü ve iklimi ve grubun hedefleri gibi alanlar ise çevresel özelliklere örnek olarak verilebilir (Kristof-Brown, 2007, 615).

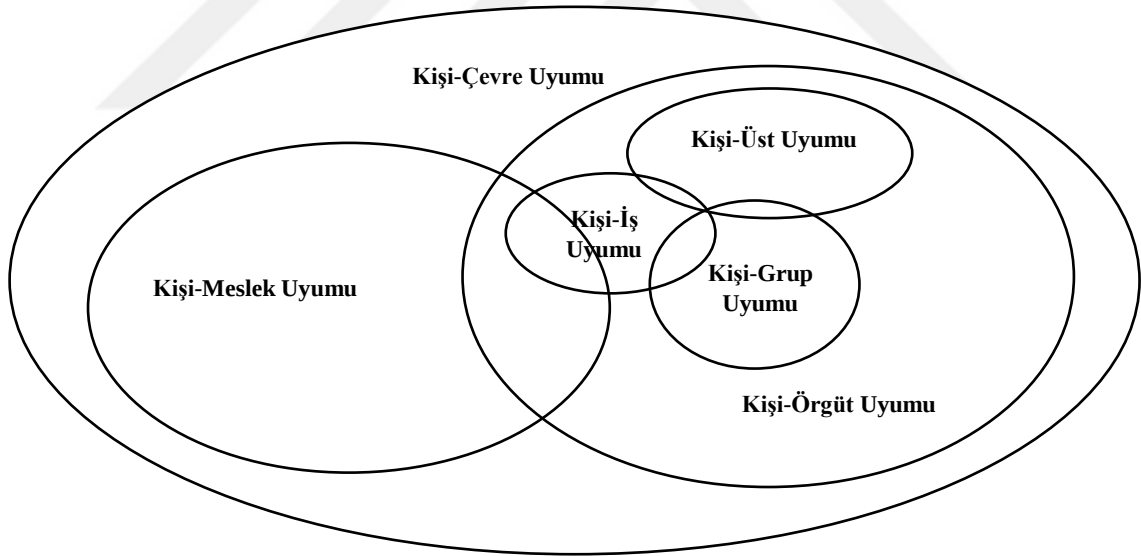
Uyum teorisine göre, insanlar her zaman çevrelerine uyum sağlamaya ve kendi özelliklerine uygun ortamlar aramaya ihtiyaç duymuşlardır. Bireyler genellikle tutarlılığı tercih etmekte, hayatları üzerinde kontrol sahibi olmayı ve belirsizliği azaltmayı istemektedirler. Ayrıca, ait olma ihtiyaçları olduğu ve mutluluk ve yaşam doyumu düzeylerini yüksek tutmak için de uyuma önem verirler. Bu bağlamda öz-tutarlılık (Lecky, 1968), sosyal karşılaştırma (Festinger, 1954) ve dengeli durum (Heider, 1958) gibi çeşitli teoriler, insanların fikirlerinin onaylanmasını ve tutum, inanç ve davranışları arasındaki tutarlılığı en üst düzeye çıkarmak istediklerini savunmaktadır (Van Vianen, 2018, 77). Bununla birlikte bireyler, kendi inanç, tutum ve davranışlarının başkalarının inançları, tutumları ve davranışları ile örtüşmesi durumunda elde edilebilecek olan kesinlik ve öngörülebilirlik için çabalarlar (Hogg, 2000, 232).

Uyum, bireylerin diğerlerinin davranışlarını daha iyi anlamalarını sağlar ve kişiler arası etkileşimi kolaylaştırır (Edwards ve Cable, 2009, 656). Yine yukarıda belirtildiği gibi insanların temel bir ait olma ihtiyacı vardır (Deci ve Ryan 2000, 231) ve bu ihtiyaç nedeniyle kendilerini sosyal çevredeki diğer insanlarla karşılaştırırlar. Aidiyet duygusu büyük olasılıkla bireyler kendi özelliklerini başkalarıyla paylaştıklarını algıladıklarında ortaya çıkmaktadır (Hogg ve Terry, 2000, 127).

Kişisel ve durumsal değişkenler arasında uyum derecesi olan kişi-çevre uyumu (Muchinsky ve Monahan, 1987, 268), kapsamlı bir kavram olup, çeşitli alt bölümlerden oluşmaktadır. Kişi-çevre uyumu aşağıdaki şekilde sınıflanabilmektedir (Kristof, 1996, 2-3; Kristof- Brown vd., 2005, 283-287; Kristof-Brown ve Guay, 2011, 8-10; Darrow ve Behrend, 2017, 120):

- Kişi-Meslek Uyumu
- Kişi-Grup Uyumu
- Kişi-Üst Uyumu
- Kişi-Örgüt Uyumu
- Kişi-İş Uyumu

Yukarıda yer alan uyum türlerinden kişi-üst uyumu Kristof (1996) tarafından kişi-çevre uyumu kapsamına dahil edilmiştir. Kişi-çevre uyumunun bu alt türlerinin her biri, uyumla ilgili olarak farklı kişi ve çevre özellikleri üzerinde durmasına (O'Reilly vd., 1991; Cable ve Judge, 1996; Kristof, 1996; 2002; Cable ve DeRue, 2002; Saks ve Ashforth, 1997; Kristof-Brown, 2007) rağmen birtakım ortak varsayımları da bulunmaktadır. Bunlar; (1) insanlar, kendi özelliklerini davranışsal olarak ortaya koymalarına izin veren ortamları arar ve yaratırlar (örneğin: baskın bireyler liderlik pozisyonları ararlar); (2) insanların çalışma ortamlarına ne ölçüde uyum sağladığının önemli sonuçları vardır (örneğin: memnuniyet, performans, stres, üretkenlik, işten ayrılma) ve daha iyi uyum, daha iyi sonuçlarla ilişkilendirilir; (3) kişi-çevre uyumu, insanların çevrelerini ve çevrelerin de insanları şekillendirdiği karşılıklı ve devam eden bir süreçtir (Su vd., 2015, 83). Bu uyum türleri arasındaki ilişkiler Şekil 3.1'de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. İşyerinde Uyum Türleri (Nyberg, 2004, 22).

Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu bu çalışmanın ana değişkenleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu kavramlarına ayrıca daha ayrıntılı olarak yer verilecektir. Bu çerçevede diğer kişi-uyum türlerine aşağıda kısaca değinilmiştir.

3.1.1. Kişi-Meslek Uyumu

Kişi-meslek uyumu kavramı, “insanların işlerinde ve kariyerlerinde mutlu olmak için kendilerini ve çalıştıkları ortamı net bir şekilde anlamaya ihtiyaç duyduğu” görüşüne dayanmaktadır. Bu görüş mesleki psikolojinin öncüllerinden biri olan Frank Parsons tarafından ileri sürülmüştür (Hansen ve Lee, 2007, 621). Edwards (2008, 70)’a göre ise, insanların kişisel özellikleri ile çalışma ortamlarının özellikleri arasındaki daha yüksek düzeydeki uyum beraberinde birtakım faydalar ortaya çıkarmaktadır.

Kişi-meslek uyumu, bireyler ile meslekleri arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bu çerçevede, kişi-meslek alanyazınında genellikle kişi-meslek uyumu ile iş ve kariyer tatmini, istikrar ve kişisel başarı gibi bireysel refah ölçümleri arasında pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Hansen ve Lee, 2007, 621).

Kişi-meslek uyumu, bireyin kişiliği ile mesleki çevresi arasındaki benzerliği değerlendiren ölçümlerle belirlenmektedir (Kristof, 1996, 7). Kristof-Brown vd., (2005, 284)’nin yapmış oldukları bir araştırma, bireylerin ilgi alanlarına uygun kariyerlerle uyumunu öneren meslek seçim ve iş uyum teorisine odaklanmıştır. Bu teoriler bağlamında uyum ve tatmin, işgörenlerin mesleki çevresi aracılığıyla giderilmesi gereken ihtiyaçların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Ancak bu teoriler her ne kadar meslek seçimini tahmin edebilse de, belirli örgütlerin uyum tahminlerine katkıda bulunmazlar. Örneğin, hukuk ve muhasebe gibi mesleğe özgü çalışma alanlarında faaliyet gösteren örgüt kültürleri farklılık gösterebilir. Bu nedenle, kişi-meslek ve kişi-örgüt uyumu arasındaki kavramsal ayrım için bazı deneysel çalışmalara ihtiyaç duyulabilir (Kristof, 1996, 7).

3.1.2. Kişi-Grup Uyumu

Kişi-çevre uyumu, yönetim alanında yaygın olarak incelenen bir konu olmasına (Seong vd., 2015, 1185) rağmen, kavramın alt türlerinden biri olan kişi-grup uyumuna ilişkin yapılan araştırmalar oldukça kısıtlıdır (DeRue ve Hollenbeck, 2007; Kristof-Brown vd., 2005). İş dünyasında birçok alanda iş gruplarının yaygın olarak benimsendiği göz önüne alındığında, bu durumun şaşırtıcı olduğunu söyleyebiliriz. Kişi-grup uyumunun bireysel düzeydeki sonuçlarını öngerebilmek adına tercih edilen çalışma hızı (Jansen ve Kristof-Brown, 2005), değerlerin (Adkins vd., 1996) veya performans hedeflerinin paylaşılması (Kristof-Brown ve Stevens, 2001) gibi belirli alanlarda birkaç çalışma yapılmıştır. Ancak, uyum algısı yaratan öncül koşullar veya farklı uyum türlerinin grup düzeyindeki sonuçları etkilemek için birlikte nasıl çalıştığına dair çok az çalışma vardır (Seong vd., 2015, 1185).

En geniş anlamda kişi-grup uyumu “bireyler ve çalışma grupları arasındaki uyumluluk” olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996, 7). Werbel ve Gilliland (1999,

210)’e göre ise kişi-grup uyumu, “yeni işe alınan birey ile mevcut çalışma grubu (yani iş arkadaşları ve yöneticileri) arasındaki uyum”dur. Burada ifade edilen uyum, mevcut çalışanlardan yeni bir grup oluşturulduğu durumlar için de geçerli olmaktadır. Bu çerçevede, yeni veya devam eden bir grubun üyelerinin birbirleriyle etkili bir şekilde çalışabilmeleri için uygun niteliklere sahip olmaları önemli görülmektedir (Werbel ve Johnson, 2001, 228-229). Bu bağlamda kişi-grup uyumu, birey sahip olduğu değer veya özellikleri grup üyeleriyle paylaştığında (benzerlik) veya grubun görevini gerçekleştirmesine yardımcı olacak bir dizi yeteneklere sahip olduğu zaman (tamamlayıcı) ortaya çıkabilir (Seong ve Kristof-Brown, 2012, 538).

3.1.3. Kişi-Üst Uyumu

Diğer kişi-çevre uyumu türlerine göre kişi-üst uyumu nispeten bağımsız bir şekilde ele alınmıştır (Allinson vd., 2001, 202). Kişi-üst ilişkileri, kişi-çevre uyumu alanından ziyade lider-üye değişimi (Allinson vd., 2001) ve yönetici-çalışan iletişimi (Yrle vd., 2003) literatüründe incelenmiştir. Kişi-üst uyumu, kişi-çevre uyumu alanında incelendiğinde, genellikle kişi-örgüt uyumunun bir yönü olarak ele alınmaktadır (Allinson vd., 2001, 201; Stevens ve Ash, 2001, 502; Autry ve Dauglierty, 2003, 176). Ancak, bu iki uyum türü kavramsal açıdan farklılık göstermektedir. Öyle ki, kişi-üst uyumu, bireysel düzeydeki nitelikler, kişi-örgüt uyumu ise örgüt düzeyindeki nitelikler üzerinde bir karşılatmayla ilişkilidir (Van Vianen vd., 2011, 908).

Van Vianen (2018, 80) kişi-üst uyumunu, “çalışanların özellikleri ile yöneticilerinin özellikleri arasındaki uyum” olarak tanımlamıştır. Yöneticiler çalışanlar için önemli bir konuma sahiptirler. Çünkü, yöneticiler çalışanlara ödül ve kariyer fırsatları sağlayabilme imkanını elinde bulundurmaktadırlar. Bununla birlikte yöneticiler, örgütsel değerleri günlük çalışma ortamına aktarmakta ve böylece çalışanların çevresel deneyimlerini kendi değerleri ve faaliyetleriyle şekillendirmektedir (Van Vianen, 2018, 80). Kişi-üst uyumu algısı yöneticiden memnuniyeti, iş tatminini ve performansı yüksek düzeyde, örgütsel bağlılığı ise düşük düzeyde etkilediği ortaya konulmuştur (Kristof-Brown vd., 2005, 314).

3.2. Kişi-Örgüt Uyumu

3.2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Kavramı

Kişi-örgüt uyumu, etkileşimci bakış açısına sahip Lewin (1951)’nin davranışın birey ve çevrenin bir fonksiyonu olduğu iddiasıyla ortaya çıkmış ve psikoloji alanında oldukça uzun bir teorik geçmişe sahiptir. Bu bakış açısına göre ne bireysel özellikler ne de durum tek başına iş tutum ve davranışlarını yeterince açıklayamamaktadır. Bunun

birlikte, bu bakış açısında önemli olan kişi ve durum arasındaki etkileşimdir. Dolayısıyla, kişi ve örgütsel değişkenler arasındaki etkileşim kişi-örgüt uyumu kavramının özünü oluşturmaktadır. Bu kavram da diğer kişi uyum türleri gibi daha geniş bir kavram olan kişi-çevre uyumu şemsiyesi altında yer almaktadır (Caplan ve Van Harrison, 1993, 264).

Kişi-örgüt uyumu en genel anlamda, “insanlar ve çalıştıkları örgütler arasındaki uyumluluk” (Kristof, 1996, 4) olarak tanımlanır ve bir birey ile örgütün benzer özellikleri paylaşma veya birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılama derecesini vurgular (Abdulfatai, 2021, 10). Kişi-örgüt uyumunun kavramsallaştırılmasına ilişkin tartışmalar devam etmekte olup, bazı araştırmacılar örgütün liderleri ile hedefleri arasındaki uyum olarak (Hamstra vd., 2019, 595); diğerleri ise bireysel tercihler ve ihtiyaçlar ile örgütsel sistem yapısı arasındaki uyum (Cable ve Judge, 1994, 339) veya bireysel kişilik özellikleri ile örgütsel iklim arasındaki uyum olarak değerlendirilmektedir (Świątek Barylska, 2017, 18). Ancak, kişi-örgüt uyumunun en yaygın kabul gören ve en sık kullanılan kavramsallaştırılması, kişi ve örgütlerin temel özellikleri (örneğin değerler, hedefler ve yönelimler) arasındaki benzerlik ve uyumluluk derecesidir (Chuang vd., 2015, 482).

3.2.2. Kişi-Örgüt Uyumu Bileşenleri

Kişi-örgüt uyumu sadece kavramsal anlamda değil, aynı zamanda onu değerlendirmek için kullanılan bileşenler açısından da çeşitlilik göstermektedir. Kristof (1996) ve Sekiguchi (2004) kişi örgüt uyumunun dört bileşenden oluştuğunu belirtmektedir. Bu bölümde, kişi-örgüt uyumu bileşenlerine yer verilmektedir.

3.2.2.1. Değerler Uyumu

Kişisel ve örgütsel değerler, kişi-örgüt uyumunu değerlendirmek için en çok kullanılan bileşenlerdir (Chatman, 1989, 199). Değerler, “belirli bir davranış biçiminin kişisel veya sosyal açıdan tersine tercih edilebilir olduğuna dair” kalıcı inançları temsil etmekte (Cable ve Judge, 1996, 295) ve bireylerin tutum, yargı ve davranışlarına rehberlik etmektedir (Chatman, 1989, 199). Birçok araştırmacı, bireysel değerleri örgütün değerleriyle uyumlu olan bireylerin, artan örgütsel bağlılık (Boxx vd., 1991; Finegan, 2000; Elizur ve Koslowsky, 2001; Wei vd., 2021; Sadaf vd., 2022), iş tatmini (Bretz ve Judge, 1994; Cunningham, 2010; Andrade vd., 2017; Choo vd., 2009; Doğan ve Buyruk, 2024), prososyal davranış (Lönnqvist vd., 2013; Kumar, 2015; Sanderson ve McQuilkin, 2017) bağlamsal performans (Chi ve Pan, 2012; Motowidlo vd., 2014; Han vd., 2015; Collen, 2019; Baykal, 2019) ve iş motivasyonu (Van Loon, 2017; Saether, 2019; Wulandari, 2021) gibi daha olumlu iş tutum ve davranışlarına sahip olduğunu

bulmuşlardır. Ayrıca bu bireylerde işten ayrılma niyeti daha düşük olmaktadır (Memon vd., 2014).

3.2.2.2. Hedefler Uyumunu

Bireysel hedeflerin, örgütteki liderlerin hedefleri ile uyum göstermesi, en temel anlamıyla “hedeflerin uyumu” kavramını ifade etmektedir (Kristof, 1996, 5). Hedefler uyumu, Schneider (1987, 443)’in bireyler ve örgütler arasındaki uyumu belirlemede örgütsel hedeflerin anahtar kavram olduğunu savunduğu çekim-seçim-yıpranma (ASA) teorisinin merkezinde yer almaktadır. Schneider, insanları örgütlere çeken şeyin hedefler olduğunu ve eğer bir bireyin hedefleri örgütteki diğer bireylerle uyumsuzluk göstermesi durumunda, bu bireyin örgütten ayrılacağını belirtmiştir.

Örgütler, belirli hedefler doğrultusunda yönetilen ve yönlendirilen sistemlerdir. İlgili hedeflerin doğrudan seçilmesi söz konusu değildir. Ayrıca, bu hedefler, bilinçli şekilde dikte edilmemektedir. Bununla birlikte, örgütün kuruluşunda yer alan bireyler, hedeflerin belirlenmesinde büyük öneme sahiptir. Örgütsel yönetim anlayışını belirleyen bütün bireylerin davranışları, örgütlerin olgunlaştırılmasına katkıda bulunmaktadır (Schneider, 1987, 443).

3.2.2.3. Bilgi, Beceri ve Tutumlar Uyumunu

Bireyin bilgi, beceri ve tutumları genelde personel seçim kararlarında kullanılmaktadır (Bowen vd., 1991, 35). Burada önemli olan işin gerekliliklerine uygun bireylerin belirlenmesidir. Araştırmalar, istenen bilgi, beceri ve tutuma sahip bireylerin işlerine daha fazla uyum sağlayacağını ve daha olumlu iş sonuçları elde edeceğini göstermektedir (Caldwell ve O’Reilly, 1990, 651). Bowen vd. (1991, 35), kişilik, ihtiyaç, değer ve ilgiler gibi bireysel eğilimlerin yanı sıra bilgi, beceri ve tutumu da içeren bir uyum modeli önermiştir. Onlar, kapsamlı bir tanıma sahip uyum kavramsallaştırmasının, örgütler arasında daha verimli seçim uygulamalarına olanak sağlayacağını ileri sürmüşlerdir.

3.2.2.4. Kişilik Uyumunu

Kişî-örgüt uyumunun bir diğer bileşeni de kişilik uyumudur. Kişî-örgüt uyumunun kavramsallaştırılması çalışmalarında; örgütün yapısının bireyin kişilik özellikleri ile uyuşmasının gerekliliğinden söz edilmektedir. Bu bağlamda hem bireylerin iş seçinde hem de örgütlerin çalışan bulma sürecinde, adayların kişilik özelliklerinin örgütün iklimine uygunluğu dikkat edilmesi gereken konular arasında yer almaktadır (Özçelik, 2011, 44). Westerman ve Cyr (2004)’ın yapmış oldukları

araştırma, bireyin örgüt veya gruba ilgi duyma derecesi ile bireyin o örgüt veya gruba kendisine benzer olarak tanımlama derecesi arasında olumlu ilişkiler olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifade ile insanlar, kişilik özellikleriyle en fazla benzerliğe sahip örgütleri tercih etmektedir (Tom, 1971, 590).

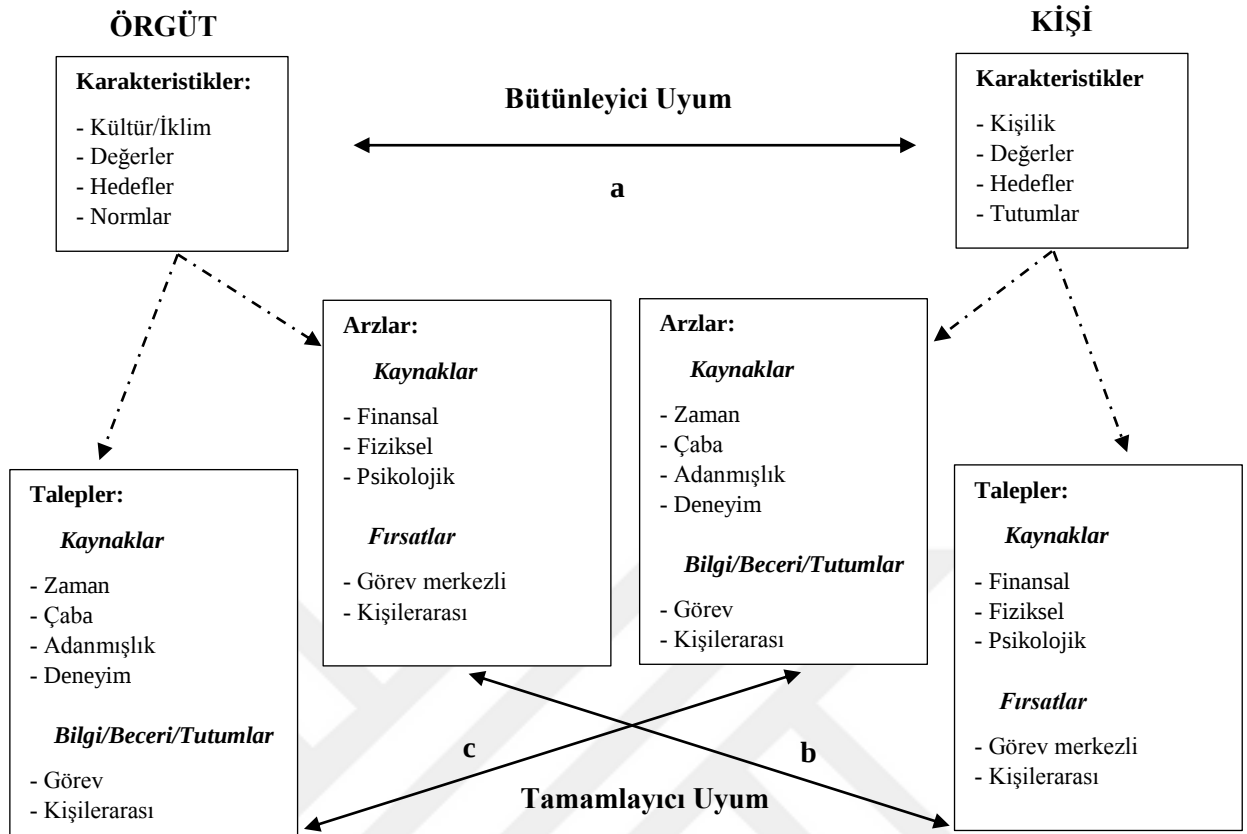
3.2.3. Kişi-Örgüt Uyum Türleri

Kişi-örgüt uyumuyla ilgili literatür incelendiğinde, kavramın iki ayrı bakış açısıyla sınıflandırıldığı görülmektedir. Bunlardan birincisi bütünleyici uyum (supplementary fit) ve tamamlayıcı uyum (complementary fit) (Muchinsky ve Monahan, 1987), ikincisi ise talep-yetenek uyumu (demands-abilities fit) ve ihtiyaç-arz uyumu (need-supplies fit) (Caplan, 1987; Edwards, 1991; Kristof, 1996) şeklinde oluşturulmaktadır. Bu bölümde kişi-örgüt uyumunun türlerine yer verilmektedir.

3.2.3.1. Bütünleyici / Tamamlayıcı Uyum

Muchinsky ve Monahan (1987) kişi-örgüt uyumunu bütünleyici ve tamamlayıcı uyum olmak üzere ikiye ayırmıştır. Bütünleyici uyum, bir bireyin örgüt ile aynı ya da benzer özelliklere sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin; bir birey, işyerinde bulunan mevcut çalışanlarla benzer değer, zevk ve ilgilere sahip olduğu ve örgütsel değer ve faaliyetleri desteklediği zaman bütünleyici uyumdan söz edilebilir. Tamamlayıcı uyum ise bireyin özellikleriyle çevrenin özelliklerinin uyuşması veya eksik yönlerinin tamamlanması durumunda ortaya çıkmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987, 269-271).

Kristof (1996, 4), kişi-örgüt uyumunun kavramsallaştırmak için bir model oluşturmuştur (Şekil 3.2). Kristof (1996, 4)'a göre bu modelde bütünleyici uyum (Şekil 3.2'deki "a" oku), bir örgütün "kültür, iklim, değer, hedef ve normlar"ı gibi temel özellikleri ile bireyin "kişilik, değer, hedef ve tutumlar"ı arasındaki ilişkiyi temsil etmektedir.



Şekil 3.2. Kişi-Örgüt Uyumunun Kavramsallaştırılması (Kristof, 1996, 4).

3.2.3.2. Talep-Yetenek / İhtiyaç-Arz Uyumu

Literatürde kişi-örgüt uyumunun bütünleyici ve tamamlayıcı yaklaşımlarına ek olarak bazı araştırmacıların (Caplan, 1987; Edwards, 1991; Kristof, 1996) “talep-yetenek uyumu” ve “ihtiyaç-arz uyumu” yaklaşımlarını da ileri sürdüğü gözlemlenmektedir. Talep-yetenek uyumuna göre, kişi-örgüt uyumun oluşması için çalışan yeteneklerinin örgütün taleplerini karşılaması gerekmektedir. İhtiyaç-arz uyumuna göre ise kişi-örgüt uyumu, örgütün çalışanlarının ihtiyaç, istek veya tercihlerini karşılaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Kristof, 1996, 3).

Şekil 3.2’de yer alan örgütsel ve bireysel temel özelliklere ek olarak, örgüt ve bireyler iş sözleşmelerinde arz ve talep ettikleri unsurlarla da tanımlanabilmektedir. Bu talep ve arzlar, örgütsel ve bireysel özellikler tarafından etkilenecek şekilde ortaya çıkması muhtemeldir. Bununla birlikte, örgütler finansal, fiziksel ve psikolojik kaynakların yanı sıra çalışanlar tarafından talep edilen görevle ilgili, kişiler arası ve büyüme fırsatlarını da tedarik etmektedir. Bu örgütsel arzlar çalışanların taleplerini karşıladığında, ihtiyaç-arz uyumu sağlanmış olacaktır (Şekil 3.2’deki “b” oku). Benzer şekilde, örgütler çalışanlarından zaman, çaba, bağlılık, bilgi, beceri ve yetenekler açısından katkıda bulunmalarını talep etmektedir. Söz konusu çalışan arzlarının örgütsel talepleri

karşılması durumunda ise talep-yetenek uyumu sağlanmış olacaktır (Şekil 3.2'deki "c" oku) (Kristof, 1996, 4).

3.2.4. Kişi-Örgüt Uyumuna Teorik Yaklaşımlar

Çalışmanın bu bölümünde kişi-örgüt uyumuyla ilgili yapılmış olan yaklaşımlara yer verilmektedir. Ele alınacak yaklaşımlar farklı alanlarda yapılmış çalışmalar olmasına rağmen genel anlamda kişi-örgüt uyumunu açıklamada kullanılmaktadır.

3.2.4.1. Argyris'in Kişi ve Örgüt Bütünleşmesi Yaklaşımı

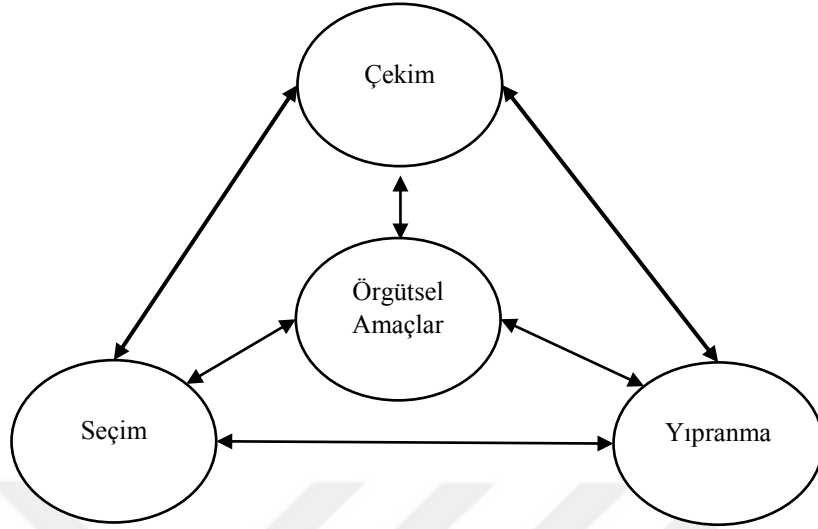
Argyris (1964, 11)'e göre örgütler, son derece karmaşık sistemlerdir. O, örgütler üzerinde gözlem yapıldığında, birçok farklı analiz düzeyindeki insan faaliyetlerinden oluşmuş gibi görüldüğünü ifade etmektedir. Ayrıca, Argyris, kişi, küçük grup, gruplar arası ilişki, norm, değer ve tutumlar gibi etmenlerin tamamının oldukça karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve çok boyutlu bir düzende varlık gösterdiklerini belirtmektedir. Genel anlamda örgütler, (1) bireysel ihtiyaçlar, tutumlar, değerler ve duygular; (2) grubun çekiciliği, hedefler, süreçler ve normlar; (3) güç, ödüller, cezalar, iletişim ve iş akışlarıyla ilgili örgütsel faaliyet ve politikalar; (4) işten kaytarma, ilgisizlik, umursamazlık, bölümler arası çatışma, uyumsuzluk ve güvensizlik gibi biçimsel olmayan faktörleri içeren bir model olarak tanımlanmaktadır. Bu faktörler, örgütsel yaşamın tamamını açıklamayabilir. Dolayısıyla, bunların kişi ve örgüt bütünleşmesi sorununu anlamak için ilgili ancak yeterli olmayan faktörler olduğu düşünülmektedir (Argyris, 1964, 12).

3.2.4.2. Schneider'in Çekim-Seçim-Yıpranma (ASA) Modeli

Kişi-örgüt uyumu kavramının temelleri Schneider (1987, 440)'in "Çekim-Seçim-Yıpranma (ASA)" modeline kadar uzanmaktadır. Bu model, kişi ve örgütleri incelemektedir. Ancak, Schneider, modelin odak noktasının bireylerin değil, örgütler olduğunu belirtmektedir. Başka bir ifade ile Schneider, modelin bir örgüt içerisindeki bireysel farklılıklar yerine bireylerin özelliklerine odaklanarak örgütler arası farklılıkları anlamaya yönelik olduğunu vurgulamaktadır.

Schneider'e göre, bireylerin davranışlarını sadece örgütler belirlemektedir. Çünkü, bir örgüt belirli bir süre varlığını sürdürdüğünde, çalışanlar örgütün istekleri doğrultusunda davranışta bulunuyor. Bunun gerçek sebebi, örgüt içerisindeki mevcut çalışanların bu şekilde davranmasıdır. Şöyle ki, bireyler çevresi tarafından seçilmekte ve buna bağlı olarak çevresinden etkilenebilmektedir. Öte yandan çevre, farklı özelliklere sahip bireyleri çekmekte, seçmekte ve barındırmaktadır. Bu durum da ASA

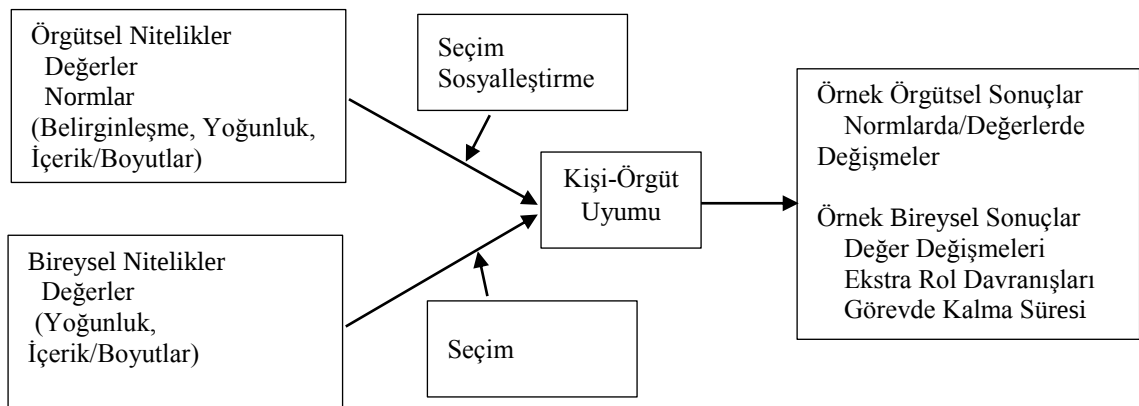
(seçim-çekim-yıpranma) döngüsünü (Şekil. 3.3) oluşturmaktadır (Schneider, 1987, 440).



Şekil 3.3. Schneider'in Çekim-Seçim-Yıpranma (ASA) Modeli (Schneider, 1987, 445).

3.2.4.3. Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Modeli

Chatman'a göre, örgütsel üyeliğin insanlar üzerindeki etkisi ve insanların örgütler üzerindeki etkisi, bireyler ve örgütler hakkında toplanan bilgiler aracılığıyla tahmin edilmektedir. Burada sorulması gereken soru, insanların ve örgütlerin hangi yönlerinin dikkate alınmasının önemli olduğudur. Örgütlerin ve insanların birçok yönü davranışı belirlemede önemli olsa da (örneğin, yetenekler, iş gereklilikleri, kişilik özellikleri ve meslekler), hem örgütlerin hem de insanların temel ve kalıcı yönleri Katz ve Kahn (1978)'ın ileri sürdüğü gibi değerlidir (Chatman, 1989, 339).



Şekil 3.4. Kişi-Örgüt Uyumu Modeli (Chatman, 1989, 340).

3.2.4.4. Kristof-Brown'un Kişi-Örgüt Uyum Modeli

Kişi-örgüt uyumuyla ilgili birçok tanım yapılmıştır. Ancak, bu tanımlar diğer kişi-çevre uyumunun türleriyle benzerlik göstermesi sebebiyle kafa karışıklığına neden olmuştur. Kişi-örgüt uyumunun kapsamına nelerin girdiği konusunda ortaya çıkan bu karışıklık, ister istemez yanlış yorumlamaları ve belirsizliği de beraberinde getirmiştir. Bu nedenle, Kristof (1996, 2) kavramı tanımlamak için iki aşamalı bir yaklaşım benimsemiştir. İlk aşamada, kişi-örgüt uyumuna ilişkin çeşitli kavramsallaştırmalar ve bunların en yaygın işlemlerleri yer almaktadır. Bu ilk adımın amacı, kişi-örgüt uyumu yapısının neleri kapsadığını açıkça tanımlamaktır. İkinci aşamada ise yapıya dahil olmayanları tanımlamak için kişi-örgüt uyumu ile diğer kişi-çevre uyumu türleri arasında bir ayırım yapılmaktadır. Bu aşamada, her biri bir kişi ile çevrenin bir yönü arasındaki uyumu ele alan üç (meslek, grup veya iş) ek uyum türü ortaya koyulmaktadır (Kristof, 1996, 3).

Bu iki bakış açısı her ne kadar araştırmacılar tarafından sık-sık tartışma konusu olsa da nadiren bütünleştirilmiştir. Örneğin, yapılan birçok araştırma, uyumu tek bir bakış açısından tanımlayarak, diğerlerinin varlığını göz ardı etmiştir. Uyumun bu çoklu kavramsallaştırmaları, kişi-örgüt uyumunu incelemek için kullanılan işlemlerlerin çeşitliliğini mantıklı bir şekilde açıklamaktadır. Ancak, kişi-örgüt uyumunu kavramsal açıdan bütünleştirmek için kapsamlı bir tanıma ihtiyaç duyulmaktadır (Kristof, 1996, 3).

3.2.4.5. O'Reilly, Chatman ve Caldwell'in Örgütsel Kültür Profili (OCP) Modeli

Örgüt kültürü kavramı, örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda önemli bir yere sahiptir. Bazı tanım ve ölçüm unsurları üzerindeki anlaşmazlıklara rağmen, araştırmacılar kültürün kişi-örgüt uyumunu belirlemede önemli bir faktör olabileceği konusunda hemfikir görünmektedir. Ayrıca, bireylerin tutumsal ve davranışsal tepkilerinin, onların değerler ve beklentiler gibi bireylerin çeşitli yönleri aracılığıyla etkilendiği bilinmektedir. Bununla birlikte, kariyer, iş seçimi, iş uyumu ve örgüt iklimi gibi kavramlar da hem bireyler hem de kültür çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Ancak bu konudaki temel sorun, kişi-durum olgusunun, yani kişilik veya bağlam değişkenlerinin tutum ve davranışları ne ölçüde açıkladığı konusundaki tartışmanın merkezinde yer alan bir konu olmasıdır (O'Reilly vd., 1991, 487-488).

Örgüt kültürü profili (OCP), kişi-örgüt uyumunu ölçmek için geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Bu anlayış, Caldwell ve O'Reilly'nin yapmış olduğu çalışmanın ardından ortaya konulmuştur. Örgüt kültürü profili, genel olarak bireysel ve kurumsal değerleri barındıran 54 farklı değer ifadesi içermekte (O'Reilly vd., 1991, 494) ve birbirini izleyen dört adımı barındırmaktadır. Bunlar (O'Reilly vd., 1991, 495-496);

1. Örgütsel değerlerin tanımlanması
2. İşletmelerin özelliklerinin değerlendirilmesi
3. Bireysel tercihlerin değerlendirilmesi
4. Kişi-örgüt uyum puanının hesaplanması

3.2.5. Kişi-Örgüt Uyumunun Ölçülmesi

Uyumu değerlendirmek adına alanyazında çeşitli yaklaşımlar ortaya koyulmuştur. Bu yaklaşımların sahip olduğu farklı isimlere rağmen bazı adlandırmalar aslında aynı ölçüm türlerini göstermektedir (Çiçek, 2013, 153). Bu bölümde ölçüm türleri için yapılmış olan sınıflandırmalara yer verilmektedir.

3.2.5.1. Subjektif, Algılanan ve Objektif Ölçümleme

Kristof (1996, 9-10), kişi-örgüt uyumunun ölçümündeki farklılıkları subjektif, algılanan ve objektif uyum olmak üzere üç kategoride sınıflandırmıştır. Bu yaklaşımlar arasındaki temel benzerlik, her üçünün de bireyin özellikleri ile örgütün özellikleri arasındaki uyumu değerlendirmesidir. Ancak, kişi-örgüt uyumunun ölçüsünü elde etmek için kullanılan yöntem, bu üç yaklaşım arasında büyük ölçüde farklılık gösterebilir.

Objektif uyum ölçümleri, öncelikle bir bireyden kendi özelliklerini, ardından ise diğer örgüt üyelerinden örgütün özelliklerini tanımlamalarını istemektedir. Genle olarak, örgüt üyelerinin çevreye ilişkin algıları arasındaki uyum daha sonra değerlendirilmektedir (Kristof, 1996, 2).

Algılanan uyum ölçümleri; bireylerin kendilerinin olduğu kadar örgüte ilişkin özellikleri de algılamalarını gerektirir. Bu bağlamda, bireylerden kendilerini tanımlamanın yanı sıra örgütsel özelliklere ilişkin algılar da sorulmaktadır. Uyum derecesi, bir katılımcının kendini tanımlaması ile aynı katılımcının örgütü tanımlaması arasındaki tutarsızlık değerlendirilerek hesaplanmaktadır. Kavramsal açıdan algılanan uyum ölçümleri subjektif uyum ölçümlerine benzerlik göstermektedir. Çünkü, her ikisinde de bireyin kendisiyle ilgili değerlendirme ile örgüte ilişkin algıları arasındaki uyum ölçümlenmektedir. Algılanan ve subjektif uyum ölçümleri arasındaki temel farklılık; algılanan uyum ölçümlerinde katılımcılardan hem kendi özelliklerini hem de örgütün özelliklerini anketler aracılığıyla katılımcılardan açık bir şekilde tanımlamaları istenirken, subjektif uyum ölçümlerinde ise katılımcıların bireysel yanıtları ile yer aldıkları örgütlere ne kadar iyi uyum sağladıkları sorularak kişi-örgüt uyumu değerlendirir (Gregory, 2010, 30-31).

Hem algılanan hem de objektif uyum ölçümleri, bireye kendi özelliklerinin çalıştığı kurumun özelliklerine ne kadar uyduğunu doğrudan sormayı içeren subjektif

uyum ölçümleriyle karşılaştırılabilmektedir. Bu bağlamda, subjektif uyum ölçümleri bireysel ya da çevresel özelliklerin açık bir şekilde ölçülmesini içermez. Bunun yerine, katılımcıların örgütsel profilin zihinsel bir temsiline sahip oldukları ve kişisel özellikleri ile örgütsel profil algıları arasındaki uyumu bilişsel olarak inceledikleri varsayılmaktadır (Carless, 2005, 413). Bu araştırmada, kişi-örgüt uyumu subjektif bir uyum ölçütü kullanılarak incelenecektir.

3.2.5.2. Doğrudan ve Dolaylı Ölçümleme

Kişi-örgüt uyumu literatüründe sıklıkla tartışılan ölçüm konularından biri, uyumun doğrudan mı yoksa dolaylı ölçümlerinden hangisinin kullanılacağıdır. Doğrudan ölçüm, bireylere iyi bir uyumun var olduğuna inanıp inanmadıklarını sormayı içermektedir. Subjektif veya algılanan uyum kavramsallaştırmasını kullanarak, bireyin örgütle benzer özelliklere sahip olup olmadığına bakılmaksızın, iyi uyumun var olduğu algılandığı sürece var olduğu söylenilmektedir (Westerman, 1997, 19). Örneğin, algılanan uyumun, bireysel ve örgütsel değerlerin karşılaştırılması yoluyla hesaplanan uyumun hiçbir etki göstermediği durumlarda bile, iş başvurusunda bulunanların değerlendirmesini etkilediği gösterilmiştir (Cable ve Judge, 1995). Ayrıca, Melvyn vd. (2018)'nin yapmış oldukları çalışma, doğrudan ölçüm uyumunun bireysel iş sonuçları ve davranışlılarıyla çok yüksek bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Dolaylı ölçümler, birey ve örgüt özelliklerinin ayrı ayrılıkta derecelendirilmesini veya sıralanmasını içermektedir. Bu bağlamda, uyum değerlendirilmesi her iki kavramın özelliklerinin matematiksel açıdan karşılaştırılmasıyla dolaylı olarak yapılmaktadır (Gillespie, 2003, 14). Gerçek veya objektif uyumu değerlendirmek için dolaylı ölçümlere başvurulmaktadır (Kristof, 1996, 11). Kişi ve örgüt özelliklerinin bağımsız değerlendirilmesi nedeniyle, dolaylı ölçümlerin doğrudan ölçümlerden farklılık göstermektedir. Dolaylı ölçümlerin bileşenlerinin kendileri subjektif olmasına rağmen bu durum değişmemektedir. Bu durum belki de uyum değerlendirmelerinin sübjektifliğinin uyum değerlendirmesine dahil edilebileceği üç potansiyel sürece izin verebileceğini varsayarak açıklığa kavuşturulabilir: (1) bireyin değerlerine ilişkin algılar, (2) kurumun değerlerine ilişkin algılar ve (3) bireyin ve kurumun değerleri arasındaki uygunluk. Dolaylı ölçümler üçüncü süreçteki sübjektifliği ortadan kaldırmaktadır. Ancak, dolaylı ölçümlerin geri kalan süreçler yoluyla sübjektifliği ne ölçüde içerdiği, kullanılan dolaylı ölçümün özel türüne göre değişmektedir (Gillespie, 2003, 14).

3.3. Kişi-İş Uyumu

3.3.1. Kişi-İş Uyumu Kavramı

“İş” ve “çalışma” kavramları insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar toplu şekilde yaşamak zorunda kaldıkları günden günümüze, ilk başlarda ihtiyaçlarını karşılamak için işlerini kendileri gerçekleştirmiş, zamanla ise iş paylaşımı yaparak düzenli olarak iş ve çalışma hayatı içinde yer almıştır. Zamanla iş kavramı, insanların ekonomik ve sosyal açıdan yaşamını sürdürebilmeleri için “vazgeçilmez” bir değer kazanmıştır (Barutçu ve Öktem, 2003, 41).

İnsanların kendilerine uygun bir iş bulması ve bu işte çalışması önemli bir konudur. Öyle ki insanlar, kişisel özelliklerine uygun, özel ihtiyaçları karşılayan ve kişisel amaç ve değerleriyle örtüşen bir iş bulmak için önemli miktarda zaman ve çaba harcarlar. Benzer şekilde, işletmeler de işe uygun adayları seçmek ve işe yeni başlayanların örgüt kültürüne uyum sağlamasına yönelik çeşitli faaliyetler gerçekleştirmektedirler (Van Vianen, 2018, 76).

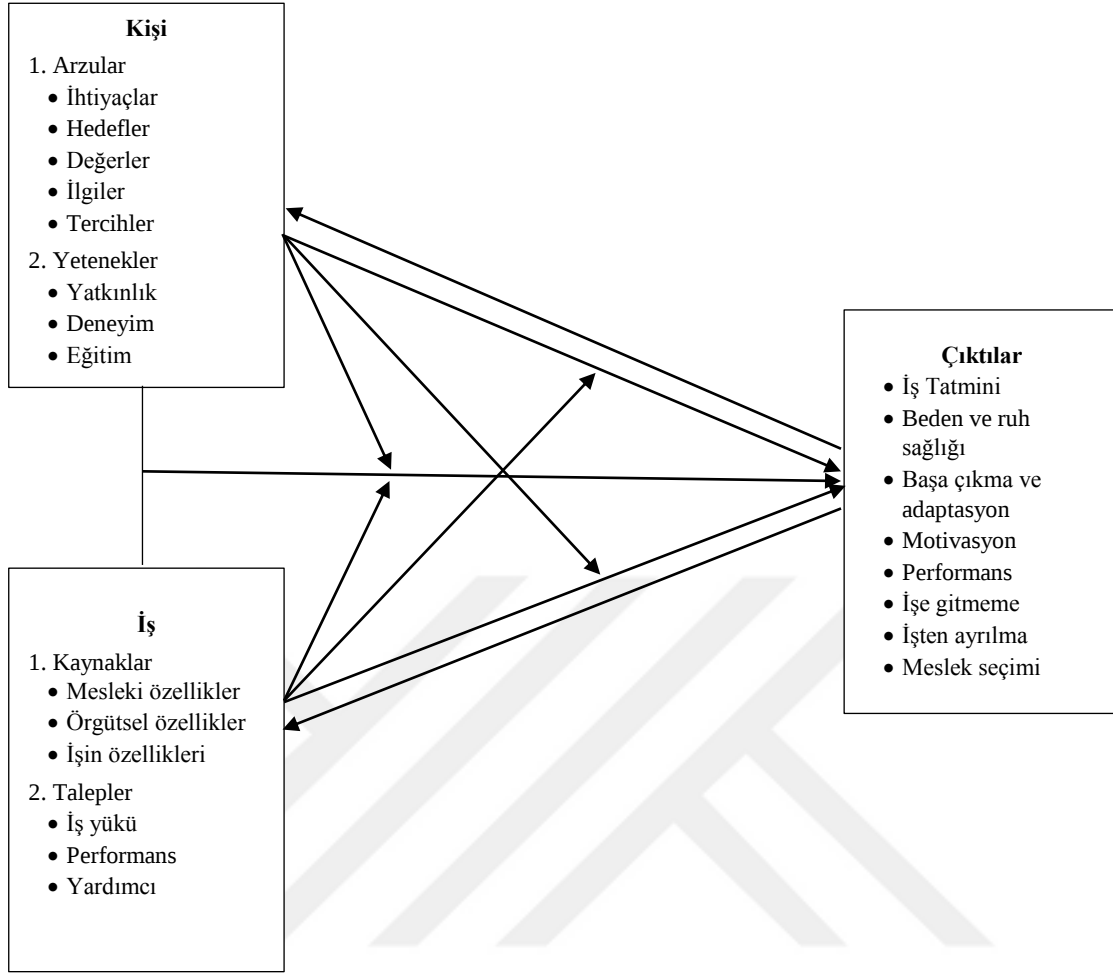
Kişi-örgüt uyumuyla ilgili çeşitli kavramsallaştırmaların aksine, kişi-iş uyumunun tanımlanması basittir ve kavram hem uygulama hem de araştırma alanlarında oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Kişi-iş uyumu genel olarak uygulamalı ortamlarda seçim sürecinde kullanılmış ve örgütsel davranış ve endüstriyel-örgütsel psikoloji alanlarında birçok araştırmaya öncüllük etmiştir (Edwards, 1991, 283; Palmer, 2015, 9). Uygulamalı ortamlarda, kişi-iş uyumu, bir örgütün işi için gereken özellik ve ihtiyaçlarını tanımladığı ve nitelikleri tanımlanan ihtiyaçlarla eşleşen bir bireye uymaya çalıştığı işe alım ve seçim süreçlerinde temel olarak kullanılan geleneksel bir yaklaşım olmuştur (Edwards, 1991, 283).

Tarihsel olarak, kişi-iş uyumu kavramının izi Sanayi Devrimi dönemine, Taylor (1911)’un bilimsel yönetim teorisine kadar uzanmaktadır. Bu bağlamda, işlerin çalışanın beceri ve yeteneklerine uyacak şekilde maksimum düzeyde tasarlanmasının önemi, bilimsel yönetim teorisinin ana bileşenidir. İş tasarımının önemli olduğu belirlendikten sonra Hackman ve Oldham (1976, 256), “görevin önemi, beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, özerklik ve geri bildirimi” içeren beş temel iş boyutundan oluşan “iş özellikleri teorisine” öncülük etmişlerdir. Hackman ve Oldham (1976, 256), olumlu örgütsel sonuçlara yol açabilecek üç temel psikolojik duruma (anlamlılık, sorumluluk, sonuçların bilgisi) ulaşmak için bu özelliklerin karşılanması gerektiğini belirtmişlerdir. Hem “bilimsel yönetim” teorisi hem de “iş özellikleri” teorisi, iş tasarımının anlaşılması ve çalışan ile iş arasında uyumun sağlanması için işin yeniden tasarlanmasına önemli katkılar sağlamaktadır. Bu durum, kişi-iş uyumunun yalnızca seçim sürecinde değil, aynı zamanda birey işe başladıktan sonraki süreçte de kullanılabileceğini göstermektedir (Palmer, 2015, 9).

Tipik bir iş arama sırasında, başvuru sahipleri kendi nitelikleri ile işin görev gereklilikleri arasında bir uyum aramaktadırlar. İş arayanların nitelikli olmadıkları durumunda iş aramaları pek olası değildir. İş arayanlar işin taleplerini karşılamak için gerekli bilgi, beceri ve tutuma sahip olduklarında iş için daha nitelikli olduklarına inanma eğilimindedirler. Ayrıca iş arayanların çoğu, işin temel görev gereksinimlerini karşılamadıklarında iş teklifi de beklememektedirler. Bu nedenle, bireylerin işe uyum sağlayabilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve tutuma sahip olmaları ve aynı zamanda işi alma olasılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Başvuru sahibinin nitelikleri ile yaptığı iş arasındaki uyum, onun iş teklifi beklentisinin artmasına neden olmaktadır (Rodgers, 2000, 12).

“Bir işin gerektirdikleri ve bireyin yetenekleri ya da ihtiyaçları ile çalışanın işten kazandığı uyumdur” tanımıyla Edwards (1991), kişi-iş uyumu kavramını literatüre kazandıran ilk araştırmacıdır. Edwards (1991, 285)’a göre, hem bireyin taleplerinin (ihtiyaçlar, amaçlar, değerler, ilgiler ve tercihler) işyeri tarafından karşılanması hem de işyeri taleplerinin (mesleki özellikler, iş gereklilikleriyle ilgili olan performans ölçütleri, kişinin yetenekleriyle ilgili olan beceri, tecrübe, eğitim) birey tarafından karşılanması durumunda kişi-iş uyumu oluşmaktadır. Benzer şekilde, Saks ve Ashford (1997, 395) kişi-iş uyumunu, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerini işin gereklilikleriyle eşleştirdiği geleneksel kişi-durum uyumu kavramı olarak tanımlamaktadır. Sekiguchi (2004, 184; 2007, 119)’ göre ise kişi-iş uyumu, bireyin kişilik özellikleri ile iş yerinde gerçekleştirilen görevlerin özellikleri arasındaki uyumluluktur. Başka bir ifadeyle bireyin talepleriyle yapılacak işin gerektirdikleri arasındaki uyum olarak tanımlamıştır.

Lauver ve Kristof-Brown (2001, 457) kişi iş uyumunu, bireylerin üst düzey ihtiyaçları ile iş gereklilikleri veya çalışan bireyin özellikleri ve kişiliği ile iş taleplerinin birbiriyle örtüşmesi şeklinde tanımlamışlardır. Burada bireyin özellikleri, bireylerin biyolojik veya psikolojik ihtiyaçlarını, değerlerini, hedeflerini, yeteneklerini veya kişiliği içerirken; çevre özellikleri için ise içsel veya dışsal ödüllere, fiziksel veya psikolojik taleplere, kültürel değerlere veya ısı, barınma veya gıda bulunabilirliği gibi çevresel koşullara atıfta bulunulabilir (Cable ve Edwards, 2004, 822). Afsar vd., (2015, 105)’ne göre ise kişi-iş uyumu, doğru işler için doğru bireylerin bulunmasıdır. Tam anlamıyla kişi-iş uyumundan bahsedilebilmesi için ise bireyin sahip olduğu özelliklerle işin gerekliliklerinin uyuşmasının yanı sıra bu özelliklerin örgüt kültürü ile de uyum içinde olması gerekmektedir (Çelebi ve Ülker, 2013, 137).



Şekil 3.5. Kişi-İş Uyumunu İş Alanları (Edwards, 1991, 285).

O'Reilly (1977, 36), kişi-iş uyumu üzerine yapmış olduğu bir çalışmada, iş arayışında olan bireylerin işlerine yönelik iki farklı yönelime sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bunlardan ilki işini başka bir amaca ulaşmak, ikincisi ise işini başarı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının karşılanması için bir araç olarak kullanan insanlardır. Bu iki farklı yönelim, insanların bireysel farklılıkları ve içsel ihtiyaçları nedeniyle işlere farklı yaklaşıtlarını göstermektedir. O'Reilly (1977, 37), kişilik özelliklerinin işteki görev özellikleriyle etkileşime girdiği ve insanların iş tutumlarını ve performansını etkilediği ileri sürmüştür.

Kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu her ne kadar benzer olsalar da teorik açıdan farklı kavramlardır (Kristoff, 1996, 17). Kişi-örgüt uyumu kavramı, çalışanların örgütsel düzeydeki uyumunu (örgüt kültürü, örgütsel değerler vb.); kişi-iş uyumu ise iş düzeyindeki uyumunu (işin anlamı, işin gereksinimi vb.) temel almaktadır. Örneğin, bir çalışan işinde çok yetenekli olabilir ancak bu, örgüt için ortak bir değere sahip olmayı garanti etmez (Lauver ve Kristof Brown, 2001, 455). Werbel ve Gilliland (1999), kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumunun işletmeleri zaman yönelimine göre iki farklı (kısa ve uzun vadeli) şekilde etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Bu bağlamda, bir adayın belirli bir

süre çalışması için (örneğin proje bazlı işler) işe alınmasında kişi-iş uyumunun tercih edildiğini, uzun vadede ise kişi-örgüt uyumunun örgüt için daha önemli olduğunu tespit etmişlerdir (Akt. Pattanawit, 2021, 64). Benzer şekilde, Sekiguchi ve Huber (2011, 205), kişi-örgüt uyumunun bir işletmedeki kalıcı pozisyonlar, kişi-iş uyumunun ise belirli dönem veya bilgi yoğun pozisyonlar için daha önemli olduğunu bulmuşlardır. İnsan kaynağı uzmanları bir iş başvurusunda bulunan adayların kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumlarını farklı şekilde ölçmektedirler. Kişi-iş uyumu normalde adayların bilgi, beceri ve yetenekleriyle ölçülürken, kişi-örgüt uyumu genellikle kişilik ve kişisel değerlerle belirlenmektedir (Kristof- Brown, 2000, 643-644).

3.3.2. Kişi-İş Uyumu Kriterleri

İnsan hayatının büyük bir bölümünü kapsayan iş hayatı, iş koşullarından oluşmaktadır. Bu bağlamda iş hayatının kalitesi veya bireye uygunluk düzeyi, bu koşullar doğrultusunda meydana gelmektedir. Bireyin sahip olduğu kaliteli bir yaşam, onun iş tatmininin, örgütsel bağlılığının ve iş-yaşam dengesinin maksimum düzeyde olmasında da olanak sağlamaktadır (Tınar ve Ulusoy, 2017, 116).

İş, karşılığında bir ücret alınan ve bu ücret ile fizyolojik ve psikolojik gereksinimleri gideren bir kavramdır. İş koşulları çalışanlara uygun olduğu durumda iş tatmini artma, uygun olmadığı durumda ise iş tatmini azalma eğiliminde olmaktadır. Bu hem çalışanlar hem de işletmeler açısından istenmeyen bir durumdur. Bu durum iş koşullarının iyileştirilmesini önemli bir konu haline getirmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014, 127).

Söz konusu bu koşulların iyileştirilmesi için üzerinde durulması gereken önemli konulardan biri kişi-iş uyumudur (Gül, 2019, 8). Kişi-iş uyumunun oluşturulması için ise öncelikle işletme yönetimi olmak üzere tüm çalışanların dikkat etmesi gereken birtakım kriterler vardır (Yazıcı ve Esen, 2018, 76). Bu kriterler; kültürel uyum (Savaş, 2004; Aktaş, 2011; Şenol, 2022), objektiflik, kişilik yapısı testleri, iyi bir yönetim, fizyolojik ve psikolojik özellikler, kişisel algı ve değer olgusudur.

3.3.2.1. Kültürel Uyum

Bireyin çalıştığı örgütün kültürüne uyum sağlaması yaptığı işe uyumu sağlaması kadar önemli bir konudur. Bireylerin sahip oldukları kültürel değerler onların iş ile ilgili değerlerini biçimlendirmektedir (Aktaş, 2011, 17). Çalışanlar sahip oldukları değer yargılarını örgüte aktarmaktadır. Farklı bireyler tarafından örgüte taşınan ve paylaşılan kültürel değerler, en sonunda birleşerek örgüt kültürünü oluşturmaktadır (Savaş, 2004, 104). Bu kültür zamanla örgüte yeni katılan bireylerle gelişim göstermekte ve tüm örgüt bireylerine aktarılmaktadır. Örgüt kültürünün güçlü olma düzeyi çalışan uyumunu

ortaya koymaktadır. Örgüt kültürü ve çalışan uyumu beraberinde örgüt üyeleri arasında dayanışmayı ve güven duygusunu tesis etmekte ve bu da çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir (Şenol, 2022, 152).

3.3.2.2. Objektiflik

Örgütler için en uygun adayın seçilmesi, diğer bir ifade ile adayın o işin özelliklerine uygun biri olup olmadığının belirlenmesi büyük öneme sahiptir. Seçim aşamasında alınacak kararın doğru ya da yanlış olması sadece işe alınacak olan bireyi değil aynı zamanda örgüt yapısını da etkileyebilmektedir (Camgöz, 2016, 126).

Örgüt içi tutum ve davranışların, amaç ve değerlerin, strateji ve politikaların objektif bir şekilde uygulanması örgütsel adaleti geliştirmekte (Demirel ve Seçkin, 2011, 100) ve buna bağlı olarak da çalışan performansını olumlu yönde arttırmaktadır. Ayrıca, objektiflik ve eşitliğe dayalı bir yönetim anlayışı, çalışanların birlikte uyumlu davranış sergilemesine ve örgüt içinde saygılı ve güvenli bir kültürün oluşturulmasına zemin hazırlamaktadır (Demirel ve Seçkin, 2011, 100).

3.3.2.3. Kişilik Yapısı Testleri

İşletmeler gerçekleştirdikleri eylemlerin etkin, verimli ve arzu edilen kaliteye sahip olması her zaman büyük önem taşımıştır. Bu bağlamda işletmeler, çalışanlarının kişilik özelliklerini belirleyerek uygun bir iş yapısı tesis etmeleri gerektiği düşünülmektedir (Barutçu ve Öktem, 2003, 42).

Kişilik yapısının belirlenmesi amacıyla yapılan testlerin kullanımının iki farklı boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, örgütler açısından kişilik yapısının belirlenmesi testidir. Bu testin amacı, işletmelerin öncelik ve planlamaları doğrultusunda işlerin hangi sırlamada gerçekleştirilmesini ve bu işler için hangi niteliklere sahip olan çalışanların istihdam edilmesi gerekliliğini belirlemektir (Günay ve Çarıkçı, 2019, 192). İkincisi ise kişiler açısından kişilik yapısının belirlenmesi testidir. Bu testin amacı da bireyin kişiliğine uygun olan doğru kariyer seçiminin yapılması ve kariyer gelişimine yardımcı olacak geribildirimlerin oluşturulmasıdır (Öğüt ve Kocabacak, 2013, 19).

3.3.2.4. İyi Bir Yönetim

Çalışanların bireysel nitelikleri dikkate alınarak bu bağlamda uygun bir iş alanında çalışması sağlanmalıdır. Örgüt içi uyumsuzluk ve sorunların giderilmesi için etkin şekilde oluşturulan bir yönetime ihtiyaç duyulmaktadır (McKenna, 1987, 369-370). Bu bağlamda, iyi bir yönetim anlayışı ile kişi-iş uyumu tesis edilebilir.

3.3.2.5. Fizyolojik ve Psikolojik Özellikler

İşletmelerin çalışanlarını bir makine gibi düşünmeleri doğru olmayıp, onların sosyal ve toplumsal bütünlük içerisinde hayatlarını sürdüren bireyler olduğunu unutmamalıdır. Eğer bir işletme çalışanlarına sosyal ve toplumsal bütünlük içerisinde hayatlarını sürdürmeye olanak sağlarsa kişi-iş uyumunu da sağlamış olacaktır (Drucker, 1994, 237). Talep-yetenek uyumuna göre, her bir bireyin kendine özgü yetenek, kültür ve yetkinlikleri mevcuttur ve bunlar onu diğerlerinden farklı kılmaktadır. Bireyler sahip oldukları bu özellikler doğrultusunda iş seçiminde bulunurlar. Bu durum seçecekleri mesleği daha etkin kılmakta ve buna bağlı olarak bazı meslekler bu bireyler için daha ilgi çekici olabilmektedir (Gillan ve Starks, 2007, 61). Bireyin fizyolojik ve psikolojik özellikleri yapılacak olan işin gereksinimlerini karşılaması durumunda kişi-iş uyumu sağlanmış olacaktır.

3.3.2.6. Kişisel Algı

Ehrhart ve Makransky (2007, 209) yaptıkları çalışmada bir bireyin işi ile uyumunun sağlanmasında kişisel algılarının oldukça önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Onlar bireyin birden fazla özelliğe sahip olduğunu belirtmiş ve bilgi, yetenek ve kapasitenin bir işin gerçekleştirilmesinde önemli özellikler olmasına karşın tek başına yeterli olmayacağı ifade etmişleridir. Bireyin işinde başarılı olabilmesi için tam anlamıyla işine motive olması ve işiyle içsel bir bağ oluşturması gerekmektedir.

3.3.2.7. Değer Olgusu

Günümüzde iş dünyasında çalışanlar artık belli bir kişinin komutları doğrultusunda çalışmaya karşıdırlar. Bu nedenle, değer kavramı her geçen gün daha da önemli hale gelmekte ve buna bağlı olarak örgüt ve yöneticilerin örgütsel hedefler doğrultusunda çalışanların davranış ve düşüncelerini uyumlaştırmada bu kavramdan daha fazla faydalanmaktadırlar (Çetin ve Basım, 2019, 119). Değerler, kişisel ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Kişisel değerler, bireyin yaşamında deneyimlediği tecrübelerin toplamı olup, refaha ulaşmasında itibar ettiği ve referans olarak aldığı kriterlerden oluşmaktadır. Örgütsel değerler ise farklı kişisel değerlere sahip bireylerin bira araya gelip, aynı ortak amacı paylaşarak ve aynı amaca hizmet ederek oluşturulmaktadır (Sığı, 2007, 40-41). İyi bir kişi-iş uyumunun oluşturulması için kişisel ve örgütsel değerler ile işin gereksinimleri arasında uyum sağlanması kaçınılmazdır.

3.3.3. Kişi-İş Uyumunun Türleri

Edwards (1991, 285) kişi-iş uyumunu iki temel başlık altında sınıflandırmaktadır. Bunlardan ilki, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gereklilikleriyle uyumlu olduğu “talep-yetenek” uyumudur. İkincisi ise çalışanların ihtiyaç, arzu ve tercihlerinin yaptıkları işlerle karşılanması durumunda ortaya çıkan “ihtiyaç-arz” uyumudur. Scroggins (2003) yapmış olduğu çalışmada, “talep-yetenek” ve “ihtiyaç-arz” uyumuna “benlik-kavramı-iş” uyumunu eklemiştir. Ayrıca, Kristof-Brown vd. (2005) kişi-iş uyumu kapsamında “algılanan uyum”, “sübjektif uyum” ve “objektif uyum” türlerinden söz etmektedir. Her ne kadar literatürde kişi-iş uyumunun çeşitli türlerine yer verilse de genel anlamda “talep-yetenek” ve “ihtiyaç-arz” uyumu türleri kabul görmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada kişi-iş uyumu türlerinden “talep-yetenek” ve “ihtiyaç-arz” uyumuna yer verilmektedir.

3.3.3.1. Talep-Yetenek Uyum

Talep-yetenek uyumu, bir bireyin yeteneklerinin işin talepleriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu içermektedir (Edwards, 1996, 296; Werbel ve Johnson, 2001, 230; Cable ve DeRue, 2002, 877). Bu bağlamda, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin talep ve gerekliliklerine uygun hale getirilmesine önem verilmektedir (Livingstone, 1997, 122). Kristof (1996, 3), talep yetenek uyumunu “bireyin örgütsel talepleri karşılamak için gerekli yeteneklere sahip olması durumunda ortaya çıkan uyum” şeklinde tanımlamaktadır. Örneğin, bir baristanın kahve makinasını nasıl kullanacağını bilmesi durumunda talep-yetenek uyumundan söz edilebilir. Cable ve Edwards (2004, 822) ise talep-yetenek uyumunu “işin talebi ile bireysel yetenekler arasındaki uyum” olarak ifade etmektedir.

İş taleplerinin karşılanması konusunda düşük yeteneğe sahip bir çalışan, işini daha az verimli bir şekilde gerçekleştirecek ve buna bağlı olarak çalışanın ortaya koyduğu çıktıların kalitesi düşük olacaktır. Ayrıca, işin gerçekleştirilmesi için gerekli olandan daha fazla yeteneğe sahip olan bir çalışan ise işin kendisini zorlamamasından dolayı ilgisiz ve kayıtsız hissedebilmektedir (Cable ve DeRue, 2002, 876). Çalışanın yaptığı iş ile uyumlu özelliklere sahip olması ise örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve performansı üzerinde olumlu etkiye neden olacak ve işten ayrılmayı daha az düşünmesini sağlayacaktır (Li ve Hung, 2010, 308). Dolayısıyla, böyle bir durumda hem işletmelerin hem de bireylerin pozitif yönlü değerler elde ettiğini söyleyebiliriz (Leblebeci, 2022, 15).

3.3.3.2. İhtiyaç-Arz Uyumu

Kiş-iş uyumun ikinci türü olan ihtiyaç-arz uyumu, çalışanların ihtiyaç, arzu veya tercihlerinin yaptıkları işlerle karşılanması durumunda ortaya çıkmaktadır (Kristof-Brown vd., 2005, 284-285). Başka bir ifadeyle, ihtiyaç-arz uyumu, çalışanların ihtiyaçları ile hizmetlerinin ve işe katkılarının karşılığında aldıkları ödüller (örneğin ücret, sosyal haklar, eğitim) arasındaki uyuma ilişkin yargıdır. İnsanların işgücü piyasasına girmeleri ve iş tekliflerini kabul etmelerindeki temel motivasyonunun ihtiyaçlarının giderilmesi veya işletmeler teşvik olarak sunduğu ödüllere erişim sağlamak oluşu için, ihtiyaç-arz uyumu çalışan açısından en önemli uyum türü olabilir (Cable ve DeRue, 2002, 875).

İhtiyaç-arz uyumunun unsurları bireylerin ihtiyaçları ile gerçekleştirilen işin bu ihtiyaçları tatmin edecek özellikleridir. Bireylerin bu ihtiyaçları; hedefleri, psikolojik ihtiyaçları, çıkarları ve değerleri şeklinde sıralanabilir. Buna karşın bu ihtiyaçların tamamlayıcılarının ise üstlenilen görevin genel nitelikleri, maaş ve diğer iş özellikleri şeklinde tanımlanmaktadır (Kılıç ve Yener, 2015, 163). Brkich vd. (2002, 43)'e göre, ihtiyaç-arz uyumu, çalışanın işinde kendisinden beklenenleri yapmak için yeterli zamana sahip olması; işi yapmak için gerekli kaynakların mevcudiyeti; işin çalışanın kişisel ihtiyaçlarını karşılama yeteneği ve çalışanın mevcut işinin sunduğu tedariklerle ilgili rahatlığı sağlandığı durumunda ortaya çıkmaktadır.

3.3.4. Kiş-iş Uyumu Öncülleri ve Çıktıları

Kiş-iş uyumunun birtakım öncül faktörleri bulunmaktadır. Bunlar; birey, grup, örgüt ve işle ilgili faktörler şeklinde sınıflandırılabilir. Araştırmalar, kiş-iş uyumunun iş tatmini (Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Sekiguchi, 2004; Chen, 2010; Vatansever ve Karamaraş, 2017; Polatçı vd., 2020; Atılmış, 2023; Atılmış ve Bolat, 2023), işe bağlılık (De Beer vd., 2016; Söylemez ve Tolun, 2019; Tatlı ve Çakmak, 2019; Vargün vd., 2022), öz yeterlilik (Song ve Chon, 2012; Oktay, 2020; Kızıl, 2020), mesleki ilgiler (Song ve Chon, 2012), kişilik faktörleri (örneğin, dışa dönüklük ve uyumluluk) (Leng ve Chin, 2016), öz değerlendirme (Nguyen ve Borteyrou, 2016), performans (Caldwell ve O'Reilly, 1990; Demir, 2015), memnuniyet (Barak ve Meir, 1974; Jansen ve Kristof-Brown, 2006; Scroggins, 2008), motivasyon (Edwards, 1991; Ehrhart, 2006) ve içsel sonuçlar (Venkatesh vd., 2017) gibi çeşitli bireysel faktörler tarafından geliştirildiğini ortaya koymuştur.

Grupla ilgili faktörler için yapılan araştırmalar sonucunda, işbirlikçi öğrenme (Tseng ve Yu, 2016), kişilerarası ilişkiler (Venkatesh vd., 2017), kapsayıcı liderlik (Choi vd., 2017), dönüşümcü liderlik (Chi ve Pan, 2012; Choi vd., 2017) ve güçlendirici

liderlik (Cai vd., 2018) gibi takım ve liderlik faktörlerinin kişi-iş uyumunun oluşturulmasında etkili olduğu belirlenmiştir.

Örgüt bazında bakıldığında ise kişi-iş uyumunun örgütsel destek (Tseng ve Yu, 2016), örgütsel bağlılık (Sekiguchi, 2004; Kristof Brown vd., 2005; Kılıç ve Yener, 2015), örgütsel vatandaşlık davranışı (Farh vd., 1990; Vogel ve Feldman, 2009), yetenek yönetimi (Mensah ve Bawole, 2020), örgütsel eğitim (Bhat ve Rainayee, 2019; Sengupta vd., 2015), örgüt kültürü (Conceição, 2013), kamu hizmet motivasyonu (Van Loon vd., 2017), işten çıkarma (Wetterneck vd., 2013), yeniden seçim (Wetterneck vd., 2013), sosyalleşme (Wetterneck vd., 2013) ve örgütsel değerlerin içselleştirilmesi (Wetterneck vd., 2013) gibi birtakım yollarla oluşturulabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak, işle ilgili faktörler açısından incelendiğinde ise çalışanın kişi-iş uyumunun; iş biçimlendirme (Jiang, 2016; Kooij vd., 2017; Lu vd., 2014; Tims vd., 2016), proaktif kariyer davranışı (Sylva vd., 2019), iş otonomisi ve geribildirim (Montgomery, 2017) ve işlerinde çeşitli kişisel beceri ve yetenekleri kullanması (Wetterneck vd., 2013) gibi çeşitli değişkenlerden kaynaklandığı görülmüştür.

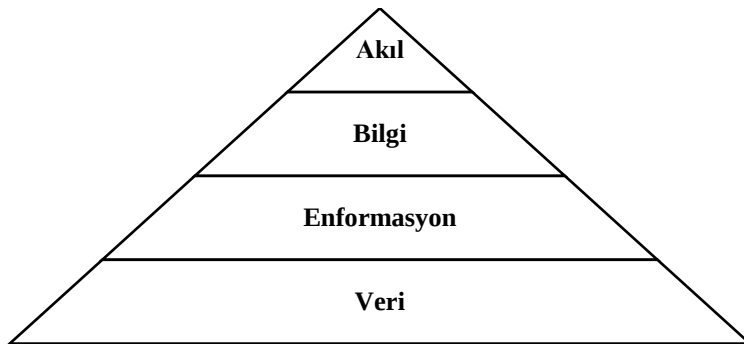
4. BİLGİ PAYLAŞIMI

4.1. Bilgi Kavramının Hiyerarşisi

“Bilgi Hiyerarşisi”, “Enformasyon Hiyerarşisi” ve “Bilgi Piramidi” gibi çeşitli şekillerde adlandırılan veri-enformasyon-bilgi-akıl hiyerarşisi (DIKW), enformasyon ve bilgi literatüründe temel, yaygın olarak tanınan ve kabul gören modellerden biridir (Rowley, 2007, 163-164).

Veri, enformasyon, bilgi ve akıl kavramları kütüphane ve bilgi biliminin yapı taşlarını oluşturmaktadır. Bu kavramlarla ilgili tartışma ve tanımlar, ders kitaplarından kuramsal araştırma makalelerine kadar literatüre yayılmış durumdadır (Bernstein, 2009, 68). Bu kavramlardan bazılarını birbirine bağlayan ifadeler, bir çalışma alanı olarak bilgi biliminin gelişmesinden önceye dayanmaktadır (Sharma, 2008, 2-3). Bununla birlikte, Russell Lincoln Ackoff 1989 yılında bu kavramların tamamını tek bir formülde birleştirmiştir.

Ackoff, en tepesinde aklın, onun altında ise sırasıyla anlayış, bilgi, enformasyon ve verinin yer aldığı bir hiyerarşi (Şekil. 5) ortaya koymuştur. Dahası, “bu kavramların her birinin altında yer alan kategorileri içerdiğini” belirtmiş ve “ortalama olarak insan zihninin yaklaşık yüzde kırkının veri, yüzde otuzunun enformasyon, yüzde yirmisinin bilgi, yüzde onunun anlayıştan oluştuğu ve neredeyse hiç akıl olmadığı” tahmininde bulunmuştur (Ackoff, 1989, 3). Bu bağlamda, hiyerarşi, veri, enformasyon, bilgi ve bazen de bilgeliği birbirlerine göre bağlamsallaştırmak ve hiyerarşide daha düşük bir seviyedeki bir varlığın (örneğin veri) hiyerarşide daha yüksek bir seviyedeki bir varlığa (örneğin enformasyon) dönüşümünde yer alan süreçleri tanımlamak ve açıklamak için kullanılmaktadır. Başka bir ifadeyle, veri enformasyon, enformasyon bilgi ve bilgi de akıl yaratmak için kullanılabilir (Rowley, 2007, 164).



Şekil 4.1. Veri-Enformasyon-Bilgi-Akıl Hiyerarşisi Piramidi

Bu bölümde bilgi kavramının açıklanabilmesi adına bilgi hiyerarşisinde yer alan veri, enformasyon, bilgi ve akıl kavramlarına sırasıyla ayrıntılı bir şekilde değinilecektir.

4.1.1. Veri (Data)

Bilgi hiyerarşisinin en alt basamağında yer alan ve tek başına bir şey ifade etmeyen veri (Şimşek vd., 2010, 1; Matney vd., 2011, 7; Bratianu ve Bejinaru, 2023, 198), bağlam dışı gözlemleri veya gerçekleri temsil eder ve bu nedenle doğrudan bir anlama sahip değildir (Zack, 1999, 46).

Genel anlamda veri, “referans veya analiz için bir araya getirilen gerçekler ve istatistikler” olarak tanımlanmaktadır (Van Meter, 2020, 71). Davenport ve Prusak (1998)’a göre veri, “olaylar hakkında ayrık ve objektif gerçekler kümesi”dir. Örgütsel bağlamda veri, “işlemlerin yapılandırılmış kayıtları” olarak tanımlanmaktadır (s. 2). Günümüz bilgisayar çağına uygun olarak ise veri, “belirli bir örgütsel sistemin içerisinde yer alan işaret, sembol ve gerçeklerden oluşan dizin” şeklinde ifade edilmektedir (Zins, 2007, 479).

İşlenmemiş ham malzeme olarak ifade edilen veri (Akgül, 2019, 55), herhangi bir sorunun ortadan kaldırılmasında veya bir konu hakkında karar alınması gerektiğinde anahtar rol oynamaktadır. Bununla birlikte, veri bu süreçte bize sebep sonuç ilişkisi oluşturmamız konusunda yardımcı olmaz. Verilerden hareketle ortaya çıkacak sonuçları yorumlamak ve bu sonuçlara bir şeyler katarak katkıda bulunmak tamamen bireysel bir faaliyettir. Aynı zamanda, verileri ham haliyle almak ve bunlar üzerinden harekete geçmek arzu edilen sonuca götürmez (Durna ve Demirel, 2008, 133). Bu bağlamda, anlamlı sonuçlara ulaşmak adına verilerin bir araya getirilmesi gereklidir. Örneğin, harf (a), sayı (1) ve sembol (%) bir araya gelerek enformasyonu oluştururlar. Veri bilgi potansiyelini artırma ihtimalini de geliştirmektedir. Bu özelliği onu işletmeler için küçük ancak bira araya getirildiği zaman önemli hale gelen olgu yapmaktadır (Akgül, 2019, 55).

Yeni akıllı teknolojilerle birlikte veri hacmi, çeşitliliği ve hızı, geleneksel yönetim yöntemleri ve araçlarıyla başa çıkılamayacak düzeyde değişim göstermiştir (Bratianu ve Bejinaru, 2023, 198). Son zamanlarda, veri zenginliğini işlemeye ve değişkenler arasındaki olası ilişkileri keşfetmeye ve bunlardan bilgi yaratmaya yönelik “Büyük Veri, Tahmine Dayalı Analitik ve Veri Bilimi” (McAfee vd., 2012; Waller ve Fawcett, 2013) gibi yeni alanlar ortaya çıkmıştır.

4.1.2. Enformasyon (Information)

Enformasyon, verilerin bira araya getirilmesi ve önceden belirlenen bir dizi sistematik kural ve sürece uygun bir şekilde işlenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Aktan ve Vural, 2016, 2). Bu nedenle, enformasyon düzenlenmiş veri olarak ifade edilebilir (Güçlü ve Sotirofski, 2006, 353). Enformasyon hakkında yapılan birçok açıklamanın ortak noktası, enformasyonun genel olarak görsel, işitsel bir mesaj ya da

bir belge şeklinde değerlendirilmesidir. Tüm mesajlarda olduğu gibi burada bir gönderici ve bir alıcı bulunmaktadır. Enformasyonun amacı, buradaki alıcının bir konudaki görüşünü değiştirip, değerlendirmesi veya davranışı üzerinde bir etki oluşturmaktır. Enformasyon alıcısı, bahse konu bu enformasyonu şekillendirip, bakış açısında veya anlayışında farklılık yaratmak zorundadır. Örneğin, müşteriye bir ürünle ilgili aktarılan enformasyon, müşterinin tutum ve davranışlarında önemli ölçüde bir değişiklik yapmalıdır. Bu bağlamda, enformasyon farklılık oluşturan bir veri olarak ifade edilebilir (Durna ve Demirel, 2008, 133).

4.1.3. Bilgi (Knowledge)

Bilgi hiyerarşisinin (DIKW)'de baskın bir konuma sahip olan bilgi (Bratianu ve Bejinaru, 2023, 200), en genel anlamda “deneyim veya eğitim yoluyla edinilen gerçekler, bilgiler ve beceriler” (Oxford English Dictionary) olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle bilgi, “birikmiş enformasyon ve deneyimin sentezlenmesine bağlı olarak insanın bir kavram veya nesneyi anlaması” olarak ifade edilmektedir (Van Meter, 2020, 75).

Enformasyon ve bilgi kavramları literatürde sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Bazı araştırmacılar bu iki kavray birbirinden ayırmış (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Blackler, 1995; Davenport ve Prusak, 1998; Ipe, 2003), bazıları ise her iki kavramı eşanlamli (Kogut ve Zander, 1992; Stewart, 1997) olarak kullanmıştır.

Bilgi “nasıl” ve “neden” ile başlayan soruları cevaplanması sonucu ortaya çıkmaktadır (Matney vd., 2011, 8). Verinin enformasyona dönüştüğü gibi enformasyon da bilgiye dönüştürülebilir. Bilgi enformasyonların bir araya getirilmesiyle oluşmaktadır (Aktan ve Vural, 2016, 2). Burada, bilgiyi oluşturan ilişkilerin tanımlanması için sentezlenmiş (Graves ve Corcoran, 1989, 227) anlamlı enformasyonlardır (Uzun ve Durna, 2008, 33). Ipe (2003, 340), bilgiyi enformasyondan ayıran üç özellik olduğunu belirtmiştir. İlki, bilgi bireyler tarafından benimsenen belirli bir bakış açısı, niyet veya duruşun bir çıktısıdır ve bu nedenle, enformasyondan farklı olarak bireysel inanç ve bağlılıkla ilgilidir. Sonuncusu ise bağlama özgü ve ilişkisel olmasıdır.

Enformasyonun bilgiye dönüşümü, dört aşamalı bir süreçten geçerek gerçekleşmektedir. Bunlar (Davenport ve Prusak, 1998, 6):

- Karşılaştırma: Bir durumla ilgili enformasyon, bilinen diğer durumlarla karşılaştırılarak ele alınır.
- Sonuçlar: Enformasyonun kararlar ve eylemler üzerinde nasıl bir etkisi olduğu değerlendirilir.
- Bağlantılar: Bilgi kümesinin diğerleriyle nasıl bir ilişkisi olduğu araştırılır.
- Tartışma: Diğer insanlar enformasyon hakkında ne düşündükleri değerlendirilir.

4.1.4. Akıl (Wisdom)

Bilgi hiyerarşisi (DIKW) kavramları arasında çok sınırlı sayıda tartışma konusu olan akıl, en genel anlamda “değer odaklı akıllı davranış” olarak tanımlanmaktadır (Ackoff, 1989, 9; Tuomi, 1999, 3; Sternberg, 2000, 253; Bierly vd., 2000, 603; Williams, 2001, 70; Dampney vd., 2002, 9). Bireyin kendi bilişsel sınırlarının farkında olması da aklın temel bir özelliği olarak tanımlanmaktadır (Başkarada ve Koronios, 2013, 8). Jeste vd. (2010, 668) ise aklın, kişisel bir özellik olduğunu, benzersiz bir insan özelliği olduğunu, gelişmiş bilişsel ve duygusal gelişimin bir biçimi olduğunu, deneyim odaklı olduğunu, öğrenilebileceğini, yaşla birlikte arttığını ve ölçülebileceğini savunmuşlardır.

Rowley (2007, 174), bilgi hiyerarşisinin (DIKW)’deki tanımları gözden geçirirken, çok az bireyin akılı tanımlama gibi zor bir işe kalkıştığını tespit etmiştir. Bunu yapanlar ise akılı, “bir alandaki kavramları yeni durumlara ya da sorunlara nasıl uygulayacağınızı anlamamanızı sağlayan birikmiş bilgi” (Jessup ve Valacich, 2003) ya da “ufkun ötesini görebilme yeteneğine sahip yüksek düzeyde soyutlama seviyesi” (Awad ve Ghaziri, 2004) olarak tanımlamışlardır.

Bilgi piramidi (DIKW)’nin her kademesinde bir öncekine göre artan bir eleştirel düşünme düzeyi vardır. Bilgiden akıla doğru ilerleme diğer kavramlar arasındaki yol kadar açık olmasa da, akıl bilgi üzerine inşa edilir ve bilgiyi kullanır. Bilgi ve akıl arasındaki fark, ezberlemek ve anlamak arasındaki fark gibidir; bir içselleştirme süreci vardır (Matney vd., 2011, 9).

4.2. Bilgi Paylaşımı Kavramı ve Tanımı

Bilgi paylaşımı, en genel anlamda “bilginin bir bireyden bir veya daha fazla bireye aktarılmasını içeren bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Richards, 2014, 18). Başka bir ifade ile bilgi paylaşımı, “çalışanların işle ilgili sahip oldukları deneyimlerini, uzmanlıklarını ve teknik bilgilerini işletme içindeki bireyler, gruplar veya paydaşlar ile resmi ya da resmi olmayan yollarla paylaşma yeteneği”dir (Kim ve Lee, 2006, 371). Bartol ve Srivastava (2002, 65) bilgi paylaşımı tanımında ürün odaklı bir yaklaşım benimsemiş ve bilgi paylaşımını “bireylerin birbirleriyle örgütsel açıdan ilgili bilgileri, fikirleri, önerileri ve uzmanlıkları paylaşması” olarak tanımlamıştır. Bilgi paylaşımı, “bireylerin karşılıklı olarak örtük ve açık bilgilerini paylaştıkları ve ortaklaşa yeni bilgiler oluşturdıkları bir süreç”tir (De Vries vd., 2006, 116; Reyhach ve Weisberg, 2010, 285-286; Van Den Hoof vd., 2012, 149). “Ortak olarak yeni bilgi yaratma” ifadesi, sürecin bireysel bir bakış açısıyla ele alınamayacağını literatür tarafından kabul edilmesidir (Richards, 2014, 19). Bock ve Kim (2002, 1114) ise bilgi paylaşımını, “insanlar arasındaki bir tür sosyal etkileşim” olarak tanımlamaktadır.

Bilgiye dayalı rekabet avantajı oluşturmaının önemli parçası olan bilgi paylaşımı (Foss vd., 2009, 872), dinamik iletişim gerektiren bir süreçtir (Shariq, 1999, 244). Bilgi paylaşımının etkinliğı ve başarısı büyük ölçüde örgütsel özelliklere bağıdır. Bu bağlamda, karşılıklı anlayış, iletişim, destek ve güven gibi kavramlar, başarılı ve etkili bilgi paylaşımı için çok önemli rol oynamaktadırlar (Roberts, 2000, 434).

Bilgi paylaşımı, bilginin elde edilmesi, saklanması ve kullanılmasıyla birlikte bilgi yönetimi süreçlerinden birini oluşturur (Davenport ve Prusak, 1998, 110) ve yeni iş fikri ve fırsatlarının ortaya çıkarılmasına öncülük ettiğı için (Bock ve Kim, 2002, 1125; Lin, 2007, 315) diğerlerine göre daha önemli bir konuma sahiptir (Hu, 2009, 980). Bazı araştırmacılar (Davenport ve Prusak, 1998; Alavi ve Leidner, 2001) bilgi aktarımı, bilgi transferi, bilgi akışı ve bilgi paylaşımı kavramlarını birbirinin yerine kullanırken, bazıları ise (Cyr, 2010, 15) bu kavramların farklı olduğunu ileri sürmektedir. Bilginin örgütler arasında değış tokuş edildiğı durumlarda bilgi transferi (Lin vd., 2005, 197), örgüt içindeki bireyler arasında değış tokuş edildiğı durumlarda ise bilgi paylaşımı (Bock vd., 2005, 87) kavramının kullanılması daha uygun olduğı düşünülmektedir.

Bilgi paylaşımı, bilgiyi göndermeyi ve almayı içeren bireyler arasında karşılıklı değışimi gerektirir. Bir bireyin bilgisini başkalarına iletmesinin yanı sıra başkalarının bilgisini almasını da içeren, gönderen-alıcı ilişkisine dayanan ilişkiisel bir eylemdir (Van den Hooff ve De Leeuw van Weenen, 2004, 15). Ancak bilgi genelde bireysel olup, kolay bir şekilde ifade edilemez ve dolayısıyla başkalarıyla paylaşılması zordur (Foss vd., 2009, 873). Bu nedenle, bilgi paylaşımı motivasyonunu artırmak ve dolayısıyla bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilemek için örgütsel araçlar kullanılabilir (Cabrera ve Cabrera, 2005, 722; Osterloh ve Frey, 2000, 538).

İşletmelerin uygulayabileceğı bilgi paylaşımı faaliyetleri aşağıda sıralanmıştır (Chen, 2004, 59-60):

1. İşletmeler için daha fazla değere sahip müşterilere odaklanarak onlarla etkileşim veya sosyalleşme aracılığıyla bilgi toplanması,
2. Müşteri odaklı bir örgüt kültürü oluşturulması,
3. Odaklanılması gereken müşterilerin tespit edilmesi ve onların sergilemesi gereken yeni davranışların belirlenmesi için iş stratejilerinin kullanılması,
4. Bilginin toplanması için yeterli düzeyde bilgi haznesinin geliştirilmesi,
5. Müşterilerden ve ortaklardan bilgi toplamak ve paylaşmak için tekniklerin oluşturulması ve kullanılması,
6. Problem çözme ve karar verme sürecinde rekabetçi bilgi uygulamalarının oluşturulup uygulanması,
7. Müşteri verilerini yönetilmesi ve verileri bilgiye dönüştürülmesi için bir süreç ve araçların oluşturulması,
8. Üyelerin iş deneyimlerini paylaşmalarının teşvik edilmesi,

9. Çalışanların iş deneyimlerini, çalışanların her zaman ve her yerde kullanabilecekleri kaynaklara dönüştürmek,
10. Çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiyi araştırabilecekleri kütüphane gibi bir yerler oluşturmak,
11. Örgütsel sınırlamalardan kaçınmak için örgüt üyelerinin bilgiyi paylaşabilecekleri ve oluşturabilecekleri bir ortam yaratmak,
12. Örgüt liderinin bilgi paylaşımına ilişkin faaliyetleri desteklemesi,
13. Müşterileri ürün veya hizmetlerin yenilik ve gelişim konusunda ortağı olarak görmek,
14. Çalışanların mesleki eğitim programlarından veya konferanslardan işle ilgili yeni bilgiler edinmeleri,
15. Rekabetçi ürün veya hizmetleri geliştirmek için örgütün ortaklarıyla bilgi yaratması ve paylaşması,
16. Müşterilerin satın alma kararları almasına yardımcı olmak için örgütün müşterilerin ilgili bilgileri tanımlamasına ve sıralamasına yardımcı olmaktır.

4.3. Paylaşılan Bilgi Türleri

Bilgi türleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, kavramın genel olarak açık (explicit) ve örtük (tacit) bilgi şeklinde ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bu ayrımı ilk defa Michael Polanyi (1966, 4) ortaya atmış ve daha sonra Nonaka (1994, 16) ve Smith (2001, 313) yapmış oldukları çalışmalarla açık ve örtük bilgi kavramlarına önemli katkıda bulunmuşlardır. Bununla birlikte, bilginin hem sınıflandırılmasında hem de saklanmasında açık ve örtük bilgi ayrımının yapılması yararlı olacaktır (Aktan ve Vural, 2016, 4). Örtük bilgi, kolayca kodlanabilen ve paylaşılabilen açık bilgiyle karşılaştırıldığında başkalarına sorunsuz bir şekilde aktarılması oldukça zordur (Dogra, 2020, 27). Kelimelerle ve sayılarla ifade edilebilen bilgi, tüm olası bilgiler arasında buzdağının yalnızca görünen yüzünü temsil etmektedir (Nonaka, 1994, 16). Şekil 4.2’de açık ve örtük bilginin bazı özellikleri gösterilmektedir.



Şekil 4.2. Açık ve Örtük Bilgi (Wikström, 2014, 5).

4.3.1. Açık Bilgi

Açık bilgi, “sistemik ve resmi bir şekilde kolaylıkla aktarılabilen kodlanmış bilgi” olarak tanımlanabilir (Woo vd., 2004, 203). Sözleşmeler, şartnameler, çevrimiçi veri tabanları, kılavuzlar ve benzeri araçlar gibi örgütlerin elektronik ve kağıt tabanlı belgeleri açık bilgiyi oluşturur (Ahmad ve An, 2008, 137). E-posta, toplantılar, belgeler ve telefon görüşmeleri (Halonen ve Laukkanen, 2008, 292) şeklinde bireyden bireye, bölümden bölüme aktarılması daha kolay olan bilgi türüdür (Durna ve Demirel, 2008, 143). Daha basit bir ifadeyle açık bilgi, “el kitaplarından, referans belgelerinden ve benzeri evrak veya kayıtlardan herkesin kolay bir şekilde elde edebileceği bilgi”dir (Dogra, 2020, 29).

Birçok işletmede açık bilginin paylaşımı iç ağ ve resmi bilgi havuzları aracılığıyla yapılır (Bock ve Kim, 2001, 1121). Çünkü, açık bilgi birkaç kodlama ve dil gibi düzenli yollarla tanımlanabilen, tecrübelerden bağımsız olarak diğer bireylere kolaylıkla aktarılabilen bir yapıya sahiptir (Kiper, 2004, 65). Açık bilgi, ayrıca dokümantasyonu yapılan, depolanan ve kodlanabilen her çeşit bilgiyi de içerir (Kulaklı, 2005, 100). Sınırlı ve erişimi kolay olmayan bilginin birtakım sistemik işlemlerle paylaşılması ve erişilebilir duruma gelmesi de onun açık bir bilgiye dönüşmesine yardımcı olabilir (Odabaş, 2009, 183). Örgüt içinde görevli olan her bireyin erişebildiği ders kitapları ve teknik belgelerde yer alan açık bilgi, örtük bilgiye kıyasla kolay bir şekilde ifade edilebilir ve iletilebilir (Ağır ve Turhan, 2014, 292). Bir örgütün stratejik bilgi yönetimin avantajını elde edebilmesi için, örgütün bireysel (örtük) bilgiden

faaydalanması ve mümkün olduğu kadar çoğunu örgütsel (açık) bilgiye dönüştürmesi gerekmektedir (Ford ve Chan, 2003, 12).

4.3.2. Örtük Bilgi

Örtük bilgi, “biçimsel olmayan şekilde edinilen, biçimlendirilmemiş ve kodlanmamış bilgi türü” olarak tanımlanmaktadır (Akgün vd., 2009, 23). Örtük bilgi son derece kişisel bir bilgi türüdür. Resmileştirilmesi kolay değildir ve bu nedenle diğerleriyle paylaşılmasını olukça zordur (Nonaka ve Takeuchi, 1995, 8). Diğer bir ifade ile bireysel özelliğe sahip olan örtük bilginin ifade edilmesi kolay olmayıp (Small, 2005, 13), genellikle yıllar içinde kazanılan deneyimlerin toplamıdır (Van Aswegen, 2006, 120). Spender (1996, 50) örtük bilgiyi, “henüz uygulamaya dönüştürülmemiş bilgi” olarak tanımlamıştır. Koskinen vd. (2003, 281) ise örtük bilginin doğrudan kelimelerle ifade etmenin zor olduğunu ve genellikle tanımlamanın tek yolunun metaforlar, çizimler ve resmi olmayan bir dil kullanımı gerektirmeyen farklı ifade yöntemleri aracılığıyla olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, örtük bilgi bireyin yeterliliğinin bir parçasını oluşturmaktadır (Van Aswegen, 2006, 120).

Chilton ve Bloodgood (2008, 79), yapmış oldukları çalışmada, bilginin örtük olma düzeyinin belirlenmesine yönelik dört özellik ileri sürmüşlerdir.

1. Bilgiyi taşıyanın bilinçli olarak farkında olma düzeyi,
2. Bilginin sözlü veya yazılı olarak ifade edilebilme düzeyi,
3. Bilginin başkalarına kanıtlanabilir olması,
4. Bilginin resmi veya gayri resmi olarak uygulanma düzeyi.

Bazı araştırmacılar açık ve örtük bilgiyi, bilginin iki türü olarak değerlendirirken, bazıları ise örtük bilginin örgüt için daha fazla öneme sahip olduğunu ileri sürmüştür (Mukherjee, 2009, 11). Ancak, Alavi ve Leidner (2001, 112)’nin de belirttiği gibi, bilginin her iki türü “bilginin ikili durumları değil, birbirlerine bağlı ve birbirlerini güçlendiren nitelikleridir.”

4.4. Bilgi Dönüşüm Süreci (SECI)

SECI modeline göre, bilgi açık ve örtük bilgi arasındaki etkileşim yoluyla ortaya çıkmaktadır. Bu etkileşim bilgi dönüşüm süreci olarak bilinmektedir (Nonaka, 1994, 18). Açık ve örtük bilgi farklı süreçlerle birbirlerine dönüştürölür ve bu da her iki bilgi türünün hem niteliksel hem de niceliksel olarak gelişmesine yol açmaktadır. SECI modeli adını, dönüşüm sürecinde açık ve örtük bilgi arasındaki etkileşim aşamalarının baş harflerinden almaktadır (Okoth, 2022, 28). Bu aşamalar Şekil 4.3’de ve aşağıda yer almaktadır (Nonaka, 1994, 18):

- Sosyalleşme (Socialization): Örtük bilgiden örtük bilgiye
- Dışsallaştırma (Externalization): Örtük bilgiden açık bilgiye
- Kombinasyon (Combination): Açık bilgiden açık bilgiye
- İçselleştirme (Internalization): Açık bilgiden örtük bilgiye

	Örtük Bilgi	Açık Bilgi
Örtük Bilgi	Sosyalleşme	Dışsallaştırma
Açık Bilgi	İçselleştirme	Kombinasyon

Şekil 4.3. Bilgi Dönüşümü (Nonaka, 1994, 19).

4.4.1. Bilginin Sosyalleştirilmesi (Socialization)

Sosyalleşme, bireyin deneyimlerini paylaşması yoluyla yeni örtük bilginin dönüştürülmesi sürecini ifade etmektedir. Örtük bilginin resmîleştirilmesi zor bir süreç olup, genellikle zamana ve mekana özgüdür. Bu nedenle, örtük bilgi örgüt içindeki bireylerin beraber zaman geçirmesi veya aynı ortamda yaşamlarını sürdürmesi gibi paylaşılan deneyimler yoluyla edinilebilir. Bu bağlamda, sosyalleşme yazılı kılavuz veya ders kitaplarından değil, uygulamalı deneyimler aracılığıyla oluşmaktadır. Ayrıca sosyalleşme; dünya görüşleri, zihinsel modeller ve karşılıklı güven gibi örtük bilgilerin oluşturulup paylaşılabilirdiği işyeri dışındaki resmi olmayan sosyal toplantılarda da gerçekleşebilir. İşletmeler genelde müşteriler veya tedarikçilerle etkileşime geçerek, onların içinde gömülü olan örtük bilgiyi edinir ve bundan yararlanırlar (Nonaka vd., 2000, 9).

4.4.2. Bilginin Dışsallaştırılması (Externalization)

Dışsallaştırma, örtük bilginin açık bilgiye dönüştürülmesi sürecidir. Örtük bilgi, açık bilgiye dönüştürülerek başkaları tarafından paylaşılmasına izin verilir ve bu durum yeni bir bilginin temelini oluşturur. Yeni ürün geliştirmede konsept oluşturma bu dönüşüm sürecine bir örnek olarak gösterilebilir. Çalışanların uzun süredir çalıştığı bir kurumda biriktirdiği örtük bilgiyi dile getirerek üretim sürecinde iyileştirmeler yapmalarına olanak sunan bir kalite kontrol çemberi de bu sürece örnek gösterilebilecek başka bir durumdur. Örtük bilginin açık bilgiye başarılı bir şekilde dönüştürülmesi metafor, analogi ve modelin sıralı kullanımına bağlıdır (Nonaka vd., 2000, 9).

4.4.3. Bilginin Kombinasyonu (Combination)

Kombinasyon, açık bilgiyi daha karmaşık ve sistematik açık bilgi kümelerine dönüştürme sürecidir. Açık bilgi kurum içinden veya dışından toplanır ve daha sonra yeni bilgi oluşturmak için birleştirilir, düzenlenir veya işlenir (Nonaka vd., 2000, 9). Bu bağlamda, bireyler, toplantılar ve telefon görüşmeleri gibi değişim mekanizmaları aracılığıyla bilgi alışverişinde bulunur. Açık bilginin sınıflandırılması, eklenmesi ve yeniden bağlamsallaştırılması yoluyla mevcut bilginin yeniden yapılandırılması yeni bilginin oluşturulmasına yol açabilir. Modern bilgisayar sistemleri buna bir örnek olarak gösterilebilir. Açık bilgidan açık bilgi oluşturma süreci “kombinasyon” olarak adlandırılır (Nonaka, 1994, 19).

4.4.4. Bilginin İçselleştirilmesi (Internalization)

İçselleştirme, açık bilginin örtük bilgiye dönüştürülmesi sürecidir. İçselleştirme yoluyla oluşturulan açık bilgi, örgüt genelinde paylaşılır ve bireyler tarafından örtük bilgiye dönüştürülür. İçselleştirme, “yaparak öğrenme” ile yakından ilişkilidir. Bu süreçte ürün konseptleri veya üretim prosedürleri gibi açık bilgilerin uygulama yoluyla gerçekleştirilmesi gerekir. Örneğin, eğitim programları stajyerlerin bir kurumu ve kendilerini anlamalarına yardımcı olabilir. Bu bağlamda, stajyerler işleri ve örgütle ilgili dokümanları veya kılavuzları okuyarak ve bunlar üzerinde derinlemesine düşünerek bu dokümanlarda yazılı olan açık bilgiyi içselleştirebilir ve örtük bilgi tabanlarını zenginleştirebilirler (Nonaka vd., 2000, 10).

4.5. Bilgi Paylaşım Süreci

Yeni bir bilgiye ulaşmak için bireylerin, açık ve örtük bilgilerini diğerleriyle paylaşarak etkileşimde bulunması gereklidir. Bireyler yalnızca bu yolla karşılaştıkları bir durumu veya problemi tanımlayabilecek ve problemi çözüme kavuşturmak için kullandığı kapasitesini geliştirebilecektir (Nonaka vd., 2006, 1182).

Bilgi paylaşımı, bireylerin karşılıklı olarak bilgilerini paylaştıkları, dolayısıyla yeni bilgilerin ortaklaşa yaratıldığı süreçtir (Van Den Hooff ve De Ridder, 2004, 118). Van Den Hooff ve De Ridder (2004, 118), bilgi paylaşım sürecinin “bilgi bağışlama ve bilgi toplama” olmak üzere iki temel unsurdan oluştuğuna inanmaktadır.

4.5.1. Bilgi Bağışı

Bilgi bağışı, “bireyin kişisel entelektüel sermayesinin başkalarına iletmesi” olarak ifade edilmektedir (Van Den Hooff ve De Ridder, 2004, 118; Lin, 2007, 318). Bu

nedenle, çalışanlar bilgilerini başkalarıyla paylaştığında bilgi bağışına katkıda bulunmuş olurlar (Wahlroos, 2010, 17). Entelektüel sermaye ise değere dönüştürülebilir bilgi olarak tanımlanmaktadır. Entelektüel sermaye tanımı, geniş bir bağlama sahip olup; buluşları, fikirleri, genel bilgiyi, tasarımları, bilgisayar programlarını, veri süreçlerini ve yayınları kapsamaktadır (Edvinsson ve Sullivan, 1996, 358).

Bilgi bağışında, bağış yapanın, bilgi toplayanın sahip olduğu düzeyde aktarım yapmaması, aktarımın eksik bir şekilde gerçekleştirilmesine neden olabilir. Be nedenle, bilgi bağışında, asıl amacın bilginin karşı tarafa iletilmesi olmasına rağmen, mesajın doğru bir şekilde anlaşılması da önemlidir (Akgül, 2019, 78).

4.5.2. Bilgi Toplama

Bilgi toplama, “bireyin çalışma arkadaşlarının entelektüel sermayelerini paylaşmalarını sağlamak için onlara danışması” olarak tanımlanabilir (Van Den Hooff ve De Ridder, 2004, 118). Akgül (2019, 78) ise bilgi toplama, “diğer bir bireyden gelen bilginin kullanılması için gönüllü bir şekilde alınması”dır. Bilgi bağış olmadığı zaman bilgi toplama sürecinde birtakım güçlükler ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda bireysel çaba yerine örgütsel çabaya daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Bireyin sadece bilgi toplama eğiliminde olması, bencillik algısının ortaya çıkmasına bağılı olarak bilgi paylaşımı sürecini olumsuz etkileyebilir. Böyle bir durumda bilgi paylaşımı süreci hem bireysel hem de örgütsel açıdan çıkmaza sürüklenebilir (Akgül, 2019, 78).

4.6. Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler

Bilgi paylaşımını olumlu veya olumsuz bir şekilde etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Günümüz dünyasında çok önemli bir yere sahip olan bilgi paylaşılması bireysel, örgüt içi ve dışı faktörlerden etkilenmektedir.

Bilgi paylaşımının gerçekleşme düzeyi, Hinds ve Pfeffer (2002)’in bilgi paylaşımına yönelik birtakım bilişsel ve motivasyonel faktörlerden etkilenmektedir. Bilişsel faktörler, uzmanların bilgiyi saklama ve işleme şekliyle ilgilidir. Bu bağlamda, uzmanlık düzeyi arttıkça bu uzmanlığı temsil eden soyutlama düzeyi de artmaktadır. Başka bir deyişle, uzmanların bilgilerini uzman olmayanların da anlayabileceği bir hale getirmesi çoğu zaman kolay değildir. Bilişsel faktörler bireyin bilgi paylaşma becerisi ile ilgiliyken, motivasyonel faktörler ise bilgiyi paylaşma istekliliği ile ilgilidir. Bu isteklilik için takım düzeyindeki ödüller, iç rekabet, statü farklılıkları, resmileşme derecesi ve bireyin kurumla ilişkisi gibi farklı özendirici ve caydırıcı unsurları bulunmaktadır (Van Den Hooff vd., 2003, 121). Literatür incelemesi yapıldığında, örgüt kültürü (Yang, 2007; Gürdal, 2013; Kutanis ve Mercan, 2015; Uludağ vd., 2019, Şentürk ve Carman, 2019), örgütsel dedikodu (Öztürk ve Aras, 2021), örgütsel adalet

(Demirel ve Seçkin, 2011; Uludağ vd., 2019; Şentürk ve Carman, 2019), cinsiyet (Riege, 2005), farklılıkların yönetimi (Özkan ve Kaygısız, 2020), motivasyon (Ipe, 2003; Gezer, 2019; Çetin vd., 2019) gibi çeşitli unsurların bilgi paylaşımını etkilediği görülmektedir.

Riege (2005, 23-29), bilgi paylaşımının olası engellerini; bireysel, örgütsel ve teknolojik engeller olmak üzere üç başlık altında toplamıştır. Bu başlık altında yer alan engeller aşağıda sıralanmıştır;

Potansiyel bireysel engeller;

1. Bilgi paylaşımı ve özel bilgiye ihtiyaç duyan meslektaşları belirlemek için genel zaman eksikliği,
2. Paylaşımın, insanların iş güvenliğini düşüreceğini ya da tehlikeye sokabileceği endişesi,
3. Sahip olunan bilginin başkalarına değer ve fayda sağlama konusunda düşük farkındalığı,
4. Uygulamalı öğrenme, gözlem, diyalog ve etkileşimli problem çözme gerektiren teknik bilgi ve deneyim gibi örtük bilgi yerine açık bilgi paylaşımının daha baskın olması,
5. Güçlü hiyerarşi, pozisyona bağlı olarak statü ve resmi güç (“otorite”) kullanımı,
6. Bireysel ve örgütsel öğrenme etkilerini artıracak yetersiz yakalama, değerlendirme, geri bildirim, iletişim ve geçmiş hatalara tolerans,
7. Deneyim düzeylerindeki farklılıklar,
8. Bilgi kaynakları ve alıcılar arasında iletişim süresinin ve etkileşimin eksikliği,
9. Sözlü/yazılı iletişim ve kişilerarası becerilerde zayıflıklar,
10. Yaş farklılıkları,
11. Cinsiyet farklılıkları,
12. Sosyal ağ eksikliği,
13. Eğitim düzeyindeki farklılıklar,
14. Yöneticiler ve meslektaşlarından adil bir tanınma ve akreditasyon alamama korkusu nedeniyle fikri mülkiyetin sahiplenilmesi,
15. Bilgiyi kötüye kullanabilecekleri veya haksız yere kendilerine pay çıkarabilecekleri için insanlara karşı güven eksikliği,
16. Kaynaktan dolayı bilginin doğruluğuna ve güvenilirliğine güven eksikliği,
17. Ulusal kültür veya etnik kökendeki farklılıklar ve onunla ilişkili değerler ve inançlar.

