



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**TAKIM UYUMUNUN İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMININ ARACILIK ROLÜ:
TEKNOPARK FİRMA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Merve AYBEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU

TOKAT-2024

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU danışmanlığında hazırlamış olduğum “Takım Uyumunun İnovatif İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü: Teknopark Firma Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

08/12/2023

Merve AYBEK



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez sürem boyunca benden yardımlarını esirgemeyerek, kıymetli bilgileri ve deneyimleriyle beni yönlendiren danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU'ya şahsıma yapmış olduğu katkılarından ötürü yürekten teşekkür ederek, saygılar sunarım. Her alanda olduğu gibi tezin yazım sürecinde de desteğini esirgemeyen ve beni yalnız bırakmayan kıymetli eşim Uğur AYBEK'e ve aileme sonsuz şükranlarımı ve sevgilerimi sunarım.



ÖZET
TAKIM UYUMUNUN İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMININ ARACILIK ROLÜ: TEKNOPARK
FİRMA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

AYBEK, Merve

Yüksek Lisans, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU

Şubat 2024, xii + 129 sayfa

Bu çalışma, takım uyumunun inovatif iş davranışlarını nasıl etkilediğini anlamak için bir analiz sunmaktadır. Takım uyumu, takım üyeleri arasındaki uyum ve iş birliği yoluyla inovatif düşünme ve risk alma gibi davranışları teşvik edebilir. Bilgi paylaşımı, takımlardaki üyeler arasındaki iletişimi ve iş birliğini güçlendiren kritik bir faktördür. Çalışmada, bilgi paylaşımının takım uyumu ve inovatif iş davranışları arasındaki ilişkide önemli bir aracı rolü oynadığı araştırılmıştır. Bu araştırma, takım uyumu, bilgi paylaşımı ve inovasyon arasındaki bağlantıyı özellikle teknoparklar perspektifinden incelemektedir. Teknoparklar, işletmelerin, araştırma kurumlarının ve girişimcilerin inovatif çözümler geliştirmek üzere bir araya geldiği ve teknolojik ilerlemelerin kararlı bir şekilde desteklendiği alanlardır. Bu bağlamda teknoparklar, takım uyumunun ve bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisini güçlendirebilecek bir ortam sağlamaktadır. Bu akademik çalışma, takım uyumu, bilgi paylaşımı ve takımlardaki inovatif iş davranışları arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına önemli bir katkı sağlayacaktır. Çalışmanın sonuçları, hem üniversite ve iş çevrelerinin iş birliğini artırmaya hem de inovasyonu teşvik etmeye yönelik faydalı olabilecek değerli bilgiler sunmaktadır.

Çalışma kapsamında Tokat Teknopark firmalarında anket çalışması yapılmış ve sonuçları incelenmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Sonuçların literatürdeki çalışmalar ile örtüştüğü ve takım uyumunun ve bilgi paylaşımının inovatif iş davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Takım Uyum, İnovatif İş Davranışı, Bilgi Paylaşımı, Teknopark

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING IN THE EFFECT OF TEAM COHESION ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: A STUDY ON TECHNOPARK COMPANY EMPLOYEES

AYBEK, Merve

Master's Thesis, Business Administration Scientific

Advisor: Dr. Lecturer Ahmet MUMCU

February 2024, xii + 129 pages

This study provides a comprehensive analysis to understand how team cohesion influences innovative work behaviors. Team cohesion can promote behaviors such as innovative thinking and risk-taking through cohesion and collaboration among team members. Knowledge sharing is a critical factor that strengthens communication and collaboration among members in teams. The study emphasized that knowledge sharing plays an important mediating role in the relationship between team cohesion and innovative work behaviors. This research examines the link between team cohesion, knowledge sharing and innovation, particularly from the perspective of technoparks. Technoparks are spaces where businesses, research institutions and entrepreneurs come together to develop innovative solutions and where technological advances are decisively supported. In this context, technoparks provide an environment that can strengthen the impact of team cohesion and knowledge sharing on innovative work behavior. This academic study will make an important contribution to understanding the relationships between team cohesion, knowledge sharing and innovative work behaviors in teams. The results of the study provide valuable insights that can be useful for both enhancing university and business collaboration and promoting innovation.

Within the scope of the study, a survey was conducted in Tokat Technopark companies and the results were analyzed. Structural equation modeling was used to test the research hypotheses. The results are in line with the studies in the literature and it is determined that team cohesion and knowledge sharing positively affect innovative work behavior.

Key Words: Team Cohesion, Innovative Work Behavior, Knowledge Sharing, Technopark

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa.</u>
ETİK SÖZLEŞME.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	1
TABLolar LİSTESİ.....	4
ŞEKİLLER LİSTESİ	5
KISALTMALAR.....	6
GİRİŞ	7
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	11
1.1. TAKIM UYUMU.....	11
1.1.1. Örgütlerde Takımların Oluşturulmasına İlişkin Nedenler	11
1.1.2. Takım Uyumı Kavramı ve Sonuçları.....	12
1.1.3. Uyumlu Takımların Temel Özellikleri ve Stratejileri.....	15
1.1.4. Etkili Takım Liderinin Temel Nitelikleri.....	17
1.2. İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI.....	19
1.2.1. İnovasyon Kavramı	19
1.2.2. İnovatif İş Davranışı Kavramı	20
1.2.3. İnovatif İş Davranışı Süreci ve Aşamaları.....	22
1.2.4. İnovatif İş Davranışının Nedenleri	24
1.2.5. İnovatif İş Davranışının İşletmeler İçin Önemi ve Sonuçları.....	26
1.3. BİLGİ PAYLAŞIMI.....	29
1.3.1. Bilgi Yönetimi	29
1.3.2. Bilgi Paylaşımı Kavramı ve Nedenleri.....	33
1.3.3. Bilgi Paylaşımının İşletmeler İçin Önemi ve Sonuçları	35
1.3.4. Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler	38
1.3.5. Bilgi Paylaşımının Kurumsallaşmaya Etkisi	40
1.3.6. Rekabet Avantajı Yaratmada Bilgi Paylaşımının Etkisi	42

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ.....	46
2.1. TAKIM UYUMU VE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİ	46
2.2. İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI VE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİ	48
2.3. TAKIM UYUMU VE İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI İLİŞKİSİ.....	51
2.4. TAKIM UYUMU, İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI VE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİ.....	54
BÖLÜM 3: TEKNOPARKLAR HAKKINDA GENEL BİLGİLER	59
3.1. TEKNOPARK KAVRAMI.....	59
3.1.1. Teknoparkların Faaliyetleri ve Amacı	60
3.1.2. Teknoparkların Tarihsel Gelişimi	61
3.2. TEKNOPARKLAR’IN BÖLGESEL KALKINMA VE İNOVASYON STRATEJİLERİNDEKİ ROLÜ	62
3.2.1. Bölgesel Kalkınma Kavramı	63
3.2.2. Teknoparklarda İnovasyon	65
BÖLÜM 4: TAKIM UYUMUNUN İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMININ ARACILIK ROLÜ.....	68
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	68
4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	69
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	69
4.3.1. Evren ve Örneklem.....	70
4.3.2. Veri Toplama Araçları.....	70
4.3.2.1. <i>Takım Uyum Ölçeği</i>	71
4.3.2.2. <i>İnovatif İş Davranışı Ölçeği</i>	71
4.3.2.3. <i>Bilgi Paylaşımı Ölçeği</i>	72
4.3.3. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik ve Geçerliliği.....	72
4.3.3.1. <i>Takım Uyum Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi</i> .	73
4.3.3.2. <i>İnovatif İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi</i>	75
4.3.3.3. <i>Bilgi Paylaşımı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi</i>	76
4.3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	78
4.3.5. Verilerin Analizi ve İşlem	79

4.3.6. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları	81
4.4. ARAŞTIRMA BULGULARI	81
4.4.1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri.....	81
4.4.2. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	82
4.4.3. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular.....	83
4.4.4. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesine Yönelik Bulgular	84
4.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler ve Bulgular	86
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	92
KAYNAKLAR.....	95
EKLER.....	132
ÖZGEÇMİŞ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4. 1: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler	72
Tablo 4. 2: Takım Uyumunu Doğrulamaya İlişkin İstatistiksel Veriler	74
Tablo 4. 3: Takım Uyumunu Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	75
Tablo 4. 4: İnovatif İş Davranışı Doğrulamaya İlişkin İstatistiksel Veriler	76
Tablo 4. 5: İnovatif İş Davranışı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonucu	76
Tablo 4. 6: Bilgi Paylaşımını Doğrulamaya İlişkin İstatistiksel Veriler	77
Tablo 4. 7: Bilgi Paylaşımını Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	78
Tablo 4. 8: Araştırma Verilerinin Normallik Testi	81
Tablo 4. 9: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler	82
Tablo 4. 10: Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlere ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	83
Tablo 4. 11: Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Analizi	84
Tablo 4. 12: Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesine Yönelik Bulgular	85
Tablo 4. 13: Takım Uyumunu ve İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modelinde Anlamlı Yollara Ait Regresyon Ağırlıkları	86
Tablo 4. 14: Takım Uyumunu Boyutları ile İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeline (İlk Model) Ait Uyum Değerleri	87
Tablo 4. 15: Takım Uyumunu ve İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modelinde Anlamlı Yollara Ait Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	87
Tablo 4. 16: Değişkenler Arası Anlamlı İlişkileri Gösteren Aracı Modele Ait Uyum Değerleri	88
Tablo 4. 17: Değişkenler Arası Anlamlı İlişkilere Ait Regresyon Ağırlıkları	89
Tablo 4. 18: Değişkenler Arası İlişkilere Ait Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler	89
Tablo 4. 19: Araştırma Hipotezlerine İlişkin Özet Sonuçlar	91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4. 1: Takım Uyumı Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Modeli	74
Şekil 4. 2: İnovatif İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Modeli ..	75
Şekil 4. 3: Bilgi Paylaşımı Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Modeli.....	77
Şekil 4. 4: Araştırmanın Ana Modeli.....	78
Şekil 4. 5: Detaylandırılmış Araştırma Modeli.....	79
Şekil 4. 6: Takım Uyumı Boyutları ile İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli	86
Şekil 4. 7: Takım Uyumı Boyutları ile İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Standardize Edilmiş Yapısal Eşitlik Modeli	87
Şekil 4. 8: Değişkenler Arası Anlamlı İlişkileri Gösteren Araştırma Modeli	88