Potansiyel örgütsel engeller;

1. Bilgi yönetimi stratejisi ve paylaşım girişimlerinin işletmenin hedeflerine ve stratejik yaklaşımına uyumu eksik veya belirsiz olması,
2. Bilgi paylaşımı uygulamalarının faydalarının ve değerlerinin net bir şekilde iletilmesi açısından liderlik ve yönetsel yönlendirme eksikliği,

3. (Yeni) bilgiyi paylaşmak, yansıtmak ve üretmek için resmi ve resmi olmayan alanların yetersizliği,
4. İnsanları bilgilerini daha fazla paylaşmaya teşvik edecek şeffaf bir ödüllendirme ve takdir sisteminin olmaması,
5. Mevcut kurum kültürünün paylaşım uygulamalarına yeterli desteği sağlamaması
6. Yüksek nitelikli ve deneyimli personelin bilgiyi bulundurması yeterli önceliğe sahip olmaması,
7. Bilgi paylaşımı uygulamalarını destekleyen uygun altyapı eksikliği,
8. İşletme kaynaklarının bilgi paylaşımı olanağı sağlayacak yeterlilikte olmaması,
9. İş birimleri veya işlevsel alanlar içinde ve iştirakler arasında dış rekabet gücü yüksek olması,
10. İletişim ve bilgi akışları belirli yönlerle (örneğin, yukarıdan aşağıya doğru) sınırlandırılmış olması;
11. Fiziksel çalışma ortamı ve çalışma alanlarının yerleşimin etkin paylaşım uygulamalarını kısıtlaması,
12. İş birimleri, fonksiyonel alanlar ve iştirakler arasındaki iç rekabet gücünün yüksek olması,
13. Hiyerarşik organizasyon yapısı çoğu bilgi paylaşımı uygulamasını engellemesi ya da yavaşlatması,
14. İş birimlerinin boyutu genellikle iletişimi artıracak ve bilgi paylaşımını kolaylaştıracak kadar küçük ve yönetilebilir düzeyde olmaması.

Potansiyel teknolojik engeller;

1. Bilgi teknolojileri sistemleri ve süreçlerinin entegrasyon eksikliği, insanların iş yapma biçimlerini engellemesi,
2. Teknik desteğin (dahili veya harici) eksikliği ve entegre bilgi teknolojileri sistemlerinin acil bakımının yapılmaması, iş rutinlerini ve iletişim akışlarını engellemesi,
3. Teknolojinin yapabilecekleri ve yapamayacakları konusunda çalışanların gerçekçi olmayan beklentileri,
4. Çeşitli bilişim teknolojileri sistemleri ve süreçleri arasında uyumluluğun eksik olması,
5. Bireylerin ihtiyaç gereksinimleri ile entegre bilişim teknolojileri sistemleri ve süreçleri arasındaki uyumsuzluğun paylaşım uygulamalarını kısıtlaması,
6. Bilgi ve deneyim eksikliği nedeniyle bilgi teknolojileri sistemlerini kullanma konusundaki isteksizlik,
7. Çalışanların yeni bilgi teknolojileri sistemlerini ve süreçlerini tanımasına ilişkin eğitim eksikliği,
8. İletişim eksikliği ve yeni sistemlerin mevcut sistemlere göre tüm avantajlarının gösterilmemesi.

5. DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Bu bölümde, dijital dönüşümle ilgili temel kavramlar olan dijital, dijitalleştirme ve dijitalleşme ele alınmıştır. Ayrıca, dijital dönüşümün tanımı, dijital dönüşümün tarihçesi, dijital dönüşüm süreci, dijital dönüşümün getirdiği teknolojik yenilikler, dijital dönüşümde yeni örgüt yapıları, dijital dönüşümde yeni iş modelleri ile dijital dönüşümde yeni iş yapma yöntemleri detaylı olarak sunulmuştur.

5.1. Dijital Dönüşümle İlgili Temel Kavramlar

5.1.1. Dijital (Digital)

Örgütsel iş süreçlerinin dijital dönüşümünü ele almadan önce dijital dönüşümde “dijital” kavramının ne olduğu hakkında bilgi sahibi olunması gerekmektedir (Özdemir, 2023, 20; Meriç, 2023, 20). Latince bir kökene sahip olan “digital” kelimesi, dilimize Fransızcadan geçmiştir. Kelime, Oxford English Dictionary (OED, 2024)’de “dijitalleştirme süreci, analog verilerin (örneğin, görseller, video ve metin) dijital hale dönüştürülmesi”, Türk Dil Kurumu sözlüğünde (TDK, 2024) ise “sayısal”, “verileri bir ekran üzerinde elektronik olarak gösteren” ve “verilerin bir ekran üzerinde elektronik olarak gösterilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Gartner Information Technology (Gartner, 2024) sözlüğüne göre ise “dijital” kavramı, “fiziksel öğelerin veya etkinliklerin ikili kod aracılığıyla temsildir. Sıfat olarak kullanıldığında, örgütsel süreçleri iyileştirmek, insanlar, örgütler ve nesneler arasındaki etkileşimi geliştirmek veya yeni iş modellerini oluşturmak için en son dijital teknolojilerin baskın bir şekilde kullanımı” olarak ifade edilmektedir.

5.1.2. Dijitalleştirme (Digitization)

Analog bilgi akışlarının dijital verilere dönüştürülmenin teknik sürecini ifade eden dijitalleştirme, bir başka adıyla sayısallaştırma olarak tanımlanmaktadır. Dijitalleştirme hem sembolik hem de maddi boyutları olan bir süreçtir. Sembolik olarak, dijitalleştirme analog sinyalleri 1’ler ve 0’lar olarak temsil edilen bitlere dönüştürür. Bu nedenle dijitalleştirme, birçok farklı şekil, malzeme türü ve sistemde ifade edilebilen bilgiler üretebilir (Brennen, ve Kreiss, 2016, 1-2).

İkinci Dünya Savaşı ve devamında dijital dünyanın ve bilişim sektörünün temellerinin atıldığı dönemdir. Bugün herkes tarafından yaygın bir şekilde kullanılan bilgisayarlar o dönemde icat edilmiş, ortaya o dönemde çıkmaya başlamıştır. Bell Laboratuvarlarında icat edilen ve yarı iletken malzeme olarak dünyaya tanıtılan ilk transistör de bu dönemin ürünüdür (Aksu, 2019, 14). Transistörlerin geliştirilmesi 1950

ve 1960'lı yıllarda elektronikte devrim yaratmış, yeni cihazlar büyük ve pahalı vakum tüplerinin yerini almıştır (Brennen, ve Kreiss, 2016, 2). İlk dijitalleştirme projelerinden biri ise 1984 yılında Washington'daki Ulusal Arşivler ve Kayıtlar İdaresi (NARA) tarafından başlatılmıştır. "Optik Dijital Görüntü Depolama Sistemi (ODISS)" projesi, arşiv belgelerinin çoğaltılması, depolanması ve geri alınması için dijital görüntü ve optik disk teknolojilerinin faydasını test etmeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda, 220.000 sayfalık belgeyi dijital ortama aktaran ODISS projesi, ellerindeki belgelerin dijital temsillerinin kullanımının kolay olduğunu, bilgi aramak ve almak için önemli ölçüde zaman tasarrufu sağladığını, yüksek çözünürlükte dijital ortama aktarılan belgelerin okunabilirliğinin arttığını, depolama alanının azaldığını ve orijinal belgelerin daha az kullanıldığını tespit etmiştir (Terras, 2011, 4).

Dijitalleştirme, işle ilgili zaman, mekân, yer veya sermaye gereksinimleri gibi maddi kısıtlamaları ortadan kaldırarak veya azaltarak örgütsel süreçleri değiştirebilir. İş ve iletişim dijitalleşebilirken, örgütlenmeyi ise bir dijitalleşme süreci olarak ele almak daha uygun olacaktır. Dijitalleştirme, bilgi ürünleri üretiminin marjinal maliyetini neredeyse sıfıra indirdiği ve dijital depolama maliyetlerini düşmeye devam ettiği için işletmelerin görünür ve kullanılabilir veri miktarını önemli ölçüde artırabilmektedir (Leonardi ve Treem, 2020, 1602).

5.1.3. Dijitalleşme (Digitalization)

"Dijitalleşme" terimi ilk defa Robert Wachal'ın 1971 yılında yayınlanan bir makalesinde kullanılmıştır. Wachal çalışmada dijitalleşmenin sosyal etkilerini ele almış ve "insanların doğal olarak toplumun dijitalleşmesinden korktuğunu" belirtmiştir. Teknoloji ve otomasyon korkusunun ilginç bir olgu olmasıyla birlikte, bugün hala dijital dönüşüm ve özellikle de yapay zekânın potansiyel tehlikeleri (örneğin, iş kayıpları) hakkında birtakım çalışmalar gerçekleştirilmektedir (Savić, 2020, 30). Gartner Information Technology (Gartner, 2024) sözlüğüne göre dijitalleşme, "bir iş modelini değiştirmek ve yeni gelir ve değer üreten fırsatlar sağlamak için dijital teknolojilerin kullanılması; dijital bir işletmeye geçiş süreci" şeklinde açıklanmaktadır. Bu tanım, iş dünyası ve devletin yanı sıra farklı işletmeler arasındaki ilişkileri ve müşterilerle olan hayati ilişkileri de kapsamaktadır. Buradaki amaç, işletmelerin sunduğu hizmetler ile müşterilerin gerçek ihtiyaçları arasında açık bir ilişki oluşturulacak şekilde dijitalleşmeyi gerçekleştirmektir (Gray ve Rumpe, 2015, 1319). Skender ve Ali (2019, 48) ise dijitalleşmeyi, "bilginin ikili rakamlar halinde düzenlendiği dijital bir formata dönüştürülmesi işlemi" şeklinde açıklamıştır.

İnsan yaşamının ve faaliyetlerinin her alanında köklü dönüşümler sağlayan dijitalleşmeye bağlı olarak geleneksel bir dizi meslek ortadan kalmış ve çeşitli yeni meslekler oluşmaya başlamıştır (Mutanov ve Zhuparova, 2021, 60). Ayrıca, dijital

veriler daha kolay paylaşılabılır ve erişilebilir bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, dünya çapında birçok işletme dijitalleşmeye önem vermektedir.

Dijitalleşme, dijitalleştirmeden sonraki aşama olup (Özdemir, 2023, 24; Meriç, 2023, 24), yeni yollarla değer yaratmak için dijital teknolojinin ve muhtemelen dijitalleştirilmiş bilgilerin kullanılması anlamına gelmektedir (Gobble, 2018, 56). Ayrıca, dijitalleşme, genellikle dijitalleştirme ile karıştırılır (Özdemir, 2023, 24; Meriç, 2023, 24).

Dijitalleşme, aşağıdaki aşamalardan oluşmaktadır (Savić, 2020, 30);

1. Tekil işlem veya süreçlerin otomatikleştirildiği aşama,
2. Birbiriyle ilişkili süreçlerin otomatikleştirildiği ve birleştirildiği aşama,
3. İş süreçleri ve bilgi akışlarını destekleyen birden fazla sistemin kısmen uyum sağladığı en karmaşık aşama.

5.1.4. Dijital Dönüşüm (Digital Transformation)

Dijital dönüşüm kavramını anlamaya yönelik birçok araştırma yapılmış (Matt vd., 2015; Henriette vd., 2016; Kokkinakos vd., 2016; Gray ve Rumpe, 2017; Reis vd., 2018; Mergel vd., 2019; Hanelt vd., 2021) olmasına rağmen bu konuda hem kamu hem de özel sektörde beklenenden daha fazla zorlukla karşılaşmaktadır (Zinder ve Yunatova, 2016, 155). Ayrıca, dijital dönüşümün tanımı konusunda hala bir fikir birliği bulunmamaktadır (Dufva ve Dufva, 2019, 18; Schallmo vd., 2017, 121). Aşağıdaki Tablo 5.1’de dijital dönüşüm kavramını anlamak için yapılmış olan çalışmalara ve bu çalışmalardaki tanımlara yer verilmektedir.

Tablo 5.1. Dijital Dönüşümle İlgili Literatürde Yer Alan Tanımlar

Araştırmacı	Dijital Dönüşüm Tanımı
Stolterman ve Fors (2004)	“Dijital dönüşüm, dijital teknolojinin insan yaşamının her alanında neden olduğu veya etkilediği değişikliklerdir.”
Martin (2008)	“Dijital dönüşüm artık yaygın olarak bilgi ve iletişim teknolojisinin önemsiz otomasyonun gerçekleştirilmediği, ancak iş dünyasında, kamu yönetiminde ve insanların ve toplum yaşamında temelde yeni yeteneklerin oluşturulmasıdır.”
Westerman vd. (2011)	“Dijital dönüşüm, işletmelerin performansını veya iş yapma şeklini radikal bir şekilde iyileştirmek için teknolojinin kullanılmasıdır.”
Fitzgerald vd. (2014)	“Önemli iş geliştirmelerini (müşteri deneyimini geliştirmek, operasyonları kolaylaştırmak veya yeni iş modelleri oluşturmak gibi) sağlam için yeni dijital teknolojilerin (sosyal medya, mobil, analitik veya yerleşik cihazlar) kullanılması.”
Solis vd. (2014)	“Müşteri deneyimi yaşam döngüsünün her temas noktasında dijital müşterilerle daha etkili bir şekilde etkileşim kurmak için teknoloji ve iş modellerinin yeniden düzenlenmesi veya bunlara yeni yatırımların yapılması.”
Rogers (2016)	“Dijital dönüşüm temelde teknolojiyle değil, stratejiyle ilgilidir.”
Hess vd. (2016)	“Dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin işletmelerin iş modellerine getirebileceği değişikliklerle ilgilidir; bu da süreçlerin otomasyonunun değişmesine neden olur ve örgüt yapılarını etkiler.”
Berghaus ve Back (2016)	“Dijital dönüşüm, dijital yeteneklere sahip ürün ve hizmetlerin iyileştirilmesine odaklanarak süreç dijitalleştirme ve dijital inovasyon yoluyla verimlilik çabasını kapsar.”

Henriette vd. (2016)	“Dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin kullanılması ve benimsenmesiyle başlayan ve çoğunlukla değer yaratma arayışıyla örgütün dönüşümüne doğru ilerleyen aşamalı bir değişim sürecidir.”
Kohnke (2017)	“Dijital bir örgüt haline gelmek, örgütlerin çalışma ve iş yapma şekillerinde temel değişiklikler gerektiriyor.”
Reis vd. (2018)	“Dijital dönüşüm, iş geliştirmeyi kolaylaştıran ve müşterilerin deneyimlerinin tüm yönlerini etkileyen dijital teknolojilerin kullanımıdır.”
Autio vd. (2018)	“Dijital dönüşüm, işletmelerin ekonomik faaliyetlerini yeniden şekillendiren yenilikçi iş modelleri aracılığıyla güçlü dijital yetenekler üretir.”
Vial (2019)	“Dijital dönüşüm, bilgi, bilgi işlem, iletişim ve bağlantı teknolojilerini kombine bir şekilde kullanarak işletmeleri geliştirmeyi amaçlamaktadır.”
Balakrishnan ve Das (2020)	“Dijital dönüşüm, ortak teknolojilerin değer teklifi ve değer sunumu da dahil olmak üzere tüm iş modeli bileşenlerini anlamlı ve entegre bir şekilde dönüştürdüğü, işletmenin dijital işletmeye dönüştürülmesi sürecini ifade eder.”

Literatür incelemesi yapıldığında, “dijital dönüşüm” kavramının yerine “dijitalleşme” terimini kullanan araştırmacıların (Henriette vd., 2016, 2) olduğu görülmektedir. Dijitalleşme gibi dijital dönüşüm de işletmeler için verimlilik ve kazanımlar hedeflemektedir. Ancak, dijitalleşmeden farklı olarak dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin işletmelerin iş modeli üzerindeki etkisiyle ilgilenmektedir. Bu da stratejilerin, ürünlerin, örgütsel yapıların ve süreçlerin değişmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda araştırmacılar, başarılı bir dijital dönüşümü gerçekleştirmiş olan işletmelerin genellikle analog ürün ve hizmetlerinin gelirlerini dijital tekliflerle tamamladıklarını öne sürmektedir (Matt vd., 2015, 339; Hess vd., 2016, 124; Cennamo vd., 2023, 4).

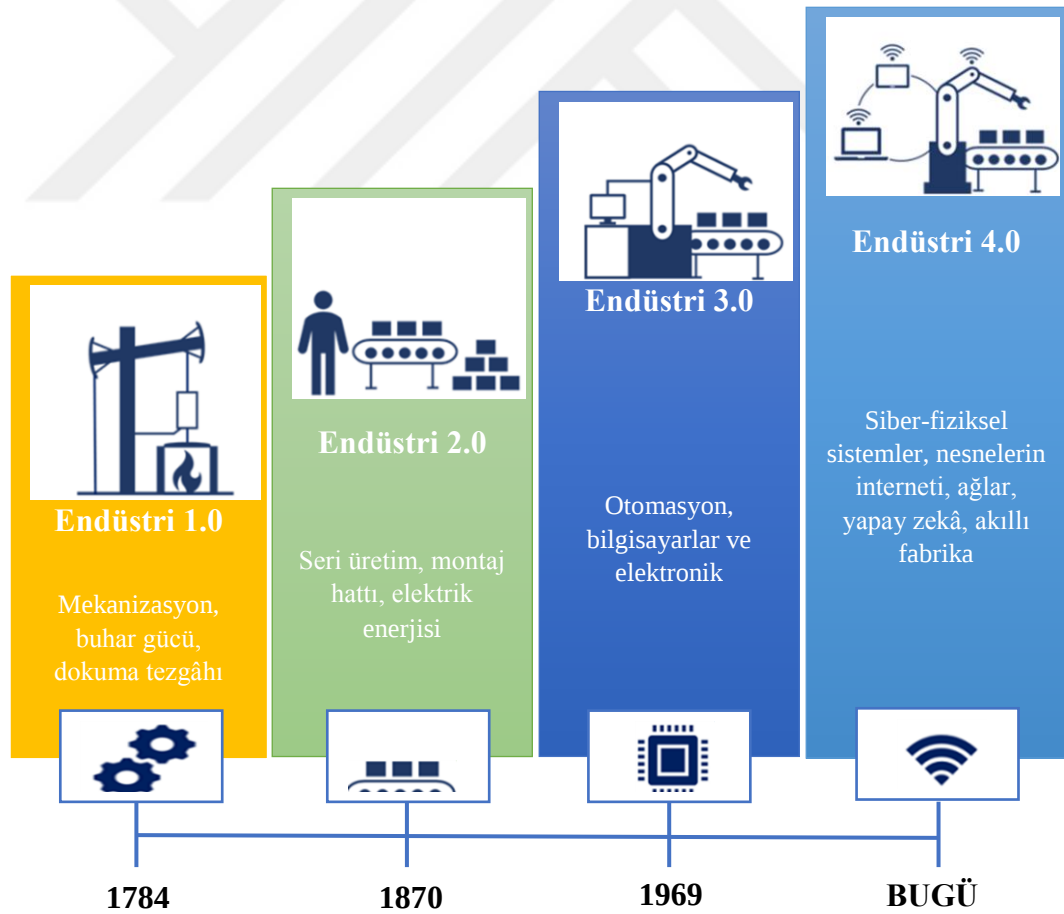
İşletmeler dijital dönüşümü başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi için genellikle yeni yetenek veya becerilere ihtiyacı duymaktadır. Bu yeni yetenek veya beceriler işletme içi veya işletme dışı kaynaklar kullanılarak geliştirilebilir. Dış kaynak kullanımı riskleri azaltıp dijital dönüşümü hızlandırırken, işletmelerin dijital dönüşüm sırasında üretilen süreç ve bilgi yoluyla rekabet avantajı yaratma olasılıklarını kısıtlamaktadır. Buna ek olarak, araştırmacılar (Matt vd., 2015, 339) işletmelerin dijital dönüşüm stratejileri başlatarak yeni dijital teknolojilerin faydalarından yararlanabileceklerini öne sürmektedir.

Dijital dönüşüm örgütün tamamını etkilemektedir. Bu nedenle, başarılı bir dijital dönüşüm için güçlü örgütsel odaklanma ve koordinasyona ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, işletmelerde güçlü liderlik ve muhakeme algısı ile yaratıcı örgüt kültürü de dijital dönüşümün başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır (Doerr, 2018, 7).

5.2. Dijital Dönüşümün Tarihçesi

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler hem endüstriyel hem de toplumsal alanlarda derin dönüşümlere yol açmaktadır. Günümüzde teknoloji, üretim hedeflerine ulaşmak amacıyla ürün veya hizmetlerin yaratılmasında kullanılan çeşitli süreç, yöntem,

beceri ve teknikleri entegre etmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Dijitalleşme süreci; üretim, tüketim, iş ortamı ve ev ortamı gibi çeşitli alanlar üzerinde gözle görülür bir etkiye sahiptir (İyigüngör, 2022, 48). İnsanlık tarihi boyunca birçok önemli dönüm noktası yaşanmıştır. Dijitalleşmenin ortaya çıkışı ve ardından gelen dijital dönüşüm, bir dizi karmaşık süreci takip ederek insan hayatının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Sanayideki her ilerlemenin insan yaşamı üzerinde tutarlı bir etkisi olmuştur. İnsanlık, yerleşik tarım toplumlarına geçmeden önce ilk olarak avcı toplumlar olarak yaşamlarını sürdürmüştür. Tarım toplumunun ardından sanayi toplumu ortaya çıkmaya başlamıştır. Teknolojik ilerlemeler sayesinde sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş gerçekleşmiştir. Önümüzdeki süreçte ise insanlık, bireylerin giderek artan bir şekilde sanayi ve toplumla işbirliği içinde yaşayacağı Toplum 5.0'a doğru bir geçiş yapmaya hazırlanmaktadır. Dijital dönüşüm, bu sürecin bir sonucu olarak Endüstri 4.0 olarak da bilinen dördüncü sanayi devriminin gerçekleşmesi ile ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2023, 34). Bu bağlamda, özellikle uygulama alanlarında dijital dönüşüm ve Endüstri 4.0 terimlerinin eşanlamlı olarak da kullanıldığı görülmektedir (Hinterberger, 2020, 5). Söz konusu sanayi devrimi Şekil 5.1'de gösterilmektedir.



Şekil 5.1. Sanayi Devrimi (Hinterberger, 2020, 5).

5.2.1. Endüstri 1.0: Birinci Sanayi Devrimi

Birinci sanayi devrimi (Endüstri 1.0) 1700'lü yılların sonunda makinelerin icadıyla başlamıştır. Makineler sayesinde üretim eskisinden daha hızlı ve daha ucuza yapılabiliyordu. Küçük atölyeler fabrikalara dönüşmüş ve üretim alanları genişlemiştir (Drath ve Horsch, 2014, 56). Buhar ve su gücünün üretimde kullanılmasıyla üretkenlik artmıştır (Kagermann vd., 2013, 13).

Birinci sanayi devrimi üretim alanında başlamasına rağmen, etkileri kısa süre içinde toplumun geneline yayılmıştır. Nüfusun yapısını bile etkileyen birinci sanayi devriminde insanlar, yeni açılan fabrikalarda çalışmak için kentsel alanlara taşınmaya başlamıştır. Sosyal güvenlik ve iş günü süresi düzenlemeleri gibi konular da bu dönemde geliştirilmiştir. Sonuç olarak, nüfus, yaşam standartları ve halkın refah durumunda artış gözlemlenmiştir (Blinder, 2006, 116; Topleva, 2018, 38). Ancak, birinci sanayi devrimi, hızlı kentleşmeye bağlı olarak sınıf ayrımcılığı ve salgın hastalıklarını da beraberinde getirmiştir (Roberts, 2015, 2).

5.2.2. Endüstri 2.0: İkinci Sanayi Devrimi

İkinci sanayi devrimi (Endüstri 2.0), 19. Yüzyılda elektrik üretimi (Atkeson ve Kehoe, 2001, 1; Sharma ve Singh, 2020, 67) ve montaj hattının icadıyla başlamıştır (Sharma ve Singh, 2020, 67). Bu dönemde çeliğin üretim alanında kullanılması üretim maliyetlerini düşürmüş, ürün kalitesini ise artırmıştır (Mokyr ve Strotz, 1998, 2-3).

Yirminci yüzyılın başından itibaren üretim tesislerindeki işgücü sürekli olarak otomatikleştirilmiştir. Motorlar tarafından çalıştırılan montaj hatları sayesinde fabrikalar benzeri görülmemiş bir verimlilikle üretim yapmıştır. Bu durum, insan işgücüne olan ihtiyacı azaltmıştır. Otomobiller, antenler, buharlı gemiler ve telgraf teknolojileri ekonomiden sosyal değişime kadar kalkınmanın her yönünü etkilemeye başlamıştır (Roberts, 2015, 2). Aynı zamanda, çalışma ofislerinde telgraf ve telefonların kullanımı da yaygınlaşmıştır. Bu durum, iletişimi basitleştirmiş ve en önemlisi hızlandırarak iş süreçlerini daha önce görülmemiş bir düzeye çıkarmıştır. İletişim, yalnızca telefonun icadıyla değil, aynı zamanda radyonun büyük ilerlemesiyle de önemli ölçüde gelişim göstermiştir (Frick, 2017, 2).

Otomobil, uçak, tekstil ürünleri, hammadde ve gıda üretimi otomatikleştirilmiştir. Ulaşımındaki gelişmelerle kıtalar arası ulaşım hatları ilk kez düzenli olarak gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Havayolu ulaşımında ilk adımlar atılmıştır. Dünya okyanuslarında gemi seferleri düzenlenmiştir (Frick, 2017, 2). Ek demiryolu hatlarının inşası ile birlikte uzun mesafeli ulaşımında yaşanan bu gelişmeler, insanlara maliyet, zaman ve masraflarda tasarruf etmelerine yardımcı olmuştur (Engelman, 2015).

İkinci sanayi devrimi sürecindeki bu faktörler, küreselleşmiş bir dünyaya doğru atılan ilk adımlar olarak değerlendirilebilir (Frick, 2017, 2). Ayrıca, 2. Dünya savaşı sonrası istihdamın yoğun olduğu sektör imalattan hizmete doğru önemli bir değişim göstermiştir (Roberts, 2015, 2).

5.2.3. Endüstri 3.0: Üçüncü Sanayi Devrimi

İnovasyon odaklı olan üçüncü sanayi devrimi (Endüstri 3.0) (Jänicke ve Jacob, 2009, 6), 1970’li yıllarda başlamıştır. Endüstri 3.0’ın temel unsurlarını otomasyon ve bilgi teknolojileri oluşturmaktaydı (Blanchet vd., 2014, 7; Jazdi, 2014, 1). Aslında, İngiliz matematikçiler Charles Babbage ve Ada Lovelace, bireysel olarak programlanabilir bilgisayarın fikir babaları olarak kabul edilmektedirler. Bu nedenle, üçüncü sanayi devriminin kökenlerinin 18. Yüzyıla dayandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Alman mühendis Konrad Ernst Otto Zuse, 1941 yılında ilk işlevsel, programlanabilir ve tam otomatik bilgisayar olan “Z3”ü tanıtarak bilgisayar teknolojisinde bir başka dönüm noktasına imza atmıştır. Daha sonra, serbestçe programlanabilen ve tam otomatik olan bu ilk fonksiyonel bilgisayarı, 1950 yılında ilk ticari bilgisayar olan “Z4” takip etti (Frick, 2017, 2). Bu bilgisayarlar çalışanların otomasyon sistemlerini dijital olarak programlamasına olanak sağlamıştır (Kagermann vd., 2013, 13-16). Bu nedenle, bu bilgisayarlar, yetmişli yılların başında gerçekten başlayan üçüncü sanayi devriminin başlangıç noktası olarak kabul edilebilir (Frick, 2017, 2).

Üçüncü sanayi devrimi sırasında raylı sistemler, yüksek hızlı internet, fiber optik, uydular, cep telefonları vb. olmak üzere birçok icat yapılmıştır (Jänicke ve Jacob, 2009, 5).

Üçüncü sanayi devrimi de birinci ve ikinci sanayi devrimleri gibi üretime fayda sağlamıştır (Yılmaz, 2022, 4). Otomasyonun uygulanması ile makineler sadece “fiziki gücün” önemli bir kısmının değil, aynı zamanda “zihni gücün” de bir kısmının yerine geçmeye başlamıştır (Kagermann vd., 2013, 14). Sonuç olarak, üretimde robotların kullanımı daha verimli ve esnek üretim sistemlerine olanak tanımıştır (Yılmaz, 2022, 4). Ayrıca, Radyo Frekansı ile Tanımlama Cihazları (RFID), üreticilerin ürünlerini taşıma ve depolama sırasında uzaktan takip ve kontrol etmesine olanak sağlamıştır (Brettel vd., 2014, 38).

5.2.4. Endüstri 4.0: Dördüncü Sanayi Devrimi

Son sanayi devrimi “Endüstri 4.0” olarak adlandırılmaktadır (Yılmaz, 2022, 5). Endüstri 4.0 kavramı ilk kez Nisan 2011’de Hannover Fuarı’nda Henning Kagermann, Wolf-Dieter Lukas ve Wolfgang Wahlster gibi birçok Alman araştırmacı tarafından

tanıtılmıştır (Kagermann vd., 2011, 2). Endüstri 4.0 teriminin ilk olarak Almanya’da tanıtılmasının şüphesiz ki sebepleri vardır. Şöyle ki en ileri teknolojilere sahip üretim ülkelerinden biri olan Almanya, dünyadaki en gelişmiş imalat şirketleri ve fabrikalarının da çoğuna sahiptir. Ayrıca, Çin’de Endüstri 4.0 teknolojik gelişmelerine ayak uydurmak için “Made in China 2025” stratejik planı oluşturulmuştur (Liu, 2016, 54).

Ayrıca Endüstri 4.0 “dijital dönüşüm”, “akıllı üretim” veya “dördüncü sanayi devrimi” olarak da bilinmektedir (Culot vd., 2020, 2). Son zamanlarda, nesnelerin interneti (IOT) ve Siber-Fiziksel Sistemden (CPS) yararlanarak, malzeme, sensörler, makineler, ürünler, tedarik zinciri ve müşteriler gibi sektörle ilgili öğeler birbirine bağlanabilmektedir. Bu durum, gerekli nesnelerin birbirleriyle bağımsız bir şekilde bilgi alışverişinde bulunabileceği ve faaliyetleri kontrol edebileceği anlamına gelmektedir (Qin vd., 2016, 174).

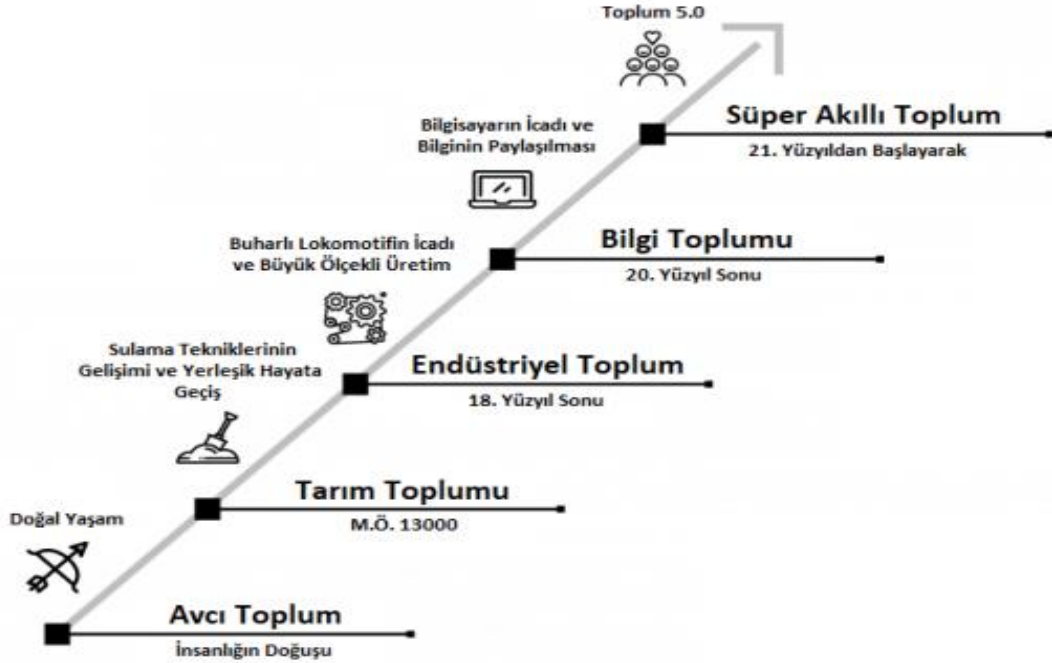
Endüstri 4.0 teknolojisi üretim alanlarında hızlı ve köklü değişimleri beraberinde getirmiştir (Blanchet vd., 2014, 7). Bu devrim, üretim sistemlerinin kontrolü, düzenlenmesi ve optimizasyonunun yanı sıra esnek, dinamik ve gerçek zamanlı sistemlerin geliştirilmesine de yardımcı olmuştur (Kagermann vd., 2013, 16).

Endüstri 4.0, ortaya çıkabilecek hataların kolay bir şekilde tespit edilmesi ve azaltılmasını sağlayan akıllı üretim teknolojilerini içermektedir. Üretim sürecinde fabrikalardaki makinelerde siber-fiziksel sistemlerin kullanılmasıyla insan müdahalesi olmadan kendi kendilerini koordine ve optimize eden üretim gerçekleştirebilecek “akıllı fabrikaları” geliştirmiştir. Endüstri 4.0 stratejisinin uygulanması, üretim süresini, maliyetleri ve enerji tüketimini azaltırken aynı zamanda üretim kalitesini de artıracaktır. Dolayısıyla, Endüstri 4.0’ın faydaları arasında üretkenlik, ciroda yükseliş, istihdam fırsatları ve yatırım yer almaktadır (Aydın, 2019, 559).

5.2.5. Toplum 5.0

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (ICT) hızlı gelişimi, toplum ve sanayide köklü değişikliklere yol açmaktadır. Bu bağlamda, dijital dönüşüm yeni değerler yaratacak ve birçok ülkede sanayi politikasının bir ayağı haline gelecektir. Bu tür küresel eğilimleri öngören Japon Hükümeti, Ocak 2016’da Bakanlar Kurulu kararıyla onaylanan “5. Bilim ve Teknoloji Temel Plan”nda “Toplum 5.0” kavramını resmen önermiştir (Fukuyama, 2018, 47). Nisan 2016’da Japon hükümeti, “süper-akıllı toplum” ya da “Toplum 5.0” olarak adlandırdığı bir vizyonu ortaya koymuştur. Bu vizyon, avcılık toplumu (birinci sanayi devrimi), tarım toplumu (ikinci sanayi devrimi), sanayi toplumu (üçüncü sanayi devrimi) ve bilgi toplumu (dördüncü sanayi devrimi) olmak üzere daha önceki dört aşamayı takip eden beşinci aşamada yer alan yeni bir toplum (Toplum 5.0) olarak tanımlanmaktadır (Fukuda, 2020, 1). Japonların büyüme stratejisi olarak kabul ettiği Toplum 5.0, aynı zamanda “Geleceğe Yatırım Stratejisi 2017: Toplum 5.0’a Ulaşmak için Reform”un da temel bir parçasıdır (Fukuyama, 2018, 47). Toplum 5.0’ın temel

amacı, tüm insanların üretkenliğinin ve yaşam kalitesinin artırılması ve ekonomik ve sosyal farkın azaltılması için insan merkezli bir toplum oluşturmaktır (Fukuda, 2020, 1). Şekil 5.2’de Toplum 5.0’ın gelişim süreci gösterilmektedir.



Şekil 5.2. Toplum 5.0’ın Gelişim Süreci (BTK Toplum 5.0 Raporu, 2020, 10).

Toplum 5.0 vizyonu, mevcut küresel eğilimlerin tanınmasına dayanmaktadır. Teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimin hızı giderek artmakta, iş dünyası ve toplumlar bu hıza ayak uydurmakta zorlanmaktadır (Fukuda, 2020, 1). Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinde (ICT) yaşanan hızlı değişim, dijital verilerde eşî benzeri görülmemiş bir gelişmeye ve siber uzayın ortaya çıkıp büyümesine yol açmıştır (Fukuyama, 2018, 47; Fukuda, 2020, 1). Hızlı küreselleşme, çeşitli ekonomik ve sosyal faaliyetleri ulusal sınırların ötesine taşımış ve aynı zamanda inovasyon için yeni fikirler yaratma sürecini de değiştirmiştir. Artık yeni fikirlerin farklı kaynaklar aracılığıyla üretildiği ve rekabet avantajına önemli ölçüde katkıda bulunduğu kabul edilmektedir (Fukuda, 2020, 1).

5.3. Dijital Dönüşümün Getirdiği Teknolojik Yenilikler

Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 kavramları bağlamında gelişim gösteren dijital dönüşüm, beraberinde birtakım teknolojik yenilikleri de getirmiştir. Bu yeniliklerden bazılarını aşağıda yer verilecektir.

5.3.1. Siber-Fiziksel Sistemler

Siber-Fiziksel sistemler (SFS), çevredeki fiziksel dünya ve onun devam eden süreçleri ile sıkı bir ilişki içinde olan; aynı zamanda internet üzerinde mevcut olan veri erişim ve veri işleme hizmetlerini sağlayan ve kullanan, ortak çalışan hesaplama varlıklarından oluşan sistemlerdir (Monostori vd., 2016, 621). Başka bir ifadeyle SFS (Siber-Fiziksel Sistemler), “işlemleri bir hesaplama ve iletişim çekirdeği tarafından izlenen; kontrol, koordine ve entegre edilen fiziksel ve mühendislik sistemleri” olarak tanımlanabilir. Siber ve fiziksel dünyalar arasındaki bu sıkı ilişki, nano ölçekteki sistemlerden, büyük ölçekli geniş alan sistemlerine kadar kendini gösterecektir. İnternet, insanların etkileşim ve iletişim şekillerini kökten değiştirmiş, bilgiye erişimde devrim yaratmış ve alım-satım süreçlerini dönüştürmüştür. Benzer şekilde, SFS (Siber-Fiziksel Sistemler) de insanların fiziksel çevreleriyle etkileşim kurma ve kontrol etme biçimlerini köklü bir şekilde değiştirecektir (Rajkumar vd., 2010, 731). Ayrıca, Endüstri 4.0 paradigmasının üretim sistemlerinde benimsenmesi, SFS’in daha da geliştirilmesini ve endüstriyel olarak uygulanmasını gerektirmektedir. Bu sistemlerin üretim, lojistik ve hizmetlerle entegrasyonu endüstriyel bir dönüşüme yol açacaktır. Çünkü, bu sistemler sayesinde tüm üretim seviyelerinde bağlantı oluşacaktır (Pereira ve Romero, 2017, 1211).

5.3.2. Nesnelerin İnterneti (IoT)

İnternet, iş hayatında sosyal ilişkilere kadar çeşitli bağlamlarda insanlar arasındaki etkileşimi sanal bir düzeye taşıyarak yaşam şekillerini büyük ölçüde değiştirmiştir. Nesnelerin İnterneti (IoT) ise akıllı nesneler arası iletişimi sağlayarak bu süreci yeni bir boyuta taşımış ve böylece “her zaman, her yerde, her ortamda, her şeyle” iletişim vizyonunu oluşturmuştur. Bu nedenle, Nesnelerin İnterneti (IoT)’nin bu gün kullanılan internetten önemli ölçüde farklı olduğu ve geleceğin olası genel internetinin bir parçası olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Aslında, internetin genellikle bilginin paylaşılması ve elde edilmesi için kullanıldığı ve bu nedenle iletişim ve ağ çözümlerinin odak noktasının bilgi olması gerektiği açıkça bilinmektedir (Atzori vd., 2010, 2803).

Öte yandan, dijital bir kurumun oluşturulmasındaki temel ihtiyaçlardan biri tüm sistem parçalarının (makine, sensör, cihaz, insan) kullanabileceği ortak bir dilin ortaya koyulmasıdır. Tam da bu noktada Nesnelerin İnterneti (IoT) kullanışlı hale gelmektedir. Şöyle ki, Nesnelerin İnterneti (IoT), gerçek zamanlı verileri işleyen ve kullanıcılarla etkileşime giren bir bulut sunucusu kullanmaktadır. Bu nedenle, dijital bir kurum içindeki veri yığını entegre etmek için uygulandığında işlevselliği tam olarak ortaya çıkabilir (Lee vd., 2018, 1001).

5.3.3. Büyük Veri

Nesnelerin İnterneti (IoT), büyük boyutlara sahip verileri de beraberinde getirmiştir. Büyük Veri, “boyutsal olarak elde edilen veriler bir düzene uyan veya uymayan aynı zamanda artan hızla büyüyen ve depolanan veriler” olarak tanımlanmaktadır. Bu verilerin analize tabi tutularak varsayımlarda bulunulması ile sistemler, işlemler ve insanlar hakkında yeni bilgiler elde edilebilir. Ayrıca, bu bilgiler sayesinde insan yaşamını kolaylaştıracak yeni uygulamalar geliştirilebilir (BTK Toplum 5.0 Raporu, 2020, 11).

Son yıllarda Büyük Veri; bilgi sistemi, yönetim ve sosyal bilimlerde öne çıkan bir konu haline gelmektedir. Büyük Veri terimi, genellikle internette ve dijital platformlarda oluşturulan ve kullanıma sunulan büyük ölçekli verileri ifade etmek için kullanılmaktadır. Ancak, verinin hacmi tek başına bu olgunun yeniliğini özetlemek için yeterli olmamaktadır. Verilerin çeşitliliği, güncellenme sıklığı ve büyüme hızı, büyük veri hacimleriyle yakından ilişkilidir (Constantiou ve Kallinikos, 2015, 1).

Büyük veri analitiği, “eyleme geçirilebilir tanımlayıcı, tahmine dayalı ve kurallı sonuçlar sağlamak için büyük verinin çeşitliliğini ele alan çoklu analitik yöntemlerin uygulanması” olarak tanımlanmaktadır (Lamba ve Dubey, 2015, 5).

5.3.4. Yapay Zekâ

Son yıllarda, otonom araç kontrolü, robotlar, konuşma tanıma gibi Yapay Zekâ (YZ) teknolojileri üzerine yoğun bir tartışma yürütülmektedir. Özellikle ekonomi alanındaki araştırmacılar, bu teknolojilerin ekonomik büyüme ve iş dünyasının geleceği üzerindeki olası etkilerini incelemektedir. Yapay zeka, sosyal ve ekonomik yapıları köklü bir şekilde değiştirebilen ve bir dizi devrimsel yenilik getirebilen çağımızın temel teknolojisi olarak tanımlanmaktadır (Barile vd., 2019, 159).

Literatürde yapay zekâyla ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Marvin Minsky kavramı, “insanların zekâlarını kullanarak yaptıkları şeylerin makinalara yaptırılması” olarak tanımlamıştır (Akt. Silva ve Fonseca, 2018, 309). Bransford vd. (2000, 4) ise yapay zekâyı, “genel olarak çözümü insanlara bağlı olan zorlu görevlerin bilgisayar tabanlı olarak araştırılması” şeklinde tanımlamıştır.

5.4. Dijital Dönüşümde Yeni Örgüt Yapıları

21. yüzyıl teknolojileri beraberinde yenilik ve değişimi de getirmektedir. Teknolojiler geliştikçe; yaşamlar, işler, meslekler, örgüt yapıları ve iş yapma şekilleri gibi toplumun çeşitli yönleri değişmekte ve yeni koşullara uyum sağlamaktadır. Ayrıca, ağ tabanlı üretim ve yönetim sistem ve süreçleri örgüt faaliyetlerinin dijitalleşmesine

yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda, işlevlerini dijital altyapı ve modeller kullanarak gerçekleştiren örgüt yapılarının da dijital ortamlara uyum sağlaması kaçınılmaz bir durum olmaktadır (Oğan, 2022, 64-65). Bu durum, işletmelerin uyguladıkları klasik stratejilerden vazgeçmesi anlamına gelmekte ve kolay olmamakla birlikte zaman alan bir süreç olabilir. Ancak, teknolojik gelişmelere ayak uydurmak zorunda kalan işletmeler, bu durumun maliyetlerin azaltılması ve verimlilik gibi faydalarını da görecektir.

Dijital dönüşüme bağlı olarak gelişen şebeke (network) ve sanal örgüt yapılarına aşağıda yer verilmektedir.

5.4.1. Şebeke (Network) Örgütler

Bazıları network'ü bireyler arasında ilişki kurmak ve etkileşim oluşturmak sosyal süreci olarak tanımlarken, bazıları ise görevlerini gerçekleştirmek için toplanan koalisyon veya gruplarla ilgili konuştuğunda bu ifadeyi kullanmaktadırlar. Örgüt teorisyenleri ise bir diğerinden daha fazla düzeyde etkileşim halinde olan örgütlerle ilgili konuşma yaptıklarında bu ifadeye yer verirler. Network'ler hem örgüt içinde hem de örgüt dışında oluşturulabilir. Örgüt içinde oluşturulan networklerin amacı, hızlı ve açık, bireyden bireye iletişimlerin oluşturulması ve sınırların aradan kaldırılmasıdır. Networkler örgüt dışında da oluşturulabilmektedirler. Birbirleri arasında koordinasyon ve ortaklıklar olan şebeke örgütler; müşteriler, tedarikçiler ve rakipleri de kapsayan bir şekilde bir araya gelmektedirler. (Pınar, 2016, 182). Bu networkte yer alan örgütlerden biri çekirdek veya lider örgüt konumundadır. Bu örgüt, kaynak, pazar, teknoloji ve ölçek ekonomilerine erişim amacıyla bir ağ oluşturmak için çeşitli örgütlerle ortaklıklar kuran “entegratör”dür. Ayrıca, faaliyet ağlarının oluşumunu kolaylaştırmak için çekirdek örgütün uygun ortakları belirlemesi gerekmektedir. Bu ortaklıklar; “lisanslama, pazarlama anlaşmaları, ortak girişimler, franchising, özel etiket anlaşmaları, ortak standartlar, konsorsiyumlar ve alıcı-satıcı düzenlemeleri” şeklinde sıralanabilir (Ching vd., 1996, 181).

Şebeke örgütler, genellikle çevresindeki değişimlere uyum sağlamada hızlı ve esnek bir yapıya sahiptir (Vega-Redondo, 2013, 72). Bu durum, onu diğer örgüt yapılarından ayıran en belirgin özelliğidir.

5.4.2. Sanal Örgütler

Sanal örgütler, “rekabet avantajı elde etmek için bilgi ve iletişim teknolojisi kullanarak birlikte çalışan bağımsız kurum, işletme ve uzman bireylerden oluşan geçici bir ağ”dır (Jägers vd., 1998, 66). İşletmeler, riskin fazla olduğu zamanlarda stratejik ortaklıklar yerine daha esnek bir ağa ihtiyaç duymaktadır. Böyle bir durumda sanal

örgüt yapısı iyi bir çözüm olabilir. Sanal örgütlerin bu özelliği onu diğer örgüt yapılarından ayırmaktadır. Sanal örgütlerin sahip olduğu diğer özellikler şu şekildedir (Jägers vd., 1998, 69):

- Sınırları aşma,
- Tamamlayıcı temel yetkinlikler/kaynakların bir havuzda toplanması,
- Coğrafi dağılım,
- Değişen katılımcılar,
- Katılımcı eşitliği,
- Elektronik iletişim.

Dijitalleşme sürecinin hızlandığı günümüz şartlarına bağlı olarak sanal örgütler, fiziksel bir gerçeklikten ziyade zihinde biçimsel bir anlam kazanmaktadır. Sanalar örgütler, eylemlerini elektronik sistem ve süreçlerle gerçekleştiren örgütlerdir ve küreselleşen dünyada her geçen gün daha da önemli bir konuma gelmektedir. Çevresel belirsizlikler örgütleri uyum içerisinde çalışmaya ve yenilenmeye itmektedir (Oğan ve Wolff, 2021, 450).

5.5. Çalışma Yaşamında Dijital Dönüşüm

Son yıllarda teknoloji, çalışma hayatında önemli bir etken haline gelmiştir. Şöyle ki, teknoloji ve dijitalleşme, işletmelerin ve tüm toplumların gelişmesinde önemli bir rol oynamakta ve her geçen gün işgücü piyasasında da kritik değişmelere neden olmaktadır (Çiğdem, 2021, 83).

Uygarlığın gelişmesi ve ilerlemesi, ilgili temel teknolojik altyapılarına göre üç döneme ayrılmaktadır: “tarım çağı, sanayi çağı ve dijital çağ”. Yeni bilgi ve enformasyon edinme isteği, bu dönemlerin her birini derinden etkilemiştir. Yine bu dönemlerin hepsi yeni ekonomik yapılar, sosyal devrimler, kültürel dönüşümler ve çalışma modellerine ihtiyaç duymuş ve olanak sağlamıştır (Cascio ve Montealegre, 2016, 351).

Dijital çağda insanlar, dijitalleştirilmiş veri, enformasyon ve bilgi aracılığıyla ürün ve hizmetlerin üretimi ve ticaretine odaklanmaktadır. Bu çağ, bilgi ve iletişim teknolojilerinden oluşan bir altyapıya dayanmaktadır. Bu yeni altyapı, insanların işleri önceki dönemlere kıyasla daha iyi ve daha hızlı yapmalarına yardımcı olmakla kalmıyor, aynı zamanda azalan maliyetlere bağlı olarak faaliyetler üzerinde daha kolay, daha düşük maliyetlerle yeni kontrol, koordinasyon ve işbirliği yolları sağlıyor. Dijital kaynaklar yer ve zamandan bağımsız olarak erişilebilir, işlenebilir, aktarılabilir ve depolanabilir hale geldikçe, sınırlar ve coğrafi mesafeler artık eskisi kadar kritik öneme sahip değil ve artık tamamen yeni, görünmez elektronik alanlar mevcuttur (Cascio ve Montealegre, 2016, 351).

Bilgi teknolojisindeki büyük gelişmeler, ucuz telekomünikasyon sistemlerinin kullanılmaya başlanması ve bilgisayar ve internet erişiminin yaygınlaşması, çalışanların işlerini uzaktan gerçekleştirebilmelerine olanak sağlamıştır. Özellikle, birçok işletme uzaktan çalışma veya yer değiştirme olarak da bilinen tele-çalışmayı uygulamaya başlamıştır. Tele-çalışma, çalışanların çalışma programlarının en azından bir kısmında, görevlerini genellikle yerine getirdikleri birincil veya merkezi çalışma alanlarından (ofis) farklı yerlerde gerçekleştirmek için bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmalarına olanak tanıyan alternatif bir çalışma düzenlemesidir (Biron ve van Veldhoven, 2016, 1317). Bu bağlamda, dijital dönüşüme uyum sağlayabilen işletmeler varlıklarını uzun bir süre korurken, dijital dönüşüme uyum sağlayamayan işletmeler ise varlıklarını uzun bir süre koruyamayıp bir süre sonra sistem dışı kalmaktadır (Yeşil, 2018 Akt. Çiğdem, 2021, 83)

5.5.1. Paylaşım Ekonomisi

Paylaşım Ekonomisi, ortak bir tanımı olmayan geniş bir kavram olup, genellikle “işbirlikçi ekonomi” ve “talep üzerine” ekonomi gibi terimlerle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. “How Collaborative Consumption is Changing the Way We Live (İşbirlikçi Tüketim Yaşam Biçimimizi Nasıl Değiştiriyor)” adlı kitabın yazarı Rachel Botsman, işbirlikçi ekonomiyi “daha fazla verimlilik ve erişim sağlayan modeller ve pazar yerleri aracılığıyla her türlü varlığın kullanılmayan değerini harekete geçiren bir sistem” olarak tanımlamıştır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere Paylaşım Ekonomisi, maddi ve maddi olmayan birçok varlığın ya yeterince kullanılmadığı ya da henüz paraya dönüştürülmediği için kiralanmasını, takas edilmesini, ödünç verilmesini ve hediye edilmesini içermektedir (Felländer vd., 2015, 13).

Paylaşım ekonomisi davranışını teşvik eden birçok etken bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır (Felländer vd., 2015, 14-17):

- İnternet ve akıllı telefonların yaygınlaşması,
- Bilgi teknolojisi platformları ve büyük veri analitiği gibi alanlardaki teknolojik gelişmeler,
- Dijitalleşmeye bağlı olarak uygulayıcı ve dijital platform sağlayıcıları için giriş engellerinin azalması,
- Finansal işlemlerin kolaylaştırılması,
- Şeffaflık derecesinin yükselmesi,
- Finansal krizler,
- Olumsuz tüketim davranışları.

5.5.2. Uzaktan Çalışma (Evden Çalışma)

İşletmeler varlıklarını sürdürmek için dijital çağa ayak uydurmak ve dijital çağın gerekliliklerini yerine getirmek zorundadır (Çiğdem, 2021, 84). Covid-19 salgınına bağlı olarak gelişen pandemi sürecinde birçok iş alanında dijitalleşme ilerleme göstermiştir. Bu nedenle, özellikle pandemi süreci sonrası birçok işletme iş yapısını, iş yapış şeklini ve iş akışını önemli ölçüde değiştirmiştir (Öge ve Çetin, 2020, 7). Bu iş yapış şekillerindeki değişimin en belirgin sonuçlarından biri, hatta en önemlisi evden çalışma şekli olabilir. Bu çalışma şekli, daha çok bilgi teknolojilerinden faydalanarak, işin tamamının veya bir bölümünün işyerine gitmeden ev ortamında gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Kavramın İngilizce karşılığı olan “*telecommuting*”deki “*tele*” işe gidip-gelmek olarak çevrilmektedir (Kavi ve Koçak, 2010, 76).

Evden çalışma şekli, bir işletmeye bağlı olup olmamasına bakılmaksızın işin yapıldığı alanda esnek çalışma şeklini ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle, evden çalışacak bireylerin karakteristik özellikleri, iş ile ilgili bilgi ve tecrübesi, işin gerçekleştirildiği mekânın fiziki ve teknolojik altyapı özellikleri işin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi açısından önemli görülmektedir (Oğan, 2022, 74).

6. YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI

6.1. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı ve Kapsamı

İşletmelerin başarılı olma stratejileri konusunda araştırma yapan bilim insanlarının yenilik ve yaratıcılık konularının önemine sıklıkla vurgu yaptıkları görülmektedir (Anderson vd., 2014, 1298). Özellikle yaşadığımız yüz yıl olan bilgi toplumunun gelişmesi ve global gelişmelerin ortaya çıkardığı yapısal rekabet ortamında işletmelerin yenilikçi iş davranışına önem vermesi gerekliliği, kavramın rekabet başarısında anahtar rol üstlenmesi yönünde destek bulmaya başlamıştır (Apanasovich vd., 2016, 32).

Dinamik rekabetçi ortamlarda işletmelerin gün geçtikçe daha çok evrimleşen rekabet biçimleri de değişim göstermektedir. Bu durum işletmeleri rekabet üstünlüğü sağlama noktasında yeni fikir üretme ve uygulama çabasına yöneltmektedir (Arain vd., 2020, 129). Bunun temel nedenlerinden biri uygulanan rutin görev ve prosedürlerin zaman içerisinde ihtiyaçlara cevap veremez hale gelmesidir. Bu gereklilik durumu, alan yazında genellikle işletmelerin yenilikçi çalışmalara yönelmesi zorunluluğu ile ilişkilendirilmektedir. Bu noktada yenilikçi davranışların üzerinde durulma nedeni ise teknolojik gelişmelerin hız kazanması, hatta takip edilemez hal almaya başlamasından da kaynaklanmaktadır.

Yenilik hem iktisadi hem de toplumsal faydalar ortaya çıkarması sebebi ile yönetim ve ekonomi çalışmalarda sıklıkla bahsedilen kavramlardan biridir (Durna, 2002, 10). Bu nedenle, alan yazında işletmeler açısından yenilik ile ilgili çalışmaların önemi tartışılırken, bu tür çalışmaların fikir, çalışan, eylem ve bağlam unsurlarını da kapsamı gerektiği düşüncesi ile 1986 yılında yenilikçi iş davranışı kavramı ortaya atılmıştır (Van de Ven, 1986, 594).

Yenilikçi iş davranışının; yenilik, yaratıcılık ve inovasyon gibi çalışmalardan farklı olarak sadece çalışmaların yeni teknolojileri keşfetmesini, yeni yöntem ve tekniklerin geliştirmesini değil, aynı zamanda örgüt tarafından benimsenmesi ve uygulamaya geçirilmesine de bağlı olarak araştırmacıların da dikkatini çekmiştir (Yuan ve Woodman, 2010, 336). Ayrıca bu zaman diliminde ortaya atılan bu kavramın, yenilik konusunda işletmelerin daha bilinçli ve etkili bir şekilde strateji geliştirmesine katkıda bulunduğu savunulmaktadır (Hage, 1999, 600).

Yenilikçilik kavramı temelini yaratıcılık kavramından alan fikir ve keşifleri içeren bir süreç olarak tanımlanırken (Avermaete vd., 2003, 10), yenilikçi iş davranışı ise bilinen yaklaşımlara yeni alternatifler sunma özelliği ile (Ma Prieto ve Pilar Pérez-Santana, 2014, 189) yeni düşünce, ürün, hizmet, sistem, süreç ve prosedürlerin çalışan, grup ve örgütsel düzeyde gönüllü olarak üretilmesi gerekliliği ile desteklenmeye başlanmıştır (West ve Farr, 1989,16).

Genel olarak yenilikçi iş davranışı, çalışanların işletme içindeki rollerinin gerekliliklerini yerine getirirken hem çalışanlara hem de işletmeye yarar sağlayabilecek şekilde yeni fikir, ürün, işlem ve prosedür gibi unsurların yaratılması, tanıtılması, desteklenmesi ve hayata geçirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Shih ve Susanto, 2011, 113; Lukes ve Stephan, 2017,137).

Bir başka tanımlamada ise yenilikçi iş davranışı, çalışanların işletme içinde yenilik oluşturma konusunda ilgili ve istekli olmaları ile birlikte hem kendilerini hem de örgütlerini geliştirme yönünde çaba sarf etmeleri olarak ifade edilmektedir (Dorenbosch vd., 2005, 130). Bu anlamda yenilikçi iş davranışının ekip, grup veya işletmenin ötesinde bir kavram olduğu hem çalışanları hem de işletme bütünü içinde barındıran ve farklı süreçlerle (De Jong ve Den Hartog, 2007, 43) ortaya çıkarılacak bilinçli çabaları içerdiğini söylemek mümkündür (Janssen, 2000, 288).

6.2. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Unsurlar

Yenilikçi iş davranışı sadece yeni fikirlerin ortaya çıkartılması ve uygulanmasından ibaret değildir (Axtell vd., 2000, 266). Örneğin, yenilik ve yaratıcılık konusunda belirli bir potansiyele sahip olan çalışanların işletmeye kazandırılması, örgütsel yeniliğe katkı sağlayıcı sonuçlar elde edilmesine olanak sunabilmektedir (Cummings ve Oldham, 1997, 22). Ayrıca yenilik ve yaratıcılık konusunda bilgi ve deneyim sahibi olan çalışanların işletme bünyesi içinde yer alması söz konusu işletmede yeni fikir ve süreçlerin geliştirilmesi imkanını da beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla, işletmelerin yenilikçi uygulamalar ve çözümler üretmesine de doğrudan katkı sağlamaktadır (Garlatti Costa vd., 2023, 1134). Bu nedenle, yenilikçi iş davranışının hem çalışanları hem de örgütün bütünü kapsayıcı bir yapısı olduğunu söylemek mümkündür.

Yenilikçi iş davranışı çalışanlarının iş rollerini yerine getirirken yaptıkları işe katkı sağlayıcı, yeni ürün, süreç, prosedürler konusunda fırsat ve problemleri tespit edebilmelerinden, bu düşüncelerin uygulamaya geçirilmesi noktasında yönetsel destek sağlanmasına kadar (Scott ve Bruce, 1994, 582; De Jong ve Kemp, 2003, 194) farklı katmanları olan süreçleri kapsamaktadır.

Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde, yenilikçi iş davranışını etkileyen ve belirleyen unsurların farklı boyutlarda ele alındığı görülmektedir. Bir başka ifade ile yenilikçi iş davranışı birçok faktörden etkilenen bir yenilik aracıdır (Supriyanto vd., 2020, 1001).

Tablo 6.1. Farklı Yazarlara Göre Yenilikçi İş Davranışı Boyutları (Demeško, 2017, 16. Akt: Gönülal, 2022, 94)

Yazarlar	Boyutlar	Literatürde Uygulama Yapan Bilim İnsanları
Kanter (1988)	• Fikir üretme • Koalisyon oluşturma • Fikir gerçekleştirme • Transfer/Yayılma	• Scott ve Bruce (1994) • De Jong ve Den Hartog (2010) • Kheng, June ve Mahmood (2013)
Scott ve Bruce (1994)	• Problem tanımlama/ Fikir üretme • Koalisyon oluşturma • Yeniliğin uygulanması	• Pieterse vd. (2009) • Babalola (2010) • De Jong ve Den Hartog (2010) • Khan, Aslam ve Riaz (2012) • Tahsildari vd. (2014)
Janssen (2000)	• Fikir üretimi • Fikir tanıtımı • Fikir gerçekleştirme	• Ramamoorthy vd. (2005) • Reuvers vd. (2008)
De Jong ve Den Hartog (2010)	• Fırsat (fikir) keşfi • Fikir üretme • Fikir Destekleme (Fikir şampiyonluğu) • Fikir uygulama	• Oukes (2010) • Sharifirad (2013) • Kroes (2015)

Bazı araştırmacılara göre bireysel, örgütsel ve dış çevre özellikleri yenilikçi iş davranışını belirleyen üç unsurdur (Romero ve Martinez-Roman, 2012, 179). Bir başka araştırmacı olan Oukes (2010)'un çalışmasında, yenilikçi iş davranışını etkileyen ve belirleyen unsurların beş unsur çerçevesinde toplandığı görülebilmektedir. Bunlar (Oukes, 2010, 17);

- Bireysel unsurlar,
- İş ile ilgili unsurlar,
- Takım çalışması ile ilgili unsurlar,
- Kişiler arası ilişki odaklı unsurlar,
- Örgütsel unsurlar.

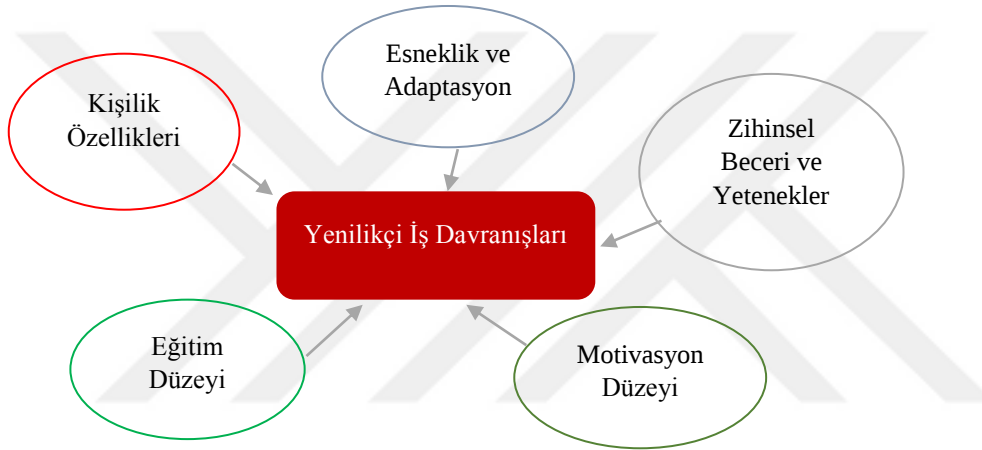
De Jong (2007)'un çalışmasında ise yenilikçi iş davranışını etkileyen unsurların dört düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Bunlar aşağıdakilerden oluşmaktadır (De Jong, 2007, 30);

- Bireysel unsurlar,
- Çalışma grubuna ilişkin unsurlar,
- Örgütsel unsurlar,
- Diğer unsurlar.

Yukarıda bahsedilen ayrımların genel özellikleri dikkate alındığında her iki ayrımın da bireysel, grupsal ve örgütsel açıdan ele alındığını söylemek mümkündür. Bu çalışmada ise literatürde daha yaygın bir şekilde kullanılan De Jong (2007)'un çalışmasındaki ayrım dikkate alınmıştır. Bu bağlamda etkili olan unsurlar ise alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

6.2.1. Bireysel Unsurlar

Yenilikçi iş davranışı kavramı irdelenirken çalışanlar temel aldığı kavramın çalışanların kişilik özellikleri ile ele alınabileceğini söylemek mümkündür. Bu nedenle, bireysel özelliklerin içerisinde yer alabilecek her unsurun yenilikçi iş davranışını da etkileyen unsurlar arasında yer alması normal ve beklenen bir durumdur. Örneğin, bireylerin yenilik ortaya çıkarma eğilimi, içsel ilgi düzeyleri, sahip oldukları öz yeterlilik ve öz güven dereceleri gibi birçok etmen yenilikçilik konusunda etkili olan bireysel unsurlar arasında yer alabilmektedir (Dedahanov vd., 2017, 335). Konunun daha net anlaşılması adına yenilikçi iş davranışını etkileyebilecek bazı bireysel unsurlar şekilsel olarak aşağıda sunulmuştur.



Şekil 6.1. Yenilikçi iş davranışında etkili olabilecek bazı bireysel unsurlar

İşletmelerin bünyesindeki bireysel çapta yenilikçilik, çalışanların eğitim, tecrübe ve problem çözebilme yetenekleri gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak yenilik üretebilme potansiyellerini içermektedir (Çelikmasat, 2018, 20). Bu nedenle de öncelikle ifade etmek gerekir ki, çalışanların kişisel özellikleri yenilikçi iş davranışı ortaya çıkartmada ve yeniliğe uyum sağlama noktasında önemli roller üstlenmektedir (Shalley ve Gilson, 2004, 34).

Yenilikçi yeteneklere sahip olmanın dışa dönük kişilik yapısına sahip olma veya belirsizliğe tolerans gösterebilme gibi özelliklerden etkilenebileceği düşüncesi (De Jong, 2007, 29) gibi hususlar araştırmacıları kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışı ile ilişkilendirilmesine yöneltmektedir. Bu bağlamda proaktif kişilik özelliğine sahip bireylerin daha çok yenilik yapma isteğine sahip olduğu ve bu nedenle de yenilikçi iş davranışı sergileme olasılıklarının arttığı savunulmaktadır (Seibert vd., 2001, 847).

Yenilikçi iş davranışında, çalışanların iş gereksinimlerinden ziyade yenilik yapma istek ve becerileri ön plana çıkartılmaktadır. Buna ek olarak, bu tip kişilik özelliklerine sahip çalışanların çalıştıkları iş ve işletmeye daha fazla katkı sunma amacı ile sürekli bir yenilik arayışında oldukları ifade edilmektedir (Akhavan vd., 2015, 569).

Bu düşünce Leong ve Rasli (2014, 593) tarafından da yenilik yapmaya istekli çalışanların, iş gereksinimlerini bir üst düzeye taşıdıkları, bu sayede işletmeye sundukları katkıların ötesine geçmeye istekli oldukları düşüncesi ile desteklenmektedir.

Rekabet ortamında işletmelerin hayatta kalması için ürün, hizmet ve süreçlerde yenilikçi düşünce ve faaliyetlere ihtiyaç duyulur. Ayrıca, söz konusu bu düşünce ve faaliyetlerin işletmeye de yararlı ve kar sağlayacağı niteliklere sahip ürün, hizmet ve süreçlere dönüştürülmesi gerekmektedir. Bunu sağlamanın birincil şartı ise yenilikçi yeteneklere sahip çalışanlara sahip olunmasıdır (Han vd., 1998, 34).

Yenilikçi iş davranışı çalışanların yeni fikir, ürün veya süreç gibi unsurlarda yenilikler ortaya çıkarma gayreti ile bireysel potansiyellerini de etkili şekilde kullanımına olanak sağlayabilmektedir. Buna bağlı olarak çalışanların kendilerini ifade etmelerine de olanak tanınması gerekmektedir (Al-Ansari vd., 2013, 162).

Literatürde, yenilikçi iş davranışı konusunda bireysel unsurlar ele alınırken yaratıcılık ve öz yeterlilik unsurları da bir arada ilişkilendirilmektedir. Örneğin, öz yeterlilik konusunda yeterli olan ve zorlukları aşma konusunda kendine güvenen ve kararlı şekilde hareket eden çalışanların daha çok yaratıcı oldukları savunulmaktadır (Sweetman vd., 2011, 6; Putri ve Etikariena, 2022, 98).

Bireysel unsurlarda çalışanların içsel motivasyon düzeyinin yüksek olmasının yenilikçi iş davranışı üzerinde önemli derecede farklı etkiler ortaya çıkardığı ifade edilmektedir (Saeed vd., 2019, 255). Bu açıdan yenilikçi iş davranışının içsel motivasyonla doğrudan bir ilişkisi olduğunu söylemek mümkündür (Siregar vd., 2019, 325).

Yenilikçi iş davranışı bağlamında kişilik özelliklerine yoğunlaşan Janssen (2000, 288)'a göre çalışanların eğitim durumu, Scott ve Bruce (1994, 587)'a göre çalışanların bilişsel unsurları, Yuan ve Woodman (2010, 325)'a göre çalışan algı ve inançları gibi birçok unsur, yenilikçi iş davranışı açısından önemli kişilik unsurları olarak değerlendirilmektedir.

Kısaca yenilikçi iş davranışının, bireysel düşüncelerden başlayıp örgütsel destekle hayat bulmaya kadar ilerleyen süreçlerden oluştuğu dikkate alındığında, düşüncüyü başlatanın birey olmasıyla birlikte, uygulamaya karar verip destekleyenlerin yönetici pozisyonunda dahi olsa yine bireylerden oluşması, bireysel unsurların yenilikçi iş davranışında ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Van de Ven (1986, 592)'nin ifade ettiği gibi, insanların geçmiş deneyimlerine dayalı bilgileri sayesinde ortaya çıkan yenilik fikirleri yenilikçi iş davranışının temelini oluşturmaktadır.

Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında elbette çalışanların sahip olduğu özellikler önemli bir faktördür. Ancak, bu durumun çalışanlara göre farklılık gösterebileceğini de unutmamak gerekir (Oukes, 2010, 16). Bu nedenle, alan yazında yenilikçi iş davranışı ile ilgili araştırma yapan Janssen (2000), Seibert vd. (2001), Åmo ve Kolvereid (2005) ve Hartjes (2010) gibi birçok araştırmacının yenilikçi iş

davranışının belirleyicileri konusunda özellikle bireysel becerilere odaklandıklarını görmek mümkündür.

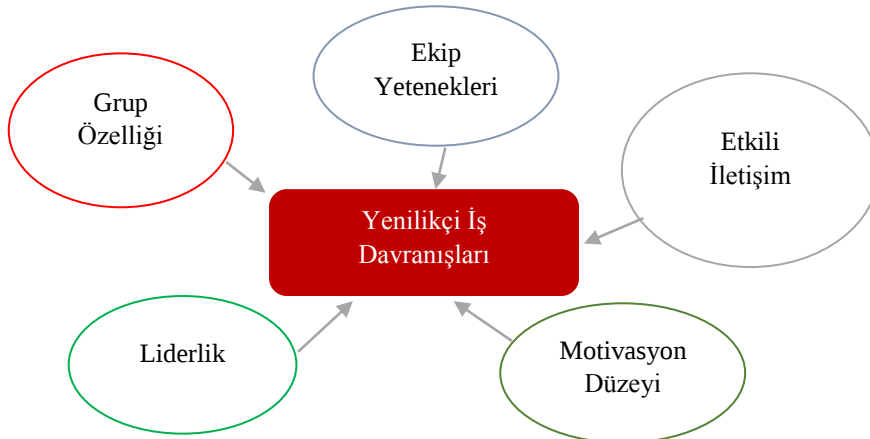
İşletme bünyesindeki çalışanlar mevcut fikir ve süreçlerin geliştirilmesi veya hiç var olmayan mal veya hizmetlerin ortaya çıkartılmasında önemli bir rol oynamaktadırlar (Mumford vd., 1997, 10). Bu bağlamda, yenilikçi bireylerin işletme yapılarında etkin olması ve bireysel faktörlerin işletmeler tarafından da desteklenmesi sonucu söz konusu işletmelerin bazı yararlar elde edebileceğine yönelik bazı sonuçlar sıralanmıştır. Bu sonuçlar aşağıdakilerden oluşmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010, 327);

- ✓ İşletmenin mevcut iş performansı ve üretkenlik açısından yeteneği artış gösterebilir,
- ✓ İşletme faaliyet ve süreçlerinde hatalı işlem ve uygulama ortaya çıkma ihtimalinde azalmalar meydana gelebilir,
- ✓ İşletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşma potansiyelinde olumlu artışlar ortaya çıkabilir,
- ✓ İşletme çalışanlarının bireysel düzeyde performansı artabileceği gibi, bu durum tüm çalışanlarda iş verimliliği konusunda artışlar da ortaya çıkarabilir.

Sonuç olarak, yenilikçi iş davranışını benimsemek veya işveren özelinde desteklemek, sadece bir seçenek değil, aynı zamanda günümüz iş hayatında başarılı olmanın anahtarı olduğunu söylemek mümkündür (Rennings, 2000, 320).

6.2.2. Grupsal Unsurlar

Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında bireysel özellikler kadar bireyin ait olduğu çalışma grubunun da önemi vardır. Her çalışan işletme yapısı içinde belirli gruplara üye olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Bu nedenle, mensubu olduğu grubun dinamik özellikleri çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemesinde önemli bir rol üstlenebilmektedir. Konunun daha net anlaşılması adına yenilikçi iş davranışını etkileyebilecek bazı grupsal unsurlar şekilsel olarak aşağıda sunulmaktadır.



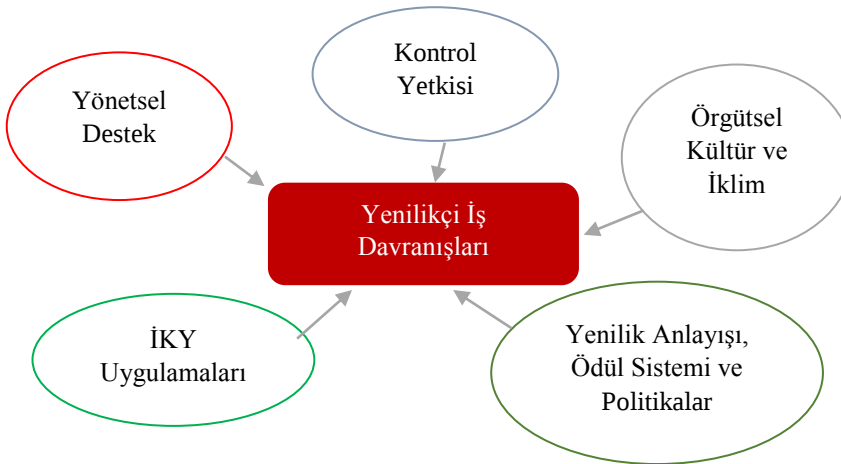
Şekil 6.2. Yenilikçi iş davranışında etkili olabilecek bazı grupsal unsurlar

İşletmelerde grup ve takım çalışmalarında çalışanlara ekip ve takım arkadaşları tarafından destek olunması çalışanların yenilikçi iş davranışı sergileme düzeylerine olumlu katkılar sağlayabileceği unutulmamalıdır (Nybakk vd., 2011, 425). Aynı zamanda, farklı departmanlarda yapılan başarılı fikir geliştirme yönündeki çalışmaları kendi departmanlarına uyarlama adına çalışma yapılması dahi yenilikçi iş davranışı olarak düşünülebilmektedir (De Spiegelaere vd., 2014, 319). Fikir geliştirmek isteyen çalışanın diğer grup üyeleri tarafından desteklenmesi ve yapıcı yönde birbirleri arasında iletişim kurabilmeleri de oldukça önemli hususlardır (Pieterse vd., 2010, 618).

İnsanlar doğaları gereği fikirlerine önem verildiği zaman kendilerini daha değerli hissetmektedirler. Bu nedenle, işletme yapısı içinde çalışanların özgür bir şekilde fikirlerini geliştirebilecekleri ve fikirlerine önem verildiği duygusu oluşturulursa yenilikçi iş davranışına eğilimleri daha da artabilecektir (Huang ve Li, 2021, 16).

6.2.3. Örgütsel Unsurlar

Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında bireysel, grupsal özellikler yanında örgütsel unsurların da dikkate alınması gereklidir. Örgüt yapısının işleyiş biçiminden, mevcut kaynakların kullanımına ve çalışma biçimlerini şekillendiren prosedürlere kadar birçok etmen yenilikçi iş davranışına önemli etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Konunun daha net anlaşılması adına yenilikçi iş davranışını etkileyebilecek bazı örgütsel unsurlar şekilsel olarak aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 6.3. Yenilikçi iş davranışında etkili olabilecek bazı örgütsel unsurlar

Birincil unsurlarda anlatıldığı gibi genel olarak yenilikçi iş davranışının temel yapı taşı, açık fikirlilikle özgürce düşünebilen çalışanların (Reuvers vd., 2008, 228) oluşturduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, yenilikçi iş davranışı sergileyebilen çalışanlara sahip olmak, işletmelerin rekabet ortamlarında daha önde olmalarına

yardımcı olan bir anahtar unsur olduğu görüşü de savunulmaktadır (Abstein ve Spieth, 2014, 214).

İşletmelerin çalışanların yenilikçi davranışlara yönelmesi için yüksek derecede özerklik sağlayıcı bir ortam geliştirilmesi de diğer önemli şartlar arasında yer almaktadır (Javed vd., 2019, 118). Bu bağlamda yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında etkili olabilecek örgütsel faktörler; firma kültürü, yenilikçi iklim düzeyi, bilgi paylaşım imkanları, işletmenin amaç ve vizyonu ile personel güçlendirme gibi çeşitli uygulamaların olup olmamasına göre değişiklik gösterdiği söylenebilir (Knol ve Linge, 2009, 359).

İşletmelerin yenilikçi iş davranışlarını ve elde edilebilecek olası yenilikçiliği hayata geçirebilmesi için tüm çalışanların beceri ve yeteneklerinden yararlanabileceği bir ortam oluşturması zorunludur (Niesen vd., 2018, 176). Çalışanların yenilikçi iş davranışının örgüt tarafından desteklenmesi, çalışanlara hem yenilik bulma konusunda başarı ve tatmin duygusu ortaya çıkartabilecek hem de işletmenin bu yeniliklerden yararlanma imkanı sağlayacaktır (Carr vd., 2016, 1507). Bu açıdan yenilikçi iş davranışının sürekliliğini sağlamak adına bu tür davranışları destekleyici örgüt kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi önerilmektedir (Hogan ve Coote, 2014, 1610).

Genelde çalışanların belirli rol ve iş gereksinimleri doğrultusunda hareket etmeleri beklenmektedir. Ancak, yenilikçi iş davranışı önceden belirlenmiş iş rollerinin ötesinde davranışları kapsamaktadır. Başka bir ifade ile yenilikçi iş davranışında gönüllük esasında isteğe bağlı çalışan davranışlarının sergilenmesi gerekliliği söz konusudur (Ramamoorthy vd., 2005, 143).

Standart iş prosedürleri dışında çalışanlara yeni ve yaratıcı davranış göstermeleri yönünde olanak sunulması yenilikçi iş davranışı gösterme konusunda çalışanlara ve işletmeye olumlu katkılar sağlayabileceği unutulmamalıdır (Janssen, 2000, 289; Fernandez ve Moldogaziev, 2011, 9). Bu yönde işletme içerisinde lider rolü üstlenen bireylerin çalışanlarla kurdukları olumlu ilişkiler ve lider-üye ilişkisi ile desteklenen çalışanlarda yenilikçi iş davranışı sergileme eğilimleri de arttığı söylenebilir (Rosing vd., 2010, 198).

Diğer işletme yönetim anlayışlarında resmi ödül sistemi kurulması ve çalışanların desteklenmesi önerilirken, yenilikçi iş davranışının özünde ödül sistemi ile desteklenmesi de çalışanlara yeni fikir geliştirme ve uygulama noktasında ortam sağlanması gerekliliği söz konusu olabilmektedir. Alanyazındaki bazı araştırmalar da çalışanların özelliklerini odak alarak iş tasarımı ve iş zenginleştirilmesi yapılması veya çalışanlara işe yönelik kontrol yetkisi verilmesi gibi uygulamalarla çalışanların yenilikçi davranışlarının arttırılabileceği savunulmaktadır (Oldham ve Cummings 1996, 610; Dorenbosch vd., 2005, 139). Bu kapsamda işletmelerin fikir üretecek çalışanlara kaynak

sağlama, eğitim olanakları sunma veya mentorluk gibi uygulamalara yönelmesi önerilmektedir (Khan vd., 2020, 97).

İnsan kaynaklarına yönelik uygulamalarda başarılı olunması ve özellikle yenilikçi fikirlere sahip olabilecek çalışanların işletmeye kazandırılması noktasında insan kaynakları uygulamasının önemli olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Ceylan, 2013, 42). Örneğin, kişisel özellikleri ile işe ve örgüte uyumlu çalışanların işletmeye alınmasına dikkat edilmelidir. Çünkü çalışanın işe ve örgüte uyumu, yenilikçi iş davranışına yönelik tutumunu etkileyebilmektedir (Li ve Zheng, 2014, 448). Buna ek olarak, yenilikçi iş davranışı ile ilgili araştırma yapan De Jong (2007); Hartjes (2010); Solomon (2002); Stoffers vd. (2020) gibi araştırmacıların yenilikçi iş davranışının belirleyicileri konusunda özellikle örgütsel becerilere odaklandıklarını görmek mümkündür.

Kısaca ifade etmek gerekirse, örgütsel düzeyde çalışanların yeniliği keşfetme ve gerçekleştirme noktasında liderlik, mentorluk, eğitim ve personel güçlendirme, ödüllendirme sistemleri gibi uygulamalarla desteklendiğinde, olumlu bir yenilik ikliminin oluşabileceği ve dolayısı ile örgüt ikliminin yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında etkili olabileceğini söylemek mümkündür (Spiegelaere vd., 2012, 44; İşcan ve Karabey, 2007, 180). Bu nedenle işletmelerin yeniliğe açık olması, bilgi paylaşımına açık olması, etkili ve destekleyici liderlik davranışlarını ön plana alması gibi uygulamalarla yenilik üretebilecek çalışanları desteklemesi gerektiği; ancak bu desteğin sadece manevi yönden değil maddi kaynaklarla da sağlanması gerektiği savunulmaktadır (Damanpour, 1991, 558).

6.2.4. Diğer Unsurlar

Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkışında bireysel, grupsal ve örgütsel yapı haricinde dış etmenlerin de rolü olabileceği göz önüne alınmalıdır. İşletmenin faaliyet gösterdiği çevre, işletmeleri etkilediği gibi çalışanları da etkilemektedir. Faaliyet gösterilen sektörün durumu, ekonomik, teknolojik ve sosyo-kültürel yapıdaki değişimler, çalışan davranışı ve algılarını etkilediği artık tartışılmaz bir gerçeklik haline gelmiştir. Örneğin, rekabet şartlarının keskinleşmesi işletme faaliyetlerini çalışanların da yaratıcı fikir ve katılımları ile desteklemesi gerekliliğini ortaya çıkartmaktadır. Bu nedenle de yenilikçi iş davranışının çevresel faktörlerden etkilendiğini söylemek mümkündür.

Kısaca işletmelerin özellikle de belirsizliğin arttığı, kaotik iş ortamlarında hayatta kalabilmek veya rekabet üstünlüğünü devam ettirebilmek için çalışanların yenilikçi iş davranışı artırıcı çalışmalar yapmasının kaçınılmaz bir hal almaya başladığı söylenebilir (Yidong ve Xinxin, 2013, 444).

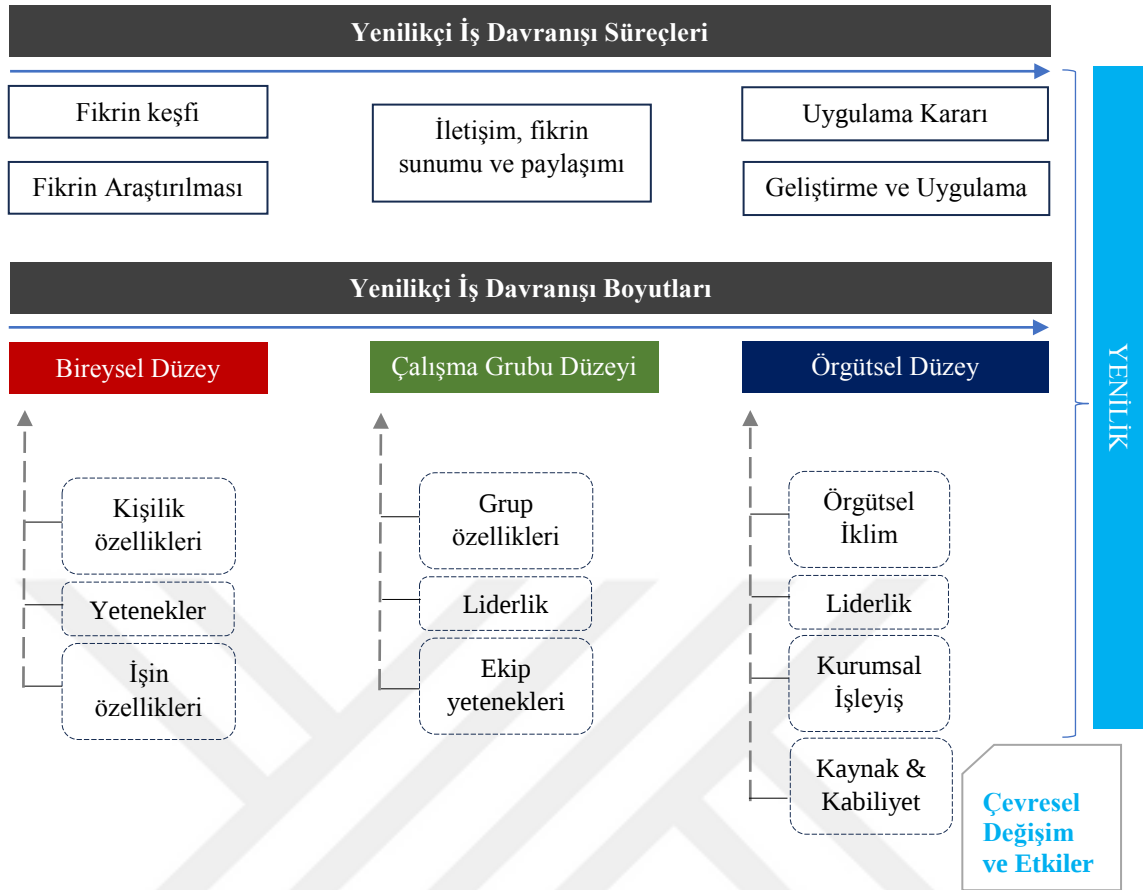
6.3. Yenilikçi İş Davranışı Süreçleri

Yenilikçi iş davranışının hem çalışanların hem de işletmelerin faydasına olabilecek yeni fikirlerin diğer çalışanlara ve yöneticilere önerilmesi ile başlayıp, fikrin desteklenip uygulamaya geçirilmesi ile devam eden birden fazla aşamayı kapsayıcı süreçlerden oluştuğunu söylemek mümkündür (Monteiro vd., 2016, 2).

Yenilikçi iş davranışında önemli olan fikirlerin ortaya atılması değildir. Fikir ve potansiyel yeniliklerin nasıl hayata geçirileceği ve başarılı olduğu takdirde nasıl süreklilik sağlanabileceği veya sürdürülebilirliği noktasında nasıl hareket edileceği gibi birçok karar mekanizmasını barındıran planlama süreçlerini kapsamı önemlidir (Lambriex-Schmitz vd., 2020, 120).

Çalışanların herhangi bir problem tespit etmeleri ve probleme ilişkin çözüm geliştirme çabasına girmeleri yenilikçi iş davranışına dahil olmaları anlamı taşır. Ancak, bu ilk aşamadır. Sonraki aşamalarda yenilik çalışmalarının desteklenmesi ve uygulamaya geçirilmesi sürecinde yer alır. Bu sayede tüm çalışanlar yenileşme sürecine dahil olabilmektedir (Scott ve Bruce, 1994, 582). Yenilikçi fikrin uygulamaya geçirilmesi ise son aşamadır ki burada fikir üreten çalışan ile diğer çalışanlar uyum içerisinde faaliyet gösterir ve tüm çalışmalara örgütsel desteğin sağlanması önemlidir (Örnek ve Ayas, 2015, 98). Söz konusu bu bilgilerden de anlaşılacağı üzere, yenilikçi iş davranışı süreci, çalışanların tüm süreçlere katılımının gerekli olduğu kapsamlı bir süreçtir (Janssen, 2004, 202). Ancak, çalışanların yenilikçi iş davranışını amaç olarak belirlemesi ve örgütsel açıdan da bu amacın desteklenmesi yenilikçi fikirlerin gerçekleşmesi noktasında temel şart olarak benimsenmesi gerektiği de unutulmamalıdır (Hallin ve Marnburg, 2008, 367).

İşletme yapılarında süreçler ve boyutlar bir arada ele alındığında yenilikçi iş davranışının hangi şartlarda nasıl bir süreçle ortaya çıkabileceğini genel hatları ile aşağıdaki gibi şekilsel olarak irdelemek mümkündür. Şekil 6.4'te yer alan yenilikçi iş davranışının süreç ve boyutları, Lukes ve Stephan (2017) ile De Jong (2007)'un çalışmaları referans alınarak hazırlanmıştır.



Şekil 6.4. Yenilikçi iş davranışının süreç ve boyutları

Şekil 6.4’te yer alan yenilikçi iş davranışının süreç aşamaları aşağıda detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

6.3.1. Bireysel Düzeyde Fikrin Geliştirilmesi ve Araştırılması Aşaması

Yukarıda sunulan şekilden de anlaşılabileceği gibi, yenilikçi iş davranışı süreçsel olarak fikrin keşfi aşaması ile başlar. Bu aşama fırsat ve kolaylık sağlayabilecek fikrin keşfedildiği aşamadır. Başka bir ifade ile yeni fikirler konusunda olası fırsat ve potansiyeller bu aşamada belirlenebilmektedir (Messmann ve Mulder, 2014, 83). Bu aşamayı diğer boyutlardan daha ön plana çıkartan kısmı, yenilikçi fikrin oluşturulması ve geliştirebilme imkanıdır. Bu aşama olmadan yenilikçi iş davranışının devamlılığının sağlanamayacağı unutulmamalıdır (De Jong ve Den Hartog, 2010, 24).

Fikrin keşfi aşamasını fikrin hayata geçirilmesi takip eder (Zahra ve Pearce, 1994, 36). Bu aşamanın sağlıklı şekilde başlaması için hem işletmeye hem de çalışanlara yararlı olabilecek bir fikrin ortaya çıkması ya da çalışanların doğaçlama olarak fikir üretmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, yaratıcı fikirlere sahip olunması önemlidir (Janssen, 2000, 292; Duran ve Saraçoğlu, 2009, 57). Bir başka ifade ile çalışanların hayal kurma yeteneği ve yaratıcılık yönündeki eğilimi ortaya çıkacak olan

fikrin avantaj ve dezavantajlarını belirleme noktasında önem taşımaktadır (Basadur ve Gelade, 2006, 52). Kısaca bu aşama, işletme süreç ve işleyişlerinde ortaya çıkabilecek bir sorunun çözülmesi veya ortadan kaldırılması ve en nihayetinde işletme performansına katkıda bulunulacak olması açısından önem arz eder.

6.3.2. Grupsal Düzeyde Fikrin Geliştirilmesi ve Desteklenmesi Aşaması

Yenilikçi iş davranışı sürecinin sağlıklı bir şekilde işlemesi ve çalışanlar nezdinde devamlılığı için diğer çalışanlar tarafından da fikir sahibi bireylerin desteklenmesi önemlidir. Bu kapsamda, üyesi bulunulan grubun desteğini almak fikir üretmek isteyen çalışanlara destek olabileceği gibi farklı yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasına da destek olabilecektir. Özellikle grup üyeleri arasında bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini söylemek mümkündür (Battistelli vd., 2019, 361).

Fikirlerin başkaları ile paylaşılması, fikirlerin gelişimi açısından önemlidir. Bu konuda başka bireylerden fikrinsel açıdan geri bildirim almak, o fikrin teorik ve pratik yönleri ile gelişmesine olanak sunabilecektir (Hsiao vd., 2011, 33). Bu nedenle, herhangi bir çalışan tarafından geliştirilen fikrin grubun diğer üyeleri ya da işletmenin diğer çalışanları tarafından desteklenmesi yenilikçi iş davranışının gerçekleştirilmesi noktasında önemli katkı sağlayacaktır (Carmeli ve Spreitzer, 2009, 171).

6.3.3. Örgütsel Düzeyde Fikrin Uygulanması Aşaması

Fikirlerin ortaya atılması ve düşünülmüş olması önemlidir. Ancak, bu fikirlerin sadece teorik olarak kalmaması ve icraat noktasında da hayata yansıtılması daha önemlidir. Bu durum ortaya atılan fikrin gerçek gücünü de görme ve geleceğe yönelik yol haritası oluşturma imkanı sağlayabilecektir (Widmann vd., 2016, 447; Volery ve Tarabashkina, 2021, 297). Bir başka ifade ile yeni fikirlerin uygulamaya geçirilmesi yenilikçi iş davranışının son boyutunu oluşturmaktadır. Üretilmiş olan fikrin geliştirilmesi yönünde desteklenmesi için üretilen fikrin örgütsel iş akışlarına dahil edilmesi gereklidir. Bu nedenle, bu aşamada yeni fikrin teknik açıdan geliştirilip uygulamaya girdirilmesi önem arz etmektedir (Kanter, 2009, 14).

İşletmelerin sahip olduğu örgüt kültürü, ulaşabildiği uzmanlık seviyesi, benimsediği yönetim yaklaşımları, yenilik konusunda risk alma seviyesi ve nihayetinde hem çalışanların hem de genel olarak örgütün yenilik olgusuna yönelik yaklaşımları örgütsel düzeyde fikirlerin ortaya çıkışı ve uygulamaya geçirilmesinde etkili olan etmenler arasında yer almaktadır (Hadjimanolis, 1999, 563).

Örgütsel düzeyde yeni fikirlerin hayata geçirilebilmesi adına herhangi bir çalışan tarafından geliştirilmiş olan fikrin öncelikle prototip olarak denenmesi ve akabinde

alınan sonuçlara göre hayata geçirilmesi ve bu konuda hem fikir sahibine hem de diğer çalışanlara geri bildirimde bulunulması önerilmektedir (Jankelová vd., 2021, 185; AlEssa ve Durugbo, 2022, 1181).

Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında örgütsel iklim ve yönetsel tutum ve prosedürlerin önemi oldukça fazladır. Bu bağlamda, çalışanları ve işletme içi grupları yenilik konusunda ikna etmek (Kleysen ve Street, 2001, 287) ve içsel dinamikleri harekete geçirebilen ve bu dinamikler sayesinde yeni fikir ve düşüncelerin ortaya çıkmasına olanak sunan yapılarda sürekli iyileştirme ve değişime odaklanan bir kültürün olduğunu söylemek mümkündür (Yidong ve Xinxin, 2013, 442).

Yenilikçi iş davranışı çalışan ve işletme arasında karşılıklı bir kazanç sağlama imkanını da sunmaktadır. Çünkü örgütsel inovasyonların temel destekçileri, işletme yapılarında gelişimi desteklemek için yeni fikir ve düşünceleri ortaya atan ve gerçekleştirenler yine çalışanlardır (Nazir vd., 2021, 1359).

Yenilikçi iş davranışının örgütsel düzeyde desteklenmesi elbette önemlidir. Ancak, bunun için işletmenin yeterli kaynaklara da sahip olması gerekir. Finansal açıdan kısıtları olan ve bu konuda kaynak yetersizliği söz konusu olan işletmelerde yeni fikirlerin hayata geçirilmesi zaman ve maliyet açısından imkansız hale gelebilmektedir. Bu konuda yeterli teşvik alınamaması da yeni fikirlerin yine hayata geçmesine engel teşkil etmektedir (Kamran ve Ganjina, 2017, 33).

İşletmelerin uzun vadeli amaç ve vizyonu gerçekleştirmek adına yenilikçi iş davranışının desteklenmesi gerektiği, bu sayede işletmelerin büyüme hedeflerini de sürdürülebilir hale getirebilecekleri savunulmaktadır (Rennings, 2000, 320). Başka bir ifade ile yenilikçi iş davranışının sadece mevcut zaman şartlarına değil gelecekte ortaya çıkabilecek olası ihtiyaçlara da cevap bulma noktasında yardımcı olabileceğini söylemek mümkündür (Madrid vd., 2014, 238). Söz konusu bu bilgiler doğrultusunda, fikir ve düşüncelerin örgütsel düzeyde destek bulması yani yenilikçi iş davranışına uygun ortam sağlanması oldukça önemli bir konu haline geldiği ifade edilebilir.

6.4. Yenilikçi İş Davranışının İşletmeler Açısından Önemi

İşletmeler açısından yenilikçi iş davranışı, yenilik ve değişim faaliyetlerinin işletmenin yararına olacak şekilde gerçekleştirebilme çabalarını kapsamaktadır (Tuominen ve Toivonen, 2011, 398). Bu sayede işletmeler, hem çalışanlara hem de örgüt yapılarına faydalı olabilecek düşünce, süreç, prosedür, ürün ve hizmetlerin ortaya çıkmasını sağlayabilirler (Torres vd., 2017, 10). Bu doğrultuda, ortaya çıkartılabilen yeniliğin işletme yapısı içinde kullanılması veya pazara sunulma imkanı ortaya çıkması halinde yenilikten bahsedilebilmektedir (Grabowski vd., 2015, 312).

İşletme çalışanlarının aktif rol alarak yenilikçi iş davranışına yönelik sergiledikleri tüm davranışlar söz konusu işletmenin gelişim ve özellikle de üretim

yönüne olumlu katkılar sağlamaktadır (Tierney vd., 1999, 591). Bu bağlamda yenilikçi iş davranışının ortaya çıkartılması ve desteklenmesi ile hem çalışanlara pozitif yönde etkiler ortaya çıkartabileceği hem de yenilik konusunda örgütsel performansın sürdürülebilirliğinin sağlanabileceğini söylemek mümkündür (Bysted, 2013, 269).

Yenilikçi iş davranışı sadece yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi değil, tüm organizasyon faaliyetlerini kapsayıcı niteliğe sahiptir (Khan vd., 2020, 4). Bu özelliği ile de yenilikçi iş davranışı, işletme hayatında giderek daha önem kazanan stratejik bir kavram haline gelmeye başlamıştır (Veenendaal ve Bondarouk, 2015, 138). Bu bağlamda, yenilikçi iş davranışı hem çalışanlar hem de örgüt açısından önceden belirlenmiş davranış biçimlerinin dışında roller ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sebeple, yenilikçi iş davranışına gerekli özenin gösterilmesi ve bu tür davranışların ortaya çıkması için teşvik edilmesi işletmelere olduğu kadar çalışanlara fayda sağlayacaktır.

Yenilikçi iş davranışının işletmeler açısından bir başka önemi ise işletmelerin yararına olacak şekilde çalışandan beklenen roller dışında ekstra ve isteğe bağlı davranışlar ortaya çıkması ile ilgilidir (Bos-Nehles ve Veenendaal, 2019, 2664). Bu nedenle, çalışanlara kendi düşünce ve fikirlerinin ötesine bakabilecekleri şekilde ortam hazırlanması ve çalışanların bu yönde özendirilmesi önemlidir (Naktiyok, 2007, 216). Örneğin, bilgi paylaşımı konusunda çalışanlara destek olan işletme yapılarında çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemesi ve bu konuda daha istekli olmaları yönünde pozitif bir ortamın oluştuğu söylenebilir (Masood ve Afsar, 2017, 2).

Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkışında esnek örgütsel yapıların mevcudiyeti önemli bir olgudur (Zontek, 2016, 60). Başka bir ifade ile yenilikçi iş davranışının ortaya çıkması için yeniliklere açık bir örgüt kültürünün oluşturulması gerekir (Mukherjee ve Ray, 2009, 103). Daha önceki aşamalarda yenilikçi iş fikrinin belirli süreçleri kapsadığından bahsedilmişti. Bu sürecin devam ettirilmesinde ise birim ve çalışanlar arası doğru kurgulanmış bir koordinasyon sağlanabilmesi ve yeniliklere destek olan çalışanların işletme için önemli olduğu duygusunun hissettirilmesi önemlidir (Bayram, 2017, 20).

Özpulat ve Karakuzu (2018, 51)'a göre, yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında çalışma koşullarının önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu ortamı sağlayabilecek olanlar da işletmelerin üst yönetim kademesindeki karar alıcılardır. Bu şekilde hazırlanmış ortamlar ayrıca alınan karar ve uygulamalara çalışanların katılımının artmasına da olanak sunmaktadır (Daft, 2004, 176).

Hiyerarşik yapılanmanın tabana yayıldığı veya bürokratik uygulamaların esnek veya az olduğu organik yapılarda çalışanların düşünce ve duygularını açıkça ifade edebildikleri, bu şekildeki organizasyon yapılarında da çalışanların yenilikçi iş davranışı yönünde pozitif yönde eğilim gösterdikleri savunulmaktadır (Parzefall vd., 2008, 175). Tam tersi yapılarda yani bürokratik yapılanmanın baskın olduğu, otoriter liderlik ile

kontrolcü mekanizmaların ağır bastığı örgütlerde yenilikçi iş davranışları düşük düzeyde ortaya çıkmaktadır (Kamran ve Ganjina, 2017, 32). Bu düşüncelerden hareketle yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında yenilikçi bir ortam hazırlanmasının önemli bir durum olduğunu söylemek mümkündür (Turgut ve Beğenirbaş, 2013, 101).

Yenilikçi iş davranışının benimsendiği işletmelerde çalışanlara özerklik tanınması yapılan işin de daha anlamlı hale gelmesine neden olabilmektedir (Paulus ve Brown, 2007, 261). Ayrıca, bu durum dolaylı da olsa çalışanların iş tatmini ve performans düzeylerinin de yükselmesine olanak sağlayabilmektedir (Janssen, 2000, 288).

Günümüzde bilginin stratejik bir araç konumuna gelmesi ile bilginin yenilik için kullanılması da işletmelere önemli rekabet avantajları sağlayabilme noktasına ulaşmıştır (Barcet, 2010, 5). İşletmelerin rekabet ortamında avantaj elde edebilmek ve yaşamını sürdürebilmek için yenilikçi iş davranışına önem vermesi ve mevcut durumu da geliştirmesi gerektiği söylenebilir (Khan vd., 2020, 4). Üretkenliğin arttırılabilmesi, örgütsel başarı açısından örgütsel değişimin desteklenmesi veya performans açısından daha üretken haline gelmesi için işletmelerin yenilikçi iş davranışına önem vermesi gerekmektedir (Bani-Melhem vd., 2018, 1605).

Mevcut mal ve hizmet veya süreçlerde uygulamak istenen yeni fikirlerin, çalışanlara doğru bir şekilde aktarılması ve çalışanların yenilik konusunda çeşitli araçlarla teşvik edilmesi önemli bir unsurdur (De Jong ve Den Hartog, 2010, 24).

Kısaca ifade etmek gerekirse örgütsel yenilikçilik, yenilikçi sonuçlar elde etme konusunda işletmelerin bir nevi gizli yetenekleri olarak görülür. Yenilikçi iş davranışı da örgütsel yenilikçiliğin anahtar araçlarından biridir (Wang ve Ahmed, 2004, 304; Avlonitis vd., 1994, 10). Bu nedenle, dinamik çevre şartlarında işletmelerin rekabet başarısı elde etmesinde çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemesi örgütsel fayda açısından vazgeçilmez bir araç konumuna gelmektedir (Chen vd., 2010, 201).

7. KAVRAMLARARASI İLİŞKİLER: HİPOTEZ VE MODEL GELİŞTİRME

Bu bölümde kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı, bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm ile aralarındaki ilişki incelenecektir. Araştırmanın üçüncü bölümünde kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu, dördüncü bölümünde bilgi paylaşımı, beşinci bölümünde dijital dönüşüm ve altıncı bölümünde yenilikçi iş davranışı kavramlarına teorik çerçevede ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. Bu teorik dayanaklarla hipotezler geliştirilmiştir. Önceki bölümlerdeki teorik tartışmalara dayanarak, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu temelinde bilişim sektöründeki yöneticilerin yenilikçi iş davranışlarını etkileyeceği, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracılık rolünün oluşacağı düşünülmekte ve aşağıdaki ilişkiler incelenmektedir.

7.1. Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi

Yenilikçi iş davranışı, sorunların farkına varılması ve yeni ve faydalı fikirlerin başlatılması ve bilinçli olarak uygulamaya konulması ile bireysel veya iş performansını artırmak için yeni fikirler geliştirmek, başlatmak ve uygulamak için gereken bir dizi davranışı ifade etmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007, 43). Ayrıca, eleştirel düşünme, mevcut ve potansiyel sorunları tanıma, fırsatları keşfetme, performans boşluklarını belirleme ve yeni yöntem ve prosedürler arama gibi bir dizi faaliyeti içermektedir. Bunu, onay almak, destek oluşturmak ve daha sonra fikir uygulaması olarak bilinen yaratıcı fikirleri örgütsel ortamda test etmek, uygulamak ve ticarileştirmek için sosyal faaliyetler gibi uygulama odaklı davranışlar takip etmektedir (Afsar, 2016, 105).

Literatürde, bilişim sektörü için yenilikçi iş davranışı ile ilişkilendirilen birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan; güçlendirici liderlik (Erdem, 2021), işyeri sosyal cesareti (Çetiner ve Oğan, 2023), yaratıcılık, özerklik, entelektüel uyarım, yaratıcı öz yeterlilik (Khan ve Shamsi, 2021; ud din Khan vd., 2023), dayanıklılık (Khan ve Shamsi, 2021), öğrenen organizasyon, işe bağlılık (Soetantyo ve Ardiyanti, 2018), bilgi paylaşımı (Farheen vd., 2023; ud din Khan vd., 2023; Islam vd., 2024), mesleki öz yeterlilik (Islam vd., 2024), katılımcı liderlik (Mata vd., 2023), girişimcilik niyeti (Shahid vd., 2022), etik liderlik (Tahir, 2020), lider-üye değişimi (Mustafa vd., 2023), psikolojik güçlendirme, dönüşümcü liderlik (Arzeen vd., 2021; Farheen vd., 2023; Abdi, 2023), yenilikçi iklim (Arzeen vd., 2021), “ambidekströz” liderlik (Babu vd., 2024), düzenleyici odak (Jason ve Sn, 2021), kendi kendine liderlik (ud din Khan vd., 2023), psikolojik sözleşme (Jamil vd., 2024), paradoksal liderlik (Arshad, 2024) gibi pek çok kavramla ilişkilendiren araştırmalar bulunmaktadır.

Kişi-örgüt uyumu kavramı, “bireyin değerlerini, kişiliğini, tutumlarını, ihtiyaçlarını ve hedeflerini örgütsel talep, kültür ve değerlerle eşleştirmeyi” gerektirir

(Kristof-Brown vd., 2005, 285). Yu ve Cable (2012, 216), işletmelerde işlerin doğru bireylerle yapılmasının, rekabet avantajı elde etmek için büyük önem taşıdığını ileri sürmüştür. Kişi-örgüt uyumu öncelikle bireylerin ihtiyaç ve değerlerinin örgütsel değerlerle uyumlu hale getirilmesine odaklanmaktadır (Akhtar vd., 2019, 314). Meyer vd. (2010, 470) ise bireysel ve örgütsel değerler arasında güçlü bir uyum ve ilişki olduğunda, bunun çalışanların davranışsal ve tutumsal sonuçlarını geliştirdiğini belirtmiştir. Verquer vd. (2003, 486) tarafından yapılan kişi-örgüt uyumu literatürü meta-analizi, kişi-örgüt uyumunun çalışanların olumlu iş tutumlarını etkilediğini ortaya koymuştur.

Yenilikçi iş davranışı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu nedenle, resmi teşvikler ve ödül mekanizmaları tarafından yönlendirilemez (Afsar ve Badir, 2016, 7). Ayrıca, yenilikçi iş davranışları ne çalışanların resmi rol ve sorumluluklarından ne de çalışanlar ile kurum arasındaki açık bir sözleşmeden beklenmektedir. Yenilikçi iş davranışı, çalışanların iş gerekliliklerinin ötesinde özgür iradeleriyle yenilikçi düşünceleri ve hareket etmeleri anlamına gelmektedir (Afsar, 2016, 106). Silverthorne (2004, 597), kişi-örgüt uyumu iyi olan çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. İş tatmini çalışanların içsel motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, içsel motivasyonu yüksek olan çalışanların daha sık yenilikçi iş davranışı sergiledikleri görülmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007, 55).