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AMOS	Analysis of a Moment Structures
Ar-Ge	Araştırma Geliştirme
BP	Bilgi Paylaşımı
BT	Bilgi Toplama
BY	Bilgi Yardımı
CFI	Comparative Fit Index
CMIN	Minimum Discrepancy
CR	Critical Ratio
DF	Degree of Freedom
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GD	Görev Dayanışması
GFI	Goodness of Fit Index
IASP	International Association of Science Parks
IFI	Incremental Fit Index
İİD	İnovatif İş Davranışı
NFI	Normal Fit Index
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
RFI	Relative Fit Index
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
s.	Sayfa
SD	Sosyal Dayanışma
SPSS	Statistical Package for Social Science
TLI	Tucker-Lewis Index
UKSPA	The United Kingdom Science Parks Association
ve ark.	ve arkadaşları
vd.	ve diğerleri
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli

GİRİŞ

Her geçen gün küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte değişime duyulan gereksinim artarken, işletmeler arasında yaşanan yarış da gittikçe artmaktadır. Böylesine rekabetçi bir çevrede işletmelerin asıl gayesi varlıklarını devam ettirebilmeleri ve kalıcı bir büyümeyi gerçekleştirebilmeleridir. Söz konusu amaç, inovatif fikirlere ve inovatif iş davranışları sergileyen çalışanlara olan talebin artmasına sebebiyet vermektedir. Schumpeter (1934) iktisadi gelişmeyi, Drucker (1994) ise şirketlerin uzun dönemli başarısını inovasyona bağlamaktadır. Değişim gösteren ortam koşullarına uyum sağlama, üretkenlik, verimlilik ve sürdürülebilirlik gibi hususlara önemli katkı sağlayan inovasyon, uluslararası düzeydeki rekabet ortamında da uzun dönemde örgütsel başarının artmasını sağlayan bir öğedir. Çağımızda şirketler, çalışanların inovatif iş davranışları sonucunda süreçlerini geliştirerek ya da farklı ürünleri geliştirerek maliyetleri azaltabileceğini düşünmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010). Dolayısıyla işletmelerde inovatif iş davranışına sahip çalışanların bulunması zorunluluk teşkil etmektedir (Fitzgerald, Kruschwitz, Bonnet ve Welch, 2014).

İşletmelerin faaliyetlerine devam edebilmeleri için değer verdikleri bir başka kavram ise takım uyumudur. Takım uyumu, bir takım içindeki üyeler arasındaki birlik ve dayanışmanın derecesini ifade eder ve hem takım üyeleri arasındaki bağları ve ilişkileri yansıtan sosyal dayanışmayı, hem de takımın hedeflerine ulaşmaya yönelik ortak kararlılıkla ilgili olan görev dayanışmasını kapsar (Alrawi, 2008). Bu çalışmada, takım etkinliğini, performansını ve genel başarıyı etkilemede takım uyumunun önemini vurgulamıştır. Genel olarak takım uyumu, farklı alanlardaki takımlar içindeki etkileşimleri, ilişkileri ve sonuçları şekillendirmede önemli rol oynamaktadır.

Takım uyumu, organizasyonlar içindeki inovatif çalışmaları etkileyen kritik bir faktördür. Chang ve diğerleri (2014), yüksek bağlılığa sahip çalışma sistemlerinin çalışanların yaratıcılığını etkilediğini ve örgütsel uygulamalar, uyum ve yaratıcılık arasında potansiyel bir bağlantı olduğunu öne sürmektedir. Carless ve De Paola (2000), incelenen tüm değişkenler arasında görev bağlılığının en güçlü korelasyona sahip olduğunu bulmuş ve inovatif çalışmayı teşvik etmede göreve ilişkin bağlılığın önemini vurgulamıştır. Ayrıca Zijl ve arkadaşları (2023) çalışmalarında sosyal dayanışmanın inovatif çalışmaları yönlendirmede önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Rodríguez-Sánchez ve diğerleri (2016) takım uyumunun, özellikle yaratıcı faaliyetlere katılımı motive etmede takım performansı üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamıştır. Bu

alışmalar, takım uyumunun organizasyonlarda inovatif iş davranışlarını teşvik etmede, çalışanların yaratıcılığını, takım performansını ve karar alma süreçlerini etkilemede önemli bir rol oynadığı fikrini desteklemektedir.

Takımlar arasındaki uyumu destekleyen bir kavram olarak bilgi paylaşımı da işletmeler için kritiktir. Bilgi paylaşımı, organizasyonlar içerisinde bilgi, uzmanlık ve deneyimlerin değişimini ve yayılmasını içeren çok yönlü bir süreçtir (O’Neil ve Adya, 2007). Bilgi paylaşımı bilgi sağlayıcıları ve alıcıları arasındaki alışverişi kapsar. Ayrıca bilgi paylaşımı kurumsal bağımlılıklar arasında köprü kurmayı ve devam eden faaliyetleri desteklemeyi de içerir. Özetle, bilgi paylaşımı duygusal, organizasyonel ve kaliteyle ilgili faktörlerden etkilenen karmaşık ve etkileşimli bir süreçtir. Bilgi paylaşımının çok yönlü doğasını anlamak, kuruluşların bilgi paylaşımı uygulamalarını etkili bir şekilde teşvik etmesi ve bunlardan faydalanması açısından önemlidir (Spasiano ve diğerleri, 2021).

Bilgi paylaşımı, takım uyumu ve inovatif iş davranışlarına genel bir bakış sağlamak için bu kavramlar arasındaki karşılıklı ilişkileri dikkate almak önemlidir. Bilgi paylaşımı, takımlar içinde inovatif iş davranışlarının teşvik edilmesinde önemli bir rol oynar. Bilginin bireyler arasında ve diğer alt birimlere aktarılması ve yayılması sistematik olarak arzu edilen kurumsal sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Gupta, Iyer ve Aronson, 2000). Ayrıca, bilgi paylaşımı, örgütsel inovasyon ortamı, takım olarak karar verme, örgütsel değişim ve inovasyon performansı arasındaki pozitif ilişkiler, inovatif iş davranışlarının yönlendirilmesinde bilgi paylaşımının kritik rolünü vurgulamaktadır (Nissen, Evald ve Clarke, 2014).

Araştırmalar, bilgi paylaşımının teknoparklardaki takım uyumu ile inovatif iş davranışları arasındaki ilişkide çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Killingsworth, Xue ve Liu, 2016; Park, Lee H. ve Lee J., 2013; Wang, Tseng ve Yen, 2014). Killingsworth ve diğerleri (2016), kültür, güven ve bilgi sistemleri gibi organizasyonel faktörlerin bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediğini ve bunun da takım performansını artırdığını ifade etmiştir. Bu araştırma, takım odaklı düşünmenin bilgi paylaşımıyla birleştirildiğinde bireysel çalışanların inovatif iş davranışına yol açtığını gösteren Wang ve diğerleri (2014) tarafından da desteklenmektedir. Çok disiplinli takımlar, farklı bilgi ve bakış açılarına sahip üyeler arasındaki etkileşimi kolaylaştırarak, potansiyel olarak farklı anlayışların bir araya gelmesini sağlayarak ve inovatif iş davranışını teşvik ederek inovasyon için uygun bir ortam sağlar. Sonuç olarak bilgi paylaşımı, takım uyumu ve inovatif iş davranışları organizasyonel ortamlarda birbirine

bağlı unsurlardır. Bilgi paylaşımını, uyumlu takım dinamiklerini ve çok disiplinli etkileşimleri geliştirmek, takımlar içinde inovatif iş davranışlarını teşvik etmek için gereklidir (Park, Lee H. ve Lee J., 2013).

Teknoparklar, yeniliği teşvik etmede kilit oyuncular olarak ortaya çıkmış ve bilime dayalı endüstrilerin büyümesini teşvik etmede etkili olmuştur. Teknoparkların inovasyonu teşvik etmedeki başarısı, takım uyumu dinamiklerini ve inovatif iş davranışı üzerindeki etkisini göstermiştir (Tao ve Jiao, 2012). Bu bağlamda takım uyumu ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracılık rolü bu çalışmada araştırma konusu olmuştur. Araştırma konusu seçilirken literatürde takım uyumu, bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı konularının teknoparklar özelinde çok fazla ele alınmamış olması etkili olmuştur. Araştırma, teknoparklarda faaliyet gösteren takımlar içinde etkili bilgi paylaşım mekanizmalarına olan ihtiyacı vurgulayarak, bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır.

Çalışmanın amacı, bilgi paylaşımının takım uyumu ve inovatif iş davranışları arasındaki ilişkide nasıl bir aracı rolü olduğunu incelemektir. Çalışmanın amacına yönelik olarak araştırmanın teknoparklarda yapılması uygun görülmüştür. Bu kararın verilmesinde teknoparkların inovasyonun merkezi konumunda olması, teknoparklarda takım odaklı ve proje bazlı firmaların yer alıyor olması ve bu firmaların başarısında bilgi paylaşımının kritik bir rolünün olması etkili olmuştur. Çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılmış ve sonuçlar SPSS ve AMOS istatistiksel analiz programlarında incelenmiştir. Çalışmada ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri, T testi ve ANOVA testi SPSS paket programında yapılırken, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi AMOS programında yapılmıştır. Birinci bölümde takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı kavramları ve ikinci bölümde değişkenler arasındaki ilişkiler işlenmiştir. Üçüncü bölümde ise teknopark kavramına, teknoparkların faaliyetleri ve amaçlarına, teknoparklar ile bölgesel kalkınma ve inovasyon kavramlarının ilişkilerine yer verilmiştir. Son olarak dördüncü bölümde ise araştırmanın amacı, önemi ve yöntemine ve araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Takım uyumunun geliştirilmesi ve sürdürülmesi, inovatif iş davranışını besleyen bir ortamın teşvik edilmesinde temel unsurlar olarak kabul edilmektedir. Sonuç olarak, teknoparklarda takım uyumu, bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasındaki etkileşim

çok yönlü ve dinamik bir araştırma alanıdır (Liu C. ve Liu X, 2019). Bu çalışma bu çok yönlülük ve dinamiklik içerisinde ileride yapılacak çalışmalara ışık tutacaktır.



BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Takım uyumu kavramı, farklı disiplinlerde ve bağlamlarda, ayrıca akademik çalışmalarda çokça ele alınmış ve incelenmiştir (Becerikli, 2013, s.96-100; Demir, 2015, s.60; Ergün ve Eyisoy, 2019, s.1458; Fung, 2014; Van Vianen ve De Dreu, 2001, s.100-105). Bu disiplinler arası yaklaşım, takım uyumu kavramının çok yönlü ve çok boyutlu bir konu olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada, takım uyumu kavramının ne olduğuna ve takım uyumunu teşvik etmenin, ölçmenin ve yönetmenin işletmeler için önemine değinilmiştir.

1.1. TAKIM UYUMU

Uyumlu bir takım örgütsel verimliliği ve etkinliği, örgütte sürdürülebilir başarıyı ve rekabet avantajını desteklediği için işletmeler için oldukça önemlidir. Bu bölümde takım kavramı ve takımlar içindeki uyum anlatılmıştır.

1.1.1. Örgütlerde Takımların Oluşturulmasına İlişkin Nedenler

Örgütlerde takımların oluşturulmasının birçok nedeni vardır. Takımlar, örgütlerin hedeflerine ulaşmak için bir araya gelirler ve birlikte çalışırlar. Takımların örgütlerdeki performans ve verimliliğe olan etkisi, örgütlerin yönetsel politikalarında önemli bir yer tutmaktadır (Ergün ve Eyisoy, 2019, s.1458). Uyumlu bir ekiple yapılan takım çalışmaları, örgütsel verimliliği ve etkinliği artırırken, bu süreçte misyon ve vizyon kararlarının oluşturulmasında ve amaçların gerçekleştirilmesinde, kararlı, tatmin duygusuna sahip ve motive olmuş insan kaynağının varlığı bir zorunluluktur. Takım çalışması, motive olmuş insan kaynağının sinerjik etkisinden yararlanmanın bir aracı olarak görülmelidir (Demir, 2015, s.60).

Takımların oluşturulmasının nedenleri, örgütlerin yapısına, kültürüne ve hedeflerine bağlı olarak değişebilir ancak ortak amaç örgütün daha verimli ve etkili olmasına yardımcı olmaktır. Bu nedenle, birçok örgüt, takımların oluşturulmasına önem verir. Takımlar, örgütlerin işlevlerini yerine getirmek için birçok avantaj sağlar. Bunlar arasında, iş birliği, koordinasyon, yaratıcılık, yenilik, esneklik, öğrenme, motivasyon, performans ve daha fazlası yer alır. Takım çalışmalarındaki etkinlik düzeyi, toplam kalite yönetimi çalışmalarının temel dayanaklarından birini oluşturmaktadır. Takımlar, birbirini tamamlayıcı bir beceri kümesine katkıda bulunabilecek kişilerin istihdam edilmesiyle ya da doğru bir biçimde görevlendirilmesiyle oluşturulmalıdır. Takım çalışmalarının

etkinliği, takımın gösterdiği performansın, takım üyelerinin gösterdikleri toplam performanstan daha üstün olduğunu göstermektedir (Fung, 2014). Bu nedenle, örgütler takım oluşturmaının örgütsel performans ve verimliliğe olan etkisinin farkına varmış durumdadırlar.

Örgütsel esneklik sağlanarak, değişen iş çevresinin daha etkin yönetilmesi hedeflenmektedir. Takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri, örgütsel verimliliğin ve etkinliğin artırılmasında önemli bir rol oynar. Örgütsel yapılanma içinde bu denli yaşamsal öneme sahip olan takımların etkili bir liderlik anlayışıyla yönetilmesi gerekmektedir. Ortaya çıkan bu performans biçimini yönetmek ise geleneksel liderlik anlayışının dar kalıplarının dışına çıkmayı gerektirmektedir. Takımların etkili bir lider tarafından yönetilmesi, örgütlerin daha verimli ve etkili olmasına yardımcı olur (Becerikli, 2013, s.105-108).

1.1.2. Takım Uyumı Kavramı ve Sonuçları

Takım uyumu, akademik literatürde çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. Bu çalışmaların genel bulgusu, takım uyumunun işletme performansını olumlu yönde etkilediği yönündedir (Gully, Devine ve Whitney, 1995; LePine, Piccolo, Jackson, Mathieu ve Saul, 2008; Wolfe ve Box, 1988). Akademik anlamda takım uyumu bir grup veya takımın üyeleri arasındaki iş birliği, iletişim ve iş süreçlerinin uyumlu ve etkili bir şekilde çalışmasını ifade eden bir kavramdır. Takım uyumu duygusal uyum, görev uyumu, iletişimsel uyum ve rol uyumu gibi temel unsurları içerir (Van Vianen ve De Dreu, 2001, s.100-105).

Duygusal uyum takım üyeleri arasındaki kişisel ilişkilerin, arkadaşlıkların veya takım içi ilişkilerin olumlu ve sağlam olması durumunu ifade eder. Bu, takım üyelerinin birbirlerine güvenmeleri, saygı duymaları ve birlikte çalışmaktan keyif almaları anlamına gelir. Görev uyumu, takım üyelerinin belirlenmiş görevleri ve hedefleri başarıyla tamamlama konusundaki uyumlarını ifade eder. Takım üyeleri, işlerini etkili bir şekilde koordine ederler ve takımın ortak hedeflerine odaklanırlar. İletişimsel uyum, takım üyelerinin etkili bir iletişim kurmalarını içerir. İletişim uyumu, açık iletişim, dinleme becerileri ve görüşlerin özgürce ifade edilmesini kapsar. Rol uyumu ise, her takım üyesinin takımın belirli bir amacı veya rolü için gerekli olan görevleri ve sorumlulukları başarıyla yerine getirmesi durumunu ifade eder. Her takım üyesi, kendi rolünün bilincinde olmalı ve bu rolü etkili bir şekilde oynamalıdır (Van Vianen ve De Dreu, 2001, s.100-105).

Takım uyumunun, takımın etkinliği, iş memnuniyeti ve örgütsel başarısı üzerinde olumlu bir etki yarattığına birçok araştırmada yer verilmiştir (Banwo, Du ve Onokala, 2015, s.148; Beal, Cohen, Burke ve McLendon, 2003, s.993-995; Çiçek, Evcimen ve Biçer, 2018, s.762; Jamshed, Nazri ve Bakar, 2018, s.67; Jamshed ve Majeed, 2019, s.98; Liang, Shih, ve Chiang, 2015, s.3; Salas, Grossman, Hughes ve Coultas, 2015, s.372-373). Bu akademik araştırmalar, takım uyumunu geliştirmek ve yönetmek için çeşitli stratejileri ve uygulamaları incelemiştir. Takımlar, işletmelerde ve organizasyonlarda iş birliği ve verimlilik sağlamak amacıyla yaygın bir şekilde kullanılan bir yapıdır (Mathieu, Maynard, Rapp ve Gilson, 2008). Ancak, bir takımın başarılı olabilmesi için takım üyeleri arasında uyumun sağlanması önemlidir. Bu bölümde, takım uyumu kavramı ve takım uyumunun işletmeler üzerindeki sonuçları anlatılmıştır.

Takım uyumu, işletmelerin daha verimli çalışmasına, rekabet avantajı elde etmelerine ve çalışanların işlerinden daha fazla tatmin duymalarına yardımcı olmaktadır (Mumcu, 2021, s.463). Takım uyumu, bir takım içindeki üyeler arasındaki iş birliği, iletişim ve ilişkilerin etkili bir şekilde gelişmesini ifade eder. Bu uyum, takım üyelerinin birlikte çalışma süreçlerini kolaylaştırır, sorunları daha etkili bir şekilde çözmelerini sağlar ve takımın hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur. İyi bir takım uyumu, çalışanların iş memnuniyetini artırabilir, stresi azaltabilir ve işten kaynaklanan sorunları minimize edebilir (Jamshed ve Majeed, 2019, s.98). Ayrıca, takım uyumu yaratıcılığı teşvik eder, bu da organizasyonların rekabetçiliğini artırabilir. Organizasyonların iş süreçlerini iyileştirmelerine ve verimliliği artırmalarına yardımcı olan, iş birliğini teşvik eden ve artıran önemli bir kavramdır (Liang vd., 2015, s.3).

Takım çalışması, günümüz işletmelerinde giderek daha fazla önem kazanmaktadır. İşletmeler, karmaşık projeleri yönetmek, rekabetçi kalmak ve hızla değişen iş dünyasında ayakta kalmak için takım çalışmasına giderek daha fazla güvenmektedirler. Ancak, başarılı bir takımın oluşturulması ve sürdürülmesi, takım üyeleri arasında sağlam bir uyumun oluşturulmasını gerektirir. Takım uyumunun işletmeler için neden kritik bir öneme sahip olduğu ilgili başlıkta incelenecektir. Takım uyumu, takım üyeleri arasındaki sosyal bağları, güveni ve paylaşılan bağlılığı kapsar. Takım performansında kritik bir rol oynar ve örgütsel psikoloji ve takım dinamikleri alanlarında önemli akademik bir kavramdır (Salas, Sims ve Burke, 2005). Takımın etkinliğini, verimliliğini ve başarısını etkileyen önemli bir faktördür. Takım üyelerinin çatışmaları çözme, rolleri paylaşma ve karar verme gibi becerilerini geliştirmelerini

sağlarken (Kozlowski ve Ilgen, 2006) sadece takımın iç faktörlerle uyum sağlama kapasitesini artırmakla kalmaz, dış faktörlerle olan uyumunu da düzenler (Marks, Mathieu ve Zaccaro, 2001).