Kişi-iş uyumu, çalışanları kısmen motive etmek suretiyle, onların yenilikçi iş davranışında bulunup bulunmaması konusunda etkilemektedir. Ayrıca, çalışanların bireysel tercihleri ile yaptıkları iş arasındaki uyum onları daha yaratıcı bireyler haline getirmektedir. Yaratıcılık, yenilikçi iş davranışının bir alt kümesi olduğundan, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumuna sahip çalışanların daha yüksek yenilikçi iş davranışı sergileme eğiliminde olduğu düşünülmektedir (Afsar vd., 2015, 107). Uyum-inovasyon teorisi de kişi-iş uyumu ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi desteklemektedir. Teori, bireylerin belirli işlere uygunluğunun ve bu işlere yönelik istek ve uyumlarının, onların sorunları çözmeye yönelik yenilikçi iş davranışlarını belirlediğini açıklamaktadır (Akmal ve Mehmood, 2022, 332).

Kişi-örgüt uyumunun daha güçlü olduğu örgütlerde çalışanlar arasında ekstra rol davranışlarının daha sık görüldüğü varsayılmaktadır (Turnipseed ve Murkison, 2000, 218). Yenilikçi iş davranışı genellikle isteğe bağlı davranışları ifade eder ve çalışanlar bu tür davranışları zorunlu bulmazlar. Ancak, bu davranışlar tüm sektörler için büyük öneme sahiptir. Yenilikçi iş davranışı da bu tür isteğe bağlı davranışlardan biri olup kişi-örgüt uyumundan etkilenmektedir (Afsar, 2016, 106). Önceki araştırmacılar, kişi-örgüt (Afsar ve Badir, 2015; Afsar ve Rehman, 2015; Afsar vd., 2015; Afsar, 2016; Afsar ve Badir, 2016; Afsar ve Badir, 2017; Afsar vd., 2018; Suwanti vd., 2018; Akhtar vd., 2019; Nazary vd., 2019; Pudjiarti ve Hutomo, 2020; Anggraeni, 2021; Wijaya, 2024) ve kişi-iş (Afsar vd., 2015; Kale ve Pektaş, 2018; Suwanti vd., 2018; Huang vd.,

2019; Nazary vd., 2019; Pudjiarti ve Hutomo, 2020; Anggraeni, 2021; Akmal ve Mehmood, 2022; Nasution, 2023; Wijaya, 2024) uyumunun çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemesine yardımcı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Söz konusu bu teorik tartışmalara dayanarak, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışını etkileyeceği iddia edilmekte ve bu çıkarımdan hareketle oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H₁: *Kişi-Örgüt Uyum, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

H₂: *Kişi-İş Uyum, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

7.2. Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi

Çalışanların bilgiyi paylaşma tutumu, bilginin yaratılması ve kullanılması için kaçınılmaz bir ön koşuldur ve bu olmadan örgütsel etkinlik söz konusu olamaz (Saleem vd., 2011, 112). Kişi-örgüt uyumunun, çalışanlar arasında paylaşılan fikirlerin, deneyimlerin ve bilginin aktif değişimi olan bilgi paylaşımı davranışını etkilediği düşünülmektedir. Bilgi paylaşma davranışı, mevcut bilgiye duyulan güven ile bireysel ve örgütsel ilişkilere duyulan güveni ve bunların paylaşım etkileşimlerinin yarattığı olumlu duygular üzerindeki etkisini içermektedir (Sudibjo ve Prameswari, 2021, 3). Bu bağlamda, her fikri ve yeniliği diğer çalışanlarla tartışmak için bilgi paylaşma davranışını benimseyen bir örgüt kültürü, örgütsel hedefler arasında uyumlulukla sonuçlanacaktır. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu, çalışanlar arasında bilgi paylaşımı yoluyla yeni fikirlerin oluşturulmasında da olumlu sonuçlar doğuracaktır (Wahyuningtias ve Nugroho, 2023, 196).

Kişi-örgüt uyumu yüksek olan bireyler, örgütün beklentilerini daha iyi anlamaktadırlar. Ayrıca bu bireyler, daha düşük kişi-örgüt uyumuna sahip bireylere kıyasla bilişsel açıdan daha fazla gelişim göstermektedirler. Çalışanların bireysel değerleri ile örgütsel değerleri tutarlı olduğu zaman kişi-örgüt uyumu oluşmakta ve buna bağlı olarak bilgiye ulaşım doğru bir şekilde işlenebilmektedir (Wahyudi vd., 2019, 151).

Kişi-örgüt uyumu, çalışanların kendi aralarında ve dış aktörlerle uyumun oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, bilgi paylaşımını benimseyen bir örgüt kültürünün süreklilik göstermesi, çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasında daha iyi bir uyumu ortaya çıkarmaktadır (Sudibjo ve Prameswari, 2021, 3).

Literatür taraması yapıldığında, kişi-örgüt uyumu ve bilgi paylaşımı arasında anlamlı ilişki olduğunu destekleyen birçok (Saleem vd., 2011; Wahyudi vd., 2019; Natalia ve Sandroto, 2020; Sudibjo ve Prameswari, 2021; Syafranuddin vd., 2023; Wahyuningtias ve Nugroho, 2023; Romadhoni vd., 2023) araştırma olduğu görülmüştür.

Ait Alla ve Rajâa (2017) yaptıkları çalışmada, kişi-iş uyumu ve bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Ulu ve Demirel (2023)'in

yapmış oldukları araştırma sonucunda, kişi-iş uyumu ile bilgi paylaşımı arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bunun birlikte, literatür incelendiğinde kişi-iş uyumunun bilgi paylaşımıyla ilişkilendirildiği çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür.

Bütün bu bilgilerden hareketle araştırmada, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini test etmek amacıyla oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H₃: *Kişi-Örgüt Uyumu, Bilgi Paylaşımını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

H₄: *Kişi-İş Uyumu, Bilgi Paylaşımını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

7.3. Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Dijital Dönüşüm Üzerine Etkisi

Dijitalleşme bağlamında, kişi-örgüt uyumunun motivasyon, çaba, enerji, devamlılık ve örgütsel hedeflere katılımı artışa neden olduğu ileri sürülmüştür (Hamstra vd., 2019, 595). Bireysel değerlerle örgütsel değerler örtüştüğünde, dijital liderler örgüt çalışanlarının benzer değerleri benimsediğini düşünerek birbirlerine güvenmelerini ve önemli konularda iletişim kurmalarını sağlar. Bu durumda, çalışanlar daha olumlu tutum ve davranışlar sergiler ve işlerini gerçekleştirmek ve örgütsel hedeflere ulaşmak için yeterli motivasyona sahip olurlar. Ayrıca, daha yüksek kişi-örgüt uyumu, yöneticilerin çalışanlarıyla daha olumlu ve uyumlu bir ilişki kurmasına yardımcı olur ve çalışanlara, daha düşük kişi-örgüt uyumuna kıyasla, çalışma şekillerini oluşturmak için sahip olmaları gereken motivasyonu verir (Zhu vd., 2022, 3).

Literatürde kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun dijital dönüşüm ile ilişkilendirildiği herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Bu anlamda, literatürdeki kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu konulu teorik ve ampirik araştırmalar detaylı bir şekilde incelenmiştir. Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun dijital dönüşüm üzerine anlamlı ve olumlu etkisinin olabileceği varsayılmakta ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H₅: *Kişi-Örgüt Uyumu, Dijital Dönüşümü anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

H₆: *Kişi-İş Uyumu, Dijital Dönüşümü anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

7.4. Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi

Çalışanların davranış ve bilgilerini paylaşma istekleri genellikle karşılıklı ilişkilere dayanmaktadır. Bu anlamda örgütler, çalışanlarını bilgi paylaşımı davranışlarını teşvik etmek için ödül mekanizmalarını kullanır (Malik vd., 2020, 526). Bununla birlikte, bilgi paylaşımı kendiliğinden gerçekleşmez ve çalışanların iş tanımlarında yer almaz (Thneibat, 2022, 552). Bilgi paylaşımı daha çok çalışanların davranış, tutum ve bilgiyi paylaşma isteklerine bağlıdır (Ipe, 2003, 341).

Yenilikçi iş davranışları sergileyen veya bunları geliştirmek isteyen çalışanların, bu tür davranışları teşvik edebilmeleri için düzenli olarak bilgi edinmeleri ve işlemeleri

gerekmektedir (Radaelli vd., 2014, 401). Bu anlamda bilgi, görev karmaşıklıklarını azaltmaya ve zamandan tasarruf etmeye yardımcı olduğu için bu tür davranışları teşvik etmede kritik öneme sahiptir (Thneibat, 2022, 552).

Bilgi paylaşımı sadece bilgi ve enformasyonun başkalarına aktarılması anlamına gelmez, aynı zamanda bilginin daha etkin bir şekilde kullanılabilmesi için detaylandırılmasını, birleştirilmesini ve alıcı için açık ve uygun bir hale getirilmesini içerir (Radaelli vd., 2014, 401). Bu yolla, çalışanlar yenilikçilik kapasitelerini ve buna bağlı olarak yenilikçi iş davranışlarını geliştirmektedir. Ayrıca, bir güç kaynağı olan bilgi, paylaşılmadığı zamanlarda azalmakta (Thneibat, 2022, 552) ve bu durum çalışanların yenilikçi iş davranışında bulunmalarını olumsuz anlamda etkileyebilmektedir.

Yenilikçi iş davranışı sergilemek için çalışanların bilgi edinmek ve yaymak üzere etkileşimde bulunmaları gerekmektedir (Usmanova vd., 2021, 518). Bilginin paylaşılması, işletmeler için bir yenilik kaynağı olarak görülmektedir (Lin, 2006, 28). Holub (2003), bilginin katılım yoluyla aktarılmasının yaratıcılığın gelişmesine yardımcı olduğunu ve bu durumun çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik ettiğini ileri sürmüştür. Ayrıca, birçok araştırmada, yenilikçi iş davranışını geliştirmek için bilgi paylaşımının önemi vurgulanmıştır. Örneğin, Nguyen vd. (2019, 619)'nin araştırmasında, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma sonucunda bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışını geliştirdiği sonucu Kim ve Park (2017, 1) tarafından ortaya konulmuştur. Islam vd. (2024, 74) ve Phung vd. (2018, 97) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Tüm bu teorik tartışmalara dayanarak bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışını etkileyeceği varsayılmakta ve aşağıdaki hipotez ileri sürülmektedir;

H₇: *Bilgi Paylaşımı, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

7.5. Dijital Dönüşümün Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi

Birçok çalışma, işletmelerin stratejik araçlarının rekabet gücü sağlaması ve kârlılığına katkıda bulunması için dijital dönüşümün önemini vurgulamaktadır. Bilişim sektöründe faaliyet gösteren işletmeler örgütsel süreçlerini analog sistemlerden dijital sistemlere dönüştürmeli ve sürekli inovasyona bağlı kalmalıdır. Çünkü inovasyon, müşteri taleplerini karşılamada, kullanıcı dostu operasyonlar yürütmede ve beklenmedik durumlarda faaliyetleri geliştirmede başarının anahtarıdır. Bu durum, işletmeleri olası değişikliklere hazır hale getirir ve yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkiler (Parnitvitidkun vd., 2024, 1).

Nwankpa ve Roumani (2016, 10), dijital dönüşümün yenilikçi iş davranışı ve kurumsal performans üzerindeki etkisini belirlemek adına yapmış oldukları araştırma sonucunda, dijital dönüşümün yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve kurumsal performans ile pozitif bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde, dijital dönüşüm ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Araştırmalar sonucunda yenilikçi iş davranışının ilişkilendirildiği değişkenlerden birinin de dijital dönüşüm liderliği olduğu belirlenmiştir. Khalid vd. (2023, 59)'nin yapmış oldukları araştırma sonucunda, dijital dönüşüm liderliğinin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özetle, dijital dönüşüm işletmelerde yenilikçi iş davranışına uygun ortamın geliştirilmesinde etkili olabilir. Bu düşünceden hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H₈: *Dijital Dönüşüm, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*

7.6. Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracı Rolü

Bilgi paylaşımının etkin olmadığı işletmeler, yenilikçi iş davranışlarını gerçekleştirmek için çalışanların kritik bilgi, beceri ve yeteneklerini entegre etmekte başarısız olabilir (Afsar ve Badir, 2015, 269). Bilgi paylaşımı, yeni bir fikrin uygulanabilir bir çözüme dönüştürülmesi yoluyla uygulanmasını kolaylaştırabilir (Mura vd., 2013, 533). Wang ve Noe (2010) ve Renzl (2008), bilgi paylaşımında bulunan bireylerin, fikirlerinin gelecekte bir noktada çalışma arkadaşları tarafından yeni fikirlerin desteklenmesi veya uygulanması şeklinde karşılık göreceğine dair bir beklenti oluşturduklarını vurgulamaktadırlar (Akt. Afsar ve Badir, 2015, 269).

Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini destekleyen araştırmaların yaygınlaşmasına rağmen, bu uyumlar ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracılık rolünü belirlemek adına daha fazla araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Afsar ve Badir (2015, 277) yaptıkları araştırmada, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının anlamlı aracı rol üstlendiğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Afsar 2016 yılında yapmış olduğu bir çalışma ile bilgi paylaşımının, kişi-örgüt uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkisinde aracı bir etkiye sahip olduğunu doğrulamıştır (104). Ancak, detaylı bir literatür incelemesi yapılmasına rağmen, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolünü belirlemeye yönelik yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Kişi-iş ve kişi-örgüt uyumu diğer uyum türleri gibi kişi-çevre uyumu çatısı altında yer almaktadır. Bu bağlamda, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık

rolü üstleneceği varsayılmaktadır. Bütün bu bilgiler doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H₉: *Kişİ-Örgüt Uyumunun, Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisinde Bilgi Paylaşımının aracı rolü vardır.*

H₁₀: *Kişİ-İş Uyumunun, Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisinde Bilgi Paylaşımının aracı rolü vardır.*

7.7. Kişİ-Örgüt ve Kişİ-İş Uyumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Dijital Dönüşümün Aracı Rolü

Yapılan araştırmalar sonucunda, kişİ-örgüt ve kişİ-iş uyumu ile çalışan performansı ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, Shah ve Ayub (2021, 69)'un yapmış oldukları araştırma sonucunda, kişİ-örgüt ve kişİ-iş uyumu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Farooqui ve Nagendra (2014, 122) ise kişİ-örgüt uyumu ile iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve anlamlı sonuçlar bulmuşlardır. Benzer şekilde, Chen vd. (2016), kişİ-örgüt uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek adına bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada, kişİ-örgüt uyumunu yükseltmeye yönelik yapılan faaliyetlerin, çalışanların iş stresini azalttığı, iş tatminlerini ise yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır. Kişİ-örgüt ve kişİ-iş uyumu yüksek olan bireyler, işlerini daha iyi yapma ve yenilik katma eğilimde olabilirler.

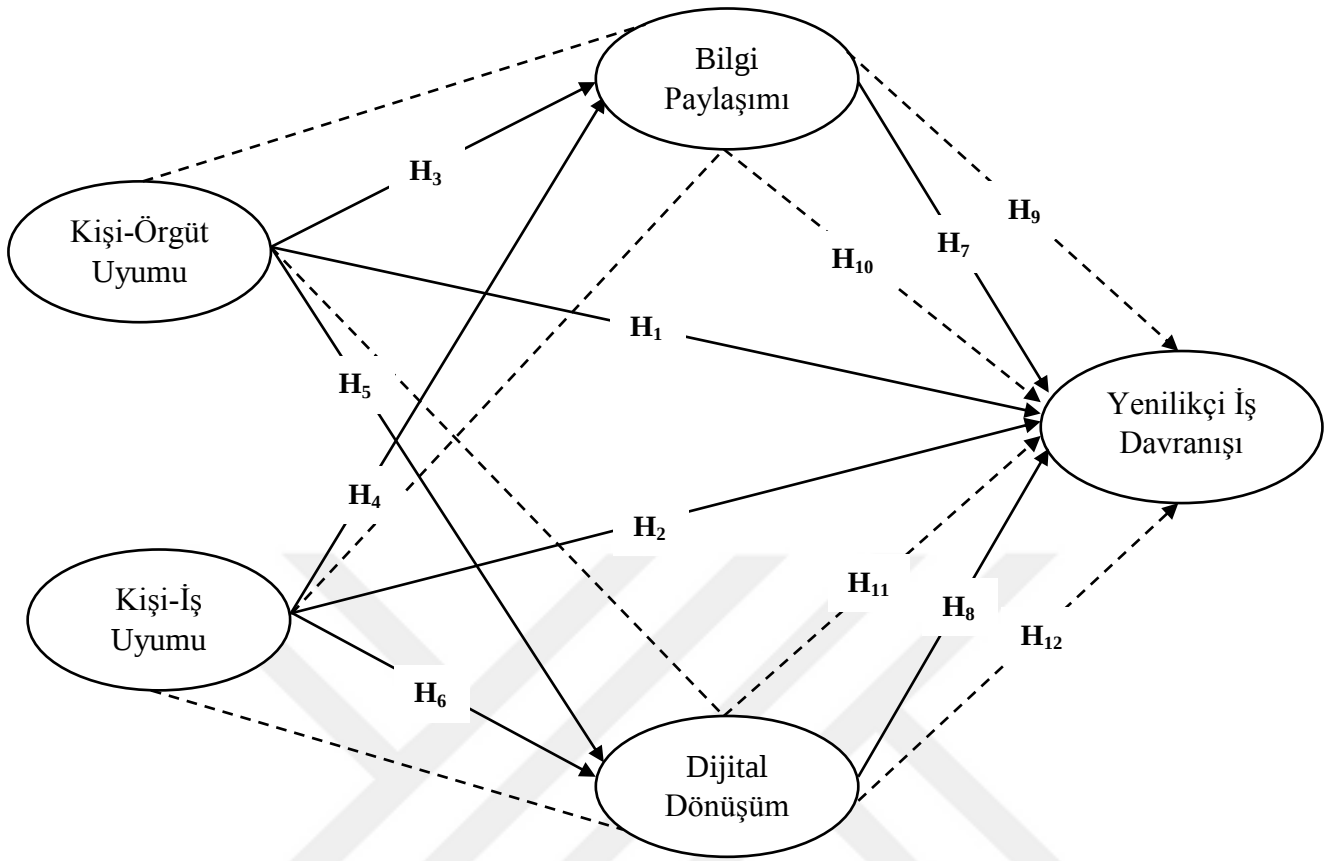
Zhao vd. (2022, 968)'nin yapmış oldukları araştırma sonucunda dijital dönüşümün, örgütlerin yenilikçi kapasitelerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, dijital dönüşüme bağlı olarak yeni teknoloji ve iş süreçleri, çalışanların yeni fikirler ortaya koymasını ve uygulamasını teşvik edebilir. Dolayısıyla, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı arasında da anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

Literatürde kişİ-örgüt ve kişİ-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dijital dönüşümün aracı rolünün ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle, kişİ-örgüt ve kişİ-iş uyumu konulu teorik ve ampirik araştırmalar ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Söz konusu bilgiler ışığında kişİ-örgüt ve kişİ-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dijital dönüşümün aracı rolünün bulunabileceği varsayılmakta ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmaktadır;

H₁₁: *Kişİ-Örgüt Uyumunun, Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisinde Dijital Dönüşümün aracı rolü vardır.*

H₁₂: *Kişİ-İş Uyumunun, Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisinde Dijital Dönüşümün aracı rolü vardır.*

Söz konusu bu hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 7.1'de yer almaktadır.



Şekil 7.1. Araştırmanın Modeli

8. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı ve önemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçekler ve verilerin analiz metotlarına yer verilmiştir.

8.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşletmelerde çalışan bireylerin örgütleri ve işleriyle uyumu, yenilikçi iş davranışında bulunmaları için önemli olabilmektedir. Bu araştırmada; bilişim sektöründeki yöneticilerin, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumlarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm düzeylerinin aracılık rolü incelenmiştir. Bilişim sektörü, Türkiye’de son yıllarda hızla büyüyen ve ekonomide önemli bir yer edinen sektörlerden biridir. Bilişim sektörü ekonomiye hem doğrudan hem de dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, genç ve dinamik bireylere ihtiyaç duyan bu sektör, birçok istihdam alanı sunmaktadır. Sektörde yapılan AR-GE projeleri de önemli ölçüde artış göstermektedir. Yine kamu kurumları da bilişim teknolojilerinden verimli bir şekilde faydalanma eğilimindedir. Bilişim sektörü açısından önemli bir konu olan yenilikçi iş davranışını etkileme düzeyi üzerine birtakım çalışmalar yapılmış olsa da, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine yönelik yöneticilerin bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümü algılama düzeylerinin aracılık rolünü ortaya koyan kapsamlı bir araştırmaya literatür taramalarında çok fazla rastlanılamamıştır. Bu yetersizliğe bağlı olarak alanyazına katkıda bulunmak adına bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Araştırmada kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi test edilecektir. Ayrıca araştırmada, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracılık rolü de test edilecektir. Bu doğrultuda araştırmanın özel amaçları aşağıda sıralanmıştır.

- Kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi,
- Kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi,
- Kişi-örgüt uyumunun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinin incelenmesi,
- Kişi-iş uyumunun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinin incelenmesi,
- Kişi-örgüt uyumunun dijital dönüşüm üzerindeki etkisinin incelenmesi,
- Kişi-iş uyumunun dijital dönüşüm üzerindeki etkisinin incelenmesi,
- Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi,
- Dijital dönüşümün yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi,
- Kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolünün incelenmesi,

- Kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolünün incelenmesi,
- Kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dijital dönüşümün aracı rolünün incelenmesi,
- Kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi dijital dönüşümün rolünün incelenmesi.

Bu araştırmanın teorik ve çalışma hayatı açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

1. Teorik Açıdan Önemi:

- Bu çalışma, örgütsel davranış alanına katkıda bulunarak birey ile örgüt ve iş arasındaki uyum ve bunun etkilerini tartışmaktadır.
- Literatür incelemesi sonucunda, Türkiye’de Bilişim Sektöründe yapılan araştırmalarda kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu değişkenlerinin kullanımının sınırlı olduğu görülmüştür.
- Bu çalışma, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu da dahil olmak üzere algılanan yenilikçi iş davranışının belirleyicilerini araştırmakta ve bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracı rolünü tartışmaktadır.

2. Çalışma Hayatı Açısından Önemi:

- Bu çalışma, Türkiye’deki Bilişim Sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu uygulamalarını nasıl daha etkili bir şekilde gerçekleştirebileceğine dair fikir verebilir.
- Bu çalışma, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi konusunda yöneticilere bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm farkındalıklarını arttıracak öneriler sunabilir.
- Bilişim sektöründe faaliyet gösteren yöneticiler, bu araştırmanın sonuç ve tavsiyelerinden faydalanarak kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu konusunda iyileştirmeler sağlayabilir.
- Bu çalışma, yenilikçi iş davranışını değerlendirerek ve işletmeler için çok değerli olabilecek iyileştirme nedenlerini, sonuçlarını ve çözümlerini belirleyebilir.

8.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın alanı olarak son 10 yılda ülke ekonomisine istihdam ve ihracat anlamında önemli katkılar sağlayan bilişim sektörü seçilmiştir. Türkiye’de yazılım ve bilişim sektörü son yıllarda en yüksek ilerleme gösteren sektörlerden biridir. Bu bağlamda, sektörün büyüklüğü 25 milyar doları geçmiştir. Türkiye’de bilişim sektörü, sanayi yoğun büyükşehirlerde toplanmıştır. Önemli bilişim sektörü bölgeleri İlk 500’de yer alan şirketlerin dağılımına göre; İstanbul, Ankara, İzmir ve Kocaeli olarak sıralanmaktadır. Türkiye’de 100 civarında teknokent ve sektörde toplamda 200 bini

aşkın istihdam sağlanmaktadır. 2023 yılında bilişim hizmet ihracat oranı 3.44 milyar dolar olarak kayıtlara geçmiştir.

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de bilişim sektöründe faaliyet gösteren en iyi 50 şirket oluşturmaktadır. Bu şirketlerin listesi BT Haber (BT Haber, bthaber.com) tarafından yayınlanan Bilişim 500 araştırma sonuçlarından elde edilmiştir. 2023 yılı sonuçları yayınlanmadığı için 2022 yılı raporu dikkate alınmıştır. Listenin belirlenmesinde şirketlerin satış gelirleri dikkate alınmıştır. Araştırma yapılmadan önce Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 22.11.2023 tarih, 2023/06 sayılı kararı ile etik yönden uygun olduğuyula ilgili gerekli izin alınmıştır (EK 1).

Araştırmanın verileri, KSÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) tarafından desteklenen 2023/6-10 D Nolu proje kapsamında özel bir anketör firma tarafından Şubat-Nisan 2024 tarihleri arasında İstanbul, İzmir ve Ankara ağırlıklı olmak üzere listede yer alan şirketlerin faaliyet gösterdiği illerde toplanmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004), araştırmanın evreninin tam olarak bilinmediği veya çok büyük olduğu durumlarda örneklem sayısının %95 güven aralığı ve %5 hata payıyla en az 384 olması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, bilişim sektöründe faaliyet gösteren en iyi 50 şirkette alt, orta ve üst düzeyde yönetici konumundaki katılımcılar ile yapılan anket sonucunda eksiksiz bir şekilde doldurulan ve analize tabi tutulan anket sayısı 607’dir. Katılımcıların şirketlere göre eşit dağıtılması adına bir firmadan en fazla 13 katılımcıya anket uygulanmıştır.

8.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Bu araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 25.0 ve SmartPLS 4.0 yazılım programlarından faydalanılmıştır. Analizlerde, öncelikle araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenleri ölçen ifadelerin keşfedici faktör ve güvenilirlik analizi ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizinde SPSS 25.0 paket programı, doğrulayıcı faktör analizi sürecinde ölçüm geçerliği ve güvenilirliğini tespit edebilmek için ise SmartPLS 4.0 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir. Bilişim sektöründe yönetici konumunda olan bireylerin kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda tanımlayıcı bulguları ortaya koymak adına frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Bu araştırmada, kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için SPSS 25.0 yazılım programı

kullanılmıştır. Son olarak, araştırma modelinde yer alan değişkenlerin doğrudan ve aracı etkileri SmartPLS 4.0 yazılım programı kullanılarak incelenmiştir.

8.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda geçerliği ve güvenirliği daha önce ispatlanmış ölçeklere yer verilmiştir. Katılımcılara sunulan anket formu altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, bilişim sektöründe yer alan katılımcıların “cinsiyetleri, yaşları, mesleki deneyimleri, eğitim düzeyleri, mevcut kurumlarında çalışma süreleri ve çalıştıkları firmanın faaliyet gösterdiği şehir” gibi demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Demografik özellikleri belirlemeye yönelik olan sorular çoktan seçmeli ve açık uçludur. Anket formunun ikinci bölümündeki kişi-örgüt uyumu, üçüncü bölümündeki kişi-iş uyumu, dördüncü bölümündeki bilgi paylaşımı ve beşinci bölümündeki dijital dönüşüm ölçeklerine ilişkin ifadelerini ölçmek için 5’li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Son bölümdeki yenilikçi iş davranışı ölçeğine ilişkin ifadeleri ölçmek için ise 5’li Likert Ölçeğine (1= Hiçbir Zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Genellikle, 5= Her Zaman) başvurulmuştur. Araştırmada yer alan ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: Anket formunun ikinci bölümünde kişi-örgüt uyumunu ölçmeye yönelik Netemeyer vd. (1997)’ne ait olan ve Turunç ve Çelik (2012)’in Türkçeye uyarladıkları ölçek kullanılmıştır. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin orijinal hali 4 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Kişi-İş Uyumu Ölçeği: Anket formunun üçüncü bölümünde Brkich vd. (2002) tarafından geliştirilen kişi-iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkiye uyarlanması Kerse (2018) tarafından yapılmıştır. Kişi-iş uyumu ölçeği 9 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekteki 1, 2, 4 ve 8. ifadeler tersten kodlanmıştır.

Bilgi Paylaşımı Ölçeği: Anket formunun dördüncü bölümünde Van den Hooff ve Huysman (2009) tarafından geliştirilen ve Büyükbeşe (2012)’nin çalışmasında kullandığı bilgi paylaşımı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 8 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Dijital Dönüşüm Ölçeği: Anket formunun beşinci bölümünde Nadeem vd. (2018) tarafından geliştirilen 12 ifade ve tek boyutlu dijital dönüşüm ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması Sağlam (2021) tarafından yapılmıştır.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: Anket formunun altıncı bölümünde yenilikçi iş davranışını ölçmeye yönelik De Jong ve Den Hartog (2010)’un geliştirdikleri ve Çimen ve Yücel (2017)’in Türk kültürüne uyarlamasını yaptığı ölçek kullanılmıştır. Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin orijinal hali 10 ifadeden oluşmaktadır. Yenilikçi iş davranışı

ölçeğinin fikir üretme boyutu 2 ifade, fikir araştırma boyutu 3 ifade, fikir destekleme boyutu 2 ifade ve fikir uygulama boyutu 3 ifadedir.

8.4.1. Ölçeklerin Normallik Analizleri

Araştırmada yer alan kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerine ilişkin verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) ölçütlerinden yararlanılmıştır. Bilim insanları çarpıklık ve basıklık değerleriyle ilgili farklı ölçütler ileri sürmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerleri Hair vd. (2013)'ne göre ± 1.0 , George ve Mallery (2010, 14)'e göre ± 2.0 ve Tabachnick vd. (2013)'ne göre ise ± 1.5 değerleri arasında olması durumunda veriler normal dağılım sağlamaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerlerine Tablo 8.1'de yer verilmektedir. Analiz sonucunda, kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerine ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,0$ sınırları arasında olduğu görülmüştür. Bu durumda, araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır.

Tablo 8.1. Normallik Dağılım Testi

Ölçekler	Skewness	Kurtosis
Kişi-Örgüt Uyumu	-,708	-,564
Kişi-İş Uyumu	-,728	-,542
Bilgi Paylaşımı	-,803	-,248
Dijital Dönüşüm	-,658	-,591
Yenilikçi İş Davranışı	-,523	-,598

8.5. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri

Kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerinin keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizinde SPSS 25 paket programı, doğrulayıcı faktör analizi sürecinde ölçüm geçerliği ve güvenilirliğini tespit edebilmek için ise SmartPLS 4 paket programı kullanılmıştır.

8.5.1. Keşfedici Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Keşfedici faktör analizi, belirli bir gerçekliği ölçmek için kullanılan birbiriyle ilişkili ifadelerin amaçlanan kavramı doğru bir şekilde ölçüp ölçmediğini değerlendirmektedir. Bu analiz, araştırma değişkenlerini ölçmek için kullanılan ölçeklerin faktör yapılarını keşfetmeyi ve yapısal geçerliliğin ne ölçüde sağlandığını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi sonuçlarının değerlendirilmesinde Hair vd. (2014) tarafından belirlenen ve literatürde

sıklıkla kullanılan kriterler dikkate alınmaktadır. Hair vd. (2014)'ne göre, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örnekleme yeterliliği katsayısının 0,7'nin üzerinde olması, örneklemin yeterli olduğunu gösterirken, Bartlett's küresellik testi sonucunun $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olması ise faktör analizi sonuçlarının geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, ölçeklerin açıklanan toplam varyansının %60'ın üzerinde olması, ölçeklerin araştırılan fenomenini yeterince açıkladığını göstermektedir.

Tablo 8.2. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Faktör Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliği ölçümü		,828
Bartlett's küresellik testi	Ki-kare	1869,621
	Serbestlik derecesi	6
	Anlamlılık	,000
Açıklanan toplam varyans		81,304
Boyut	İfade	Faktör Yüğü
Kişi-Örgüt Uyumu	3. Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur.	,920
	1. Kişisel değerlerimin çalıştığım işletmeyle iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.	,904
	2. Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.	,895
	4. Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.	,888

Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin faktör analizi sonucuna Tablo 8.2'de yer verilmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda, kişi-örgüt uyumu ölçeğinin KMO değeri 0,828, Bartlett's küresellik testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olarak bulunmuştur. Ayrıca, ölçeğin açıklanan toplam varyansı %81,304'tür. Ölçek, orijinalinde olduğu gibi 4 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Keşfedici faktör analiz sonucuna göre ölçeğin araştırmada kullanılmak için uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 8.3. Kişi-İş Uyumu Ölçeğinin Faktör Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliği ölçümü		,935
Bartlett's küresellik testi	Ki-kare	4702,609
	Serbestlik derecesi	36
	Anlamlılık	,000
Açıklanan toplam varyans		69,689
Boyut	İfade	Faktör Yüğü
Kişi-İş Uyumu	3. Bu işin her anlamda (iş tümüyle göz önüne aldığımda) bana uygun olduğunu düşünüyorum.	,900
	1. Şu anki işim beni tam anlamıyla yansıtıyor.	,893
	2. Bu iş tam olarak benim yapmak istediğim iştir.	,886
	4. Yaptığım işin benim için doğru bir iş olduğunu düşünüyorum.	,878
	5. Bu işte amaçlarımın ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.	,850
	6. Şu anki mevcut işim beni motive ediyor.	,850
	7. Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin mevcut işime uygun olduğu kanaatindeyim.	,813
	9. Şu anki mevcut işimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.	,813
	8. Bana çok daha uygun olan başka işlerin olduğunu düşünmüyorum.	,584

Kişi-iş uyumu ölçeğinin KMO örneklem yeterliği ölçümü 0,935, Bartlett's Küresellik Testi sonucunun ise $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre faktör analizine uygun olan ölçeğin açıklanan toplam varyansı %69,689 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda, kişi-iş uyumu ölçeğinde yer alan ifadelerin yeterli faktör yüküne sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 8.3). Ölçek, orijinalinde olduğu gibi 9 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu bu sonuçlar doğrultusunda ölçeğin araştırmada kullanılmak için uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 8.4. Bilgi Paylaşımı Ölçeğinin Faktör Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliği ölçümü		,940
Bartlett's küresellik testi	Ki-kare	4199,150
	Serbestlik derecesi	28
	Anlamlılık	,000
Açıklanan toplam varyans		73,551
Boyut	İfade	Faktör Yüğü
Bilgi Paylaşımı	5. İş ile ilgili edindiğim bilgileri iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	,884
	8. Konusunda iyi olan iş arkadaşlarıma o konuyu öğrenmek adına sorular sorarım.	,884
	4. İş ile ilgili yeni bir şey öğrendiğimde, iş arkadaşlarımdan da öğrenmesini sağlarım.	,879
	2. İş ile ilgili konularda kesin (net, güvenilir) bilgiye ihtiyaç duyduğumda, iş arkadaşlarıma sorarım.	,854
	3. Üzerinde çalıştığım konu hakkında (ne üzerine çalışırsam) bu işletmedeki iş arkadaşlarıma düzenli bilgi veririm.	,853
	7. Çalıştığım konulara ilişkin iş arkadaşlarımdan ilgi ve alakaları o konunun önemli görüldüğü düşüncesini bende oluşturur.	,849
	1. İş arkadaşlarımdan iş ile ilgili bilgilerinden tam olarak haberdar olmak isterim.	,832
	6. İş ile ilgili özel beceri edinmek istediğimde, iş arkadaşlarıma kendi becerileri hakkında sorular sorarım.	,823

Bilgi paylaşımı ölçeğinin KMO değeri 0,940, Bartlett's Küresellik Testi sonucunun ise $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda, ölçek faktör analizi uygulaması için uygun bulunmuştur. Bilgi paylaşımı ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 8 ifade ve tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin toplam açıklanan varyansının %73,551 olduğu görülmüştür (Tablo 8.4). Analiz sonuçları incelendiğinde bilgi paylaşımı ölçeğinin araştırmada kullanılmak için uygun değerlere sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 8.5. Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Faktör Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliği ölçümü		,973
Bartlett's küresellik testi	Ki-kare	8801,953
	Serbestlik derecesi	66
	Anlamlılık	,000
Açıklanan toplam varyans		79,288
Boyut	İfade	Faktör Yüğü
Dijital Dönüşüm	8. İşletmemiz, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	,906
	3. İşletmemizde dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.	,901
	6. İşletmemiz dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.	,900
	5. İşletmemizin yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.	,898
	4. İşletmemiz dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir.	,897
	7. İşletmemiz daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidен yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	,895
	2. İşletmenin değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir.	,888
	12. İşletmemiz doğuştan dijital çağı yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	,884
	11. İşletmemiz yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.	,883
	9. İşletmemiz temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.	,879
	1. İşletmemiz yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.	,877
	10. İşletmemiz değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır.	,877

Dijital dönüşüm ölçeğine ilişkin KMO değeri 0,973, Bartlett's küresellik testi sonucu $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan ifadelerin yeterli faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiştir. Orijinalinde olduğu gibi 12 ifade ve tek boyuttan oluşan dijital dönüşüm ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %79,288'dir (Tablo 8.5). Bu sonuçlar doğrultusunda ölçeğin araştırmada kullanılmak için uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 8.6. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Faktör Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliği ölçümü		,947
Bartlett's küresellik testi	Ki-kare	5570,591
	Serbestlik derecesi	45
	Anlamlılık	,000
Açıklanan toplam varyans		71,275
Boyut	İfade	Faktör Yüğü
Yenilikçi İş Davranışı	10. Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.	,890
	9. Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.	,886
	8. Sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri işyerinde uygulamaya çalışırlar.	,869
	5. Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar/geliştirirler.	,869
	7. Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler.	,862
	6. Kurumda etkili olan kişileri yenilikçi fikir geliştirme konusunda cesaretlendirirler.	,859
	3. Problemler için orijinal çözümler üretirler.	,854
	4. İşlerini yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikleri ve araçları için araştırma yaparlar.	,854
	2. Kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorarlara.	,836
	1. Rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem verirler.	,632

Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin KMO değeri 0,947, Bartlett's Küresellik Testi sonucu $p=0,000$ olarak tespit edilmiştir. Yenilikçi iş davranışı ölçeği her ne kadar orijinal ölçekte 10 ifade ve 4 boyutlu bir yapıdan oluşsa da yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda 10 ifadeden oluşan tek boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %71,275'tir (Tablo 8.6). Söz konusu bu sonuçlar göz önünde bulundurularak yenilikçi iş davranışı ölçeğinin araştırmada kullanılmak için uygun olduğu söylenebilir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alpha katsayısından faydalanılmıştır. Kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerine ilişkin Cronbach's Alpha katsayılarına Tablo 8.7'de yer verilmektedir. Ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayıları; kişi-örgüt uyumu 0,923, kişi-iş uyumu 0,943, bilgi paylaşımı 0,948, dijital dönüşüm 0,976 ve yenilikçi iş davranışı ise 0,954 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan ölçeklerin tamamına ait Cronbach's Alpha katsayıları, Tavakol ve Dennick (2011, 54) tarafından güvenilirlik sınırı olarak kabul edilen 0,70 üzerinde bir değere sahip olduğundan ölçeklerin güvenilir olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 8.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Kişi-Örgüt Uyumu	4	0,923
Kişi-İş Uyumu	9	0,943
Bilgi Paylaşımı	8	0,948
Dijital Dönüşüm	12	0,976
Yenilikçi İş Davranışı	10	0,954

8.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma modeli test edilmeden önce, veri toplamak için kullanılan ölçekler üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik değerlendirmeleri yapılmıştır. Bu çerçevede; iç tutarlılık güvenirliliği (internal consistency reliability), birleşme geçerliği (convergent validity) ve ayırma geçerliği (discriminant validity) değerlendirilmiştir.

8.5.2.1. İç Tutarlılık Güvenirliliği

İç tutarlılık güvenirliliği için Cronbach's Alpha, Rho_A ve birleşik güvenirlilik (CR) olmak üzere üç adet güvenirlilik katsayısı hesaplanmaktadır (Yıldız, 2021, 27). Hair vd. (2017), Cronbach's Alpha'nın güvenirliliği olması gerekenden daha az hesapladığını ileri sürmüş ve bu nedenle, Cronbach's Alpha yerine birleşik güvenirlilik (CR) katsayısının kullanılmasını önermişlerdir. Ayrıca, Henseler vd. (2016), Rho_A değerinin ise bir alternatif olarak özellikle de tek ifadeli ölçeklerin değerlendirilmesi yapılırken kullanılabileceğini ileri sürmüşlerdir. Cronbach's Alpha ve Birleşik Güvenirlilik (CR) katsayılarının $\geq 0,70$ olması durumunda iç tutarlılık güvenirliliği sağlanmaktadır (Hair vd., 2006; Henseler vd. 2016; Hair vd., 2022). Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık güvenirliliklerine ilişkin bulgulara Tablo 8.8'de yer verilmektedir.

Tablo 8.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alpha, Rho_A, Rho_C ve AVE Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha	Rho_A	Birleşik Güvenirlilik (CR)	Ortalama Açıklanan Varyans (AVE)
KÖU	4	0,923	0,924	0,923	0,751
KİU	9	0,944	0,952	0,945	0,662
BP	8	0,949	0,949	0,949	0,698
DD	12	0,976	0,976	0,976	0,774
YİD	10	0,954	0,958	0,955	0,683

Not: KÖU=Kişi-Örgüt Uyumu, KİU=Kişi-İş Uyumu, BP=Bilgi Paylaşımı, DD=Dijital Dönüşüm, YİD=Yenilikçi İş Davranışı

Bu araştırmanın bulgularına göre Cronbach's Alpha değerlerinden; kişi-örgüt uyumu (0,923), kişi-iş uyumu (0,944), bilgi paylaşımı (0,949), dijital dönüşüm (0,976) ve yenilikçi iş davranışı (0,954) olarak bulunmuştur. Yine araştırma bulgularına göre CR ve Rho_A değerlerinin 0,923 ile 0,976 arasında yer aldığı tespit edilmiştir.

Bir gizli değişkene ait indikatörlerin faktör yüklerinin karelerinin toplamının indikatör sayısına bölünmesiyle bulunan Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) katsayısının $\geq 0,50$ olarak gerçekleşmesi beklenmektedir (Chin, 1998). Bu araştırma kullanılan ölçeklerin AVE katsayılarından; kişi-örgüt uyumu (0,751), kişi-iş uyumu

(0,662), bilgi paylaşımı (0,698), dijital dönüşüm (0,774) ve yenilikçi iş davranışı (0,683) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerler incelendiğinde ölçüm araçlarının iç tutarlılık güvenirliği ve birleşme geçerliği açısından uygun değerlere sahip olduğunu söyleyebiliriz.

8.5.2.2. Birleşme Geçerliği

Birleşim geçerliği için faktör yükleri ile açıklanan ortalama varyans katsayıları kontrol edilir (Yıldız, 2021, 28). Hair vd. (2022)'ne göre her bir ifadeye ait faktör yükünün $\geq 0,708$ olması beklenmektedir. Yazarlar faktör yükü %0,40'ın altında olan ifadelerin ölçüm modelinden çıkarılması gerektiğini savunmaktadırlar. Ayrıca, faktör yükü 0,40 ile 0,70 arasında olan ifadelerin yer aldığı ölçeğin Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerinin ise eşik değerin (0,50) üzerinde olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu doğrultuda, araştırmada kullanılan ölçeklerin birleşim geçerliği test edilmiş ve elde edilen bulgulara Tablo 8.9'da yer verilmektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde kişi-iş uyumunun 8 ve yenilikçi iş davranışının 1 numaralı ifadelerinin 0,708'in altında değerlere sahip oldukları görülmüştür. Ancak, ölçeklere ilişkin AVE değerlerine bakıldığında, kişi-iş uyumu (0,662) ve yenilikçi iş davranışı (0,683) değerlerinin eşik değerin (0,50) üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 8.8). Bu nedenle, söz konusu ifadeler ölçüm modelinden çıkarılmamıştır.

Tablo 8.9. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Faktör Yükleri

	Kişi-Örgüt Uyumu	Kişi-İş Uyumu	Bilgi Paylaşımı	Dijital Dönüşüm	Yenilikçi İş Davranışı
KÖU1	0.878				
KÖU2	0.887				
KÖU3	0.866				
KÖU4	0.834				
KİU1		0.832			
KİU2		0.860			
KİU3		0.872			
KİU4		0.832			
KİU5		0.864			
KİU6		0.855			
KİU7		0.828			
KİU8		0.472			
KİU9		0.828			
BP1			0.780		
BP2			0.849		
BP3			0.834		
BP4			0.828		
BP5			0.863		
BP6			0.809		
BP7			0.841		
BP8			0.875		
DD1				0.865	
DD2				0.851	
DD3				0.881	
DD4				0.892	
DD5				0.908	
DD6				0.900	
DD7				0.870	
DD8				0.884	
DD9				0.873	
DD10				0.895	
DD11				0.855	
DD12				0.881	
YİD1					0.616
YİD2					0.824
YİD3					0.841
YİD4					0.828
YİD5					0.834
YİD6					0.851
YİD7					0.856
YİD8					0.832
YİD9					0.864
YİD10					0.883

Not: KÖU=Kişi-Örgüt Uyumu, KİU=Kişi-İş Uyumu, BP=Bilgi Paylaşımı, DD=Dijital Dönüşüm, YİD=Yenilikçi İş Davranışı

8.5.2.3. Ayrışma Geçerliliği

Bir yapıya ilişkin ölçekle, farklı yapıları ölçen ölçekler arasındaki ilişkinin ayrışma düzeyi ve aralarındaki farklılaşma, ayrışma geçerliliği ile ortaya koyulmaktadır (Altunışık vd., 2005). Bu bağlamda, “Çapraz Yüklemeler”, “Fornell-Larcker Ölçütü” ve “Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)” olmak üzere üç değerden yararlanılmaktadır

(Yıldız, 2021, 28). Henseler vd. (2016), Çapraz Yüklemlerin ve Fornell-Larcker Ölçütünün, ayrışma geçerliğini belirlemede yeterli olmadığını belirterek HTMT katsayılarının kullanılmasını önermektedir.

Ayrışma geçerliğinin kontrol edilmesinde ilk önce çapraz yüklemler kontrol edilir. Burada, her ifadenin faktör yükü en yüksek değeri kendi değişkeni altında alması beklenmektedir. Ayrıca, incelenen ifadenin kendi değişkenindeki faktör yükü ile diğer değişkenlerdeki faktör yükleri arasında 0,1'den fazla fark olması gerekmektedir. Bunun karşılanmadığı durumlarda ifade “binişik” olarak değerlendirilerek ölçekten çıkarılıp tekrardan analiz yapılır. Her ifade çıkarıldığında faktör yükleri değişiklik gösterdiği için tek seferde birden fazla ifade çıkarılmaz. Bu bağlamda, ilk önce faktör yükleri arasında en az fark olan ifadenin çıkarılması gerekmektedir (Yıldız, 2021, 28-29). Araştırma çapraz yüklemleri incelendiğinde “KIU8=Bana çok daha uygun olan başka işlerin olduğunu düşünmüyorum.” ve “YİD1=Rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem verirler.” ifadelerinin binişik olduğu görülmüştür. Bu nedenle, KIU8 ve YİD1 sırasıyla ölçüm modelinden çıkarılmış ve analizler tekrardan yapılmıştır. Çapraz yüklemlerin son hali Tablo 8.10'da gösterilmektedir.

Tablo 8.10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Çapraz Yüklemler

	Kişi-Örgüt Uyumu	Kişi-İş Uyumu	Bilgi Paylaşımı	Dijital Dönüşüm	Yenilikçi İş Davranışı
KÖU1	0.876	0.723	0.590	0.709	0.730
KÖU2	0.887	0.714	0.624	0.700	0.735
KÖU3	0.867	0.743	0.606	0.677	0.729
KÖU4	0.836	0.741	0.568	0.648	0.720
KİU1	0.722	0.828	0.559	0.580	0.634
KİU2	0.698	0.856	0.576	0.602	0.656
KİU3	0.730	0.869	0.585	0.606	0.670
KİU4	0.699	0.829	0.567	0.571	0.639
KİU5	0.754	0.858	0.554	0.606	0.676
KİU6	0.734	0.850	0.535	0.605	0.677
KİU7	0.634	0.822	0.623	0.569	0.577
KİU9	0.700	0.823	0.586	0.554	0.625
BP1	0.565	0.509	0.777	0.599	0.530
BP2	0.611	0.563	0.850	0.638	0.580
BP3	0.571	0.565	0.834	0.613	0.585
BP4	0.565	0.578	0.829	0.626	0.567
BP5	0.590	0.594	0.865	0.646	0.601
BP6	0.536	0.552	0.808	0.613	0.578
BP7	0.564	0.583	0.839	0.641	0.584
BP8	0.604	0.600	0.877	0.689	0.605
DD1	0.693	0.603	0.655	0.865	0.698
DD2	0.685	0.597	0.674	0.853	0.685
DD3	0.692	0.624	0.679	0.882	0.718
DD4	0.693	0.631	0.704	0.893	0.734
DD5	0.713	0.635	0.668	0.907	0.742
DD6	0.710	0.623	0.677	0.899	0.739
DD7	0.691	0.600	0.651	0.869	0.711
DD8	0.692	0.622	0.670	0.884	0.724
DD9	0.689	0.607	0.674	0.873	0.715
DD10	0.703	0.616	0.669	0.894	0.740
DD11	0.671	0.595	0.642	0.855	0.703
DD12	0.697	0.601	0.641	0.881	0.730
YİD2	0.684	0.618	0.596	0.685	0.828
YİD3	0.693	0.657	0.586	0.693	0.843
YİD4	0.695	0.633	0.588	0.677	0.831
YİD5	0.713	0.634	0.591	0.670	0.836
YİD6	0.722	0.654	0.581	0.705	0.855
YİD7	0.729	0.650	0.587	0.709	0.858
YİD8	0.705	0.638	0.569	0.688	0.834
YİD9	0.728	0.681	0.588	0.707	0.867
YİD10	0.753	0.680	0.610	0.718	0.886

Not: KÖU=Kişi-Örgüt Uyumu, KİU=Kişi-İş Uyumu, BP=Bilgi Paylaşımı, DD=Dijital Dönüşüm, YİD=Yenilikçi İş Davranışı

Araştırmada, ayrışma geçerliğinin test edilmesi için ikinci olarak Fornell-Larcker (1981), ölçütü incelenmiştir. Fornell ve Larcker (1981) göre, araştırmada yer alan AVE değerlerinin karekökü, diğer yapılar arasındaki korelasyon değerlerinden daha yüksek olmalıdır. Tablo 8.11'deki Fornell-Larcker ölçütleri incelendiğinde; KÖU ve KÖU kesişimdeki (0.902), KİU ve KİU kesişimdeki (0.864), BP ve BP kesişimdeki (0.858), DD ve DD kesişimdeki (0.890), YİD ve YİD kesişimdeki (0.867)'in yer aldıkları satır ve sütundaki en yüksek değerler oldukları görülmüştür. Bu bulgular

doğrultusunda araştırma modelinin Fornell-Larcker ölçütü açısından ayrışma geçerliğine sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 8.11. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fornell-Larcker Ölçütü

	Kişİ-Örgüt Uyumu	Kişİ-İş Uyumu	Bilgi Paylaşımı	Dijital Dönüşüm	Yenilikçi İş Davranışı
KÖU	0.902				
KİU	0.790	0.864			
BP	0.646	0.647	0.858		
DD	0.750	0.672	0.730	0.890	
YİD	0.791	0.731	0.661	0.792	0.867

Not: KÖU=Kişİ-Örgüt Uyumu, KİU=Kişİ-İş Uyumu, BP=Bilgi Paylaşımı, DD=Dijital Dönüşüm, YİD=Yenilikçi İş Davranışı

Bu araştırmada, ayrışma geçerliğinin test edilmesinde son olarak HTMT katsayıları kontrol edilmiştir. HTMT, araştırmada kullanılan tüm değişkenlere ait ifadelerin korelasyonlarının ortalamasının aynı değişkenlerin ifadelerine ait korelasyonlarının geometrik ortalamalarına oranını ifade etmektedir. HTMT katsayısını, teorik açıdan birbirine yakın olan kavramlarda 0,90'nın; teorik açıdan birbirine uzak olan kavramlarda ise 0,85'in altında olması beklenmektedir (Henseler vd., 2016). Tablo 8.12'deki HTMT katsayıları incelendiğinde, tüm değişkenlere ait değerlerin 0,85'in altında olduğu görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda ayrışma geçerliğinin sağlandığını söyleyebiliriz.

Tablo 8.12. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin HTMT

	Kişİ-Örgüt Uyumu	Kişİ-İş Uyumu	Bilgi Paylaşımı	Dijital Dönüşüm	Yenilikçi İş Davranışı
KÖU					
KİU	0.843				
BP	0.689	0.681			
DD	0.789	0.697	0.758		
YİD	0.841	0.765	0.693	0.818	

Not: KÖU=Kişİ-Örgüt Uyumu, KİU=Kişİ-İş Uyumu, BP=Bilgi Paylaşımı, DD=Dijital Dönüşüm, YİD=Yenilikçi İş Davranışı

9. BULGULAR

9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikler

Araştırmaya katılan yönetici bireylerin cinsiyet, yaş eğitim düzeyi gibi demografik özellikleri ile meslekteki ve işletmedeki çalışma sürelerini ve işletmenin bulunduğu ili belirlemek amacıyla yapılan frekans analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 9.1’ de gösterilmektedir.

Tablo 9.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	204	33,6
Erkek	403	66,4
Yaş		
20 ve altı	5	0,8
21-30	191	31,5
31-40	233	38,4
41-50	141	23,2
51-60	37	6,1
Eğitim Düzeyi		
Lisans Öncesi	96	15,8
Lisans	397	65,4
Lisansüstü	114	18,8
Meslekteki Çalışma Süresi		
1 Yıldan az	39	6,4
1-5 Yıl	132	21,7
6-10 Yıl	138	22,7
11-15 Yıl	160	26,4
16-20 Yıl	68	11,2
20 Yıl ve üstü	70	11,5
İşletmedeki Çalışma Süresi		
1 Yıldan az	126	20,8
1-5 Yıl	242	39,9
6-10 Yıl	135	22,2
11-15 Yıl	83	13,7
16-20 Yıl	11	1,8
20 Yıl ve üstü	10	1,6
İşletmenin Bulunduğu İl		
İstanbul	344	56,7
İzmir	111	18,3
Ankara	110	18,1
Diğer	42	6,9

Bulgular incelendiğinde; katılımcıların %33,6’sının (n=204) kadınlardan, %66,4’ünün (n=403) ise erkeklerden oluştuğu görülmüştür. Bu araştırmada, katılımcıların çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır.

Katılımcıların 31-40 yaş aralığıyla %38,4’ünün (n=233), 21-30 yaş aralığıyla %31,5’inin (n=191), 41-50 yaş aralığıyla %23,2’sinin (n=141), 51-60 yaş aralığıyla %6,1’inin (n=37), 20 yaş ve altı ise %0,8’inin (n=5) belirli yaş aralıklarıyla dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgulardan da anlaşılabileceği üzere bilişim sektöründeki

katılımcıların çoğunluğunu genç ve orta yaş grubundaki bireyler oluşturmaktadır. Bu durum sektörün son yıllarda göstermiş olduğu gelişimle ilişkilendirilebilir. Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğinde; %65,4'lük (n=397) oranla lisans mezunlarının ilk sırada yer aldığı, bunu sırasıyla %18,8'lik (n=114) oranla lisansüstü ve %15,8'lik (n=96) oranla lisans öncesi eğitim düzeyine sahip bireylerin takip ettiği tespit edilmiştir. Bu bulgulardan da anlaşılabacağı üzere bilişim sektöründeki yöneticilerin çoğunluğu lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Katılımcıların meslekteki çalışma sürelerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde; 11-15 yıl arası çalışanların %26,4'lük (n=160), 6-10 yıl arası çalışanların %22,7'lik (n=138), 1-5 yıl arası çalışanların %21,7'lik (n=132), 20 yıl ve üstü çalışanların %11,5'lik (n=70), 16-20 yıl arası çalışanların %11,2'lik (n=68), 1 yıldan daha az çalışanların ise %6,4'lük (n=39) bir orana sahip oldukları görülmüştür.