Dolayısıyla işletmelerde takım uyumunun ölçümü de kritik bir öneme sahiptir. İşletmeler, takım uyumunu teşvik etmek için uygun stratejiler geliştirmeli ve takım uyumunu sürekli olarak izlemelidir. Bu nedenle, takım uyumunu doğru bir şekilde değerlendirmek için çeşitli ölçüm araçları geliştirilmiştir. Bu araçlar, takım üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerini, iletişimlerini ve iş birliklerini değerlendirmeye yönelik sorular içerir. Ayrıca, takım üyelerinin duygusal zekâsı, iletişim becerileri ve çatışma yönetimi becerileri gibi özellikleri de değerlendiren ölçüm araçları kullanılmaktadır.

Takım uyumu, takımın ürettiği çıktının kalitesi, miktarı ve zamanlaması gibi ölçütlerle değerlendirilir (Campbell, 1990). Takımın amaçlarına uygun olarak çalışmasını sağlayan bir dizi girdi (örneğin takım üyelerinin yetkinlikleri, motivasyonları ve rolleri), süreç (örneğin takımın koordinasyonu, iletişimi ve çatışma yönetimi) ve çıktı (örneğin takımın ürünü, hizmeti veya kararı) arasındaki ilişkiyi yansıtır (McGrath ve Kravitz, 1982).

Uyumlu bir takım oluşturmak her kuruluşta başarı için gereklidir. Takım uyumu, ekip üyelerinin birlikte ne ölçüde etkili çalıştıklarını ve ortak hedeflere ulaşmaya ne ölçüde kararlı olduklarını ifade eder. Takım üyeleri uyumlu olduklarında birbirlerine güvenir ve saygı duyar, açık bir şekilde iletişim kurar ve sorunsuz bir şekilde iş birliği yaparlar. Bu ortak uyum ve sinerji, üretkenliğin, yaratıcılığın ve sorun çözme becerilerinin artmasına yol açar. Ayrıca takım uyumu, bireylerin desteklendiklerini ve motive olduklarını hissettikleri olumlu bir çalışma ortamını teşvik eder. Takım uyumunu geliştirmek için, net roller ve sorumluluklar belirlemek, açık ve dürüst iletişimi teşvik etmek ve takım üyeleri arasında aidiyet duygusunu geliştirmek önemlidir. İşletmeler, takım uyumuna öncelik vererek çalışanlarının tüm potansiyelini kullanabilir ve kayda değer sonuçlar elde edebilirler (Belbin, 2010).

Takım uyumunun işletmeler açısından önemi alan yazında çoğunlukla beş farklı açıdan ele alınmıştır (Belbin, 2010, s.102; Jehn, 1995, s.230; Tuckman, 1965, s.390).

- 1. İş Birliği ve Verimlilik:** Takım uyumu, takım üyeleri arasındaki iş birliğini artırır. İyi bir uyum, takım üyelerinin birbirleriyle daha etkili bir şekilde iletişim kurmalarını, görevleri daha verimli bir şekilde yerine getirmelerini ve birlikte

çalışmalarını sağlar. Bu, işletmelerin daha hızlı sonuçlar elde etmelerini ve iş süreçlerini daha verimli hale getirmelerini sağlar.

2. **İş Memnuniyeti ve Bağlılık:** Takım üyeleri arasındaki uyum, iş memnuniyetini artırır. Çalışanlar, birbirleriyle iyi ilişkiler geliştirdiklerinde işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Bu da işletmeler için çalışanların tutunması ve bağlılığını artırır, böylece işten ayrılma oranlarını düşürür.
3. **Çatışma Yönetimi:** Takım uyumu, takım içi çatışmaların yönetilmesine yardımcı olur. İyi bir uyum, olası çatışmaların önlenmesine veya daha etkili bir şekilde çözülmesine yardımcı olabilir. Bu da işletmelerin verimliliğini artırır ve zararlı çatışmalardan kaynaklanan kayıpları önler.
4. **Yaratıcılık ve İnovasyon:** Takım uyumu, yaratıcı düşünciyi teşvik eder. Takım üyeleri birbirlerine güvendiklerinde, yeni fikirlerin paylaşılması ve inovasyonun teşviki daha olası hale gelir. İşletmeler için bu, rekabet avantajı sağlama ve pazarlarda öne çıkma fırsatı yaratır.
5. **İşletme İmajı ve Müşteri Memnuniyeti:** İyi bir takım uyumu, işletmenin dış dünyaya olumlu bir imaj sunmasına yardımcı olabilir. Müşterilere, iş birliği içinde çalışan bir ekiple hizmet verildiği hissi verir. Bu, müşteri memnuniyetini artırır ve işletmenin müşteri sadakatini kazanmasına yardımcı olur.

1.1.3. Uyumlu Takımların Temel Özellikleri ve Stratejileri

Takım çalışması, birlikte çalışan kişilerin yeteneklerini birleştirerek ortak bir amaca ulaşmak için bir araya gelmesidir. Takım çalışmasının başarıya ulaşması için takımın uyum içinde olması gerekmektedir. Uyumlu takımların genelde önemli bazı nitelikleri mevcuttur. Bu nitelikler şunlardır (Becerikli, 2013, s.96-100):

1. **Katılımcı bir liderlik biçimi:** Takım lideri, takım üyelerinin fikirlerine açık olmalı ve onların katılımını teşvik etmelidir.
2. **Ortak bir sorumluluk:** Takım üyeleri, ortak hedefe ulaşmak için birbirlerine destek olmalı ve sorumluluklarını paylaşmalıdır. Her takım üyesi, kendi iş yükü ve eylemleri için sorumluluk almalıdır. Sorumluluk almak, takım üyelerinin iş birliği yapmasını, birbirlerine destek olmasını ve takımın başarısına katkıda bulunmasını sağlar.
3. **Ortak bir amaç:** Takım üyeleri, ortak bir hedefe ulaşmak için birlikte çalışmalıdır. Takım üyeleri, aynı yöne doğru koşarlarsa başarı sağlarlar. Bu yüzden, takımın ortak bir amaca yönelmesi ve bu amaç için çaba sarf etmesi

gerekir. Ortak hedefler, takım üyelerinin birbirlerine bağıllılığını artırır ve takımın başarısına odaklanmasını sağlar.

4. **Olumlu ve yüksek bir iletişim:** Takım üyeleri arasında açık ve etkili bir iletişim kurulmalıdır. Takım üyeleri arasında açık, dürüst ve etkili bir iletişim kurmak, takımın başarısı için hayati önem taşır. İletişim, takım üyelerinin birbirlerini anlamasını, fikirlerini paylaşmasını ve iş birliği yapmasını sağlar.
5. **Görev odaklı bir çalışma:** Takım üyeleri, ortak hedefe ulaşmak için görevlerine odaklanmalıdır.
6. **Geleceğe yönelik ve değişmeye açık bir potansiyel:** Takım üyeleri, gelecekteki değişikliklere uyum sağlayabilecek esneklikte olmalıdır.
7. **Yaratıcılık yeteneği:** Takım üyeleri, yaratıcı ve inovatif fikirler sunabilmelidir.
8. **Hızlı bir tepki biçimi:** Takım üyeleri, değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmelidir.
9. **Farklı görüşler:** Yüksek bir verim elde edebilmek için takımda mutlaka farklı seslerin yükselmesi gerekir. Farklı görüşlere sahip ve birbirinin görüşüne saygılı kişiler takımın hedefine kısa sürede ulaşmasını sağlar.
10. **Belirlenmiş kurallar:** Kurallar en başta ve açık olarak belirlenirse iletişim daha sağlıklı olur, karar verme süreçleri hızlanır. Kararların hangi yöntemle alınacağı takım üyeleri ile birlikte belirlenmelidir.
11. **Net iş rolleri:** Takım üyeleri arasında net iş rolleri belirlemek, takımın başarısı için önemlidir. Net iş rolleri, takım üyelerinin görevlerini ve sorumluluklarını anlamasını ve takımın başarısına katkıda bulunmasını sağlar.
12. **Güven:** Takım üyeleri arasında güven, takımın başarısı için kritik öneme sahiptir. Güven, takım üyelerinin birbirlerine güvenmesini, birbirlerine destek olmasını ve birbirlerine saygı duymasını sağlar.
13. **İyi problem çözme becerileri:** Takım üyeleri arasında iyi problem çözme becerileri geliştirmek, takımın başarısı için önemlidir. İyi problem çözme becerileri, takım üyelerinin zorluklarla başa çıkmasını, farklı bakış açılarından düşünmesini ve takımın başarısına katkıda bulunmasını sağlar.

Bu nitelikler, uyumlu takımların ortak özellikleri olarak kabul edilir. Uyumlu takımlar oluşturmak, işletmelerin en büyük hedeflerinden biridir. Uyumlu bir takım, açık, iki yönlü iletişim, güven, ortak hedefler, net iş rolleri ve her çatışmada iyi problem çözme yoluyla

işte mükemmellik için çabalayan bir ekiptir. Her takım üyesi kendi iş yükü ve eylemleri için sorumluluk alacaktır.

1.1.4. Etkili Takım Liderinin Temel Nitelikleri

Etkili bir takım lideri, ortak hedeflere ulaşma yolunda bir takıma liderlik etme başarısına katkıda bulunan bir dizi temel özelliğe sahiptir. Her şeyden önce, etkili iletişim becerileri çok önemlidir. Bir takım lideri vizyonunu, beklentilerini ve hedeflerini takım üyelerine net bir şekilde ifade edebilmeli ve herkesin aynı fikirde olmasını sağlamalıdır (Keller, 2017). Ayrıca, aktif dinleme becerileri de takım liderliğinde çok önemli bir rol oynar. Takım üyelerinin endişelerini, önerilerini ve geri bildirimlerini dikkatle dinleyen bir lider, güven ve açıklık ortamı yaratarak takım içinde iş birliğini ve yeniliği teşvik edebilir (Bachiochi, Rogelberg, O'Connor ve Elder, 2000). Ayrıca, bir takım lideri bireyleri en iyi performans göstermeleri için motive edebilmeli ve onlara ilham verebilmelidir. Bunu, yapıcı geri bildirim sağlayarak, başarıları fark edip kutlayarak ve kişisel ve mesleki gelişimi besleyen olumlu bir çalışma kültürü yaratarak başarılabilir. Etkili problem çözme ve karar verme becerileri bir takım lideri için hayati önem taşır. Karmaşık durumları analiz edebilmeli, birden fazla perspektifi göz önünde bulundurabilmeli ve takımın ve işletmenin çıkarlarına en iyi şekilde hizmet edecek bilinçli kararlar verebilmelidir (Alegbeleye ve Kaufman, 2022).