Bilişim sektöründeki yöneticilerin mevcut işletmedeki çalışma sürelerine ilişkin bulgular incelendiğinde; 1-5 yıl arası çalışanların %39,9'luk (n=242), 6-10 yıl arası çalışanların %22,2'lik (n=135), 1 yıldan daha az çalışanların %20,8'lik (n=126), 11-15 yıl arası çalışanların %13,7'lik (n=83), 16-20 yıl arası çalışanların %1,8'lik (n=11), 20 yıl ve üstü çalışanların ise %1,6'lık (n=10) bir orana sahip oldukları saptanmıştır. Son olarak, araştırmanın yapıldığı işletmelerin bulundukları illere ilişkin bulgular incelendiğinde; işletmelerin %56,7'sinin (n=344) İstanbul'da, %18,3'ünün (n=111) İzmir'de, %18,1'inin (n=110) Ankara'da ve %6,9'unun (n=42) ise Türkiye'nin çeşitli şehirlerinde faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir.

9.2. Araştırmada Kullanılan Değişkenler ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu bölümünde bilişim sektöründe yönetici konumunda bulunan 607 bireyin kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranış değişkenleri ile ilgili algılarına yönelik frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

9.2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Değişkenine Ait Bulgular

Bu araştırmada, katılımcıların kişi-örgüt uyumu algılarını ölçmek için tek boyut altında 4 ifade yöneltilmiştir. Katılımcıların kişi-örgüt uyumu ifadelerine vermiş oldukları yanıtların frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9.2'de gösterilmektedir. Kişi-örgüt uyumu ifadeleri içerisindeki "Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur." ifadesi en yüksek düzeyde ortalama (A.O: 3,60) değere sahipken, en düşük ortalama değere sahip olan ifade ise "Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur." (A.O: 3,45) ifadesi olmuştur.

Tablo 9.2. Kişi-Örgüt Uyumu İfadelerine Katılım Düzeyi

Dağılım		1	2	3	4	5	A.O.	S.S.
1. Kişisel değerlerimin çalıştığım işletmeyle iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.	N	26	107	84	296	94	3,53	1,08
	%	4,3	17,6	13,8	48,8	15,5		
2. Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.	N	46	97	117	232	115	3,45	1,18
	%	7,6	16,0	19,3	38,2	18,9		
3. Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur.	N	47	92	86	261	121	3,52	1,19
	%	7,7	15,2	14,2	43,0	19,9		
4. Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.	N	38	94	91	236	148	3,60	1,19
	%	6,3	15,5	15,0	38,9	24,4		

N: 607, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

9.2.2. Kişi-İş Uyumu Değişkenine Ait Bulgular

Kişi-iş uyumuna ait 9 ifadeden oluşan değişkene katılımcıların vermiş olduğu yanıtlara ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9.3'te yer almaktadır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; “Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin mevcut işime uygun olduğu kanaatindeyim.” (A.O: 3,69) ve “Şu anki mevcut işimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.” (A.O: 3,69) ifadelerine en yüksek derecede katılım sağlanırken, “Bu işte amaçlarımın ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.” (A.O: 3,46) ifadesine ise en düşük derece katılım sağlandığı saptanmıştır.

Tablo 9.3. Kişi-İş Uyumu İfadelerine Katılım Düzeyi

Dağılım		1	2	3	4	5	A.O.	S.S.
1. Şu anki işim beni tam anlamıyla yansıtıyor.	N	27	104	97	267	112	3,55	1,11
	%	4,4	17,1	16,0	44,0	18,5		
2. Bu iş tam olarak benim yapmak istediğim iştir.	N	33	109	116	212	137	3,51	1,18
	%	5,4	18,0	19,1	34,9	22,6		
3. Bu işin her anlamda (iş i tümüyle göz önüne aldığım da) bana uygun olduğunu düşünüyorum.	N	37	94	97	243	136	3,57	1,17
	%	6,1	15,5	16,0	40,0	22,4		
4. Yaptığım işin benim için doğru bir iş olduğunu düşünüyorum.	N	36	96	90	231	154	3,61	1,19
	%	5,9	15,8	14,8	38,1	25,4		
5. Bu işte amaçlarımın ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.	N	40	103	115	235	114	3,46	1,17
	%	6,6	17,0	18,9	38,7	18,8		
6. Şu anki mevcut işim beni motive ediyor.	N	40	96	117	230	124	3,50	1,17
	%	6,6	15,8	19,3	37,9	20,4		
7. Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin mevcut işime uygun olduğu kanaatindeyim.	N	30	87	94	226	170	3,69	1,17
	%	4,9	14,3	15,6	37,2	28,0		
9. Şu anki mevcut işimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.	N	29	84	87	255	152	3,69	1,13
	%	4,8	13,8	14,3	42,0	25,0		

N: 607, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

9.2.3. Bilgi Paylaşımı Değişkenine Ait Bulgular

Katılımcıların 8 ifade tek boyuttan oluşan bilgi paylaşımı değişkenine vermiş oldukları yanıtlara ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma bulgularına Tablo 9.4'te yer verilmektedir. Bilgi paylaşımı değişkeninde yer alan “İş ile ilgili yeni bir şey öğrendiğimde, iş arkadaşlarımla da öğrenmesini sağlarım.”, “İş ile ilgili edindiğim bilgileri iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.” ve “Konusunda iyi olan iş arkadaşlarıma o konuyu öğrenmek adına sorular sorarım.” ifadelerine (A.O: 3,79) en yüksek düzeyde katılım (A.O: 3,79) sağlanmıştır. En düşük düzeyde katılım ise “Üzerinde çalıştığım konu hakkında (ne üzerine çalışırsam) bu işletmedeki iş arkadaşlarıma düzenli bilgi veririm.” (A.O: 3,58) ifadesinde olmuştur.

Tablo 9.4. Bilgi Paylaşımı İfadelerine Katılım Düzeyi

Dağılım		1	2	3	4	5	A.O.	S.S.
1. İş arkadaşlarımla iş ile ilgili bilgilerinden tam olarak haberdar olmak isterim.	N	12	91	112	266	126	3,66	1,03
	%	2,0	15,0	18,5	43,8	20,8		
2. İş ile ilgili konularda kesin (net, güvenilir) bilgiye ihtiyaç duyduğumda, iş arkadaşlarıma sorarım.	N	27	82	119	232	147	3,64	1,12
	%	4,4	13,5	19,6	38,2	24,2		
3. Üzerinde çalıştığım konu hakkında (ne üzerine çalışırsam) bu işletmedeki iş arkadaşlarıma düzenli bilgi veririm.	N	32	96	95	253	131	3,58	1,14
	%	5,3	15,8	15,7	41,7	21,6		
4. İş ile ilgili yeni bir şey öğrendiğimde, iş arkadaşlarımla da öğrenmesini sağlarım.	N	24	78	79	249	177	3,79	1,12
	%	4,0	12,9	13,0	41,0	29,2		
5. İş ile ilgili edindiğim bilgileri iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	N	17	76	90	257	167	3,79	1,07
	%	2,8	12,5	14,8	42,3	27,5		
6. İş ile ilgili özel beceri edinmek istediğimde, iş arkadaşlarıma kendi becerileri hakkında sorular sorarım.	N	23	79	119	244	142	3,66	1,09
	%	3,8	13,0	19,6	40,2	23,4		
7. Çalıştığım konulara ilişkin iş arkadaşlarımla ilgi ve alakaları o konunun önemli görüldüğü düşüncesini bende oluşturur.	N	23	85	112	250	137	3,65	1,09
	%	3,8	14,0	18,5	41,2	22,6		
8. Konusunda iyi olan iş arkadaşlarıma o konuyu öğrenmek adına sorular sorarım.	N	20	79	80	257	171	3,79	1,09
	%	3,3	13,0	13,2	42,3	28,2		

N: 607, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

9.2.4. Dijital Dönüşüm Değişkenine Ait Bulgular

Ankete katılım sağlayan yöneticilerin dijital dönüşümle ilgili 12 ifadeye ne düzeyde katıldıklarını gösteren frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9.5'te gösterilmektedir. Dijital dönüşüm değişkeni içerisindeki “İşletmemizde dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.” ifadesine (A.O: 3,71) en yüksek düzeyde katılım sağlanırken, “İşletmemiz değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için

ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır.” ifadesine (A.O: 3,59) ise en düşük düzeyde katılım sağlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 9.5. Dijital Dönüşüm İfadelerine Katılım Düzeyi

Dağılım		1	2	3	4	5	A.O.	S.S.
1. İşletmemiz yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.	N	24	85	113	226	159	3,68	1,12
	%	4,0	14,0	18,6	37,2	26,2		
2. İşletmenin değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir.	N	38	99	98	182	190	3,64	1,25
	%	6,3	16,3	16,1	30,0	31,3		
3. İşletmemizde dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.	N	33	83	93	216	182	3,71	1,19
	%	5,4	13,7	15,3	35,6	30,0		
4. İşletmemiz dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir.	N	24	104	92	207	180	3,68	1,18
	%	4,0	17,1	15,2	34,1	29,7		
5. İşletmemizin yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.	N	31	95	102	218	161	3,63	1,18
	%	5,1	15,7	16,8	35,9	26,5		
6. İşletmemiz dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.	N	37	87	107	226	150	3,60	1,18
	%	6,1	14,3	17,6	37,2	24,7		
7. İşletmemiz daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidен yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	N	27	82	116	216	166	3,68	1,42
	%	4,4	13,5	19,1	35,6	27,3		
8. İşletmemiz, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	N	23	96	97	244	147	3,65	1,12
	%	3,8	15,8	16,0	40,2	24,2		
9. İşletmemiz temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.	N	34	79	110	218	166	3,66	1,17
	%	5,6	13,0	18,1	35,9	27,3		
10. İşletmemiz değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır.	N	31	95	110	226	145	3,59	1,16
	%	5,1	15,7	18,1	37,2	23,9		
11. İşletmemiz yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.	N	26	89	117	220	155	3,64	1,14
	%	4,3	14,7	19,3	36,2	25,5		
12. İşletmemiz doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	N	30	95	103	223	156	3,63	1,17
	%	4,9	15,7	17,0	36,7	25,7		

N: 607, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

9.2.5. Yenilikçi İş Davranışı Değişkenine Ait Bulgular

Bu araştırmada, katılımcıların yenilikçi iş davranışı düzeylerini ölçmek için 10 ifade yöneltilmiştir. Katılımcılardan bu ifadelere katılım derecelerini belirtmeleri “1=Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Genellikle, 5=Her Zaman” istenmiştir. Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlara ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9.6’da gösterilmektedir. Araştırma bulguları

incelendiğinde “Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.” ve “Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.” ifadelerine (A.O: 3,55) en yüksek düzeyde katılım sağlandığı belirlenmiştir. “Problemler için orijinal çözümler üretirler.” ifadesine (A.O: 3,42) ise en düşük derecede katılım sağlandığı saptanmıştır.

Tablo 9.6. Yenilikçi İş Davranışı İfadelerine Katılım Düzeyi

Dağılım		1	2	3	4	5	A.O.	S.S.
2. Kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorarlarm.	N	31	108	148	202	118	3,44	1,14
	%	5,1	17,8	24,4	33,3	19,4		
3. Problemler için orijinal çözümler üretirler.	N	38	102	143	214	110	3,42	1,15
	%	6,3	16,8	23,6	35,3	18,1		
4. İşlerini yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikleri ve araçları için araştırma yaparlar.	N	33	93	130	217	134	3,54	1,15
	%	5,4	15,3	21,4	35,7	22,1		
5. Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar/geliştirirler.	N	32	92	140	226	117	3,50	1,12
	%	5,3	15,2	23,1	37,2	19,3		
6. Kurumda etkili olan kişileri yenilikçi fikir geliştirme konusunda cesaretlendirirler.	N	34	97	134	231	111	3,47	1,29
	%	5,6	16,0	22,1	38,1	18,3		
7. Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler.	N	31	83	153	229	111	3,50	1,09
	%	5,1	13,7	25,2	37,7	18,3		
8. Sistematiik bir şekilde yenilikçi fikirleri işyerinde uygulamaya çalışırlar.	N	28	102	129	222	126	3,52	1,13
	%	4,6	16,8	21,3	36,6	20,8		
9. Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.	N	22	107	117	237	124	3,55	1,11
	%	3,6	17,6	19,3	39,0	20,4		
10. Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.	N	25	102	113	248	119	3,55	1,11
	%	4,1	16,8	18,6	40,9	19,6		

N: 607, 1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Genellikle, 5: Her Zaman

9.3. Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesi için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Korelasyon analizi, “iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha fazla değişkenle ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir” (Sungur, 2010, 115). Değişkenler arası ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla korelasyon katsayısı kullanılmaktadır. Korelasyon katsayısının düzeyine göre ilişkinin gücü belirlenmektedir (Şencan, 2005, 253). Bu bağlamda korelasyon katsayıları (r)

- Çok düşük (0,01- 0,19),
- Düşük (0,2-0,39),
- Orta (0,4-0,59),
- Yüksek (0,6-0,79),
- Çok yüksek (0,8-0,99) olarak yorumlanmaktadır (Hair vd., 2014). Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 9.7’de sunulmaktadır.

Tablo 9.7. Araştırma Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	KÖÜ	KİÜ	BP	DD	YİD
Kişi-Örgüt Uyumunu	1				
Kişi-İş Uyumunu	,790**	1			
Bilgi Paylaşımı	,645**	,647**	1		
Dijital Dönüşüm	,748**	,671**	,730**	1	
Yenilikçi İş Davranışı	,791**	,731**	,661**	,792**	1

**p<0.01 düzeyinde anlamlı

Tablo 9.7’de yer alan bulgular incelendiğinde kişi-örgüt uyumunun, bilgi paylaşımı ($r=,645$; $p<,0.01$), dijital dönüşüm ($r=,748$; $p<,0.01$) ve yenilikçi iş davranışı ($r=,791$; $p<,0.01$) ile yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kişi-iş uyumunun, bilgi paylaşımı ($r=,647$; $p<,0.01$), dijital dönüşüm ($r=,671$; $p<,0.01$) ve yenilikçi iş davranışı ($r=,731$; $p<,0.01$) ile yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, bilgi paylaşımı ile yenilikçi iş davranışı ($r=,661$; $p<,0.01$) arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak, dijital dönüşüm ile yenilikçi iş davranışı ($r=,792$; $p<,0.01$) arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

9.4. Araştırma Değişkenlerinin Yapısal Modeli

Araştırmada oluşturulan hipotezler test edilmeden önce doğrusallık sorunu olmadığı teyit edilmelidir. Bu doğrultuda, araştırmanın bu bölümünde doğrusallık, R^2 ve F^2 katsayıları incelenmiştir.

9.4.1. Doğrusallık

Hair vd. (2010)’ne göre, araştırmada kullanılan değişkenler arasında korelasyonun çok yüksek olması (0,8-0,99) doğrusallık anlamına gelmektedir. Hair vd. (2017), bu durumun standart hataların artmasına ve faktör yüklerinin veya ilişki katsayılarının yanlış hesaplanmasına neden olabileceğini belirtmiştir. Doğrusallığı test etmede iki değerden faydalanılmaktadır. Bunlar, birbirinin tersi olan VIF ve Tolerans değerleridir. Tolerans değerinin 0,20’den küçük veya VIF katsayısının 5’ten büyük olması durumunda sorun oluşturacak doğrusallığa işaret etmektedir (Hair vd., 2017). Bu araştırmanın VIF katsayıları Tablo 9.8’de gösterilmektedir.

Tablo 9.8. Doğrusallık İstatistikleri (VIF)

	KÖÜ	KİÜ	BP	DD	YİD
Kişi-Örgüt Uyum			2.655	2.655	3.467
Kişi-İş Uyum			2.655	2.655	2.915
Bilgi Paylaşımı					2.372
Dijital Dönüşüm					3.004
Yenilikçi İş Davranışı					

Tablo 9.8 incelendiğinde VIF katsayılarının 5'in altında olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, araştırma değişkenleri arasında doğrusallık sorununun olmadığını söyleyebiliriz.

9.4.2. R² Katsayısı

R², bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama oranını gösteren bir katsayıdır (Henseler vd., 2009; Hair vd., 2011). Düzeltilmiş R² ise modele eklenen bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki yaratacağı R² artışını kontrol etmek için kullanılmaktadır (Yıldız, 2021, 32). R² katsayısının; 0,25'in üzerinde olması zayıf, 0,50'nin üzerinde olması orta, 0,75'in üzerinde olması ise güçlü bir açıklama oranı olarak değerlendirilmektedir (Henseler vd., 2009; Hair vd., 2011). Bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerine ilişkin R² değerleri Tablo 9,9'da gösterilmektedir.

Tablo 9.9. Araştırma Değişkenlerine İlişkin R² Katsayıları

	R ²	Düzeltilmiş R ²
Bilgi Paylaşımı	0.467	0.465
Dijital Dönüşüm	0.579	0.577
Yenilikçi İş Davranışı	0.731	0.730

Tablo 9,9'daki R² katsayıları incelendiğinde; araştırma modelinin bağımlı değişkenleri olan bilgi paylaşımının %46,7, dijital dönüşümün %57,9 ve yenilikçi iş davranışının %73,1 oranında açıklandığı belirlenmiştir.

9.4.3. F² Katsayısı

Etki büyüklüğü ölçütü olan F² Katsayısı, her bağımsız değişken için hesaplanır. F² katsayısı, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerin açıklama oranındaki payını ortaya koymaktadır (Yıldız, 2021, 32). F² Katsayısının 0,02'nin üzerinde olması düşük; 0,15'in üzerinde olması orta; 0,35'in üzerinde olması ise yüksek olarak değerlendirilmektedir (Cohen, 1988). Bununla birlikte, 0,02'nin altında olan değerler için herhangi bir etkiden söz etmek mümkün değildir (Sarstedt vd., 2017). Bu araştırmanın F² katsayılarına Tablo 9.10'da yer verilmektedir.

Tablo 9.10. Araştırma Değişkenlerine İlişkin F^2 Katsayıları

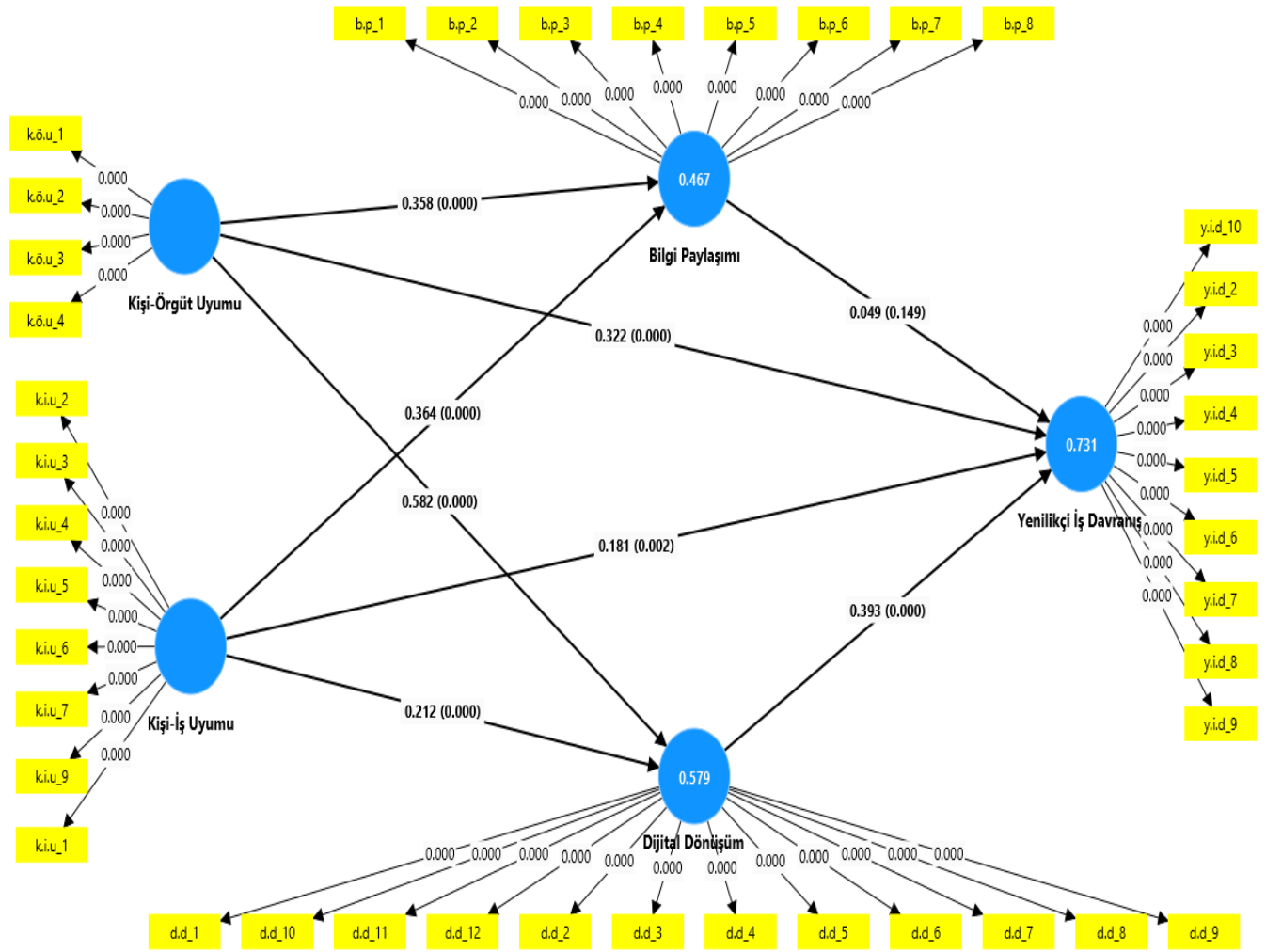
	F^2 Katsayısı
Kişi-Örgüt Uyum -> Bilgi Paylaşımı	0.091
Kişi-Örgüt Uyum -> Dijital Dönüşüm	0.303
Kişi-Örgüt Uyum -> Yenilikçi İş Davranışı	0.111
Kişi-İş Uyum -> Bilgi Paylaşımı	0.093
Kişi-İş Uyum -> Dijital Dönüşüm	0.040
Kişi-İş Uyum -> Yenilikçi İş Davranışı	0.042
Bilgi Paylaşımı -> Yenilikçi İş Davranışı	0.004
Dijital Dönüşüm -> Yenilikçi İş Davranışı	0.191

Tablo 9.10'daki F^2 katsayıları incelendiğinde; kişi-örgüt uyumunun bilgi paylaşımı ($F^2=0,091$) ve yenilikçi iş davranışı ($F^2=0,111$) üzerinde düşük düzeyde, dijital dönüşüm ($F^2=0,303$) üzerinde ise orta düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Kişi-iş uyumunun bilgi paylaşımı ($F^2=0,093$), dijital dönüşüm ($F^2=0,040$) ve yenilikçi iş davranışı ($F^2=0,042$) üzerinde düşük düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür.

Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı ($F^2=0,004$) üzerinde herhangi bir etki büyüklüğüne sahip olmadığı saptanmıştır. Son olarak, dijital dönüşümün yenilikçi iş davranışı ($F^2=0,191$) üzerindeki etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

9.5. Araştırma Modelinin Yol Analizi ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın hipotezlerini test etmek amacı ile yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Yapısal eşitlik modelinde yer alan yol analizleri, birden fazla dışsal değişkenin yine birden fazla içsel değişken üzerindeki etkilerini eş zamanlı olarak incelemeye olanak tanıyan bir yöntemdir. Bu yöntem, klasik regresyon analizine kıyasla daha üst düzey bir yöntem olarak bilinmektedir (Öngel ve Gerni, 2021, 688). Bu araştırmanın yapısal eşitlik modeli (YEM) Şekil 9.1'de gösterilmektedir.



Şekil 9.1. Yapısal Eşitlik Modeli

9.5.1. Araştırma Modeline İlişkin Doğrudan Etki Hipotezleri

Araştırma modeline ait doğrudan etki katsayılarına Tablo 9.11’de yer verilmektedir. Tablo 9.11’deki doğrudan etki katsayıları incelendiğinde;

Bu çalışmada, H_1 “*Kişİ-Örgüt Uyumu, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*” hipotezi oluşturulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, kişİ-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=0,322$; $p<0,05$). Bu bulguya göre **H_1 desteklenmiştir.**

Bu çalışmada, H_2 “*Kişİ-İş Uyumu, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*” hipotezi oluşturulmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, kişİ-iş uyumunun yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır ($\beta=0,181$; $p<0,05$). Bu sonuca göre **H_2 desteklenmiştir.**

Bu çalışmada, H_3 “*Kişİ-Örgüt Uyumu, Bilgi Paylaşımını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*” hipotezi oluşturulmuştur. Araştırma bulguları incelendiğinde, kişİ-örgüt

uyumunun bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği görülmüştür ($\beta=0,358$; $p<0,05$). Bu bulguya göre ***H₃ desteklenmiştir.***

Bu araştırmada, H_4 “*Kişİ-İş Uyumu, Bilgi Paylaşımını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*” hipotezi oluşturulmuştur. Elde edilen bulguların araştırmada oluşturulan hipotezi destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,364$; $p<0,05$). Bu bağlamda, ***H₄ desteklenmiştir.***

Bu araştırmada, H_5 “*Kişİ-Örgüt Uyumu, Dijital Dönüşümü anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*” hipotezi oluşturulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, kişi-örgüt uyumunun dijital dönüşümü pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0,582$; $p<0,05$). Bu bulguya göre ***H₅ desteklenmiştir.***

Bu araştırmada, H_6 “*Kişİ-İş Uyumu, Dijital Dönüşümü anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*” hipotezi oluşturulmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde, kişi-iş uyumunun dijital dönüşümü pozitif yönde etkilediği görülmüştür ($\beta=0,212$; $p<0,05$). Bu sonuca göre ***H₆ desteklenmiştir.***

Bu araştırmada, H_7 “*Bilgi Paylaşımı, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*” hipotezi oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Bu nedenle, ***H₇ desteklenmemiştir.***

Araştırmada dijital dönüşümün yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini test etmek amacı ile H_8 “*Dijital Dönüşüm, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.*” hipotezi oluşturulmuştur. Analizler sonucu elde edilen değerler incelendiğinde, dijital dönüşümün yenilikçi iş davranışı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0,393$; $p<0,05$). ***H₈ desteklenmiştir.***

Tablo 9.11. Araştırma Modeli Doğrudan Etki Katsayıları

	Standardize β	Sample mean (M)	Standart Sapma	t değeri	P
Kişİ-Örgüt Uyumu → Yenilikçi İş Davranışı	0.322	0.322	0.061	5.238	0.000
Kişİ-İş Uyumu → Yenilikçi İş Davranışı	0.181	0.183	0.064	2.819	0.002
Kişİ-Örgüt Uyumu → Bilgi Paylaşımı	0.358	0.358	0.070	5.108	0.000
Kişİ-İş Uyumu → Bilgi Paylaşımı	0.364	0.364	0.071	5.145	0.000
Kişİ-Örgüt Uyumu → Dijital Dönüşüm	0.582	0.580	0.062	9.398	0.000
Kişİ-İş Uyumu → Dijital Dönüşüm	0.212	0.214	0.064	3.327	0.000
Bilgi Paylaşımı → Yenilikçi İş Davranışı	0.049	0.049	0.047	1.043	0.149
Dijital Dönüşüm → Yenilikçi İş Davranışı	0.393	0.392	0.057	6.898	0.000

9.5.2. Aracılık Hipotezleri

Bu araştırmada iki aracı değişkeni (bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm) içeren aracılık modeli test edilmiştir. Araştırmada kurgulanan teorik model, bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm aracı değişkenleri ile kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde ikişer tane dolaylı etkisini göstermektedir. Araştırmada oluşturulan

dolaylı etkileri test etmek amacı ile SmartPLS 4.0 paket programında yeniden örnekleme (bootstrapping) metodu kullanılmıştır. Araştırma modeline ait dolaylı etki katsayılarına Tablo 9.12’de yer verilmektedir.

Tablo 9.12. Araştırma Modeli Aracı Etki Katsayıları

	Standardize β	Sample mean (M)	Standart Sapma	t değeri	P
Kişİ-Örgüt Uyumunu → Bilgi Paylaşımı → Yenilikçi İş Davranışı	0.018	0.018	0.018	0.978	0.164
Kişİ-İş Uyumunu → Bilgi Paylaşımı → Yenilikçi İş Davranışı	0.018	0.017	0.017	1.035	0.150
Kişİ-Örgüt Uyumunu → Dijital Dönüşüm → Yenilikçi İş Davranışı	0.229	0.228	0.043	5.343	0.000
Kişİ-İş Uyumunu → Dijital Dönüşüm → Yenilikçi İş Davranışı	0.083	0.083	0.026	3.146	0.001

Tablo 9.12’deki değerler incelendiğinde;

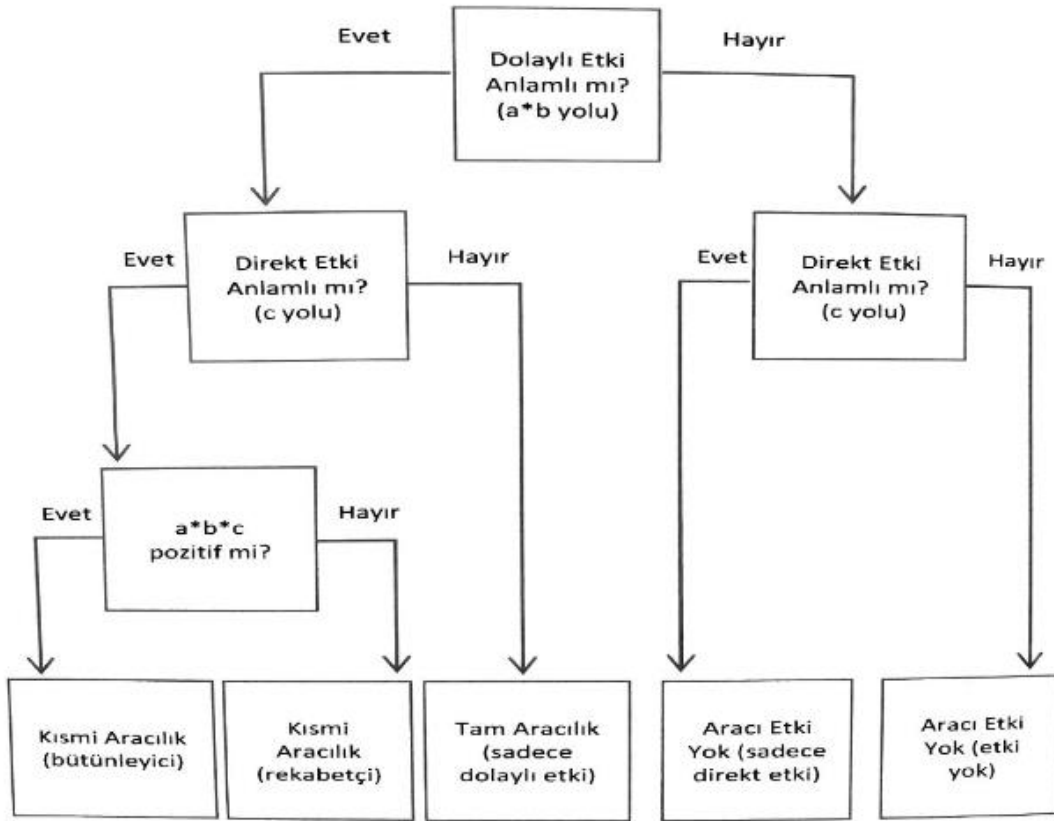
Bu araştırmada, H_9 “*Kişİ-Örgüt Uyumunun, Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisinde Bilgi Paylaşımının aracı rolü vardır.*” hipotezi oluşturulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinde bilgi paylaşımının aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu bulguya göre **H_9 desteklenmemiştir.**

Bu araştırmada, H_{10} “*Kişİ-İş Uyumunun, Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisinde Bilgi Paylaşımının aracı rolü vardır.*” hipotezi oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre bilgi paylaşımının, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde aracılık rolü yoktur ($p>0,05$). Bu sonuca göre **H_{10} desteklenmemiştir.**

Araştırmada, H_{11} “*Kişİ-Örgüt Uyumunun, Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisinde Dijital Dönüşümün aracı rolü vardır.*” hipotezi oluşturulmuştur. Elde edilen sonuçlar göre dijital dönüşüm, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde aracılık rolü bulunmaktadır ($\beta=0,229$; $p<0,05$). Bu sonuca göre **H_{11} desteklenmiştir.**

Bu araştırmada, H_{12} “*Kişİ-İş Uyumunun, Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisinde Dijital Dönüşümün aracı rolü vardır.*” hipotezi oluşturulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinde dijital dönüşümün aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,083$; $p<0,05$). Bu bulguya göre **H_{12} desteklenmiştir.**

Aracılık etkisinin türünün belirlenmesinde Zhao vd. (2010)’nin yönergesi temel alınarak oluşturulan aracı etki karar ağacından faydalanılmıştır (Yıldız, 2021, 132). Aracı etki karar ağacı Şekil 9.2’de gösterilmektedir.



Şekil 9.2. Zhao vd. (2010)'nin Aracı Etki Karar Ağacı (Yıldız, 2021, 132).

Kiş-i-örgüt uyumu → dijital dönüşüm → yenilikçi iş davranışı yollarındaki dolaylı etkinin anlamlı olması, kiş-i-örgüt uyumu → yenilikçi iş davranışı yolundaki doğrudan etkinin anlamlı olması ve yol katsayıları çarpımının pozitif olması nedeniyle bütünleyici kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir. Benzer şekilde, Kiş-i-iş uyumu → dijital dönüşüm → yenilikçi iş davranışı yollarındaki dolaylı etkinin ve kiş-i-iş uyumu → yenilikçi iş davranışı yolundaki doğrudan etkinin anlamlı olması ile yol katsayıları çarpımının pozitif olması nedeniyle bütünleyici kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

10. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sosyal bir varlık olan insanoğlu, sürekli çevresiyle etkileşim içinde bulunmaktadır. Etkileşimin olumlu sonuçlara bilmesi için ise şüphesiz ki uyumun oluşması gerekmektedir. İnsanların gerek iş gerek özel hayatlarında çeşitli uyum alanları bulunmaktadır. Burada; kişi örgüt, iş, meslek, yönetici, grup uyum türleri önemlidir. Bununla birlikte, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu insanların iş hayatında öne çıkan kavramlar arasında yer almaktadır. Bu uyumu elde eden bireyler, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada oldukça etkin rol alabilirler.

Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu, işletmeler için önemli olan konular arasında yer almaktadır. İşletmelerin iş ve örgüt için uygun olan çalışanların istihdam edilmesine odaklanması gerekmektedir. Çünkü çalışanların yetenek ve becerileri örgütün ihtiyaçlarına uyduğunda daha verimli olma olasılıkları yüksek olur. Bu bağlamda yöneticiler, belirli işleri yapan bireylerin deneyimini, uzmanlığını, yeteneklerini ve kişilik özelliklerini dikkate alarak istihdamı geliştirmelidir. Ayrıca yöneticilerin çalışanların ilgi alanları ile örgütsel kaynaklar ve bireylerin iş ve becerilerine ilişkin algıları arasında denge oluşturması gerekmektedir.

Bu araştırmada, kişi-çevre uyumu çatısı altında yer alan kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu konuları üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda, literatürdeki kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu konularıyla ilgili yapılmış olan çeşitli ampirik ve teorik araştırmalar incelenmiştir. İnceleme sonucunda, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun birçok değişkenle ilişkilendirildiği görülmüştür. Ayrıca, araştırmalarda kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yerine göre bağımsız, bağımlı ve aracı konumunda ele alındığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle, araştırmamızda kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı konuları ele alınmıştır. Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi test edilmiştir. Ayrıca, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracı rolü test edilmiştir. Bu kapsamda, bilişim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yönetici konumundaki bireylerin, kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, kişi-örgüt uyumunun bilgi paylaşımı (Saleem vd., 2011; Kodden ve Groenveld, 2019; Wahyudi vd., 2019; Natalia ve Sandroto, 2020; Sudibjo ve Prameswari, 2021; Syafranuddin vd., 2023; Wahyuningtias ve Nugroho, 2023; Romadhoni vd., 2023) ve yenilikçi iş davranışı (Afsar ve Badir, 2015; Afsar ve Rehman, 2015; Afsar vd., 2015; Afsar, 2016; Afsar ve Badir, 2016; Afsar ve Badir, 2017; Afsar vd., 2018; Suwanti vd., 2018; Akhtar vd., 2019; Nazary vd., 2019; Pudjiarti ve Hutomo, 2020; Anggraeni, 2021; Rahman vd., 2022; Wijaya, 2024) ile ilişkilendirildiği araştırmalarla karşılaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer bağımsız değişkeni kişi-iş uyumu ile bilgi

paylaşımı (Ait Alla ve Rajâa, 2017; Ulu ve Demirel, 2023) ve yenilikçi iş davranışı (Afsar vd., 2015; Kale ve Pektaş, 2018; Suwanti vd., 2018; Huang vd., 2019; Nazary vd., 2019; Pudjiarti ve Hutomo, 2020; Anggraeni, 2021; Akmal ve Mehmood, 2022; Nasution, 2023; Wijaya, 2024) arasındaki ilişkiyi inceleyen birtakım araştırma olduğu da görülmüştür. Literatürde kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun dijital dönüşüm ile ilişkilendirildiği herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerinin birlikte bir model altında toplanması, bilişim sektöründe yönetici bireyler üzerinde uygulanması çalışmaya özgünlük ve değer katacağı düşünülmüştür.

Bu çalışmada kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı konularına kavramsal çerçevede yer verilmiştir. Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun ilişkilendirildiği değişkenlerle ilgili olarak araştırmanın hipotezleri geliştirilmiş ve modeli oluşturulmuştur. Çalışma, bilişim sektöründe yönetici bireyler üzerinde gerçekleştirilen alan araştırması ile desteklenmiştir. Verilerin elde edilmesi için anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu oluşturulurken literatürdeki geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ve Türk kültürüne uyarlaması yapılmış ölçeklerden faydalanılmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek adına çoktan seçmeli ve açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Anket formunun diğer bölümlerindeki (kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı) ifadeler ise 5'li Likert Ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırma evrenini Türkiye'de bilişim sektöründe faaliyet gösteren en iyi 50 şirketin yöneticileri oluşturmuştur. Tabakalı örnekleme yöntemine başvuru yapılan araştırmanın örneklemini, söz konusu bu şirketlerde çalışan 607 yönetici birey oluşturmuştur. Araştırma verileri, İstanbul, İzmir, Ankara ve Kocaeli ağırlıklı olmak üzere çeşitli şehirlerde anketörler aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın normallik testinde, keşfedici faktör ve güvenirlik analizinde, katılımcıların demografik özellikleri ve çalışmada yer alan değişkenlere ilgili tanımlayıcı istatistik analizinde, korelasyon analizinde SPSS 25.0 yazılım programı kullanılmıştır. Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin (kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm, yenilikçi iş davranışı) yol analizlerini test etmede ise SmartPLS 4.0 yazılım programı kullanılmıştır.

İlk olarak çalışmada yer alan değişkenlerin normallik analizleri yapılmıştır. Normallik değerlerinin, Hair vd. (2013)'ne göre ± 1.0 , George ve Mallery (2010)'e göre ± 2.0 ve Tabachnick vd. (2013)'ne göre ise ± 1.5 değerleri arasında olması istenmektedir. Elde edilen bulgular sonucunda; kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerine ait skewness ve kurtosis değerlerinin $\pm 1,0$ sınırları arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışmada kullanılan değişkenlere ait verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenlerin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış olup Cronbach's Alfa ve birleşik güvenirlik (CR) katsayıları 0,923 - 0,976 arasında bulunmuştur. Değerler sosyal

bilimlerde sınır olarak kabul edilen 0,70'in (Şencan, 2005, 169) üzerinde olduğu için ölçekler güvenilir kabul edilmiştir. Değişkenlerin KMO örneklem yeterliği ölçümlerinin 0,828 - 0,973 arasında ve Bartlett's Küresellik Testi sonuçlarının ise $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında bilişim sektöründe yönetici konumunda bulunan bireylerin ilk olarak kişi-örgüt uyumu ile ilgili görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların kişi-örgüt uyumu ile ilgili algılarının genelde olumlu yönde ve katılıyorum düzeyine daha yakın ($\bar{X}=3,53$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ikinci olarak yönetici konumunda çalışan bireylerin kişi-iş uyumu ile ilgili düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların kişi-iş uyumuyla ilgili algılarının genel olarak olumlu yönde ve katılıyorum düzeyine daha yakın ($\bar{X}=3,57$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların, bilgi paylaşımı ifadelerine ilişkin algılarının katılıyorum ifadesine yakın düzeyde ($\bar{X}=3,70$) olduğu görülmüştür. Dijital dönüşüm ile ilgili ifadelere ilişkin katılımcıların görüşlerinin genelde olumlu ve katılıyorum düzeyine daha yakın ($\bar{X}=3,65$) olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, yenilikçi iş davranışı ile ilgili ifadelere yönelik olarak katılımcıların algılarının genel olarak olumlu ve katılıyorum yönünde ($\bar{X}=3,50$) olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, bireylerin örgütlülerinin yenilikçi iş davranışında bulunma konusunda olumlu yönde görüşe sahip oldukları söylenebilir.

Araştırma modelinde yer alan kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı değişkenleri arasındaki ilişkilerin düzeyini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizleri yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumu ile bilgi paylaşımı ($r=,645$; $p < ,0.01$), dijital dönüşüm ($r=,748$; $p < ,0.01$) ve yenilikçi iş davranışı arasında ($r=,791$; $p < ,0.01$) yüksek düzeylerde pozitif yönlü, önemli ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yine bağımsız değişken olan kişi-iş uyumu ile bilgi paylaşımı ($r=,647$; $p < ,0.01$), dijital dönüşüm ($r=,671$; $p < ,0.01$) ve yenilikçi iş davranışı ($r=,731$; $p < ,0.01$) arasında yüksek düzeylerde pozitif yönlü, önemli ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bilgi paylaşımı ile yenilikçi iş davranışı arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda ($r=,661$; $p < ,0.01$) yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Son olarak, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranışı arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda ($r=,792$; $p < ,0.01$) yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yapılan analiz sonucunda kişi-örgüt uyumunun, yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonucu gerek yöneticiler gerek bilişim sektörü açısından yorumlamak gerekirse; yüksek kişi-örgüt uyumuna sahip yöneticilerin bilişim sektörü için ne düzeyde önemli olduğu açıktır. Yöneticilerin sahip olduğu yüksek kişi-örgüt uyumu, örgütsel iletişimi arttırmada oldukça önemlidir. Yüksek kişi-örgüt uyumu yöneticilerin yenilikçi iş davranışında bulunmalarında da

etkili olmaktadır. Yeniliğe açık bir sektör olan bilişim sektöründe yöneticilerin daha fazla kişi-örgüt uyumuna sahip olması yenilikçi davranışı sergilemelerine yardımcı olabilir. Bu bağlamda, çalışanların yenilikçi iş davranışları kişi-örgüt uyumuna ilişkin algılarının artırılmasıyla geliştirilebilir. Literatürde, araştırma sonuçlarıyla uyumluluk gösteren çeşitli çalışmalar mevcuttur. Afsar ve Badir (2016, 16)'in araştırmasında, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularına benzer sonuçlar Sudibjo ve Prameswari (2021, 6) tarafından da bulunmuş ve kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel uyumun çalışanların yenilikçi iş davranışlarında olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşan Silalahi ve Nasution (2023, 1457), çalıştıkları örgüte uyum sağlayan kişilerin iş tatmini, motivasyonu ve işe bağlılığının yüksek olduğunu, buna bağlı olarak daha sonra çalışma alışkanlıklarını değiştirerek yenilik ve performans üretmeye daha fazla katkıda bulunabileceklerini belirtmişlerdir. Bhattarai ve Budhathoki (2023, 403), çalışanların çalışma ortamlarıyla uyumlarının, işe bağlılık derecelerini ve işyerindeki yenilikçi iş davranışlarını doğrudan etkilediği sonucuna ulaşmış ve çalışanların yetenek, değer, norm, tutum ve davranışlarının örgüt kültürü, değeri, bakış açısı ve örgütsel davranışlar ile olan algısal uyumuna dikkat edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Kişi-örgüt uyumu ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyle ilgili araştırmacılar tarafından elde edilen bulgular ve bu araştırmadan elde edilen sonuçlar; kendilerini örgütleriyle uyumlu hisseden bireylerin, mevcut iş alanları ya da yeni iş alanlarında yenilikçi iş davranışı sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık, örgütle uyum içinde olmadığını düşünen bireylerin ise işyerinde yenilik yapma olasılıkları daha düşüktür. Yenilikçi iş davranışı, bir bireyin tipik yeteneklerin ötesinde ek çaba gerektiren faaliyetleri kapsamaktadır. Ayrıca, yenilikçi iş davranışı, çalışanın yapmakla yükümlü olduğu veya çalışan ile örgüt arasındaki sözleşmeye dayalı bir anlaşmanın sonucu olmaktan ziyade, örgütün istek ve ihtiyaçları tarafından yönlendirilmektedir. Bu bağlamda, örgütsel değerlerle uyum içinde olan yöneticiler, çalışanları pozitif enerji sergilemeye motive ederek sorumluluk almalarını ve yenilikçi iş davranışları sergilemelerini sağlayabilir.

Bu araştırmada, örgütsel açıdan önemli bir diğer uyumu türü olan kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İşletmelerin işe alım ve işe uygun çalışanların belirlenmesi konularına daha fazla odaklanması gerekmektedir. Bu bağlamda yöneticiler, kişilerin deneyimlerini, uzmanlıklarını, yeteneklerini ve kişilik özelliklerini dikkate alarak istihdamı geliştirmelidir. Çalışanların yetenek ve becerileri yapılacak işin gereklilikleri ile uyumlu olduğunda sözleşmeyle belirlenmiş yükümlülüklerinin ötesinde elinden gelenin daha fazlasını yapma eğiliminde olabilirler. Burada, çalışanların iş beklentileri ile iş ve beceri algıları arasındaki uyum örgüt tarafından korunmalıdır. Bu uyum oluşturulduğunda

yenilikçi iş davranışında bulunma gibi olumlu sonuçları da beraberinde getirebilir. Elde edilen sonuçlar, daha önce yapılmış çalışmalarla desteklenmektedir. Chen (2017, 482), Tayvan'daki otel sektöründe kişi-iş uyumunun hizmet inovasyonu davranışı üzerindeki düzenleyici etkisini ele almıştır. Kişi-iş uyumunun, eğitime erişim/eğitimin faydaları ile hizmet inovasyonu davranışları arasındaki ilişkileri önemli ölçüde düzenlediğini sonucuna ulaşmıştır. Suwanti ve Udin (2020, 39), Endonezya bankacılık sektöründe çalışan yönetici bireyler üzerine yapmış oldukları bir araştırmada, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Akmal ve Mehmood (2022, 336) çalışmalarında, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer sonuçlara ulaşan Luhglatno ve Dwiatmadja (2020, 25), örgütlerde kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumunun sağlanmasının, örgütlerin ve bireylerin bakış açısı ve düşünce tarzının niteliğini artırarak sürekli iyileştirme sürecini yürütmelerine olanak sağlayacağını ifade etmişlerdir. Kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışını olumlu yönde geliştirdiğine yönelik bulgular Afsar vd. (2015, 113), Nazary vd. (2019, 101), Samson (2020, 46) ve Bhattarai ve Budhathoki (2023, 403) tarafından yapılan çalışmalarda da vurgulanmıştır. Söz konusu bu bilgiler ve bu araştırmadan elde edilen sonuçlar; işin özelliklerinin bireyin kişiliğiyle uyumlu hale getirilmesi, örgütte yenilikçi iş davranışında bulunma kapasitesini artırabileceğini ortaya koymuştur. Yaptığı iş ile uyumlu olmayan bir birey, becerileri ile işinin doğası arasında algılanan uyumsuzluk nedeniyle profesyonellik sergilemekte zorlanabilir ve bu da yeteneklerini geliştirme konusunda isteksizliğe yol açabilir. Buna karşılık, işiyle uyumlu olduğunu hisseden bireyler, maksimum performans göstermek için yeteneklerini ve becerilerini sürekli olarak geliştirme, kendisini işine daha fazla adanma ve iş süreçlerine daha yaratıcı yaklaşma çabası içinde olacaktır. Kişi-iş uyumunun yüksek olduğu durumlarda, çalışanlar işlerinde daha fazla tatmin oldukları için yenilik yapma ve mevcut iş süreçlerini geliştirme eğiliminde olurlar. Bu nedenle, kişi-iş uyumu çalışanlara gelecekteki hareket tarzlarını belirlemek için temel bir dayanak oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Bu araştırmada, kişi-örgüt uyumunun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan analiz sonucunda, anlamlı ve pozitif yönlü bir etki olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre, yöneticilerin örgütle uyum içinde olmalarının, bilgi paylaşımlarını arttırdığını söyleyebiliriz. Yöneticilerin değerleri, inançları ve normları örgütün değerleri ile uyumlu olduğunda, daha açık, güvenli ve işbirlikçi bir iletişim ortamının oluşmasına ve buna bağlı olarak bilgi paylaşımının artmasına neden olabilir. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu bireylerin örgüt içinde kendilerini daha rahat ve güvende hissetmelerine, bu da bilgi paylaşımına olan teşviklerini artırmasına neden olabilir. Yöneticiler, kişi-örgüt uyumuna sahip örgütlerde bilginin paylaşılması konusunda daha isteklidirler. Araştırmada elde edilen sonuç, mevcut literatürdeki bulgularla uyumluluk

göstermektedir. Kişi-örgüt uyumu ile bilgi paylaşımı arasında doğrudan pozitif bir ilişki olduğunu tespit eden Kodden ve Groenveld (2019, 41-42), yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumu olduğunda bilgi paylaşımı olasılığının artacağını ifade etmişlerdir. Saleem vd. (2011, 114) yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumuna sahip çalışanların bilgiyi iş arkadaşlarıyla paylaşma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmış ve örgütlerin uygun iletişim kanallarının sağlanması ve çalışanların motivasyonu yoluyla bilgi paylaşımını kolaylaştırma bileceğini belirtmişlerdir. Yazarlar ayrıca, yöneticilerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttıracak politika ve uygulamalara odaklanması gerektiğini ifade etmiş ve diğer faktörlerle birlikte çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini ve bilgi paylaşımı tutumunu da kapsayan bir performans değerlendirme sisteminin tasarlanması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Zira, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek, olumlu bilgi paylaşımı tutumuna sahip çalışanlar tüm örgütler için önemli bir insan kaynağı ihtiyacıdır. Bunlara ek olarak, farklı araştırmacılar (Sudibjo ve Prameswari, 2021; Wahyudi vd., 2019; Natalia ve Sandroto, 2020; Syafrunuddin vd., 2023; Wahyuningtias ve Nugroho, 2023; Romadhoni vd., 2023) tarafından kişi-örgüt uyumu ile bilgi paylaşımı arasında ortaya konulan sonuçlar, bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Önceki çalışmalar ve mevcut çalışma bulgularına göre, örgütlerde bilgi paylaşımının artırılmasında kişi-örgüt uyumunun olumlu yönde bir etkisinin olduğunu söyleyebiliriz.

Yapılan analiz sonucunda, kişi-iş uyumu yüksek olan yöneticilerin meslektaşlarıyla bilgi paylaşma olasılıklarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre, yöneticilerin iş rolleri ve görevleri ile uyum içinde olmalarının, bilgi paylaşımını artırdığını ifade edebiliriz. Bireyin beceri ve yetenekleri ile işin gereksinimleri arasında uyum olduğunda, bilgi ve deneyimlerini daha rahat ve isteyerek paylaşma eğilimde olabilir. Kişi-iş uyumu, bireyin işinden memnuniyet duymasına (Chhabra, 2015, 646; Peng ve Mao, 2015, 810; Lim vd., 2019, 1047; Polatçı vd., 2020, 12; Kaur ve Kang, 2021, 355), motivasyonunun ve performansının (June ve Mahmood, 2011, 95; Iqbal vd., 2012, 529; Wulandari, 2021, 134) artmasına ve işine daha fazla bağlanmasına (Chhabra, 2015, 646; Hasan vd., 2021, 11) neden olur. Bu olumlu sonuçlar, çalışanların bilgi ve deneyimlerini diğer iş arkadaşlarıyla paylaşma isteklerini artırır. Ayrıca, çalışanlar kendilerini örgütte rahat ve güvende hissettiklerinde, bilgi paylaşımı için daha fazla fırsat yaratır ve işbirliğine daha açık olurlar. Literatürde, bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik gösteren kısıtlı sayıda çalışmayla karşılaşılmıştır. Ait Alla ve Rajâa (2017, 16) araştırmalarında, kişi-iş uyumu ve bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularını destekleyen sonuçların bulunduğu bir diğer çalışma Ulu ve Demirel (2023, 192) tarafından yapılmıştır.

Bu çalışmada, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun dijital dönüşüm üzerindeki etkisi ele alınmış ve her iki bağımsız değişkenin dijital dönüşümü pozitif yönde ve anlamlı bir

şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre, yöneticilerin örgüt ve işleriyle uyum içinde olmalarının, dijital dönüşüm süreçlerine katılımlarını artırdığı ifade edilebilir. Yöneticilerin örgütün değerleri, kültürü ve işin gereklilikleri ile uyumlu olması durumunda, dijital dönüşüm süreçlerinde daha aktif rol aldıklarını da söyleyebiliriz. Benzer şekilde, kişi-iş uyumu, yöneticilerin iş rollerinde kendilerini yetkin hissetmesi dijital dönüşüm süreçlerine uyumunu da kolaylaştırabilir. Bununla birlikte, yüksek kişi-örgüt uyumu göstermeyen çalışanlar, düşük performans, örgütsel uyumsuzluk ve işten ayrılma gibi olumsuz duygu durumlarıyla karşı karşıya kalabilir ve buna bağlı olarak örgütsel etkinliği (Uchedili, 2023, 1) ve dijital dönüşüm sürecine katılımı düzeyleri azalabilir. Uchedili (2023, 1)'e göre dijital kütüphane hizmetlerinde kişi-örgüt ve kişi-iş uyum düzeyleri yüksek olan çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Alanyazında, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu değişkenleri ile dijital dönüşüm arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu durum mevcut araştırma sonuçlarının karşılaştırılması ve yorumlanmasında güçlüğe neden olmuştur.