Son olarak, başarılı bir takım lideri örnek olarak liderlik etmenin önemini anlamalıdır. Dürüstlük, hesap verebilirlik ve etik davranış sergileyerek takımın takip etmesi gereken standartları belirlemelidir. Sonuç olarak, etkili bir takım lideri etkili iletişim, aktif dinleme, motivasyon, sorun çözme ve örnek olarak liderlik etme gibi nitelikleri bünyesinde barındırır ve bu sayede takımını başarıya doğru yönlendirebilir (Barczak, 1996).

Etkili takım liderleri, hesap verebilirlik, otorite, tutku, bağlılık ve açık iletişim becerisi gibi bir dizi kilit özelliğe sahiptir (Bachiochi vd., 2000). Ayrıca duygusal zeka, bilgelik, zamanlama ve engelleri aşma becerisi gösterirler ve takımlarına ilham verebilir, onları cesaretlendirebilir ve geliştirebilirler. Ayrıca, süreç odaklı olup, takım düzeyinde ve genel geri bildirim sağlarlar ve yüksek düzeyde üstbilişsel beceri, bilişsel karmaşıklık ve belirsizliğe tolerans göstererek uyum sağlayabilirler (Marks vd., 2001).

Etkili bir takım liderinin temel özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

1. **Dönüşümcü Liderlik:** Etkili takım liderleri sıklıkla, takım üyelerini tam potansiyellerine ulaşmaları için ilham vermeyi ve motive etmeyi içeren dönüşümsel liderlik nitelikleri sergilerler. Bu liderlik tarzının, etkinlik, performans, takım güveni ve takım gücü dahil olmak üzere üstün takım performansı sonuçlarını tetiklediği tespit edilmiştir (Alegbeleye ve Kaufman, 2022).
2. **Paylaşılan Liderlik:** Liderlik sorumluluklarının takım üyeleri arasında dağıtıldığı paylaşılan liderlik, takım etkinliğinin önemli bir belirleyicisi olarak belirlenmiştir. Takım performansının hem miktarını hem de kalitesini arttırdığına birçok çalışmada yer verilmiştir. Bu durum takım işleyişini optimize etmedeki önemini göstermektedir (Müller, Pintor ve Wegge, 2018).
3. **Pozitif Enerji Verici ve Psikolojik Sermaye:** Etkili liderler, takım üyelerine pozitif enerji verir ve pozitif psikolojik sermayeyi aktarır. Bir liderin pozitif psikolojik sermayeyi aktarmadaki takım içi tutarlılığının ve pozitif enerji vermedeki kararlılığının takım üyeleri tarafından daha iyi sonuçlar elde etme ve toplamda takım başarısına yol açtığı bulunmuştur (Rego ve diğerleri, 2017).
4. **Etkili İletişim ve Açıklık:** Etkili iletişim, açıklık ve teşvik gibi özellikler, etkili takım liderliği için çok önemlidir. Bu nitelikler takım içinde güven ve moral oluşturmaya katkıda bulunur ve sonuçta ekibin etkinliğini artırır (Coetzee ve Henning, 2019).
5. **Uzmanlık ve Yetkinlik:** Belirli bağlamlarda, ilgili alanda iyi bir geçmişe ve uzmanlığa sahip olmak, etkili takım liderliği için temel bir özellik olarak belirlenmiştir. Bu uzmanlık ve yetkinlik liderin güvenilirliğine ve etkinliğine katkıda bulunur (George ve diğerleri, 2020). Uzmanlık ve yetkinlik sürekli bireysel gelişimi teşvik eder ve takım etkinliğine katkıda bulunur (Dionne, Yammarino, Atwater ve Spangler, 2004).
6. **Güven ve Sakinlik:** Etkili liderler genellikle kendinden emin ve özellikle yüksek baskı durumlarında sakin kalabilen kişiler olarak tanımlanır. Bu nitelikler, özellikle risk yönetimi gibi kritik senaryolarda liderin takım üyeleri arasında güven uyandırma becerisine katkıda bulunur (Sethuraman ve diğerleri, 2021).
7. **İşbirlikçi Zihniyet:** İşbirlikçi zihniyet duygusuna sahip liderler, etkili takım liderleri olarak tanımlanmıştır. Bu nitelikler, uyumlu ve güvenilir bir takım ortamının geliştirilmesine katkıda bulunur (Louwagie, Ness, O’Laughlin, Fisher ve Halasy, 2022).

Özetle, etkili takım liderleri, dönüşümsel liderlik nitelikleri, paylaşılan liderlik yetenekleri, pozitif enerji verme, etkili iletişim, uzmanlık ve yetkinlik, güven ve işbirlikçi bir zihniyet dahil olmak üzere çok çeşitli nitelikler sergiler. Bu nitelikler toplu olarak uyumlu, motive ve yüksek performanslı bir takım oluşturmaya katkıda bulunur.

Etkili takım liderlerinin temel özellikleri arasında vizyon ve netlik, güçlü iletişim becerileri, duygusal zekâ, kararlılık, hesap verebilirlik, uyarlanabilirlik ve öğrenme zihniyeti, yetkilendirme ve delege etme yeteneği, dürüstlük ve özgünlük, esneklik ve azim ile ilham verme ve motive etme yetenekleri de yer alır.

1.2. İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI

Bu bölümde, inovatif iş davranışının ne olduğuna, alan yazındaki yerine, belirleyicilerine ve inovatif iş davranışını etkileyen faktörlere, aşamalarına ve işletmeler için önemine değinilmiştir.

1.2.1. İnovasyon Kavramı

İnovasyon, yeni fikirlerin, ürünlerin, hizmetlerin veya iş süreçlerinin yaratılması, geliştirilmesi ve uygulanması sürecini ifade eder. İşletmelerin veya bireylerin mevcut durumu iyileştirmek amacıyla yaratıcı düşünciyi kullanmalarını içerir (Goswami ve Mathew, 2005, s.372). İnovasyon, yeni bir ürünün tasarlanması, bir iş sürecinin yeniden yapılandırılması veya yeni bir hizmetin sunulması gibi farklı biçimlerde gerçekleşebilir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010, s.308). İnovasyon, daha genel anlamda yeni bir yaklaşımın veya daha etkili bir çözümün keşfedilmesini ve uygulanmasını konu alan faaliyetler bütünüdür. İnovasyonun temel amaçları, rekabet avantajı elde etmek, iş verimliliğini artırmak, yeni pazarlar keşfetmek veya mevcut pazarlarda daha fazla pay elde etmek olarak sayılabilir (Žižlavský, 2013, s.2).

Akademik bağlamda inovasyon, yenilikçilik, yaratıcılık ve değişim ile ilgili çok yönlü bir uygulama olarak ele alınır. İnovasyonun akademik tanımı, genellikle disiplinlere ve kullanılan metotlara bağlı olarak değişebilir, ancak genel olarak yenilikçilik, değişim, strateji, teknoloji ve bilim, toplum ve ekonomi ve toplum ve öğrenme temel bileşenlerini içerir (Baregheh, Rowley ve Sambrook, 2009, s.1325-1326).

İnovasyon, bir işletmenin sürdürülebilir başarı elde etmesini destekleyen ve çeşitli sektörlerde ve alanlarda önem arz eden bir faktördür (McDaniel, 2000, s.281). Modern iş dünyasında ve toplumun genelinde giderek daha fazla önem kazanan bu kavramın daha fazla incelenmesi ve teşvik edilmesi, işletmelerin ve toplumun geleceğini olumlu bir şekilde etkileyebilir (Katz, Du Preez ve Schutte, 2010, s.68).

Teknoparklar, inovasyonun teşvik edildiği ve geliştirildiği yerlerdir (Bologni, 2008, s.7). İşletmelere inovasyon sürecini destekleyen altyapıyı, kaynakları ve çevreyi sunarlar. Teknoparkların sağladığı imkanlar arasında Ar-Ge ve tasarım merkezleri, üniversiteler ve sanayi iş birlikleri, kuluçka merkezleri, teknoloji transfer ofisleri, firma iş birlikleri gibi önemli unsurlar bulunur (Bellavista ve Sanz, 2009, s.501). Ayrıca, Teknoparklar aracılığıyla sektörel yenilik sistemleri ve bölgesel yenilik sistemleri oluşturularak inovasyon ekosistemi güçlendirilir (Zhu ve Tann, 2005, s.378; Khayatian, 2021).

Sonuç olarak, inovasyon, yerel kalkınma, üretimde sürdürülebilir başarı, istihdam yaratılması ile bölgesel ekonomik kalkınma gibi konularda katkı sağlar. İnovasyona değer veren işletmeler, önce sektörel yenilik sistemlerine ayak uydurmayı ve ardından bu sistemler ile bölgesel yenilik sistemlerine katılmayı başarırlar (Boucher, Conway ve Meer, 2003).