Yapılan analiz sonucunda, bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgu, bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışını arttırmak için tek başına yeterli olmadığını ve başka faktörlerin de devreye girmesi gerektiğine işaret edebilir. Elde edilen sonuç, bazı literatür bulgularıyla (Afsar vd., 2017, 208; Phung vd., 2017, 8; Na-Nan ve Arunyaphum, 2021, 323) çelişirken bazı araştırmalar (Işık, 2018, 649; Usmanova vd., 2021, 525; Thneibat 2022, 559) ile ise uyumluluk göstermektedir. Işık (2018, 649) çalışmasında, bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerinde herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadığını saptamış ve bu durumu çalışanların bilgi paylaşma noktasında bir birilerine karşı yaşadıkları güven sorunu ile ilgili olabileceğini belirtmiştir. Benzer sonuçlara ulaşan Thneibat (2022, 560), bu durumun muhtemelen çalışanların yenilikçi iş davranışında bulunmadan önce geleneksel alanlarının ötesinde yeni bilgi türleri edinme ihtiyacı duymalarından kaynaklandığını ifade etmiştir. Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucu, çalışanlara bilgi paylaşılması için yeterli düzeyde teknolojik imkanlar sağlanmadığından da kaynaklanabilir (Işık, 2018, 650). Mevcut araştırma sonuçları, Kang ve Lee (2017, 227)'nin yenilikçi davranış ile bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren çalışma bulgularıyla da uyumludur.

Bu araştırmada, dijital dönüşümün yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, yöneticilerin dijital dönüşüm süreçlerinin onların yenilikçi iş davranışlarını arttırdığını göstermektedir. Bu bulguya göre, dijital dönüşümün, işletmelerin iş yapma şekillerini, süreçlerini ve teknolojilerini modernize ederek çalışanların yenilikçi düşünme ve davranma yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olduğunu söyleyebiliriz. Alanyazın

incelendiğinde, bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik gösteren araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Purwanto vd. (2021, 2919)'nin araştırmalarında, dijital dönüşümün yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ele alınmış ancak anlamlı bir etki bulunamamıştır. Bununla birlikte, araştırma bulgularına benzer sonuçlar Haspemi vd. (2023, 1137) tarafından bulunmuş ve dijital yeteneklerin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Wu vd. (2022, 12) çalışmalarında, dijital dönüşüm bağlamında yenilikçi davranışın etki mekanizmasını sistematik olarak incelemişlerdir. Araştırmada; liderlik tarzı, örgütsel yenilik düzeyi ve örgütsel sosyal sorumluluk, çalışanların yenilikçi davranışlarını etkileyen en temel ve kritik unsurlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Wu vd., 2022, 12). Mevcut araştırma bulgularını destekler nitelikte sonuçlara ulaşılan bir diğer araştırmada (Nwankpa ve Roumani, 2016, 10) ise dijital dönüşümün yenilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Önceki çalışmaların bulguları ve bu araştırma elde edilen sonuçlara göre; dijital dönüşümün çalışanların yaratıcı çözümler üretmelerine yardımcı olacağını ve buna bağlı olarak da yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde arttıracığını ifade edebiliriz.

Araştırmada oluşturulan model doğrultusunda bağımsız değişkenler olan kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun bağımlı değişken olan yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracıl değişken olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmadan beklenen sonuçlar kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracı rolünün bulunabileceği yönündeydi. Ancak, doğrudan etki analizleri sonucunda, aracı değişken olan bilgi paylaşımının bağımlı değişken olan yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü tespit edilememiştir. Benzer şekilde, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Afsar ve Badir (2015, 263)'in otel çalışanları ile yöneticileri ve Afsar (2016, 104)'ın hemşireler ile doktorlar üzerine yapmış olduğu çalışmalarında, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolünü incelemişlerdir. Mevcut araştırmada bağımsız değişkenlere kişi-iş uyumu da eklenmiştir. Ayrıca araştırma, yenilikçi iş davranışı açısından önemli bir sektör olduğunu düşündüğümüz bilişim sektöründeki yöneticilere uygulanmıştır. Araştırmanın bulguları her ne kadar söz konusu çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmese de bilişim sektöründeki yöneticileri incelemesi açısından bir ilktir. Diğer yandan kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine yönelik dijital dönüşümün aracılık rolü incelenmiştir. Sonuçlara göre, dijital dönüşümün, kişi-örgüt uyumu ile kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerinde kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Daha önce bu konuda yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Özellikle, bilişim

sektöründeki yöneticilerin dijital dönüşümün algılarının aracılık rolü ilk kez bu çalışmada ele alınmış ve böylece kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışını etkileme mekanizmasına ışık tutmuştur. Ayrıca kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, bilgi paylaşımı, dijital dönüşüm ve yenilikçi iş davranış konuları bilişim sektörü açısından önemli konulardır.

Bu çalışmada; kişi-örgüt uyumu ile kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranış, bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm üzerindeki etkisini test etmek için 6; bilgi paylaşımı ile dijital dönüşümün yenilikçi iş davranış üzerindeki etkisini test etmek için ise 2 hipotez geliştirilmiştir. Ayrıca kişi-örgüt uyumu ile kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranış üzerine etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracı rolünü test etmek için 4 hipotez geliştirilmiştir. Hipotezlerin durumu Tablo 10.1’de gösterilmektedir.

Tablo 10.1. Hipotezlerin Desteklenme Durumu

Hipotez	Karar
H ₁ : Kişi-Örgüt Uyumu, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₂ : Kişi-İş Uyumu, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₃ : Kişi-Örgüt Uyumu, Bilgi Paylaşımını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₄ : Kişi-İş Uyumu, Bilgi Paylaşımını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₅ : Kişi-Örgüt Uyumu, Dijital Dönüşümü anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₆ : Kişi-İş Uyumu, Dijital Dönüşümü anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₇ : Bilgi Paylaşımı, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H ₈ : Dijital Dönüşüm, Yenilikçi İş Davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H ₉ : Kişi-Örgüt Uyumunun, Yenilikçi İş Davranış üzerindeki etkisinde Bilgi Paylaşımının aracı rolü vardır.	Desteklenmedi
H ₁₀ : Kişi-İş Uyumunun, Yenilikçi İş Davranış üzerindeki etkisinde Bilgi Paylaşımının aracı rolü vardır.	Desteklenmedi
H ₁₁ : Kişi-Örgüt Uyumunun, Yenilikçi İş Davranış üzerindeki etkisinde Dijital Dönüşümün aracı rolü vardır.	Kısmen Desteklendi
H ₁₂ : Kişi-İş Uyumunun, Yenilikçi İş Davranış üzerindeki etkisinde Dijital Dönüşümün aracı rolü vardır.	Kısmen Desteklendi

➤ Araştırmanın Teoriye Yönelik Katkıları

Bilişim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki yöneticilerin örgütlerine ve işlerine ilişkin uyum algılarının (bağımsız değişken) yenilikçi iş davranışlarına (bağımlı değişken) etkisinde, bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracı rolünün olup olmadığı araştırma sorusunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm odaklanarak yöneticiler arasında yenilikçi iş davranışının itici güçlerini daha derinlemesine anlamaya yardımcı olmaktadır. Araştırma bulgularına göre, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun bilişim sektöründeki yöneticilerin bilgi, beceri ve yetenekleri ile sektörün talepleri, beklentileri, amaçları ve hedefleri arasında daha iyi bir uyum sağlanmasına yardımcı olduğu görülmektedir. Bilgi paylaşımı araştırma modelinde aracı değişken olarak tek başına incelemeye alındığında aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Ancak, araştırma modeline dijital dönüşüm aracı değişken olarak eklendiği zaman bilgi paylaşımının aracılık etkisinin anlamsız olduğu

görülmüştür. Bu sonucun dijital dönüşümün bilgi paylaşımını daha şeffaf hale gelmesine ve bireysellikten çıkarak dijital düzeyde örgütün tamamına yayılmasına yardımcı olmasına bağlı olarak ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Mevcut araştırma sonuçları tam olarak örtüşmese de Afsar ve Badir (2015), Afsar (2016) ve Syafranuddin vd. (2023) tarafından yapılan çalışmalara katkıda bulunmuştur. Ayrıca, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dijital dönüşümün aracı rolü daha önceki çalışmalarda hiç test edilmemiştir.

➤ Uygulamaya Yönelik Katkılar

Bu araştırma bilişim sektöründeki işletmelerin yöneticilerin kişi-örgüt ve kişi-iş uyumlarının yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün birlikte etkileri üzerinde durmaktadır. Bu kapsamda değişkenler arasındaki ilişkilere ışık tuttuğu gibi bilişim sektöründeki işletmelerin bilgi paylaşımı ve dijital dönüşüm unsurlarına ilişkin detaylı bilgiler sunmaktadır. Her şeyden evvel bilişim sektöründeki işletmelerde kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu kavramlarının önemli birer öncül olduğu deneysel olarak ortaya konulmuştur. Araştırma sonuçları ayrıca, yöneticilerin örgütün ve işin değerlerine daha yüksek uyum sağladıklarında, bilgilerini paylaşma ve dijital dönüşüm konusunda istekli olduklarını ve yeni fikirleri teşvik etmek ve uygulamak için görev tanımlarının ötesinde ekstra çaba harcadıklarını göstermektedir. Buna ek olarak, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde dijital dönüşüm aracı role sahiptir. Ancak, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde bilgi paylaşımı aracı bir rol üstlenmemektedir. Dolayısıyla, yenilikçi iş davranışını teşvik etmek için bilişim sektöründeki işletmeler öncelikle yüksek düzeyde kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu sergilemeye ve uzun vadede hayatta kalması için kritik belirleyicilerden biri olan dijital dönüşüme daha fazla önem vermeye çalışmalıdır. Böylece, yenilikçi iş davranışı rekabet avantajı yaratma, yüksek müşteri ve çalışan memnuniyeti, müşteri sadakati ve çalışan bağlılığı ve verimlilik gibi pek çok olumlu sonucu da beraberinde getirecektir.

İşletmelerin kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunu geliştirmek amacıyla birtakım faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Kişi-örgüt uyumu işe alım süreçlerinde kültürel uyumunun önceliklendirilmesi ile başlatılmalıdır. Şöyle ki, işe alım süreçlerinde, adayların sadece teknik açıdan bilgi birikim ve deneyimleri değil aynı zamanda örgütün kültürüne ne kadar uyumlu oldukları da incelenmeli ve buna göre seçim yapılmalıdır. Bu süreçte mülakatların yapılması adayların işyerine ve örgüt kültürüne uyumlu olup olmayacağını anlamak açısından faydalı olabilir. Ayrıca, örgüt tarafından değer gören çalışanlar daha fazla uyum içinde çalışır. Bu nedenle, çalışanların eğitim konusunda desteklenmesi, onların bireysel ve profesyonel açıdan gelişmelerine yardımcı olup değerli hissetmelerini sağlayabilir. Eğitim konusunda

işletmeler üniversiteler ve danışmanlık firmalarından faydalanabilir. İşbirliği ve takım çalışmasının teşvik edilmesi ile kişilerarası ilişkiler ve uyum güçlendirebilir. Bu bağlamda, işletmeler tarafından oyunlar, turnuvalar, piknikler, keyifli molalar ve geziler gibi sosyal etkinlik ve takım aktiviteleri ile çalışanlar arası bağlar güçlendirilebilir, bu da kişi-örgüt uyumuna katkı sağlar. Ayrıca, geri bildirim ve katılımın teşvik edilmesi mekanizması da kişi ile örgüt arası uyumun arttırılmasında etkili olabilir. İşletmelerde düzenli geri bildirim mekanizmalarının (anketler, bireysel görüşmeler) kullanımı çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerine ve kendilerini işletmenin bir parçası olarak görmelerine yardımcı olabilir. Örgütsel demokrasinin geliştirilmesi de bu konuda önemli bir diğer konudur. Şöyle ki, çalışanların işletme ile ilgili alınan kararlarda söz hakkına sahip olması örgütsel uyum düzeylerini arttırabilir. İşletmeler örgüt içi iletişimi güçlendirerek kişi ile örgüt arasındaki uyuma katkıda bulunabilir. Bu konuda, açık ve etkili bir iç iletişim sistemi kurmak, çalışanların yöneticilere ve diğer departmanlara kolayca ulaşabilmesi sağlamak ve düzenli toplantılar ve geri bildirim mekanizmaları oluşturmak gibi faaliyetler, kişi ile örgüt arasındaki uyumun geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

İşletmelerin, yaratıcı performansı arttırmak için çalışanların işe aktif olarak katılmasını sağlamak amacıyla seçim sürecini, işe alımı, eğitim ve geliştirme fırsatlarını, esnek çalışma koşullarını, kişiselleştirilmiş çalışma deneyimini, performans yönetimi ve geri bildirim mekanizmalarını, iş zenginleştirme ve iş genişletme, motivasyon ve iş tatminini arttıracak ödül sistemlerini, işe alıştırma sürecinin iyileştirilmesini, kariyer gelişim planlamasını ve diğer proaktif yöntemleri düzene koyarak çalışanlar ile işleri arasındaki uyum derecesini iyileştirmelidir. Bu kapsamda işletmelerde yetkinlik bazlı mülakat tekniklerin oluşturulması; sorumluluk ve yetkinliklerin belirlenmesinde iyi hazırlanmış iş tanımlarından faydalanmak; özellikle yeni teknolojiler, iş süreçleri ve işin dinamiklerine yönelik eğitimlerin verilmesi; çalışanların güçlü yanlarına göre görev dağılımının yapılması; çalışanların gelişim alanlarını belirleyerek onlara bu alanlarda rehberlik edilmesi; çalışanlara daha fazla sorumluluk verilerek işin onların yeteneklerine uygun hale getirilmesi; yöneticiler ile çalışanlara farklı görevler verilerek işin monotonluktan çıkarılması; hem finansal anlamda hem de kişisel gelişim fırsatları veya kariyer ilerleme olanakları gibi ödüllendirmelerin yapılması; destekleyici ve mentorluk programlarının düzenlenmesi gibi faaliyetler gerçekleştirilebilir.

➤ Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalara Öneriler

Mevcut çalışmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, bu çalışmada bağımsız değişkenler olarak yalnızca kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu kullanılmıştır; gelecekteki çalışmalarda kişi-grup, kişi-meslek ve kişi-yönetici uyumu gibi kişi-çevre uyumu içerisinde yer alan diğer uyum değişkenleri de eklenebilir. İkinci olarak, aracı

değişken olarak örgütsel güven, örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve psikolojik iklim gibi değişkenlerin etkisi test edilebilir. Üçüncü olarak, araştırmada tek bir ülkenin, yani Türkiye'nin bilişim sektöründeki yöneticileri incelemiştir; ancak kapsamlı karşılaştırmalar elde etmek için diğer kültür ve kimliklerden yönetici bireyler de araştırma evrenine dahil edilebilir. Bu çalışma kesitsel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, nedensellik ilişkisinin belirlenmesinde ve zaman içinde gerçekleşen değişimleri gözlemlenmede güçlük yaşanabilir. Alternatif olarak boylamsal araştırmalara yönelebilir. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmalarda, üst yönetimin desteği, dijital dönüşümün safhası, dijital dönüşümün gerekliliği ve çalışanların dijital dönüşüm yetkinlikleri gibi konular da araştırma modeline eklenebilir. Özetle bu çalışma, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini bilişim sektörü bağlamında inceleyen ve kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı ve dijital dönüşümün aracılık rolünü bir model içerisinde test eden ilk çalışmadır.

KAYNAKLAR

- Abdi, S. H. H. (2023). Relationship between transformational leadership and innovative work behavior: The mediating role of knowledge sharing and moderating role of trust. *Journal of Positive School Psychology*, 7(6), 1254-1274.
- Abdul Hamid, S. N., & Yahya, K. K. (2016). Linking person-job fit to employees' retention: The mediating role of work engagement. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. 702-709.
- Abdulfatai, A. A. (2021). *Effect of Person-Organization Fit on Job Performance in Local Government System of Kwara State*. Doctoral Thesis, Kwara State University Department of Business and Entrepreneurship Faculty of Humanities Management and Social Sciences, Nigeria.
- Abstein, A., & Spieth, P. (2014). Exploring hrm meta-features that foster employees' innovative work behaviour in times of increasing work-life conflict, *Creativity and Innovation Management*, 23(2), 211-225.
- Acar, M. Y. (2023). *İş sağlığı ve güvenliğinde kişi-örgüt uyumu; Liman işletmeleri örneği* [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ackoff, R. L. (1989). From data to wisdom. *Journal of Applied Systems Analysis*, 16(1), 3-9.
- Adıgüzel, H. M. (2023). *İş yeri maneviyatının iş performansına etkisi: Kişi-iş uyumunun aracılık rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adkins, C. L., Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1996). Value congruence between co-workers and its relationship to work outcomes. *Group and Organization Management*, 21, 439-460.
- Afsar, B. (2016). The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104-122.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2015). The impacts of person-organisation fit and perceived organisational support on innovative work behaviour: The mediating effects of knowledge sharing behaviour. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 7(4), 263-285.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 5-26.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of workplace Learning*, 29(2), 95-109.

- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person–organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 329-353.
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Afsar, B., Cheema, S., & Bin Saeed, B. (2018). Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values?. *European Journal of innovation management*, 21(1), 157-171.
- Afsar, B., Safdar, U., Dost, M., & Ali, Z. (2017). Flight attendant's knowledge sharing, innovative work behaviour, and new service development. *International Journal of Work Innovation*, 2(2-3), 193-215.
- Ağır, O., & Turhan, A. (2014). Demokratik toplumda bilginin önemi ve bilgi edinme hakkı kanunu. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 283-312.
- Ahmad, H. S., & An, M. (2008). Knowledge management implementation in construction projects: a KM model for Knowledge Creation, Collection and Updating (KCCU). *International Journal of Project Organisation and Management*, 1(2), 133-166.
- Ahmed Hamza El-Garf, A., & Saad Mohamed, M. (2023). The Relationship Between Person-Job Fit and Person-Organization Fit and Their Impact on Employee Performance in Information Technology Sector. *المجلة لدراسات علمية* 14(4), 338-398.
- Ait Alla, A., & Rajâa, O. (2017). Impact of person-job fit, person-organization fit, information sharing and empowerment on organizational commitment of moroccan banks managers. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, 6(2), 16-22.
- Akbaş, T. T. (2010). *Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; görgül bir araştırma* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgül, İ. (2019). *Bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı ve yenilik yapma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: Bilişim teknolojileri çalışanları üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, T.C. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzincan.
- Akgün, A. E., Keskin, H., & Günsel, A. (2009). *Bilgi yönetimi ve öğrenen örgütler*. Eflatun Yayınevi.
- Akhavan, P., Hosseini, S. M., Abbasi, M., & Manteghi, M. (2015). Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination. *Aslib Journal of Information Management*, 67(5), 562-591.

- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M., & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 311-333.
- Akkuş, A. (2020). *Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumunun, iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Akmal, M., & Mehmood, K. K. (2022). The influence of person job fit on innovative work behavior through intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 11(2), 331-341.
- Akman, E. (2021). *Kiş-iş uyumu ve kişilik özelliklerinin çalışan iş performansı üzerindeki etkileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, A. (2020). *Algılanan örgüt yapısı, kişi iş ve kişi örgüt uyumunun iş tatmini ve işe kenetlenme üzerine olan etkisi* [Doktora Tezi]. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksu, H. (2019). *Dijitopya: Dijital dönüşüm yolculuk rehberi*, Pusula Yayın Evi.
- Aktan, C. C., & Vural. V. (2016). Bilgi Çağında Bilginin Yönetimi, *Yeni Türkiye*, 88(Bilim ve Teknoloji Özel Sayısı), 1-15.
- Aktaş, M. (2011). Kültürel değerler ve kişi örgüt-kiş-iş uyumu ilişkisi: kavramsal bir çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 13-21.
- Al-Ansari, Y., Pervan, S., ve Xu, J. (2013). Innovation and business performance of smes: the case of Dubai. *Education Business and Society Contemporary Middle Eastern Issues*, 6(3/4), 162-180.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- AlEsa, H. S. & Durugbo, C. M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. *Management Review Quarterly*, 72(4), 1171-1208.
- Allinson, C. W., Amistrong, S. J., & Hayes, J. (2001). The effects of cognitive style on leader-member exchange: A study of manager-subordinate dyads. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 201-220.
- Altıntaş, E. (2019). *Dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E., (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (4. Baskı). Sakarya Kitabevi.
- Åmo, B. W., & Kolvereid, L. (2005). Organizational strategy, individual personality and innovation behavior. *Journal of Enterprising Culture*, 13(01), 7-19.

- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Andrade, T. D., Costa, V. F., Estivalet, V. D. F. B., & Lengler, L. (2017). Organizational citizenship behaviors: a glimpse in the light of values and job satisfaction. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(64), 236-262.
- Anggraeni, A. D. (2021). The influence of person organizational fit and person job fit on performance mediated by innovative work behaviors of employees of PT Pos Indonesia DC Plemburan Yogyakarta, Indonesia. *International Journal of Innovative Research and Development*, 10(8), 72-79.
- Apanasovich, N., Heras, H. A., & Parrilli, M. D. (2016). The impact of business innovation modes on SME innovation performance in post-Soviet transition economies: The case of Belarus. *Technovation*, 57, 30-40.
- Araın, G. A., Bhatti, Z. A., Hameed, I., & Fang, Y. H. (2020). Top-down knowledge hiding and innovative work behavior (IWB): a three-way moderated-mediation analysis of self-efficacy and local/foreign status. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 127-149.
- Argyris, C. (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. John Wiley and Sons.
- Arshad, A. (2024). *Impact of paradoxical leadership on innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing and moderating role of cultural intelligence* [Doctoral dissertation]. Capital University.
- Arzeen, S., Khan, M. J., & Arzeen, N. (2021). Organizational and individual's factors as a predictors of innovative work behaviour among software engineers. *Pakistan Journal of Educational Research*, 4(4), 451-463.
- Ateş, E. (2020). *Kiş-i-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Kişilerarası çatışmanın düzenleyici etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atılmış, T. (2023). *Kişilik özellikleri ve değerlere göre işyerinde kiş-i uyumunun iş tatmini ve görev performansı üzerindeki etkisi: Kiş-i-iş, kiş-i-yönetici, kiş-i-çalışma grubu ve kiş-i-örgüt uyumu açısından bir değerlendirme* [Doktora Tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atılmış, T., & Bolat, O. İ. (2023). İşyerinde kiş-i uyumu ve iş tatmini ilişkisi: kiş-i-örgüt uyumu açısından bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-20.
- Atkeson, A. & Kehoe, P. J. (2001). *The transition to a new economy after the second industrial revolution*. Nber Working Paper Series.

- Attar, M., Kang, K., & Sohaib, O. (2019, 8 Ocak). *Knowledge sharing practices, intellectual capital and organizational performance*. Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii, USA.
- Atzori, L., Iera, A. & Morabito, G. (2010). The internet of things: A survey. *Computer Networks*, 54(15), 2787-2805.
- Autio, E., Nambisan, S., Thomas, L. D. & Wright, M. (2018). Digital affordances, spatial affordances, and the genesis of entrepreneurial ecosystems. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 12(1), 72-95.
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse operations employees: Linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171-197.
- Avermaete, T., Viaene, J., Morgan, E. J., & Crawford, N. (2003). Determinants of innovation in small food firms. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 8-17.
- Avlonitis, G. J., Kouremenos, A., & Tzokas, N. (1994). Assessing the innovativeness of organizations and its antecedents: Project Innovstrat. *European Journal of Marketing*, 28(11), 5-28.
- Awad, E. M., & Ghaziri, H. M. (2004). *Knowledge management*. Prentice-Hall, Upper Saddle River
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(3), 265-285.
- Aydın, N. (2019). Endüstri 4.0: Akıllı fabrika. *Atlas Dergisi*, 5(21), 558-569.
- Aydın, N. C. (2020). *Duygusal zekâ ve kişi-iş uyumunun tükenmişliğe etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğan Güleriyüz, E. (2020). *Kişi-örgüt uyumu ve örgüt kültürü arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Aykut, S. (2020). *Örgütsel özdeşleşme ve iş stresi arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolü: Bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayrık Özgöç, Ö. (2019). *Yeni iş fırsatları, sosyal destek, öz yeterlilik ve kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babu, M. D., Prasad, K. B., & Prasad, U. T. (2024). Impact of ambidextrous leadership on innovative work behaviour and employee performance in the IT Sector. *Heliyon*, 1-14.

- Balakrishnan, R. & Das, S. (2020). How do firms reorganize to implement digital transformation?. *Strategic Change*, 29(5), 531-541.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601-1620.
- Barak, A., & Meir, E. I. (1974). The predictive validity of a vocational interest inventory "Ramak": Seven year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 4(3), 377-387.
- Barcet, A. (2010). Innovation in services: a new paradigm and innovation model. In G. Faiz & D. Faridah (Eds.), *The handbook of innovation and services*. Edward Elgar Publishing.
- Barile, S., Piciocchi, P., Bassano, C., Spohrer, J. & Pietronudo, M. C. (2019, 21-25 July). *Re-defining the role of artificial intelligence (AI) in wiser service systems. Advances in Artificial Intelligence, Software and Systems Engineering: Joint Proceedings of the AHFE 2018 International Conference on Human Factors in Artificial Intelligence and Social Computing, Software and Systems Engineering, The Human Side of Service Engineering and Human Factors in Energy, July 21–25, 2018, Loews Sapphire Falls Resort at Universal Studios, USA 9* (pp. 159-170). Springer International Publishing.
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64-76.
- Barutçu, E., & Öktem, Ş. (2003, 16-18 Ekim). *İş işgören uyumu açısından kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi: bir uygulama*, Ulusal Ergonomi Kongresi, Denizli, Türkiye.
- Basadur, M., & Gelade, G. A. (2006). The role of knowledge management in the innovation process. *Creativity and Innovation Management*, 15(1), 45-62.
- Başkarada, S., & Koronios, A. (2013). Data, information, knowledge, wisdom (DIKW): a semiotic theoretical and empirical exploration of the hierarchy and its quality dimension. *Australasian Journal of Information Systems*, 18(1), 5-24.
- Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G., & Piccione, L. J. H. R. D. Q. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 361-381.
- Baykal, E. (2019). Person organization fit: Spiritual way to boost performance. *Asya Studies*, 3(9), 31-43.
- Bayram, Ş. H. (2017). *Yenilikçilik iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide dönüştürücü liderliğin düzenleyici rolü ve bir belediye örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Berghaus, S. & Back, A. (2016). *Stages in Digital Business Transformation: Results of an Empirical Maturity Study*. In MCIS Proceedings. 22.
- Bernstein, J. H. (2009). The data-information-knowledge-wisdom hierarchy and its antithesis. *City University of New York (CUNY)*. 68-75.
- Bhat, Z. H., & Rainayee, R. A. (2019). Examining the mediating role of person-job fit in the relationship between training and performance: A civil servant perspective. *Global Business Review*, 20(2), 529-548.
- Bhatt, V., Thomas, S., Chauhan, D., & Patel, R. (2024). Investigating the impact of organisation culture, personal-job fit and employee engagement on turnover intention: an assessment of the IT sector from an emerging market perspective. *International Journal of Economics and Business Research*, 27(2), 310-323.
- Bhattarai, G., & Budhathoki, B. P. (2023). Impact of person-environment fit on innovative work behavior: Mediating role of work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 396-407.
- Bıyık, Y. (2021). *Örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisinde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel desteğin aracı rolü: Türkiye'deki teknokent/teknopark çalışanlarına yönelik bir araştırma* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bierly, P. E., Kessler, E. H., & Christensen, E. W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of Organizational Change Management*, 13(6), 595-618.
- Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kurumu Toplum 5.0 Raporu. (2020). <https://www.btk.gov.tr/uploads/pages/arastirma-raporlari/toplum-5-0-arastirma-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 20.06.2024).
- Biron, M., & Van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317-1337.
- Blackler, F. (1995). Knowledge, knowledge work and organizations: An overview and interpretation. *Organization Studies*, 16(6), 1021-1046.
- Blanchet, M., Rinn, T., von Thaden, G. & de Thieulloy, G. (2014). Industry 4.0: the new industrial revolution. *How Europe will succeed*. Munich: Roland Berger Strategy Consultants GmbH. http://www.iberglobal.com/files/Roland_Berger_Industry.pdf (Erişim Tarihi, 19.06.2024).
- Blinder, A. (2006). Offshoring: The next industrial revolution. *Foreign Affairs*. 85(2), 113-128.

- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14-21.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683.
- Bowen, D. E., Ledford Jr, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35-51.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20(2), 195-205.
- Bransford, J. D., Brown, A. L. & Cocking, R. R. (2000). *How people learn brain, mind, experience, and school*. National Academy Press.
- Bratianu, C., & Bejinaru, R. (2023). From knowledge to wisdom: Looking beyond the knowledge hierarchy. *Knowledge*, 3(2), 196-214.
- Brennen, J. S. & Kreiss, D. (2016). Digitalization. *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy*, 1-11.
- Brettel, M., Friederichsen, N., Keller, M. & Rosenberg, M. (2014). How virtualization, decentralization and network building change the manufacturing landscape: An Industry 4.0 perspective. *International Journal of Information and Communication Engineering*, 8(1), 37-44.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32-54.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51.
- Büyükbeşe, T. (2012). *Güçlendirici liderliğin çalışan performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bir model önerisi* [Doktora Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükyılmaz, B. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu ve etik tutum algıları arasındaki ilişki: Batı Karadeniz Bölgesi'nde bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- 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.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary And Supplementary Fit: A Theoretical and Emprical Integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person- organization fit perspective. *Personnel psychology*, 47(2), 317-348.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1995). *The role of person-organization fit in organizational selection decisions*. Cornell University Ithaca.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). Linking empowering leadership and employee work engagement: the effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality. *Frontiers in psychology*, 9(1304), 1-12.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of applied psychology*, 75(6), 648-657.
- Camgöz, S. M. (2016). İnsan kaynakları yönetiminde başvuru sağlama. İçinde A. Ergeneli, (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi (2. Basım)*, (ss.99-173). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Can, A. (2019). *Kiş-i-örgüt ve kiş-i-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal o f Vocational Behavior*, 31(3), 248-267.
- Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1993). Person- environment fit theory: Some history, recent developments, and future directions. *Journal of social issues*, 49(4), 253-275.
- Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.

- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191.
- Carr, K., Kendal, R. L., & Flynn, E. G. (2016). Eureka!: What is innovation, how does it develop, and who does it?. *Child development*, 87(5), 1505-1519.
- Cascio, W. F. & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Cennamo, C., Dagnino, G. B. & Zhu, F. (2023). Introduction: digital strategy-linear evolution or paradigm shift?. *Research Handbook on Digital Strategy*, 1-16.
- Ceylan, C. (2013). Algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları sisteminin algılanan gelişim kültürü ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(1), 40-58.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chatman, J. A. (1989). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Academy of Management Proceedings*, 1989(1), 199-203.
- Chen, B. T. (2017). Service innovation performance in the hospitality industry: The role of organizational training, personal-job fit and work schedule flexibility. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(5), 474-488.
- Chen, L. Y. (2004). *An examination of the relationships among leadership behaviors, knowledge sharing, and organization's marketing effectiveness in professional service firms that have been engaged in strategic alliances*. Doctoral Thesis, Nova Southeastern University H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship, Florida, USA.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946-959.
- Chen, S. C., Wu, M. C., & Chen, C. H. (2010). Employee's personality traits, work motivation and innovative behavior in marine tourism industry. *Journal of Service Science and Management*, 3, 198-205.
- Chen, Y. (2010). Career success of knowledge workers: the effects of perceived organizational support and person-job fit. *IBusiness*, 2(04), 389-394.
- Chhabra, B. (2015). Person-job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 50(4) 638-651.
- Chi, N.W., & Pan, S.Y. (2012). A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: The mediating roles of

- perceived person-job fit and person-organization fit. *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 43-56.
- Chilton, M. A., & Bloodgood, J. M. (2008). The dimensions of tacit & explicit knowledge: A description and measure. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 4(2), 75-91.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Ching, C., Holsapple, C. W. & Whinston, A. B. (1996). Toward IT support for coordination in network organizations. *Information & Management*, 30(4), 179-199.
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Kang, S. W. (2017). Inclusive leadership and employee well-being: The mediating role of person-job fit. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1877-1901.
- Choo, S. S., Hendrik, H., & Keng-Howe, I. C. (2009). Life values and job satisfaction: Comparing local managers to the Japanese and Chinese expatriates in Singapore. *International Journal of Business Studies: A Publication of the Faculty of Business Administration, Edith Cowan University*, 17(1), 61-106.
- Chuang, A., Hsu, R. S., Wang, A. C., & Judge, T. A. (2015). Does West “fit” with East? In search of a Chinese model of person–environment fit. *Academy of Management Journal*, 58(2), 480-510.
- Cohen, J., (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd Edition). Routledge.
- Collen, H. Ö. (2019). The relationships of contextual performance with person-organization fit, perceived organizational prestige and organizational identity strength: The mediating role of organizational commitment. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(2), 28-37.
- Conceição, R. M. J. D. (2013). *The relationship between organizational culture and well-being: the mediating role of person-job fit*. Master's Thesis, Instituto Universitario de Lisboa, Lisbon.
- Constantiou, I. D. & Kallinikos, J. (2015). New games, new rules: big data and the changing context of strategy. *Journal of Information Technology*, 30, 1-14.
- Culot, G., Orzes, G., Sartor, M. & Nassimbeni, G. (2020). The future of manufacturing: A Delphi-based scenario analysis on Industry 4.0. *Technological Forecasting and Social Change*, 157, 1-34.
- Cummings, A., & Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, 40(1), 22-38.
- Cunningham, L. (2010). *Job satisfaction and values of counselors in private practice and agency settings*. Doctoral Thesis, University of Central Florida Department of

- Child, Family, and Community Sciences in the College of Education, Orlando, Florida.
- Cyr, S. (2010). *The effect of personality differences, knowledge types, and sharing targets on the psychological costs and benefits perceived in knowledge sharing decision situations*. Master's Thesis, Information Studies Faculty of Information University of Toronto, Toronto, Canada.
- Çam, E. (2019). *Kiş-i-örgüt uyumunun görev ve bağlamsal performans ile ilişkisi: İş tutumlarının aracılık rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelebi, N., & Ülker, N. (2013). Yükseköğretim kurumlarında eğitimci bireylerin uyum algı ve davranışlarını etkileyen unsurlar. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 127-139.
- Çelikmasat, A. G. (2018). *İşletmelerde kariyer yönetimi, karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri: Konya örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2019). Örgütte bireysel farklılıklar, kişilik ve değerler. İçinde Ü. Sığı, ve S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel Davranış (5.Baskı)* (ss.93-135). Beta Basım Yayım.
- Çetin, S., Fidan, Y., & Arslan, M. (2019). Motivasyon bilgi paylaşım niyeti ve bilgi paylaşım davranışı ilişkisi. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 108-125.
- Çetiner, N., & Oğan, E. (2023). The role of workplace social courage in developing innovative work behaviors. *Journal of Research in Business*, 8(2), 411-432.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çiçek, I. (2013). *İş karakteristikleri, örgüt, grup ve ilişkisel demografi uyumunun çalışanlara yönelik etkileri*. Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Mühendisliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Çiçek, I. (2018). *Özdeşleşme ve kişi-örgüt uyumunun sağlanmasında kurum kültürü ve organizasyonel yapı etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiğdem, S. (2021). Dijital dönüşümde trendler (1. Baskı). İçinde İ. Erdoğan Tarakçı ve B. Göktaş (Eds.), *Dijital Gelecek Dijital Dönüşüm* (ss. 73-92). Efeakademi Yayınları.
- Çimen, İ., & Yücel, C. (2017). Yenilikçi davranış ölçeği (YDÖ): Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381.
- Daft, R. (2004). *Organization Theory and Design*. Dryden Pres.

- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Dampney, K., Busch, P., & Richards, D. (2002). The Meaning of Tacit Knowledge. *Australasian Journal of Information Systems*, 10, 3-13.
- Darrow, J. B., & Behrend, T. S. (2017). Person-environment fit is a formative construct. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 117-131.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- De Beer, L. T., Rothmann Jr, S., & Mostert, K. (2016). The bidirectional relationship between person-job fit and work engagement: A three-wave study. *Journal of Personnel Psychology*, 15(1), 4-14.
- De Jong, J. (2007). *Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior*. University of Twente.
- De Jong, J. P. & Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers' innovative behaviour: an investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management*, 7(2), 189-212.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- De Jong, J.P.J., & Den Hartog, D.N. (2007), How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1) 41-64.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegeem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318-330.
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115-135.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dedahanov, A. T., Rhee, C., & Yoon, J. (2017). Organizational Structure and Innovation Performance: Is Employee Innovative Behavior a Missing Link?. *Career Development International*, 22(4), 334-350.
- Demeško, N. (2017). *Effects of transformational and transactional leadership styles on innovative work behavior: the role of employee's locus of control*. [Master's Thesis]. ISM University of Management and Economics.

- Demir Çelik, B. (2022). *Yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71.
- Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2011). Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilgi*, 56, 99-119.
- Derman, F. C. (2020). *Kişi – örgüt uyumunu yakalamada kişilik testleri: Özel okullarda çalışan öğretmenler üzerinde bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DeRue, D. S., & Morgeson, F. P. (2007). Stability and change in person-team and person-role fit over time: The effects of growth satisfaction, performance, and general self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1242-1253.
- Doerr, J. (2018). *Measure what matters: How Google, Bono, and the gates foundation rock the world with OKRs* (Kindle). Penguin Publishing Group.
- Dogra, P. (2020). *Reliance of the field supervisors on experience-based tacit knowledge and barriers to knowledge sharing*. Doctoral Thesis, Purdue University Department of Construction Management Technology, West Lafayette, Indiana.
- Doğan, Y., & Buyruk, L. (2024). The effect of work value perceptions and person organization fit on job satisfaction of X and Y generation employees in hospitality businesses. *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism*, 9(1), 25-36.
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. V., & Verhagen, M. (2005). On- the- job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129-141.
- Drath, R. & Horch, A. (2014). Industrie 4.0: Hit or hype?[industry forum]. *IEEE Industrial Electronics Magazine*, 8(2), 56-58.
- Drucker, P. F. (1994). *Etkin Yöneticilik*. Ahmet Özen (Çev.). Eti Kitapları.
- Dufva, T. & Dufva, M. (2019). Grasping the future of the digital society. *Futures*, 107, 17-28.
- Durak, H. S. (2022). *Teknolojik yatkınlık, kişi iş ve kişi örgüt uyumunun değişime direnç etkisi: Bilgi paylaşımının düzenleyici rolü* [Doktora Tezi]. Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Duran, C., & Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 57-71.
- Durna, U. (2002). *Yenilik Yönetimi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Durna, U., & Demirel, Y. (2008). Bilgi yönetiminde bilgiyi anlamak. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (30), 129-156.

- Edvinsson, L., & Sullivan, P. (1996). Developing a model for managing intellectual capital. *European Management Journal*, 14(4), 356-364.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.
- Edwards, J. R. (2008). Person-Environment Fit in organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230.
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1998). Person-environment fit theory. *Theories of Organizational Stress*, 28(1), 67-94.
- Ehrhart, K. H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit. *Journal of Business and Psychology*, 21, 193-226.
- Ehrhart, K. H., & Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206-226.
- Elizur, D., & Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
- Endirlik, H. (2019). *İşe adanmışlığın kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Engelman, R. (2015). *The second industrial revolution. 1870-1914.* <https://ushistoryscene.com/article/second-industrial-revolution/> (Erişim Tarihi, 19.06.2024).
- Erdem, A. T. (2021). Güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü: Bilişim sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 119-131.
- Eroğlu, A. (2020). *İş yükü ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kişi-örgüt uyumunun rolü kamuda bir araştırma* [Doktora Tezi]. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ezer, M. (2017). *Kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16(4), 705-721.

- Farheen, N., Rabie, O., Hussain, T., & Rehmani, M. (2023). Transformational Leadership, Knowledge Sharing and Innovative Behavior of Employees in Information Technology Industry of Pakistan. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 6(1), 29-43.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, 11, 122-129.
- Felländer, A., Ingram, C. & Teigland, R. (2015). *Sharing economy: embracing change with caution*. Näringspolitiskt Forum Rapport.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2011). Empowering public sector employees to improve performance: Does it work?. *The American Review of Public Administration*, 41(1), 23-47.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D. & Welch, M. (2014). Embracing digital technology: A new strategic imperative. *MIT Sloan Management Review*, 55(2), 1-16.
- Ford, D. P., & Chan, Y. E. (2003). Knowledge sharing in a multi-cultural setting: a case study. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 11-27.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Foss, N. J., Minbaeva, D. B., Pedersen, T., & Reinholt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human Resource Management*, 48(6), 871-893.
- Frick, T. W. (2017). Von Industrie 1.0 bis 4.0–Industrie im Wandel der Zeit. *Online verfügbar unter <http://industrie-wegweiser.de/vonindustrie-1-0-bis-4-0-industrie-im-wandel-der-zeit/>, zuletzt geprüft am.*
- Fukuda, K. (2020). Science, technology and innovation ecosystem transformation toward society 5.0. *International Journal of Production Economics*, 220, 1-14.
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan Spotlight*, 27(5), 47-50.
- Garlatti Costa, G., Bortoluzzi, G., & Černe, M. (2023). Can innovative work behaviour spur creativity while working remotely? The role of work–home conflict and social isolation. *Management Research Review*, 46(8), 1132-1148.

- Gartner Information Technology (Gartner). <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary>, (Erişim Tarihi: 10.06.2024).
- Gençay, Ö. (2023). *Kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel çekiciliğin rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10a ed.). Pearson Education Limited.
- Gezer, S. (2019). *Çalışanların motivasyon düzeylerinin, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışa etkisi: Gıda sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Gaziantep, Türkiye.
- Gillan S., & Starks L. T. (2007), The Evolution Of Shareholder Activism In The United States. *Journal of Applied Corporate Finance* 19(1), 55-73.
- Gillespie, M. A. (2003). *The influence of personality traits on person-organization fit perceptions*. Master's Thesis, Michigan State University, Michigan.
- Gobble, M. M. (2018). Digitalization, digitization, and innovation. *Research-Technology Management*, 61(4), 56-59.
- Gönülal, T. (2022), *Örgütsel güvenin örgütsel değişim ve yenilikçi iş davranışına etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Grabowski, H. G., DiMasi, J. A., & Long, G. (2015). The roles of patents and research and development incentives in biopharmaceutical innovation. *Health Affairs*, 34(2), 302-310.
- Graves, J. R., & Corcoran, S. (1989). The study of nursing informatics. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 21(4), 227-231.
- Gray, J. & Rumpe, B. (2015). Models for digitalization. *Software & Systems Modeling*, 14, 1319-1320.
- Gray, J. & Rumpe, B. (2017). Models for the digital transformation. *Software & Systems Modeling*, 16, 307-308.
- Gregory, P. J. (2010). *Assessing the influence of organizational personality, applicants' need motivation, expectancy beliefs, and person-organization fit on applicant attraction*. Doctoral Thesis, Florida International University Faculty of Philosophy, Miami, Florida
- Guliyeva, D. (2018). *Psikolojik sözleşme, kişi örgüt uyumu, örgütsel çekicilik ve duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi; konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma* [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, N., & Sotiropski, K. (2006). Bilgi yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 351-373.

- Gül, S. (2019). *Kiş-i-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, S. (2019). *Kiş-i-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Gülgönül, K. (2023). *Kiş-i örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Günay, A., & Çarıkçı, İ. H. (2019). İnsan Kaynakları İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Psikoteknik Testlere İlişkin Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23), 178-194.
- Gür, Y. (2014). *Örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisinde kiş-i-örgüt uyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürcü, Ö. D. (2023). *Kurumsal akademilerde eğitim - geliştirme uygulamalarının iş performansı ve kiş-i-örgüt uyumuna etkisinde meşruiyetin düzenleyici rolü* [Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Gürdal, S.A. (2013). *Örgüt kültürü ve bilgi paylaşımı ilişkisine yönelik bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne, Türkiye.
- Gürsel, M. (2022). *Kamu yararına bağlılığın iş tatmini ile ilişkisinde kiş-i-örgüt uyumunun aracı değişken rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hadjimanolis, A. (1999). Barriers to innovation for SME'S in a small less developed country (Cyprus). *Technovation*, 19(9), 561-570.
- Hage, J. T. (1999). Organizational innovation and organizational change. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 597-622.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.

- Hair, J.F.J.R., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M., (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hair, J.F.J.R., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M., (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2. Edition). Sage Publications.
- Haktanır, L. (2023). *Kiş-iş uyumunun iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş biçimlendirmenin aracılık rolü: Ankara ilinde bir alan araştırması* [Yüksek Lisans Tezi]. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hallin, C. A., & Marnburg, E. (2008). Knowledge management in the hospitality industry: A review of empirical research. *Tourism Management*, 29(2), 366-381.
- Halonen, R., & Laukkanen, E. (2008, 13-16 November). *Managing tacit and explicit knowledge in organisational teams*. Third International Conference on Digital Information Management, London, United Kingdom.
- Hamstra, M. R., Van Vianen, A. E., & Koen, J. (2019). Does employee perceived person-organization fit promote performance? The moderating role of supervisor perceived person-organization fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 594-601.
- Han, J. K., Kim, N., & Srivastava, R. K. (1998). Market orientation and organizational performance: is innovation a missing link?. *Journal of Marketing*, 62(4), 30-45.
- Han, T. S., Chiang, H. H., McConville, D., & Chiang, C. L. (2015). A longitudinal investigation of person-organization fit, person-job fit, and contextual performance: The mediating role of psychological ownership. *Human Performance*, 28(5), 425-439.
- Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D. & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159-1197.
- Hansen, J. I. C., & Lee, W. V. (2007). Person-Vocation Fit. Inside S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 621-623). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hartjes, B. J. G. (2010). *Aligning employee competences with organizational innovation strategy: A case study at BV Twentsche Kabelfabriek* [Master's thesis]. University of Twente.
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person-job fit, work-life balance, and work conditions on organizational commitment: investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), 6622.
- Haspemi, Y. P., Syahrul, L., & Fahmy, R. (2023). Pengaruh Digital Skill, Transformational Leadership dan Readiness for Change sebagai Variabel Mediasi

- terhadap Innovative Work Behaviour. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(4), 1133-1140.
- Heider F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Wiley Publishing House.
- Henriette, E., Feki, M. & Boughzala, I. (2016). *Digital transformation challenges*. Proceedings Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS): 33.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advanced International Marketing*, 20, 277-319.
- Hesketh, B., & Gardner, D. (1993). Person-environment fit models: A reconceptualization and empirical test. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 315-332.
- Hess, T., Matt, C., Benlian, A. & Wiesböck, F. (2016). Options for formulating a digital transformation strategy. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 123-139.
- Hinds, P. J., & Pfeffer, J. (2002). Why organizations don't know what they know": Cognitive and motivational factors affecting the transfer of expertise In Mark S. Ackerman, V. Pipek & V. Wulf (Eds.) *Sharing Expertise: Beyond Knowledge Management* (pp. 3-26). Stanford: Graduate School of Business, Stanford University.
- Hinterberger, R. (2020). *Impacts of industry 4.0 on human resource management*. Master's Thesis, WU Vienna University Small Business Management Entrepreneurship Institute, Vienna.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621.
- Hoggy, M., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational context. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Holub, S. F. (2003). Knowledge sharing is a change-management exercise. *Tax Practice Management*, 34(6), 361-363.
- Hsiao, H.C., Chang, J.C., Tu, Y.L. & Chen, S.C. (2011). The Impact of Selfefficacy on Innovative Work Behaviorfor Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31-36.
- Hu, M. L. M. (2009). Knowledge sharing and innovative service behavior relationship: Guanxi as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(7), 977-992.

- Huang, H. & Li, F. (2021). Innovation climate, knowledge management, and innovative work behavior in small software companies. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(4), 1-17.
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person–job fit and innovation behavior: roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Iqbal, M. T., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The impact of person job fit on job satisfaction and its subsequent impact on employees performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2), 523-530.
- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2024). How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(1/2), 67-83.
- Işık, H. M. (2023). *Kişi iş uyumu ve iş stresinin örgütsel vatandaşlık üzerine etkisi: Çanakkale serbest muhasebeci mali müşavirler ve muhasebe bürosunda çalışanlar üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Işık, M. (2018). Bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ve bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi iş davranışına etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 641-656.
- İpek, G. (2020). *The relationship between emotional labor and burnout among cabin crew: The roles of person-job fit and work-family conflict* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Bilgi Üniversitesi Lisansüstü Programlar Enstitüsü.
- İpek, M. (2021). *İşveren markası ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünün incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşcan, Ö. F., & Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.
- İyigüngör, T. (2022). Ekonomik ve Toplumsal Dijitalleşme: Endüstri 4.0'dan Toplum 5.0'a. *Smac Journal*, 4(1), 47-59.
- Jägers, H., Jansen, W. & Steenbakkens, W. (1998). Characteristics of virtual organizations. Inside P. Sieber & J. Griesse (Eds.) *Organizational virtualness* (pp. 65-77). Switzerland by Stämpfli AG, Bern.
- Jamil, T., Kabiesz, P., & Bartnicka, J. (2024). A mediating role of work engagement in psychological contract and innovative work behaviour: A study of information technology sector of pakistan. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management/Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji i Zarzadzanie*, (194), 113-130.

- Jänicke, M. & Jacob, K. (2009). A Third Industrial Revolution? Solutions to the crisis of resource-intensive growth. *Solutions to the Crisis of Resource-Intensive Growth*, 1, 1-27.
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Mišún, J. (2021). Innovative work behavior - a key factor in business performance? The role of team cognitive diversity and teamwork climate in this relationship. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4), 185.
- Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of Managerial issues*, 193-212.
- Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. L. (2005). Marching to the beat of a different drummer: Examining the impact of pacing congruence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 93-105.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort- reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
- Jason, V., & Sn, G. (2021). Regulatory focus and innovative work behavior: The role of work engagement. *Current Psychology*, 40(6), 2791-2803.
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 117-136.
- Jawad, M., Tabassum, T. M., Raja, S., & Abraiz, A. (2013). Study on work place behaviour: role of person-organization fit, person-job fit & empowerment, evidence from Pakistan. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(4), 47-54.
- Jazdi, N. (2014, May). *Cyber physical systems in the context of Industry 4.0*. IEEE International Conference on Automation, Quality and Testing, Robotics.
- Jessup, L. M., & Valacich, J. S. (2003). *Information systems today*. Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Jeste, D. V., Ardelt, M., Blazer, D., Kraemer, H. C., Vaillant, G., & Meeks, T. W. (2010). Expert consensus on characteristics of wisdom: A Delphi method study. *The Gerontologist*, 50(5), 668-680.
- Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational behavior*, 95, 1-10.
- June, S., & Mahmood, R. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, humanities and technology*, 1(2), 95-105.

- Kagermann, H., Helbig, J., Hellinger, A. & Wahlster, W. (2013). *Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0: Securing the future of German manufacturing industry; final report of the Industrie 4.0 Working Group*. Forschungsunion.
- Kagermann, H., Lukas, W. D. & Wahlster, W. (2011). Industrie 4.0: Mit dem internet der dinge auf dem weg zur 4. industriellen revolution. *VDI Nachrichten*, 13(1), 2-3.
- Kale, E., & Pektaş, F. (2018). Person-job fit and innovative work behavior: the mediating role of job engagement. *Tourism and Development Studies*, 12(205), 205-222.
- Kalyoncu, E. K. (2019). *Kişi örgüt uyumunun kurum içi algılanan adalet ve çalışan bağlılığı üzerine etkisine yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kamran, S. N., & Ganjina, H. (2017). Innovative behavior and factors affecting it: the importance of innovative behavior and its dimensions. *Science Arena Publications International Journal of Business Management*, 2(1), 31-34.
- Kang, M., & Lee, M. J. (2017). Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(2), 219-232.
- Kanter, R. M. (2009). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In P. S. Myers (Ed.), *Knowledge management and organisational design* (pp. 93-131). Routledge.
- Karabay, M. E., Ensari, M.S., & Erman, H. (2020). What Makes Employees Innovative? The Role of Psychological Ownership and Person-Organization Fit.
- Karagöz, F. (2020). *Dönüşümcü liderlik, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve özgecilik ilişkisine yönelik araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Katz, D., & Kahn, R. (2015). The social psychology of organizations. Inside Miner, J. B. (Ed.), *Organizational Behavior 2* (pp. 152-168). Routledge.
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347-359.
- Kavi, E. ve Koçak, O. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59(2), 69-88.
- Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: I am compatible with my work because I can make changes in my work. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 941-958.

- Keskin, Ö. (2015). *Yıldırmanın (mobbing) örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu üzerindeki etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Khalid, A. R., Ali, M., & Ali, S. (2023). The Mediating Role Of Knowledge Sharing Between Innovation Work Behavior And Digital Transformation Leadership. *Journal of ISOSS*, 9(1), 49-70.
- Khan, A. R., & Shamsi, A. F. (2021). Determinants of innovative work behavior—a model of innovative work behavior for it sector professionals through the application of jd-r theory. *International Research Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 119-141.
- Khan, D. K. I., Naqvi, S. M. W. A., Ghafoor, M & Nayab, G. (2020). Effect of reward system on innovative work behaviour through temporary organizational commitment and proficiency: Moderating role of multiculturalism. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 10(2), 96-108.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 10(1), 1-16
- Khan, M. J., Aslam, N., & Riaz, M. N. (2012). Leadership styles as predictors of innovative work behavior. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 17-22.
- Kheng, Y. K., June, S., & Mahmood, R. (2013). The determinants of innovative work behavior in the knowledge intensive business services sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15), 47-59.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kızıl, E. (2020). *Kişi-iş uyumu, kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiler ve bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kim, S., & Lee, H. (2006). The impact of organizational context and information technology on employee knowledge- sharing capabilities. *Public Administration Review*, 66(3), 370-385.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 1-16.
- Kiper, M. (2004). Teknoloji Transfer Mekanizmaları ve Bu Kapsamda Üniversite - Sanayi İşbirliği. İçinde TMMOB, (Ed.), *Teknoloji*, (ss59-122). Ankara: Kozan Ofset Baskı.

- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi- dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Knol, J. & Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370.
- Kodden, B., & Groenvelde, B. (2019). The mediating effect of work engagement on the relationship between person-organization fit and knowledge sharing. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(8), 32-48.
- Kodden, B., & Groenvelde, B. (2019). The mediating effect of work engagement on the relationship between person-organization fit and knowledge sharing. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(8), 32-48.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383-397.
- Kohnke, O. (2017). It's not just about technology: The people side of digitization. Inside G, Oswald & M, Kleinemeier (Eds.), *Shaping the digital enterprise: Trends and use cases in digital innovation and transformation* (pp. 69-91), Springer.
- Kokkinakos, P., Markaki, O., Koussouris, S. & Psarras, J. (2016, 22-24 June). *Digital transformation: is public sector following the enterprise 2.0 paradigm?*. Digital Transformation and Global Society: First International Conference, *Revised Selected Papers 1* (pp. 96-105). Springer International Publishing, Russia.
- Kooij, D. T., Van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L., & Denissen, J. J. (2017). Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person–job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 971-981.
- Koskinen, K. U., Pihlanto, P., & Vanharanta, H. (2003). Tacit knowledge acquisition and sharing in a project work context. *International Journal of Project Management*, 21(4), 281-290.
- Kristof, A. L. (1996). Person- organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing between Recruiters' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Kristof- Brown, A. L. (2007). Person–Environment Fit. Inside S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 615-618). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Kristof-Brown, A. L., & Stevens, C. K. (2001). Goal congruence in project teams: Does the fit between members' personal mastery and performance goal matter?. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1083-1095.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281- 341.
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. Inside S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 3-50). American Psychological Association.
- Kroes, N. (2015). A European Strategy for Micro- and Nanoelectronic Components and Systems. In V.D.V. Marcel, W. Matthias & F. Hans-Jörg (Ed.s), *The Nano-Micro Interface: Bridging the Micro and Nano Worlds* (pp 1-18). Wiley-VCH Verlag GmbH & Co.
- Kulaklı, A. (2005). Yeni ürün geliştirme sürecinde bilgi paylaşımının önemi ve bir uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 4(8), 99-114.
- Kumar, R. (2015). Relationship between prosocial behaviour and values among adolescents. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(10), 1010-1012.
- Kutaniş, R., & Mercan, N. (2015). Bilgi paylaşımı davranışlarının örgüt kültürüyle ilişkisine yönelik bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 147-155.
- Lamba, H. S. & Dubey, S. K. (2015, September). *Analysis of requirements for big data adoption to maximize IT business value*. 4th International Conference on Reliability, Infocom Technologies and Optimization (ICRITO)(Trends and Future Directions), United States.
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). When innovation in education works: Stimulating teachers' innovative work behaviour. *International Journal of Training and Development*, 24(2), 118-134.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Leblebici, Y. (2022). *Kiş-iş uyumu bağlamında yöneticilerin mentorluk fonksiyonlarının, çalışanların duygusal emek davranışları ile iş doyumları üzerine etkisi: Sağlık sektörü örneği* [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lecky P. (1968). The theory of self-consistency. Inside C. Gordon & K. J. Gergen (Ed.), *The Self in Social Interaction* (pp. 297-298). Wiley Publishing House.
- Lee, G.-Y., Kim, M., Quan, Y.-J., Kim, M.-S., Kim, T. J., Yoon, H.-S., Min, S., Kim, D. H., Mun, J. W., Oh, J. W., Choi, n G., Kim, C. S., Chu, W. S., Yang, J.,

- Bhandari, B.,; Lee, C. M., Ihn, J.-B. & Ahn, S.-H. (2018). Machine health management in smart factory: A review. *Journal of Mechanical Science and Technology*, 32(3), 987-1009.
- Leng, G. E., & Chin, M. L. C. (2016). Person-job fit, personality, organizational commitment and intention to stay among employees in marketing departments. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 30(1), 80-89.
- Leonardi, P. M. & Treem, J. W. (2020). Behavioral visibility: A new paradigm for organization studies in the age of digitization, digitalization, and datafication. *Organization Studies*, 41(12), 1601-1625.
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 592-600.
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science, Cartwright, D. (Ed.), Harper & Brothers Publishers.
- Li, C., & Hung, C. (2010). An examination of the mediating role of person- job fit in relations between information literacy and work outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 22(5), 306–318.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, 7(06), 446.
- Lim, S., Lee, K. H., & Bae, K. H. (2019). Distinguishing motivational traits between person-organization fit and person-job fit: Testing the moderating effects of extrinsic rewards in enhancing public employee job satisfaction. *International Journal of Public Administration*, 42(12), 1040-1054.
- Lin, H. F. (2006). Impact of organizational support on organizational intention to facilitate knowledge sharing. *Knowledge Management Research & Practice*, 4(1), 26-35.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Lin, L., Geng, X., & Whinston, A. B. (2005). A sender-receiver framework for knowledge transfer. *MIS Quarterly*, 29(2), 197-219.
- Liu, S. X. (2016). Innovation design: made in China 2025. *Design Management Review*, 27(1), 52-58.
- Livingstone, L. (1997). Person-environment fit and creativity: An examination of supply-value and demand-ability versions of fit. *Journal of Management*, 23(2), 119–146.
- Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Wichardt, P. C., & Walkowitz, G. (2013). Personal values and prosocial behaviour in strategic interactions: Distinguishing value-

- expressive from value- ambivalent behaviours. *European Journal of Social Psychology*, 43(6), 554-569.
- Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational behavior*, 84(2), 142-152.
- Luhglatno, L., & Dwiatmadja, C. (2020). Developing Optimal Distinctive Open Innovation in Private Universities: Antecedents and Consequences on Innovative Work Behavior and Employee Performance. *International Journal of Higher Education*, 9(5), 19-27.
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158.
- Ma Prieto, I., & Pilar Perez-Santana, M. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208.
- Madrid, H. P., Patterson, M. G., Birdi, K. S., Leiva, P. I., & Kausel, E. E. (2014). The role of weekly high- activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: A multilevel and interactional model. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 234-256.
- Malik, A., Froese, F. J., & Sharma, P. (2020). Role of HRM in knowledge integration: Towards a conceptual framework. *Journal of Business Research*, 109, 524-535.
- Martin, A. (2008). Digital literacy and the “digital society”. *Digital Literacies: Concepts, Policies and Practices*, 30(151), 1029-1055.
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24 (4), 1-14.
- Mata, P. N., Mata, M. N., & Martins, J. (2023). Does participative leadership promote employee innovative work behavior in IT organizations. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 20(05), 1-28.
- Matney, S., Brewster, P. J., Sward, K. A., Cloyes, K. G., & Staggers, N. (2011). Philosophical approaches to the nursing informatics data-information-knowledge-wisdom framework. *Advances in Nursing Science*, 34(1), 6-18.
- Matt, C., Hess, T. & Benlian, A. (2015). Digital transformation strategies. *Business & Information Systems Engineering*, 57(5), 339-343.
- McAfee, A., Brynjolfsson, E., Davenport, T. H., Patil, D. J., & Barton, D. (2012). Big data: the management revolution. *Harvard Business Review*, 90(10), 60-68.
- McKenna, E. F. (1987). *Psychology in business, theory and applications*, lawrence erlbaum associates, Publishers Chanceny House.
- Melvyn, R. H., Annelies, E. V., & Jessie, K. (2018). Does employee perceived personorganization fit promote performance? The moderating role of supervisor

- perceived person-organization fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 1-8.
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2014). Person-organization fit and turnover intention: The mediating role of employee engagement. *Global Business and Management Research*, 6(3), 205-209.
- Mensah, J. K., & Bawole, J. N. (2020). Person–job fit matters in parastatal institutions: Testing the mediating effect of person–job fit in the relationship between talent management and employee outcomes. *International Review of Administrative Sciences*, 86(3), 479-495.
- Mergel, I., Edelman, N. & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 1-16.
- Meriç, E. (2023). *Dijital dönüşüm olgunluk seviyesinin belirlenmesinde kurum kültürünün önemi ve değişim yönetiminin moderatör etkisi*. Doktora Tezi, T.C. Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 80-101.
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonytsky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458-473.
- Mokyr, J. & Strotz, R. H. (1998). The second industrial revolution, 1870-1914. *Storia Dell'economia Mondiale*, 21945(1), 1-16.
- Monostori, L., Kádár, B., Bauernhansl, T., Kondoh, S., Kumara, S., Reinhart, G., Sauer, O., Schuh, g., Sihn, W. & Ueda, K. (2016). Cyber-physical systems in manufacturing. *Cirp Annals*, 65(2), 621-641.
- Monteiro, C.V.F., Da Silva, F.Q.B. & Capretz, L.F. (2016, 8-9 September). *The Innovative Behaviour of Software Engineers: Findings from a Pilot Case Study*. 10th International Symposium on Empirical Software Engineering and Measurement, Ciudad Real.
- Montgomery, A. R. (2017). *Impact of job characteristics and resources on person-job fit*. Master's Thesis, California State University San Bernardino, CA.
- Moripek, İ. (2016). *Kişi örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Havacılık sektörü örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (2014). A theory of individual differences in task and contextual performance. In Hogan, J. (Ed.), *Human Performance: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance* (pp. 71-83). Psychology Press.

- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- Mukherjee, A. (2009). *The dynamics of knowledge sharing behaviors and knowledge management systems*. Doctoral Thesis, A Dissertation Submitted to the Faculty of Purdue University, West Lafayette, Indiana.
- Mukherjee, S. B., & Ray, A. (2009). Innovative work behavior of managers: Implications regarding stressful challenges of modernized public-and private-sector organizations. *Industrial Psychiatry Journal*, 18(2), 101-107.
- Mumford, M. D., Whetzel, D. L., & Reiter- Palmon, R. (1997). Thinking creatively at work: Organization influences on creative problem solving. *The Journal of Creative Behavior*, 31(1), 7-17.
- 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.
- Mustafa, G., Mubarak, N., Khan, J., Nauman, M., & Riaz, A. (2023). Impact of Leader-Member Exchange on Innovative Work Behavior of Information Technology Project Employees; Role of Employee Engagement and Self-Efficacy. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(4), 581-599.
- Mutanov, G. & Zhuparova, A. (2021). The impact of the novel coronavirus outbreak on the development of digital economy in commodity countries. In Schallmo, D. R. A. & Tidd, J. (Eds.), *Digitalization: Approaches, Case Studies, and Tools for Strategy, Transformation and Implementation* (pp. 59-67). Cham: Springer International Publishing.
- Nadeem, A., Abedin, B., Cerpa, N., & Chew, E. (2018). Digital transformation & digital business strategy in electronic commerce-the role of organizational capabilities. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 13(2), 1-8.
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 213-225.
- Na-Nan, K., & Arunyaphum, A. (2021). Effect of employees' work engagement and knowledge sharing as mediators of empowering leadership and innovative work behaviour. *Industrial and Commercial Training*, 53(4), 313-330.
- Nasution, M. I. (2023). The Effect of Humility, Leadership, and Person-Job Fit on Innovative Work Behavior With Organizational Justice as an Intervening Variable at Employees PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1546-1557.
- Natalia, L., & Sandroto, C. W. (2020). The mediating role of knowledge sharing behavior on the effect of person-organization fit on innovative work

- behavior. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 5(1), 82-92.
- Nawaz, K., & Usman, M. (2018). Impact of person-organization fit on employee creativity: a research on 200 employees working in private banks in Sargodha Punjab, Pakistan. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(4), 1-9.
- Nazary, S., Eidipour, K., & Nazary, S. (2019). The effect of person-job fit on innovative work behaviour with the mediating role of person-organization fit among ministry of sports and youth staff. *Applied Research in Sport Management*, 8(2), 101-108.
- Nazir, S., Shafi, A., Asadullah, M. A., Qun, W., & Khadim, S. (2021). Linking paternalistic leadership to follower's innovative work behavior: the influence of leader-member exchange and employee voice. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1354-1378.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Nguyen, N., & Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person-environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93.
- Nguyen, T., Nguyen, K., & Do, T. (2019). Knowledge sharing and innovative work behavior: The case of Vietnam. *Uncertain Supply Chain Management*, 7(4), 619-634.
- Niesen, W., Hootegeem, A.V., Elst, T.V., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174-189.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. *Long Range Planning*, 33(1), 5-34.
- Nonaka, I., Von Krogh, G., & Voelpel, S. (2006). Organizational knowledge creation theory: Evolutionary paths and future advances. *Organization Studies*, 27(8), 1179-1208.
- Nwankpa, J. K., & Roumani, Y. (2016, 11-14 December). *IT capability and digital transformation: A firm performance perspective*. Thirty Seventh International Conference on Information Systems, Ireland.

- Nybakk, E., Crespell, P., & Hansen, E. (2011). Climate for innovation and innovation strategy as drivers for success in the wood industry: moderation effects of firm size, industry sector, and country of operation. *Silva Fennica*, 45(3), 415-430.
- Nyberg, B. J. (2004). *The impact of person-job role and person-superior fit on employee satisfaction*. PhD Thesis, The George Washington University Faculty of The Graduate School of Education and Human Development, Washington
- Obakan, M. (2019). *The moderating role of psychological capital on contribution of person-job fit to work engagement: A research on private sector employees in Istanbul* [Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Odabaş, H. (2009). Örgütlerde Enformasyon-Bilgi Yönetimi ve Süreci. İçinde T. A. Armağanı (Ed.) (ss. 177-188). Pamuk Yayıncılık.
- Oğan, E. (2022). *İşletmelerde dijital dönüşüm stratejileri ile performans ilişkisinde dijital kültürün aracılık rolü: Fortune 500 Türkiye’de bir uygulama*. Doktora Tezi, T.C. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- Oğan, E. ve Wolff, R. A. (2021, 10-13 Haziran). *Belirsiz çevre koşullarına esnek çözümler: Sanal organizasyonlar*. 20. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, Giresun.
- Okoth, B. (2022). *The mediating role of management leadership in the relationship between organizational culture and knowledge sharing*, Doktora Tezi, Dissertation Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Eskişehir, Türkiye.
- Oktaç, R. (2020). *Kiş-iş uyumu ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oktaç, R. (2020). *Kiş-iş uyumu ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634.
- O'Reilly, C. A. (1977). Personality-job fit: Implications for individual attitudes and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(1), 36-46.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Osterloh, M., & Frey, B. S. (2000). Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. *Organization Science*, 11(5), 538-550.
- Oukes, T. (2010). *Innovative work behavior: A case study at a tire manufacturer* [Master Thesis]. Twente University.
- Oxford English Dictionary (OED). <https://www.oed.com/?tl=true>, (Erişim Tarihi: 10.06.2024).

- Öge, E. ve Çetin, M. (2020). COVID-19 Pandemisi: insan kaynakları yönetimi açısından olası etkileri. İçinde A. Tutucu ve S. Gün (Eds.), *COVID-19 Süreci ve Örgütsel Yönetimi* (ss. 3-34). İksad Yayınevi.
- Öğüt, A. ve Kocabacak, A. (2013). *Doğru işe doğru insan: insan kaynakları ve kişilik tiyolojileri*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Öncel, S. (2024). *Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öngel, G., & Gerni, G. (2021). Sağlık çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), 667-695.
- Örnek, A. Ş., & Ayas, S. (2015). Entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışının işletme performansına etkisi: bilişim sektörü uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 91-116.
- Özçelik, K. (2011). *Kişî örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, A. (2023). *Dijital dönüşümün örgütsel çevikliğe etkisi*. Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Özdemir, O. (2017). *Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişî-örgüt uyumunun aracılık rolü: Eğitim sektöründe bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgen, F. Ö. (2016). *Örgütsel adalet ve sinizm ilişkisinde kişî örgüt uyumunun rolü: Eğitim sektöründe bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkan, F., & Kaygısız, E. (2020). Farklılıkların yönetimi ve bilgi paylaşımı ilişkisi üzerine bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1-19.
- Özpulat, F., & Karakuzu, S. (2018). Yenilikçi davranışları etkileyen faktörler: devlet hastanesi örneği. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 46-58.
- Öztürk, İ., & Aras, M. (2021). Mantar yönetim tarzı ve örgütsel dedikodunun bilgi paylaşımına etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134.
- Özyiğit, F. G. (2022). *İş biçimlendirme ile iş performansı arasındaki ilişkide kişî-iş uyumunun aracılık rolü* [Doktora Tezi]. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Palmer, L. L. (2015). *Examining quality of hire as a function of person-organization and person-job fit at "pharmco"*. Master's Thesis, The Faculty of the Department of Psychological Sciences Western Kentucky University, Bowling Green.

- Park, I. J., & Hai, S. (2024). Person-organization fit, person-job fit and organizational commitment among hotel employees: the roles of positive affect and calling. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(3), 852-872.
- Parnitvitidkun, P., Ponchaitiwat, K., Chancharat, N., & Thoumrungroje, A. (2024). Understanding IT professional innovative work behavior in the workplace: A sequential mixed-methods design. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 1-9.
- Parzefall, M. R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(08), 165-182.
- Pattanawit, P. (2021). *The effects of workplace spirituality and spiritual intelligence on person-organization fit, person-job fit and the subsequent effects on real estate agents' work behaviors and performance*. Doctoral Thesis, Philosophy (Management) International College, National Institute of Development Administration, Bangkok
- Paulus, P. B., & Brown, V. R. (2007). Toward more creative and innovative group idea generation: A cognitive- social- motivational perspective of brainstorming. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 248-265.
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of person-job fit on job satisfaction: the mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*, 121, 805-813.
- Pereira, A. C. & Romero, F. (2017). A review of the meanings and the implications of the Industry 4.0 concept. *Procedia Manufacturing*, 13, 1206-1214.
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., & Binsawad, M. (2018). Exploring how environmental and personal factors influence knowledge sharing behavior leads to innovative work behavior. In N. Paspallis, M. Raspopoulos, C. Barry, M. Lang, H. Linger & C. Schneider (Eds.), *Advances in Information Systems Development: Methods, Tools and Management* (pp. 97-112). Springer International Publishing.
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., Chandran, D., & Ha, B. M. (2017). Knowledge sharing and innovative work behaviour: A case study from Vietnam. *ACIS 2017 Proceedings*.
- Pınar, A. H. (2016). Yönetim Fonksiyonu, İçinde İ, Bakan (Ed.), *İşletme Bilimine Giriş* (ss. 157-199). Beta Basım.
- Pieterse, A., N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623.
- Polanyi, M. T. (1966). *The tacit dimension*. Routledge & Kegan Paul.

- Polatcı, S., Sobacı, F., & Kaban, İ. (2020). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: taşeron çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.
- Pudjiarti, E. S., & Hutomo, P. T. P. (2020). Innovative work behaviour: An integrative investigation of person-job fit, person-organization fit, and person-group fit. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 39-47.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Sijabat, R., & Bernarto, I. (2021). The role of transformational leadership, organizational citizenship behaviour, innovative work behaviour, quality work life, digital transformation and leader member exchange on universities performance. *Linguistica Antverpiensia*, 2, 2908-2932.
- Putri, D. A., & Etikariena, A. (2022). The Relationship between Knowledge Sharing Behavior and Innovative Work Behavior through Innovation Self-Efficacy as Mediator: English. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 97-108.
- Qin, J., Liu, Y. & Grosvenor, R. (2016). A categorical framework of manufacturing for industry 4.0 and beyond. *Procedia Cirp*, 52, 173-178.
- 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.
- Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 44-64.
- Rajkumar, R., Lee, I., Sha, L. & Stankovic, J. (2010, June). *Cyber-physical systems: the next computing revolution*. Proceedings of the 47th Design Automation Conference, United States.
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2020). The Impact of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Job Performance: A Study among Employee of Services Sector. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 13(1), 1-12.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and innovation management*, 14(2), 142-150.
- Reis, J., Amorim, M., Melão, N. & Matos, P. (2018). Digital transformation: a literature review and guidelines for future research. *Trends and Advances in Information Systems and Technologies*, 16, 411-421.
- Rennings, K. (2000). Redefining innovation—Eco-innovation research and the contribution from ecological economics. *Ecological Economics*, 32(2), 319-332.
- Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.

- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenburg, C. J., & Wilson- Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244.
- Reychav, I., & Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 285-300.
- Richards, B. A. (2014). *A qualitative analysis of knowledge sharing: A grounded theory study examination of knowledge sharing*. Doctoral Thesis, Faculty of The College of Business at Bellevue University, Nebraska, USA.
- Riege, A. (2005). Three- dozen knowledge- sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
- Roberts, B. H. (2015). The third industrial revolution: Implications for planning cities and regions. *Work. Pap. Urban Front*, 1(1), 1-21.
- Roberts, J. (2000). From know-how to show-how? Questioning the role of information and communication technologies in knowledge transfer. *Technology Analysis & Strategic Management*, 12(4), 429-443.
- Rodgers, C. A. (2000). *Person-job fit and person-organization fit as components of job seeking*. Master's Thesis, Faculty California State University, San Bernardino.
- Rogers, D. L. (2016). *The digital transformation playbook: Rethink your business for the digital age*. Columbia University Press.
- Romadhoni, A., Kusmaningtyas, A., & Susanti, N. (2023). Servant leadership to improve innovative work behavior through person organization fit and knowledge sharing behavior as mediation variables at employees of PT Telkom Akses Surabaya Utara, Indonesia. *New Applied Studies in Management, Economics & Accounting*, 6(2), 17-25.
- Romero, I., & Martínez-Roman, J. A. (2012). Self-Employment and Innovation. Exploring the Determinants of Innovative Behavior in Small Businesses. *Research Policy*, 41(1), 178-189.
- Rosing, K., Rosenbusch, N., & Frese, M. (2010). *Ambidextrous Leadership in The Innovation Process in Innovation and International Corporate Growth*. Springer.
- Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 297-318.
- Rowley, J. (2007). The wisdom hierarchy: representations of the DIKW hierarchy. *Journal of Information Science*, 33(2), 163-180.
- Sadaf, M., Mukhtar, U., Nemati, A. R., Yousaf, R., & Javed, W. (2022). Impact of organizational value system, perceived organizational support, and job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 4(1), 71-99.

- Saeed, B.B., Afsar, B., Shahjeha, A., & Imad Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? the roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 254-281.
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 1-12.
- Sağlam, M. (2021). İşletmelerde Geleceğin Vizyonu Olarak Dijital Dönüşümün Gerçekleştirilmesi ve Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 395-420.
- Sağnak, M. (2004). Kişi-örgüt değer uyumu ölçme çalışmaları ve kullanılan yöntemlerin karşılaştırılması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 2(5), 101-124.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel psychology*, 50(2), 395-426.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? it all depends on fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654.
- Saleem, W. A., Adnan, G., & Ambreen, M. (2011). Person organization fit, organizational commitment and knowledge sharing attitude-an analytical study. *Information Management and Business Review*, 3(2), 110-116.
- Samson, S. (2020). *Impact of Person-Job Fit on Innovative Work Behavior with Mediating Role of Psychological Meaningfulness and Moderating Role of Trust in Management* [Doctoral dissertation]. Capital University.
- Sanderson, R., & McQuilkin, J. (2017). Many kinds of kindness: the relationship between values and prosocial behaviour. *Values and Behavior: Taking A Cross Cultural Perspective*, 75-96.
- Saputra, A. T., & Djastuti, I. (2021). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bpr Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 97-105.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg, M. Klarmann & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of market research* (pp. 587-632). Springer International Publishing.
- Savić, D. (2020). From digitization and digitalization to digital transformation: A case for grey literature management. *Grey Journal (TGJ)*, 16(1), 28-33.
- Schallmo, D., Williams, C. A. & Boardman, L. (2017). Digital transformation of business models—best practice, enablers, and roadmap. *International Journal of Innovation Management*, 21(08), 119-138.

- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
- 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.
- Scroggins, W. A. (2003). *Selection, meaningful work and employee retention: A self-concept based approach to person-job fit*. Doctoral Thesis, New Mexico State University Doctor of Philosophy Business Administration Field of Concentration: Management, New Mexico
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *The Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68-78.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Sekiguchi, T. (2007). A contingency perspective of the importance of PJ fit and PO fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 118-131.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203-216.
- Sengupta, A. S., Yavas, U., & Babakus, E. (2015). Interactive effects of personal and organizational resources on frontline bank employees' job outcomes. *International Journal of Bank Marketing*, 33(7), 884-903.
- Seong, J. Y., Kristof-Brown, A. L., Park, W. W., Hong, D. S., & Shin, Y. (2015). Person-group fit: Diversity antecedents, proximal outcomes, and performance at the group level. *Journal of Management*, 41(4), 1184-1213.
- Seong, Y. J., & Kristof-Brown, A. L. (2012). Testing multidimensional models of person-group fit. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 536-556.
- Shah, S., & Ayub, M. (2021). The Impact of Person-Job Fit, Person-Organization Fit on Job Satisfaction. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(1), 57-76.
- Shahid, M., Chaudhry, S., Bilal, M., Amber, H., Aslam, S., Malik, S., & Shahzad, K. (2022). The link between team identification, entrepreneurial orientation, and innovative work behavior and its dimensions in the context of Pakistan. *Sage Open*, 12(1), 1-13.
- 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.

- Sharifirad, M. S. (2013). Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being. *Global Business Perspectives*, 1, 198-225.
- Shariq, S. Z. (1999). How does knowledge transform as it is transferred? Speculations on the possibility of a cognitive theory of knowledgescapes. *Journal of Knowledge Management*, 3(4), 243-251.
- Sharma, A. & Singh, B. J. (2020). Evolution of industrial revolutions: A review. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 9(11), 66-73.
- Sharma, N. (2008). The origin of data information knowledge wisdom (DIKW) hierarchy. *Preuzeto*, 25, 1-4.
- Shih, H. A., & Susanto, E. (2011). Is innovative behavior really good for the firm? Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: Moderating roles of perceived distributive fairness. *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 111-130.
- Shimizu, M. (2023). *The relationship between perceived person-job fit and affective commitment and organizational citizenship behavior: The mediating role of psychological empowerment* [Master's Thesis]. San José State University.
- Shipton, H. J., West, M. A., Parkes, C. L., Dawson, J. F., & Patterson, M. G. (2006). When promoting positive feelings pays: Aggregate job satisfaction, work design features, and innovation in manufacturing organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 15(4), 404-430.
- Sıgır, Ü. (2007). Kamu ve özel sektördeki kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 18, 39-52.
- Sidal, Ö. (2022). *A research on the moderating role of ethical leadership in relationship between person – organization fit and organizational commitment in accomodation operations* [Doktora Tezi]. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Silalahi, H., & Nasution, M. I. (2023). The Effect of Person Organizational Fit Mediated by Knowledge Sharing and Organizational Citizen Behavior on Innovative Work Behavior in Marketing Employees. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1450-1461.
- Silva, C. S. R., & Fonseca, J. M. (2018). Artificial intelligence and algorithms in intelligent systems. *Artificial Intelligence and Algorithms in Intelligent Systems: Proceedings of 7th Computer Science On-line Conference*, 2(764), 308-317.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person- organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.

- Siregar, Z. M. E., Suryana, E. A., & Senen, S. H. (2019). Factors influencing innovative work behavior: an individual factors perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(9), 324-327.
- Skender, F. & Ali, İ. (2019). A Digitalization and industry 4.0. *International Scientific Journal Vision*, 4(2), 47-62.
- Small, C. T. (2005). *An enterprise knowledge-sharing model: A complex adaptive systems perspective on improvement in knowledge sharing*. Master Thesis, George Mason University Department of Systems Engineering and Operations Research, Virginia, USA.
- Smith, E. A. (2001). The role of tacit and explicit knowledge in the workplace. *Journal of Knowledge Management*, 5(4), 311-321.
- Soetantyo, T. I., & Ardiyanti, N. (2018). Innovative behavior, learning organization, and the mediating role of work engagement in it sector. *Asia Pacific Institute of Advanced Research (APIAR)*, 1-12.
- Solis, B., Li, C. & Szymanski, J. (2014). *Digital transformation of the guest experience*. Altimeter Group, Accessed.
- Solomon, J. (2002). Changes to science education: Where next?. *Canadian Journal of Math, Science & Technology Education*, 2(1), 25-30.
- Song, Z., & Chon, K. (2012). General self-efficacy's effect on career choice goals via vocational interests and person-job fit: A mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 798-808.
- Söylemez, M., & Tolon, M. (2019). Entelektüel Uyarımın Özyeterlilik Üzerindeki Etkisinde Kişi-İş Uyumunun İçsel Atıf Eksenli Aracılık Rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 45-52.
- Sözber, H. S. (2019). *Algılanan dışsal prestij, iş becerikliliğinin ve algılanan kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerindeki etkileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Spender, J. C. (1996). Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 45-62.
- Spiegelaere, S. D., Gyes, G. V., Vandekerckhove, S. ve Hootegeem, G. V. (2012). *Job design and innovative work behavior: enabling innovation through active or low-strain jobs?*. SSRN.
- Sternberg, R. J. (2005). Older but not wiser? The relationship between age and wisdom. *Ageing International*, 30(1), 5-26.
- Sternberg, R. J. (Ed.). (2000). *Handbook of intelligence*. Cambridge University Press.
- Stevens, C. D., & Ash, R. A. (2001). Selecting employees for fit: Personality and preferred managerial style. *Journal of Managerial Issues*, 75(4), 500-517.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of organizations*. Doubleday Currency.

- Stoffers, J. M., Van der Heijden, B. I., & Jacobs, E. A. (2020). Employability and innovative work behaviour in small and medium-sized enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1439-1466.
- Stolterman, E. & Fors, A. C. (2004). Information technology and the good life. *Information Systems Research: Relevant Theory And Informed Practice*, 143, 687-692.
- Su, R., Murdock, C., & Rounds, J. (2015). Person-environment fit. Inside P. J. Hartung, M. L. Savickas. & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Volume 1: Foundations* (pp. 81–98). American Psychological Association.
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), 1-8.
- Sungur, O., (2010). Korelasyon analizi. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Supriyanto, A. S., Sujianto, A. E., & Ekowati, V. M. (2020). Factors affecting innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing and job crafting. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 999-1007.
- Suryosukmono, G., Praningrum, P., & Pareke, F. J. (2022). Linking person-job fit and perceived organization support to increase public employee performance: The role of innovative behavior in workplace. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 10(3), 275-290.
- Suwanti, S., & Udin, U. (2020). Investigating the relationship between person-organization fit, person-job fit, and innovative work behavior: The mediation role of organizational citizenship behavior. *Calitatea*, 21(176), 36-41.
- Suwanti, S., Udin, U., & Widodo, W. (2018). Person-organization fit, person-job fit, and innovative work behavior: The role of organizational citizenship behavior. *European Research Studies*, 21, 389-402.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- Świątek Barylska, I. (2017). Images of person-organization fit: elements affecting employee organizational behavior. *Kelaniya Journal of Management*, 5(2), 17-31.
- Syafranuddin, R. A. H., Hamzah, R., & Rahmanto, E. (2023). Person-organization fit, as mediated by knowledge sharing behavior, and intrinsic motivation on innovative work behavior. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 640-646.
- Sylva, H., Mol, S. T., Den Hartog, D. N., & Dorenbosch, L. (2019). Person-job fit and proactive career behaviour: A dynamic approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 631-645.

- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayınları.
- Şenel, Ö. (2021). *Kiş-iş uyumu ve işe tutulma ilişkisi: işi biçimlendirmenin aracılık rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenol, L. (2022). Örgüt Kültürü, Çalışan Davranışı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 149-159.
- Şentürk, F. K., & Carman, Y. (2019). Örgüt kültürünün ve örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 3(1), 1-18.
- Şimşek, M. Ş., İraz, R., & Kalay, F. (2010). Yönetim Bilişim Sistemi ve Bilişim Teknolojileri ile İlgili Kavramlar, İçinde A. Çelik ve T. Akgemci (Ed.), *Yönetim Bilişim Sistemleri*, (ss. 1-20). Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Seventh Edition). Pearson Education Limited.
- Tahir, M. (2020). The role of ethical leadership in promoting employee innovative work behavior mediated by perceived meaningful work among the ICT sector staff in Oman. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2(5), 401-415.
- Tahir, M., Kutpudeen, M., Nazari, A. W., Sadat, S. N., Shah, A. U., & Hussain, B. (2022). Person-job fit, person-organisation fit and managerial creativity; moderating role of career commitment and psychological safety. *Middle East Journal of Management*, 9(1), 64-86.
- Tahsildari, H., Hashim, M. T., & Wan, W. N. (2014). The influence of transformational leadership on organizational effectiveness through employees' innovative behaviour. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(24), 225-236.
- Tamhor, S. M. (2022). *Effect of person-organization fit on affective commitment and turnover intention* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Tang, Y., Shao, Y. F., Chen, Y. J., & Ma, Y. (2021). How to keep sustainable development between enterprises and employees? Evaluating the impact of person-organization fit and person-job fit on innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13.
- Tatlı, M., & Çakmak, A. F. (2019). Kişi-çevre uyumunun farklı kavramsal yaklaşımlar açısından çok düzeyli ölçümü; hemşirelerin uyum algıları ile çalışma tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2464-2488.

- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Taylor, F. W. (1911). *Principles of scientific management*. Harper.
- Terras, M. M. (2011). The rise of digitization: an overview. *Digitisation perspectives*, 1-20.
- Therasa, C., & Vijayabanu, C. (2016). Person-job fit and the work commitment of IT Personnel. *Journal of Human Growth and Development*, 26(2), 218-227.
- Thneibat, M. M. (2022). The role of performance-based rewards and developmental performance appraisal in promoting innovative work behaviour: The mediating roles of affective commitment and knowledge sharing. *Jordan Journal of Business Administration*, 18(4), 547-566.
- Tınar, M. Y., & Ulusoy, T. (2017). Çalışma koşullarının insançalaştırılmasında çalışan memnuniyeti anketinin rolü-uygulamadan bir örnek analizi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5 (SI: Ergonomi2016), 115-125.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591-620.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal Of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.
- Topleva, S. (2018). Industry 4.0: Transforming economy through value added. *Asian Journal of Economic Modelling*, 6(1), 37-46.
- Torres, F. C., Espinosa, J. C., Dornberger, U. & Acosta, Y. A. C. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 9-25.
- Tseng, L. M., & Yu, T. W. (2016). How can managers promote salespeople's personjob fit?. *The Learning Organization*, 23(1), 61-76.
- Tuna, B. (2014). *The influence of person-organization fit on contextual performance and its impact on organizational effectiveness: The moderating role of organizational climate* [Doktora Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tuomi, I. (1999, 5 January). Data is more than knowledge: Implications of the reversed knowledge hierarchy for knowledge management and organizational memory. *Proceedings of the 32nd Annual Hawaii International Conference on Systems Sciences*. Hawaii, USA.

- Tuominen, T., & Toivonen, M. (2011). Studying innovation and change activities in KIBS through the lens of innovative behavior. *International Journal of Innovation Management*, 15(02), 393–422
- Turan, N. (2023). *Dayanıklılığın, duygusal emek üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumu ve işe adanmışlığın aracılık rolü: Nevşehir'de balonculuk sektöründe bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23 (2), 101-124.
- Turnipseed, D. L., & Murkison, E. (2000). A bi- cultural comparison of organization citizenship behavior: does the OCB phenomenon transcend national culture?. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(2), 200-222.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Türk Dil Kurumu (TDK). <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 10.06.2024).
- Türkoğlu, D. (2020). İşveren markasının kişi-örgüt uyumuna etkisi: İlaç sektöründe bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ucar, A. C., Alpkan, L., & Elci, M. (2021). The effects of person–organization fit and turnover intention on employees’ creative behavior: The mediating role of psychological ownership. *Sage Open*, 11(4), 1-15.
- Uchedili, E. E. (2023). Employing person-organization fit (po fit) and person-job fit (pj fit) in recruitment of librarians in the present digital environment. *West African Journal of Interdisciplinary Research*, 1(3), 1-10.
- Uçanok, B. (2008). *The effects of work values, work centrality and person-job fit on organizational citizenship behavior* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ud din Khan, H. S., Li, P., Chughtai, M. S., Mushtaq, M. T., & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 1-10.
- Uğur, B. (2022). *Kişi-iş uyumu kişi-örgüt uyumu kişi-yönetici uyumu ve kişi-ekip uyumunun işten ayrılma niyetine etkisinde işe yabancılaşmanın aracı rolü* [Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulu, Ö., & Demirel, O. (2023). Kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi: İşe adanmışlık ve bilgi paylaşma niyetinin düzenlenmiş aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(48), 184-204.

- Uludağ, O., Aktaş, İ., & Özgüt, H. Ö. (2019). Eğitim çalışanlarının örgütsel adalet algılarının ve örgüt kültürünün bilgi paylaşımı üzerindeki etkileri: Örgüt kültürünün aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 160-181.
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarlia, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2021). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515-532.
- Uzun, H., & Durna, U. (2008). İşletmelerde rekabet unsuru olarak bilgi yönetimi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 33-40.
- Van Aswegen, B. S. (2006). *Towards a substantive knowledge-sharing model: exploring the systems dynamics between knowledge management, knowledge sharing and organisational ethos within a South African context*. Doctoral Thesis, University of Johannesburg of Leadership in Performance and Change in The Faculty of Management, South Africa
- Van de Ven, A.H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13-24.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Van den Hooff, B., & Huysman, M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches. *Information & Management*, 46(1), 1-8.
- Van den Hooff, B., Elving, W., Meeuwse, J. M., & Dumoulin, C. (2003). Knowledge Sharing in Knowledge Communities. *Communities and Technologies*, 119-141.
- Van Den Hooff, B., Schouten, A. P., & Simonovski, S. (2012). What one feels and what one knows: the influence of emotions on attitudes and intentions towards knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 148-158.
- Van Loon, N. M., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2017). Clarifying the relationship between public service motivation and in-role and extra-role behaviors: The relative contributions of person-job and person-organization fit. *The American Review of Public Administration*, 47(6), 699-713.
- Van Meter, H. J. (2020). Revising the DIKW pyramid and the real relationship between data, information, knowledge, and wisdom. *Law, Technology and Humans*, 2(2), 69-80.
- Van Vianen, A. E. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101.

- Van Vianen, A. E., Shen, C. T., & Chuang, A. (2011). Person–organization and person–supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 906-926.
- Vargün, H., Büyükyılmaz, O., & Uygurtürk, H. (2022). İşe uyumun ve statü algısının meslekten ayrılma niyetine etkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolü: muhasebe mesleğine yönelik görgül bir araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 24(2), 482-504.
- Vatansever, Ç., & Karamaraş, S. (2017). Power of person-job fit: emotional labour for salespeople and its relation to job satisfaction. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8(1), 1-23.
- Veenendaal, A. ve Bondarouk, T. (2015). Perceptions of HRM and their effect on dimensions of innovative work behaviour: Evidence from a manufacturing firm. *Management Revue*, 26(2), 138-160.
- Vega-Redondo, F. (2013). Network organizations. *Journal of Complex Networks*, 1(1), 72-82.
- Venkatesh, V., Windeler, J. B., Bartol, K. M., & Williamson, I. O. (2017). Personorganization and person-job fit perceptions of new IT employees: Work outcomes and gender differences. *MIS Quarterly*, 41(2), 525-558.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 473-489.
- Vial, G., 2019. Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of vocational behavior*, 75(1), 68-81.
- Volery, T. & Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, 129, 295-303.
- Wahlroos, J. K. (2010). *Social media as a form of organizational knowledge sharing*. Master's Thesis, University of Helsinki Faculty of Social Sciences Communication, Helsinki, Finland.
- Wahyudi, S., Udin, U., Yuniawan, A., & Rahardja, E. (2019). Person-organization fit, knowledge sharing behaviour, and innovative work behaviour: A self-determination perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(4), 145-161.
- Wahyuningtias, A. H., & Nugroho, S. H. (2023). The influence of transformational leadership and person-organizational fit on innovative work behavior through

- knowledge sharing behavior in formal education units. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(1), 190-204.
- Waller, M. A., & Fawcett, S. E. (2013). Data science, predictive analytics, and big data: a revolution that will transform supply chain design and management. *Journal of Business Logistics*, 34(2), 77-84.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European journal of innovation management*, 7(4), 303-313.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131.
- Waqar, S. (2021). *The role of person-organization fit on job stress and job satisfaction: A study on healthcare professionals* [Yüksek Lisans Tezi]. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wei, W., Gan, M., Liu, Y., Yang, M., & Liu, J. (2021). Mediating effects of nurses 'personal and organizational values between organizational commitment and turnover: Cross-sectional study. *PLoS ONE*, 16(10), 1-14.
- Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). Person-environment fit in the selection process. Inside G. R. Ferris (Ed.), *Research in human resources management Vol. 17* (pp. 209-243). Elsevier Science, JAI Press.
- Werbel, J. D., & Johnson, D. J. (2001). The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 40(3), 227-240.
- West, M. A. & Farr, J. L. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.
- Westerman, G., Calm  jane, C., Bonnet, D., Ferraris, P. & McAfee, A. (2011). Digital transformation: A roadmap for billion-dollar organizations. *MIT Center for Digital Business and Capgemini Consulting*, 1, 1-68.
- Westerman, J. W. (1997). *An integrative analysis of person-organization fit theories: Effects on individual attitudes and behavior*. Doctoral Thesis, University of Colorado Faculty of the Graduate School of Business Administration, Boulder
- Westerman, J. W., & Cyr, L. A. (2004). An integrative analysis of person-organization fit theories. *International Journal of selection and assessment*, 12(3), 252-261.
- Wetterneck, T. B., Miller, J. A., Whelan, C. T., Hinami, K., & Wolosin, R. J. (2013). Person- job fit: An exploratory cross- sectional analysis of hospitalists. *Journal of Hospital Medicine*, 8(2), 96-101.

- Widmann, A., Messmann, G., & Mulder, R. H. (2016). The impact of team learning behaviors on team innovative work behavior: A systematic review. *Human Resource Development Review*, 15(4), 429-458.
- Wijaya, E. (2024). The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit on Innovative Work Behavior through Innovation Trust at PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Medan. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 3(03), 382-397.
- Wikström, R. (2014). *Fuzzy ontology for knowledge mobilisation and decision support*. Doctoral Thesis, Åbo Akademi University Department of Information Technologies, Turku, Finland.
- Williams, M. C. 2001. Ethics in Research. *Australasian Journal of Information Systems*, 8, 68-74.
- Woo, J. H., Clayton, M. J., Johnson, R. E., Flores, B. E., & Ellis, C. (2004). Dynamic Knowledge Map: reusing experts' tacit knowledge in the AEC industry. *Automation in Construction*, 13(2), 203-207.
- Wu, J., Gong, X., & Liu, Y. (2022). Research on the influence mechanism of employees' innovation behavior in the context of digital transformation. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-16.
- Wulandari, W. D. (2021). linking person job fit, person organization fit and organizational culture to employee performance in islamic banks: the mediating role of job motivation. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 1(2), 125-139.
- Ya, R. (2019). *Kurumsal sosyal sorumluluk algısının işe adanmışlık üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolü: Türkiye ve Kamboçya karşılaştırması* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yang, J. T. (2007). Knowledge sharing: Investigating appropriate leadership roles and collaborative culture. *Tourism Management*, 28(2), 530-543.
- Yaşar, N. (2009). *The relationship between perceived sufficiency of HRM practices, person-organization fit, person-job fit and anxiety* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcı, U. (2018). *Kişİ iş uyumu ile proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın akademik personel performansı üzerine etkisi: Bartın Üniversitesi örneğİ* [Yüksek Lisans Tezi]. Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcı, U., & Esen, Ş. (2018, 12th-14th September). *Kişİ iş uyumu ile proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın akademik personel performansı üzerine etkisi: bartın üniversitesi örneğİ*, International Business and Organization Research Conference, Karabuk, Türkiye.
- Yazıcı, Y. (2024). *İçsel pazarlama uygulamalarının kişİ örgüt uyumuna etkisinde çalışanların adalet algısının aracı, iç girişimcilik özelliğinin düzenleyici rolü:*

- Telekomünikasyon sektöründe bir uygulama* [Doktora Tezi]. Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yetim, F. (2019). *Kiş-i-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, K. (2021). *Kiş-i-örgüt uyumu ve örgütsel sosyalizasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kütahya ilinde bir işletme örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, S. (2021). *SmartPLS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: Reflektif ve Formatif Yapılar* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2022). *The identification and prioritization of logistic digital transformation barriers: a new integrated delphi-swara method*. Dokuz Eylül University Graduate School of Social Sciences, İzmir.
- Yılmaz, H. (2016). *Kiş-i-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of business ethics*, 116, 441-455.
- Yrle, A. C., Hartman, S. J., & Jr, W. P. G. (2003). Examining communication style and leader-member exchange: Considerations and concerns for managers. *International Journal of Management*, 20(1), 92.
- Yu, K. Y. T., & Cable, D. M. (2012). Recruitment and competitive advantage: A brand equity perspective. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, 1, 197-220.
- Yuan, F., & 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.
- Zack, M. H. (1999). Managing codified knowledge. *Sloan Management Review*, 40(4), 45-58.
- Zahra, S. A., & Pearce, J. A. (1994). Corporate entrepreneurship in smaller firms: the role of environment, strategy and organization. *Entrepreneurship, Innovation and Change*, 3(1), 31-44.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.

- Zhao, X., Sun, X., Zhao, L., & Xing, Y. (2022). Can the digital transformation of manufacturing enterprises promote enterprise innovation?. *Business Process Management Journal*, 28(4), 960-982.
- Zhou, S. (2024). Study of the relationship between person–organization fit and innovation behavior: mediating effect of workplace spirituality and moderating effect of inclusive leadership. *The EUrASEANs: Journal on Global Socio-economic Dynamics*, 2(45), 566-579.
- Zhu, J., Zhang, B., Xie, M., & Cao, Q. (2022). Digital leadership and employee creativity: The role of employee job crafting and person-organization fit. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12.
- Zinder, E. & Yunatova, I. (2016, 22-24 June). *Synergy for digital transformation: person's multiple roles and subject domains integration*. Digital Transformation and Global Society: First International Conference, *Revised Selected Papers 1* (pp. 155-168). Springer International Publishing, Russia.
- Zins, C. (2007). Conceptual approaches for defining data, information, and knowledge. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 58(4), 479-493.
- Zontek, Z. (2016). The Role of Human Resources in Enhancing Innovation in Tourism Enterprises. *Managing Global Transitions*, 14(1), 55–73.

EKLER

Ek 1: Etik Kurul Kararı

T.C. KAHRAMANMARAŞ İSTİKLAL ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KURUL KARARI										
Toplantı Tarihi : 22.11.2023 Toplantı Sayısı : 2023/06										
Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 22.11.2023 tarihinde saat 13:00'da aşağıda imzaları bulunan kurul üyelerinin katılımıyla Kurul Başkanı Prof. Dr. Burcu ERŞAHAN başkanlığında toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararlar alınmıştır. GÜNDEM 2: Üniversitemiz İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'nın 22.11.2023 tarih ve 24319 sayılı yazısına istinaden Prof. Dr. İsmail BAKAN'ın sorumlu olduğu "<i>Kişİ-İş Uyumu ve Kişİ-Örgüt Uyumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımı ve Dijital Dönüşümün Aracı Rolü: Türkiye'de Bilişim Sektörü Üzerine Bir Araştırma</i>" isimli araştırmasının etik olarak uygunluğu; KARAR 2: Kurulumuza sunulan Prof. Dr. İsmail BAKAN tarafından yapılması planlanan "<i>Kişİ-İş Uyumu ve Kişİ-Örgüt Uyumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımı ve Dijital Dönüşümün Aracı Rolü: Türkiye'de Bilişim Sektörü Üzerine Bir Araştırma</i>" isimli araştırmanın (anket vb. ölçek kullanılan çalışmalarda ve diğer akademik unsurlarda bu ölçeğin ve akademik unsurun kullanılması izne tabi ise, bu iznin alınmasının araştırmacı sorumluluğunda olmak kaydıyla) etik kurallarına uygun olduğuna; Toplantıya katılan üyelerimizin oy birliğiyle karar verilmiştir.										
Prof. Dr. Burcu ERŞAHAN	Başkan	Uygun								
Doç. Dr. Melike SOMUNCU	Başkan Yardımcısı	Uygun								
Doç. Dr. Yasin DEMİR	Üye	Uygun								
Doç. Dr. Handan ÖZLÜ TORUN	Üye	Uygun								
Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ali KOŞAN	Üye	Uygun								
Dr. Öğr. Üyesi Meryem GEÇİMLİ	Üye	Uygun								
Dr. Öğr. Üyesi Pınar HARMANCI	Üye	Uygun								
BAŞKAN Prof. Dr. Burcu ERŞAHAN <table><tr><td>ÜYE</td><td>ÜYE</td></tr><tr><td>Dr. Öğr. Üyesi Pınar HARMANCI</td><td>Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ali KOŞAN</td></tr><tr><td>ÜYE</td><td>ÜYE</td></tr><tr><td>Dr. Öğr. Üyesi Meryem GEÇİMLİ</td><td>Doç. Dr. Yasin DEMİR</td></tr></table>			ÜYE	ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Pınar HARMANCI	Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ali KOŞAN	ÜYE	ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Meryem GEÇİMLİ	Doç. Dr. Yasin DEMİR
ÜYE	ÜYE									
Dr. Öğr. Üyesi Pınar HARMANCI	Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ali KOŞAN									
ÜYE	ÜYE									
Dr. Öğr. Üyesi Meryem GEÇİMLİ	Doç. Dr. Yasin DEMİR									
Adres: Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi Rektörlüğü, İsmetpaşa Mah. Emniyet Cad. Bahçelievler Yerleşkesi 46100 Dulkadiroğlu/Kahramanmaraş Telefon: 03444001000 Kep Adresi : istiklahuni@hs01.kep.tr Elektronik Ağ: http://www.istiklal.edu.tr Bilgi İçin: Leyla ÇELİK Bilgisayar İşletmeni Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Belge Doğrulama Kodu : F0PO-VK6A-83RD Belge Doğrulama Adresi : https://turkiye.gov.tr/kahramanmaras-istiklal-uni-ebys										

ÜYE
Doç.Dr. Handan ÖZLÜ TORUN

ÜYE
Doç.Dr. Melike SOMUNCU

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : F0PO-VK6A-83RD Belge Doğrulama Adresi : <https://turkiye.gov.tr/kahramanmaras-istiklal-umi-ebys>

Ek 2: Anket Formu



Sayın Katılımcı,

Bu ankette, Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Yenilikçi İş Davranışı, Bilgi Paylaşımı ve Dijital Dönüşüme ilişkin kavramlarla ilgili sorular yer almaktadır. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup üçüncü şahıslarla asla paylaşılmayacaktır.

Anket sorularının doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı bu çalışmaya ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. İsmail BAKAN

Öğr. Gör. Hamran AMIRLI

1) Cinsiyetiniz: (a) Erkek (b) Kadın

2) Yaşınız:

3) Mesleki Deneyiminiz: (a) 1 yıldan az (b) 1-5 (c) 6-10 (d) 11-15 (e) 16-20 (f) 20 yıl ve üstü

3) Eğitim Düzeyiniz: (a) Lisans Öncesi (b) Lisans (c) Lisansüstü

4) Şu an çalıştığınız kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?: (a) 1 yıldan az (b) 1-5 (c) 6-10 (d) 11-15 (e) 16-20 (f) 20 yıl ve üstü

5) Çalıştığınız Departman / Birim.....

6) Firmanızın Bulunduğu İl

Kişi-Örgüt Uyumu		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Lütfen bu bölümdeki ifadelerle ne ölçüde katılıp katılmadığınızı “X” işareti ile belirtiniz.						
1. Kişisel değerlerimin çalıştığım işletmeyle iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.		1	2	3	4	5
2. Çalıştığım işletmenin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.		1	2	3	4	5
3. Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur.		1	2	3	4	5
4. Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.		1	2	3	4	5

Kişi-İş Uyumu	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Lütfen bu bölümdeki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı “X” işareti ile belirtiniz.					
1. Şu anki işim beni tam anlamıyla yansıtıyor.	1	2	3	4	5
2. Bu iş tam olarak benim yapmak istediğim iştir.	1	2	3	4	5
3. Bu işin her anlamda (işî tümüyle göz önüne aldığımda) bana uygun olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işin benim için doğru bir iş olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu işte amaçlarımın ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.	1	2	3	4	5
6. Şu anki mevcut işim beni motive ediyor.	1	2	3	4	5
7. Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin mevcut işime uygun olduğu kanaatindeyim.					
8. Bana çok daha uygun olan başka işlerin olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
9. Şu anki mevcut işimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.					

Bilgi Paylaşımı	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Lütfen bu bölümdeki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı “X” işareti ile belirtiniz.					
1. İş arkadaşlarımın iş ile ilgili bilgilerinden tam olarak haberdar olmak isterim.	1	2	3	4	5
2. İş ile ilgili konularda kesin (net, güvenilir) bilgiye ihtiyaç duyduğumda, iş arkadaşlarıma sorarım.	1	2	3	4	5
3. Üzerinde çalıştığım konu hakkında (ne üzerine çalışırsam) bu işletmedeki iş arkadaşlarıma düzenli bilgi veririm.	1	2	3	4	5
4. İş ile ilgili yeni bir şey öğrendiğimde, iş arkadaşlarımda da öğrenmesini sağlarım.	1	2	3	4	5
5. İş ile ilgili edindiğim bilgileri iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
6. İş ile ilgili özel beceri edinmek istediğimde, iş arkadaşlarıma kendi becerileri hakkında sorular sorarım.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım konulara ilişkin iş arkadaşlarımda ilgi ve alakaları o konunun önemli görüldüğü düşüncesini bende oluşturur.	1	2	3	4	5
8. Konusunda iyi olan iş arkadaşlarıma o konuyu öğrenmek adına sorular sorarım.	1	2	3	4	5

Dijital Dönüşüm	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katıyorum	Kesinlikle Katıyorum
Lütfen bu bölümdeki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı “X” işareti ile belirtiniz.					
1. İşletmemiz yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.	1	2	3	4	5
2. İşletmenin değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir.	1	2	3	4	5
3. İşletmemizde dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.	1	2	3	4	5
4. İşletmemiz dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir.	1	2	3	4	5
5. İşletmemizin yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.	1	2	3	4	5
6. İşletmemiz dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.	1	2	3	4	5
7. İşletmemiz daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgiden yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	1	2	3	4	5
8. İşletmemiz, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	1	2	3	4	5
9. İşletmemiz temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.	1	2	3	4	5
10. İşletmemiz değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır.	1	2	3	4	5
11. İşletmemiz yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.	1	2	3	4	5
12. İşletmemiz doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	1	2	3	4	5

Yenilikçi İş Davranışı	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
BU KURUMDA ÇALIŞANLAR					
1. Rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem verirler.	1	2	3	4	5
2. Kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorarlara.	1	2	3	4	5
3. Problemler için orijinal çözümler üretirler.	1	2	3	4	5
4. İşlerini yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikleri ve araçları için araştırma yaparlar.	1	2	3	4	5
5. Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar/geliştirirler.	1	2	3	4	5
6. Kurumda etkili olan kişileri yenilikçi fikir geliştirme konusunda cesaretlendirirler.	1	2	3	4	5
7. Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler.	1	2	3	4	5
8. Sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri işyerinde uygulamaya çalışırlar.	1	2	3	4	5
9. Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.	1	2	3	4	5
10. Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.	1	2	3	4	5