1.2.2. İnovatif İş Davranışı Kavramı

İnovasyonun henüz herkes tarafından kabul edilen bir tanımının olmadığı bilinmektedir (Amabile, 1997; Cummings ve Oldham, 1997). West ve Farr (1990) inovasyonu, kişiye, ekibe, organizasyona veya daha geniş bir kesime kayda değer derecede yarar getirecek nitelikte dizayn edilmiş, uygulamaya konulan yeni fikirlerin, ürünlerin veya süreçlerin (bir kişi, ekip veya organizasyon bünyesinde) bilinçli bir yaklaşımla uygulanması faaliyeti olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte inovasyon hem inovasyonu yapanlar hem de inovasyondan etkilenen kesim arasında karşılıklı ilişki söz konusu olmasından dolayı sosyal bir kavram olarak ele alınmaktadır (Jain, 2010). İnovatif iş davranışı konusundaki araştırmalar, inovatif iş davranışının birden fazla safhadan meydana gelen bir işlem olduğuna işaret etmektedir (Kanter, 1988; Wheelwright, 1994). Kanter'in (1988) geliştirdiği model, inovasyon sürecinin aşamalarında kişinin gerçekleştirdiği iş davranışlarını tanımlamaktadır. Bu model, inovatif iş davranışında yer alan ayrı görevleri fikir üretme ve inovasyonun itici güçlerinin harekete geçirilmesi; koalisyon oluşturma ve fikri gerçeğe dönüştürmek için gerekli gücün elde edilmesi; fikrin hayata geçirilmesi ve inovasyon üretimi, fikrin bir modele, ürüne, plana veya prototipe dönüştürülmesi ve ürünlerin ticarileştirilmesi, fikrin benimsenmesi olarak ana hatlarıyla belirtilmiştir. İnovasyonun henüz herkes tarafından kabul edilen bir tanımının olmadığı bilinmektedir.

İnovatif iş davranışı bir başka tanımda, bir kuruluş içindeki bireylerin iyileştirmeler, yeni fikirler ve çözümler ortaya koymak için gerçekleştirdikleri proaktif ve yaratıcı eylemler olarak ifade edilmiştir. Kalıpların dışında düşünmeyi ve inovatif girişimleri başarıyla uygulama becerilerini kapsar. Bu kavram, sürekli büyüme ve adaptasyonu teşvik ettiği için günümüzün hızlı tempolu ve rekabetçi iş ortamında oldukça değerlidir. İnovatif iş davranışında bulunmak, bireylerin yaratıcılık, sorun çözme becerileri, öz motivasyon ve hesaplanmış riskler alma isteği gibi beceri ve niteliklerin bir kombinasyonuna sahip olmalarını gerektirmektedir (Romero ve Martínez-Román, 2012).

İnovatif iş davranışı, yeni fikirlerin yaratılmasını ve bunların uygulanmasını içeren örgütsel başarının çok önemli bir yönüdür. Sürekli artan iyileştirmelerin gerekli olduğu bilgi yoğun hizmet kuruluşlarında özellikle önemlidir (Kheng, June ve Mahmood, 2013). Bu davranış, hem çalışanların yaratıcılığı ve motivasyonu gibi iç faktörlerden hem de çalışma ortamı ve koşulları gibi dış faktörlerden etkilenir. Umut, iyimserlik, yeterlilik ve dayanıklılığı kapsayan psikolojik sermaye, inovatif iş davranışının önemli bir belirleyicisi olarak tanımlanmıştır (Jain, 2010).

Kuruluşlar, işgücü içinde inovatif iş davranışını teşvik ederek ve besleyerek ilerlemeyi etkili bir şekilde sürdürebilir ve rekabet avantajını koruyabilir. İşletmeler, inovatif düşünceyi destekleyen ve ödüllendiren bir kültürü teşvik ederek çalışanlarının tüm potansiyelini kullanabilir ve dinamik iş dünyasında başarıya doğru ilerleyebilirler (Musneh ve Roslin, 2021).

İnovatif iş davranışı kavramı, iş rolleri, birimleri veya organizasyonları içerisinde yeni fikirlerin, süreçlerin ve prosedürlerin üretilmesine, uygulanmasına ve uygulanmasına katkıda bulunan bir dizi nitelik ve öncülleri kapsar. İnovatif iş davranışı örgütsel başarı ve performans için önemlidir ve çeşitli faktörlerden etkilenir. Bu nitelikler ve öncüller arasında dönüşümsel liderlik, paylaşılan liderlik, psikolojik sermaye, örgütsel özellikler, çalışma ortamı özellikleri, bireysel özellikler, yardımsever liderlik, sosyal kimlik, yönlendirici liderlik, işyerinde yetkilendirme ve takım halinde öğrenme davranışları yer almaktadır (Alfy ve Naithani, 2021; Supriyanto, Sujianto ve Ekowati, 2020). Bu öncüller, inovatif iş davranışını teşvik etmede ve organizasyonel yenilik ve performansa katkıda bulunmada önemli bir rol oynamaktadır.

Özetle inovatif iş davranışı, çeşitli öncüllerden etkilenen çok yönlü bir kavramdır. Organizasyonel yenilik ve performansta çok önemli bir rol oynar ve çalışmaları, çağdaş çalışma ortamlarındaki önemini yansıtacak şekilde çeşitli alanlara ve bağlamlara yayılır

(Phung, Hawryszkiewicz ve Chandran, 2019). Örgütsel başarının önemli bir itici gücü olan inovatif iş davranışına, alan yazında da çeşitli çalışmalarda yer verilmiştir. Kheng vd. (2013), inovatif iş davranışının hizmet konseptlerinde ve iş süreçlerinde iyileştirmelere katkıda bulunma rolünü vurgulamaktadır. Muchiri vd. (2019) ise inovatif iş davranışının öncüllerini araştırmakta ve dönüşümsel liderlik, lider-üye değişimi ve çalışanların adalet algılarını bu davranışla ilişkilendiren bir çerçeve önermektedir. Wissmann (2021), inovatif iş davranışının gelişen tanımını ve kültürel, toplumsal ve yönetsel eğilimlerle bağlantısını vurgulamaktadır. Scott ve Bruce (1994), liderlik, sorun çözme tarzı ve çalışma grubu ilişkilerinin inovasyon iklimine ilişkin algılar üzerindeki etkisinin altını çizen bir model sunarak bu içgörülerini bütünleştirmiş ve bunun da inovatif davranışı etkilediğini ortaya koymuştur.

İnovatif iş davranışı, çalışanların inovatif fikirler üreten, ortaya koyan ve uygulayan karmaşık bir davranıştır. Bu davranış, rekabet avantajını korumak ve kurumsal sürdürülebilirliği devam ettirmek için çalışanlara yetenekler sunar.

1.2.3. İnovatif İş Davranışı Süreci ve Aşamaları

İnovatif iş davranışı bir kuruluştaki çalışanların yeni fikirler, ürünler veya süreçler üretmeyi ve uygulamayı amaçlayan proaktif ve yaratıcı davranışlarını ifade eder. Smith'in, (2018) çalışmasına göre inovatif iş davranışı, çalışanların sorunları fark etmelerinden, yeni fikirler ve çözümler üretmelerinden, bu fikirleri desteklemelerinden ve destek oluşturmalarından başlayarak, örgütsel faydalar için fikirleri gerçekleştirmek üzere prototipler veya modeller üretmelerine kadar uzanan bir süreçtir. İnovatif iş davranışı sürecini ve aşamalarını anlamak, kuruluşların bir inovasyon kültürünü teşvik etmeleri ve pazardaki rekabet avantajlarını artırmaları için önemlidir. İnovatif iş davranışı süreci, her biri kuruluş içinde yenilikçi kültürü teşvik etme ve sürdürmede farklı bir rol oynayan çeşitli aşamalara ayrılabilir. Bu aşamalar arasında fikir üretme, fikir tanıtımı, fikir gerçekleştirme ve fikir uygulama yer almaktadır (Firdaus ve Sakinah, 2023).

İnovatif iş davranışı sürecindeki ilk aşama fikir üretimidir. Bu aşama, kuruluş içindeki belirli zorlukları veya fırsatları ele almak için yeni fikirlerin veya çözümlerin oluşturulmasını ve formüle edilmesini içerir. Çalışanlar, kuruma değer katma potansiyeline sahip yaratıcı ve orijinal kavramlar üretmek için beyin fırtınası, problem çözme ve deney yapma gibi faaliyetlerde bulunur. Daha sonra, fikir geliştirme aşaması, üretilen fikirlerin iletişimine ve savunuculuğuna odaklanır. Bu, fikirlerin ilgili paydaşlara sunulmasını, geri bildirim alınmasını ve uygulanması için destek toplanmasını içerir.

Etkili fikir tanıtımı, üretilen inovatif konseptler için kurumsal katılım ve desteğin kazanılmasında esastır. Fikir tanıtımının ardından, fikrin hayata geçirilmesi aşaması devreye girer. Bu aşamada kuruluşlar önerilen fikirlerin fizibilitesini ve uygulanabilirliğini değerlendirir. Bu, üretilen fikirlerin kurumsal bağlamda potansiyel etkisini ve uygulanabilirliğini belirlemek için kapsamlı değerlendirmeler, fayda-maliyet analizleri ve risk değerlendirmeleri yapılmasını içerir. Son olarak, fikir uygulama aşaması, seçilen fikirlerin kuruluşun süreçlerine, ürünlerine veya hizmetlerine fiilen entegre edilmesini işaret eder. Başarılı bir uygulama, inovatif fikirlerin etkili bir şekilde somut sonuçlara dönüştürülmesini sağlamak için dikkatli bir planlama, kaynak tahsisi ve liderlik desteği gerektirir. İnovatif iş davranışı sürecinin her zaman doğrusal olmadığını ve çeşitli aşamaların üst üste gelebileceğini veya aynı anda gerçekleşebileceğini belirtmek gerekir. Dahası, süreç çalışanların yaratıcılığı, örgüt kültürü, liderlik desteği ve kaynak mevcudiyeti gibi hem bireysel hem de örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Ferdinan ve Lindawati, 2021; Fiernaningsih, Herijanto ve Trivena, 2022; Nguyen, Tran, Doan ve Nguyen, 2020; Woods, Mustafa, Anderson ve Sayer, 2018).

Sonuç olarak, inovatif iş davranışı sürecini ve aşamalarını anlamak, kuruluşlarda bir yenilikçi kültürü teşvik etmek için önemlidir. Fikir üretimini kolaylaştırarak, yaratıcı kavramları teşvik ederek, potansiyellerini gerçekleştirerek ve inovatif fikirleri etkin bir şekilde uygulayarak kuruluşlar, günümüzün hızla gelişen iş dünyasında sürdürülebilir büyüme, rekabet gücü ve başarı sağlayabilir.

İnovatif iş davranışı, fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirmeyi içeren çok aşamalı bir süreçtir (Shanker, Bhanugopan, Van der Heijden ve Farrell, 2017; Soputan ve Sumual, 2022). Bu aşamalar dönüşümcü liderlik, öz liderlik becerileri ve bilgi paylaşımı gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Carmeli, Meitar ve Weisberg, 2006; Masood ve Afsar, 2017). Dönüşümcü liderliğin, hemşirelik personeli arasında inovatif iş davranışını etkilediği bulunmuştur (Afsar ve Masood, 2017). Buna ek olarak, öz liderlik becerileri, bireylerin kurumsal kullanım için prototipler veya modeller üreterek fikirlerini hayata geçirdikleri inovasyon sürecinin son aşamasında önemli bir rol oynamaktadır (Carmeli vd., 2006). Scott ve Bruce (1994) liderlik, problem çözme tarzı ve çalışma grubu ilişkilerini ve bunların inovasyon ikliminin algılanması üzerindeki etkilerini bütünleştiren bir model önermiştir. Kheng ve arkadaşları (2013), özellikle bilgi yoğun hizmet kuruluşlarında, bilgi çalışanlarının inovatif iş davranışına katkıda bulunmadaki rolünü vurgulamıştır. Monica ve Krishnaveni (2019) psikolojik güçlendirme, çalışan bağlılığı,

öz yeterlilik, bilgi paylaşımı, algılanan örgütsel destek, inovasyon iklimi, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, dönüşümcü liderlik ve amir-ast ilişkilerinin kalitesinin inovatif iş davranışını teşvik etmedeki önemini vurgulamıştır. Bu çalışmalar toplu olarak, inovatif iş davranışının çok yönlü doğasının ve geliştirilmesine yönelik kapsamlı bir yaklaşıma duyulan ihtiyacın altını çizmektedir. Proaktif davranış ve psikolojik güçlendirme, iş özellikleri tarafından yönetilen inovatif iş davranışı üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahiptir (Gultom, Suroso ve Gasjirin, 2022). İnovatif iklimin hem bireysel hem de örgütsel düzeydeki etkisinin yanı sıra cinsiyet ve çalışma kültürünün aracılık etkisinin de proje başarısında etkili olduğu tespit edilmiştir (Sarwar, Imran, Anjum ve Zahid, 2020). Ayrıca, bilgi paylaşımının inovatif iş davranışının çok aşamalı süreci üzerindeki etkisi araştırılmış ve fikir üretme, teşvik etme ve gerçekleştirmedeki önemi vurgulanmıştır (Carmeli vd., 2006).

Bulgular, inovatif iş davranışının çok yönlülüğünün ve kuruluşlarda başarılı bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunan çeşitli faktörlerin altını çizmektedir. Bu çalışmalar incelendiğinde, inovatif iş davranışının liderlik, öz liderlik, bilgi paylaşımı ve proaktif davranıştan etkilenen çok yönlü bir süreç olduğu ve bireysel ve örgütsel başarı üzerinde etkileri olduğu ortaya çıkmaktadır.

1.2.4. İnovatif İş Davranışının Nedenleri

Bu bölümde, aşamalara ve süreçlere odaklanarak inovatif iş davranışının nedenleri ve inovatif iş davranışını etkileyen faktörler incelenmiştir. İnovatif iş davranışının temel nedenlerinin başında bireysel merak duygusu, yaratıcılık ve fikir üretimi gelmektedir. Yüksek düzeyde yaratıcılık sergileyen çalışanların inovatif iş davranışlarında bulunma olasılığı daha yüksektir. Kuruluşlar, çalışanlara özerklik, kaynaklar ve beceri geliştirme ve öğrenme fırsatları sağlayarak bireysel yaratıcılığı teşvik edebilir. Ayrıca, fikir paylaşımını ve risk almayı teşvik eden destekleyici ve açık bir örgüt iklimi, yaratıcı fikirlerin ifade edilmesini ve geliştirilmesini kolaylaştırır, böylece inovatif iş davranışını teşvik eder (Nardo, Evanita ve Syahrizal, 2019).

İçsel motivasyon ve işe bağlılık, inovatif iş davranışını yönlendirmede diğer önemli nedenlerdir (Demirer, 2020). Kendilerini içsel olarak motive olmuş ve işlerine bağlı hisseden bireylerin proaktif olarak inovasyon fırsatlarını araştırmaları ve fikirlerini hayata geçirmek için harekete geçmeleri daha olasıdır. Bu nedenle, kuruluşlar çalışanların içsel motivasyonunu besleyen, anlamlı çalışmayı teşvik eden ve çalışanların görevlerine bağlı olmalarını ve kendilerini adamalarını sağlayan bir çalışma ortamı yaratmaya

odaklanmalıdır (Wan ve Liu, 2020). İnovatif iş davranışını etkilemede liderliğin rolü de göz ardı edilemez. Vizyoner, ilham verici ve destekleyici liderler tarafından karakterize edilen dönüşümsel liderlik, inovatif iş davranışını teşvik eden bir ortamın geliştirilmesiyle ilişkilendirilmiştir (Lie, Purba, Harini, Said ve Sudirman, 2022; Nedelko ve Potocan, 2013). Bu tür liderler ekiplerine yeni olasılıkları keşfetmeleri ve fikirlerini desteklemeleri için ilham verir ve onları motive eder. Bu nedenle kuruluşlar, inovasyona değer veren ve inovasyonu teşvik eden bir kültürü desteklemek için dönüşümcü liderler yetiştirmeye ve geliştirmeye yatırım yapmalıdır (Sönmez, İspir, Önal ve Emiralioglu, 2019).

Bireysel ve liderlik belirleyicilerine ek olarak, kurumsal süreçlerin ve yapıların desteği de inovatif iş davranışının kolaylaştırılmasında ve yaygınlaştırılmasında etkilidir (Amabile, 1988). Bu, kaynaklara erişim, deneme için zaman, açık iletişim kanalları ve inovatif katkıları tanıyan ve pekiştiren bir ödül sistemi gibi faktörleri kapsar. Süreçlerini inovasyonun teşvik edilmesiyle uyumlu hale getiren kuruluşlar, inovatif iş davranışının gelişmesi için elverişli bir ortam yaratır (Shanker vd., 2017).

İnovatif iş davranışı aşamaları arasında yer alan fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme kavramları işyerindeki inovasyon sürecini anlamak için önemlidir. Bu aşamaların anlaşılması, kapsamlı bir inovatif iş davranışı sürecini teşvik etmek için her aşamada gerekli olan belirleyicilerin tanımlanmasına yardımcı olur (Ferdinan ve Lindawati, 2021; Jaruwanaikul ve Vongurai, 2021). Sonuç olarak, inovatif iş davranışı bireysel, liderlik ve örgütsel faktörleri kapsayan çok sayıda belirleyiciden etkilenmektedir. Kuruluşlar bu belirleyicileri ele alarak inovasyonu geliştiren ve sürdüren bir ortam yaratabilir ve nihayetinde rekabet avantajlarını artırabilirler. İnovatif iş davranışında yer alan aşamaların ve süreçlerin tanınması, bu belirleyicilerin işyerinde bir inovasyon kültürünü kolaylaştırmada nasıl işlediğinin anlaşılmasını sağlar (Li, Gao ve Qiao, 2018; Nurjaman, Marta, Eliyana, Kurniasari ve Kurniasari, 2019).

Yapılan literatür taraması neticesinde tespit edilen öncüllere ve araştırma sonuçlarına kısaca yer verilmiştir.

Üretim kuruluşlarında yapılan bir çalışmada, psikolojik sözleşme değişkeni olan algılanan yenilik yapma yükümlülüğü, iş özerkliği ve ücretin inovatif iş davranışı üzerinde doğrudan etkileri olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak, ücret ve iş özerkliği, psikolojik sözleşme-algılanan yenilik yapma yükümlülüğü aracı değişkeni vasıtasıyla inovatif iş davranışı üzerinde dolaylı etkilere de sahiptir (Beynon, Jones ve Pickernell,

2016). Bir başka çalışmada liderlik, yeniliğe destek, yönetsel rol beklentileri, kariyer aşaması ve problem çözme tarzının bireysel inovatif davranışla ilişkili olduğu bulunmuştur (Haslam ve diğerleri, 2022). Üçüncü bir çalışma, işyeri mutluluğunun çalışanların inovatif iş davranışlarının önemli bir nedeni olduğunu, iş arkadaşı desteğinin ise önemli bir aracı rolü oynadığını ortaya koymuştur (Aslan, 2019).

İnovatif iş davranışı, çalışma ortamı, iş talepleri, iş kaynakları ve kişisel kaynaklar ve örgütsel öğrenme gibi bir dizi faktörden etkilenmektedir. Bilişim teknolojileri sektörü bağlamında, çalışanların stres ve bağlılığı bu ilişkide aracı bir rol oynamaktadır. Ayrıca, inovasyon yanlısı bir iklim, lider-üye değişimi ve sosyal sermaye, bilgi yoğun iş hizmetleri sektöründe inovatif iş davranışının önemli nedenleridir (Kheng vd., 2013). Bu bulgular, inovatif iş davranışının çok yönlü doğasını ve çeşitli bireysel, örgütsel ve bağlamsal faktörleri dikkate almanın önemini vurgulamaktadır. Öz yeterlilik, özellikle yaratıcı endüstride inovatif iş davranışını etkileyen önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır. Buna ek olarak, kültürler arası uyum ve motivasyon, çalışanların inovatif iş davranışlarını etkilemede önemli bir rol oynamaktadır (Hussain ve Zhang, 2022). Ayrıca, bilgi paylaşımı ve iş becerisinin, inovatif iş davranışını etkileyen faktörlerin etkisine aracılık ettiği bulunmuştur (Supriyanto vd., 2020). Proaktif davranış ve psikolojik güçlendirme de inovatif iş davranışını önemli ölçüde etkilemektedir (Gultom vd., 2022). Ayrıca, örgütsel iklim ile inovatif iş davranışları arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü tespit edilmiş ve örgütsel faktörlerin inovatif iş davranışını teşvik etmedeki önemi vurgulanmıştır (Ismail ve Mohamed, 2022). Buna ek olarak, işe bağlılık ve işteki mutluluğun çalışan performansı üzerindeki etkiye aracılık ettiği ve hizmet ikliminin bir moderasyon faktörü olduğu bulunmuştur (Ramadhani, Musnadi ve Kesuma, 2022).

1.2.5. İnovatif İş Davranışının İşletmeler İçin Önemi ve Sonuçları

Günümüzün dinamik ve rekabetçi iş ortamında, inovatif iş davranışının işletmeler için önemi yadsınamaz. İnovatif iş davranışı, bir kuruluş içinde yeni fikirler, süreçler, ürünler veya hizmetler sunmayı amaçlayan bireysel veya kolektif eylemleri ifade eder. İşletmelerin büyümesini ve sürdürülebilirliğini teşvik eden çok önemli bir faktördür (Watson ve Clark, 2019). Çalışanları arasında inovasyonu teşvik eden ve destekleyen işletmeler, değişen pazar koşullarına ve müşteri tercihlerine uyum sağlamak konusunda daha başarılıdır. Kuruluşlar, yaratıcılık ve ileri görüşlülük kültürünü teşvik ederek

rekabette bir adım önde olabilir ve ürün ve hizmetlerinde sürekli iyileştirme sağlayabilirler (Ismail ve Mohamed, 2022).

İnovatif iş davranışı işletmeler için rekabet avantajı geliştirilmesine katkıda bulunur. Küresel pazarda, işletmeler başarılı olmak için kendilerini rakiplerinden farklılaştırmalıdır. Şirketler, çalışanlarını inovatif düşünmeye teşvik eden bir ortam yaratarak kendilerini pazarda farklı kılacak benzersiz çözümler, ürünler veya hizmetler geliştirebilirler. İnovatif iş davranışı aynı zamanda kurumsal dönüşüm ve çevikliğin sağlanmasında da önemli bir rol oynamaktadır (Smith ve Johnson, 2018). Sürekli gelişen bir iş ortamında, değişime uyum sağlama becerisi çok önemlidir. İnovasyonu benimseyen işletmeler, pazardaki aksaklıklara, teknolojik gelişmelere ve değişen tüketici taleplerine daha etkin bir şekilde yanıt verebilir. Bu uyarlanabilirlik, işletmelerin geçerliliklerini korumaları ve uzun vadeli başarılarını sürdürmeleri için gereklidir (Dorel, Handen ve Wecht, 2017).

Ayrıca, inovatif iş davranışı, işletmelerde gelişmiş problem çözme ve karar alma süreçleriyle de bağlantılıdır. Yaratıcı düşünme ve yeni fikirleri deneme yetkinliğine sahip çalışanlar, karmaşık zorlukları tanımlama ve ele alma konusunda daha donanımlıdır. Bu da daha etkili sorun çözme, daha iyi operasyonel verimlilik ve gelişmiş karar alma süreçlerine yol açabilir. İnovatif iş davranışını teşvik etmek çalışan bağlılığı ve memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Çalışanlara inovasyon girişimlerine katkıda bulunma fırsatı verildiğinde, kendilerini daha değerli hisseder ve motive olurlar. Bu da daha yüksek iş tatmini, daha yüksek üretkenlik ve daha düşük işten ayrılma oranlarıyla sonuçlanır ve nihayetinde işletmenin genel performansına fayda sağlar (Turgut ve Beğenirbaş, 2013).

Sonuç olarak, inovatif çalışma davranışı işletmelerin başarısı ve sürdürülebilirliği için hayati önem taşımaktadır. Kuruluşlar, inovasyon kültürünü teşvik ederek büyümeyi destekleyebilir, rekabet avantajı sağlayabilir, değişime uyum sağlayabilir, sorun çözme yeteneklerini geliştirebilir ve çalışan bağlılığını artırabilir. Bu avantajlar göz önüne alındığında, işletmeler sürekli gelişen pazarda uzun vadeli başarı için stratejilerinin temel taşı olarak inovatif çalışma davranışını teşvik etmeye öncelik vermelidir.

İnovasyon, işletmelerin üretkenliği ve kârlılığı artırmasında kilit öneme sahiptir. Şirketler, her seviyedeki çalışanlarından iş yerinde inovatif fikirler üretmelerini giderek daha fazla beklemektedir. Bu nedenle işletmeler, çalışanların fikirlerini paylaşma, deney

yapma ve hesaplanmış riskler alma konusunda kendilerini güçlü hissettikleri bir kültür yaratmalıdır (Yiğit, 2014). Ekip liderleri sürekli gelişimin değeri hakkında açıkça ve düzenli olarak konuşmalıdır. Yeni fikirler hakkındaki konuşmaları potansiyel engellerden ve mali fedakarlıklardan uzaklaştırmaya yardımcı olabilir (Alheet, Adwan, Areiqat, Zamil ve Saleh, 2021).

İşletmelerin performansının artırılmasında ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerinde kıymetli olan inovatif iş davranışı kavramına alan yazında da birçok çalışmada yer verilmiştir. Bu çalışmalara göre;

İnovatif iş davranışı, işletmelerin rekabet üstünlüğünü sürdürmeleri için çok önemlidir. Rekabet avantajının aracı rol oynamasıyla birlikte iş performansını doğrudan etkiler (Firdaus ve Sakinah, 2023). Psikolojik güçlendirme, çalışan bağlılığı, öz yeterlilik, bilgi paylaşımı, algılanan örgütsel destek, inovasyon iklimi, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve dönüşümsel liderlik gibi bir dizi faktör, inovatif iş davranışını etkilemektedir. Sorumlulukların devredilmesi, inovatif çabaların tanınması ve desteklenmesi, kaynakların sağlanması ve karar alma süreçlerinde istişare dahil olmak üzere etkili liderlik, inovatif iş davranışını teşvik etmenin anahtarıdır (Oukes, 2010).

İnovatif iş davranışı, örgütsel başarı ve performans için çok önemli bir faktördür. İnovasyonun örgütsel iklim ile örgütsel performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (Shanker vd., 2017). Psikolojik güvenlik ve bilgi paylaşımı, örgütsel inovasyon iklimi ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkide önemli bir aracılık rolü oynamakta ve ekip üyeleri arasındaki bilgi paylaşımını etkileyerek bireysel inovatif iş davranışını daha da geliştirmektedir (Xu ve Suntrayuth, 2022). Buna ek olarak, inovatif iş davranışı, çalışanların iş sürecinde inovatif fikirler üretme ve bu fikirleri işletme üretimine uygulama ve sonuçta başarıya ulaşma davranışını ifade eder (Xiang ve Wang, 2022).

Ayrıca, inovatif iş davranışı, artan rekabet nedeniyle şirketler ve araştırmacılar arasında geniş ilgi gören bir konu ve şirket gelişimi için çok önemli bir faktör haline gelmiştir (Tang, Shao ve Chen, 2019). İş performansını etkileyen ve rekabet avantajı sağlayan mükemmelliği geliştirmenin temelidir (Firdaus ve Sakinah, 2023). Ayrıca, inovatif iş davranışı rekabet avantajı elde etmek ve kurumsal sürdürülebilirlik sağlamak için gereklidir. Şirket düzeyinde rekabet avantajının varlığını etkileyen güçlü bir özelliktir (Rîpa, 2022).

İnovatif iş davranışı, işletmeler için önemini vurgulayarak rekabet gücü ve uzun vadeli hayatta kalma için de belirleyici bir değişkendir (Ismail ve Mohamed, 2022). Ayrıca, insan kaynakları yönetimi ile iş modeli yeniliği arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ederek iş modeli yeniliği ve iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Mahmood, Zainab ve Khan, 2021; Pasek, Lina, Sumetri, Siwantara ve Sukarta, 2022). Örgütsel bağlılık, inovatif davranışı artırabilecek bir faktör olarak tanımlanmış ve inovatif iş davranışını teşvik etmedeki önemini vurgulamıştır (Fauziawati, 2021).

Buna ek olarak, inovatif iş davranışının hizmet sektöründe müşteri değeri yaratma davranışı ve müşteri memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ve bu da müşteri odaklı sonuçlar üzerindeki etkisini göstermektedir (Clauß, Kesting ve Naskrent, 2018). İnovatif iş davranışı, bir çalışanın bir iş rolü, grup veya kuruluş içindeki performansa fayda sağlayan yeni fikirleri kasıtlı olarak yaratması, tanıtması ve uygulaması olarak kabul edildiğinden, inovatif davranış ne kadar iyi olursa, iş performansı da o kadar iyi olur (Abdullah, 2021; Tri, Nga ve Sipko, 2019).

Sonuç olarak yapılan araştırmalara bakıldığında, inovatif iş davranışı, örgütsel başarı ve performansın kritik bir belirleyicisidir ve yenilik için örgütsel iklim ile örgütsel performans arasındaki ilişkiye aracılık eder. Rekabet avantajı elde etmek, mükemmelliği teşvik etmek ve müşteri odaklı sonuçları etkilemek için çok önemlidir ve uzun vadeli hayatta kalmayı ve başarıyı hedefleyen işletmeler için çok önemli bir odak noktasıdır.

1.3. BİLGİ PAYLAŞIMI

Bu bölümde bilgi yönetimi kavramına, bilgi paylaşımının ne olduğuna, alan yazındaki yerine, bilgi paylaşımını etkileyen faktörlere, bilgi paylaşımının işletmeler için önemine ve kurumsallaşma üzerindeki etkisine değinilmiştir.

1.3.1. Bilgi Yönetimi

Bilgi yönetimi, bilginin yaratılması, paylaşılması ve uygulanmasını kapsayan kurumsal başarının kritik bir parçasıdır (Jennex, Smolnik ve Croasdell, 2007). Sürdürülebilir rekabet avantajı için bir işletmenin entelektüel varlıklarının sistematik yönetimini ve bilginin stratejik kullanımını içerir. Bir kuruluş içinde bilginin tanımlanması, organize edilmesi, depolanması ve yayılması aşamalarını gerektirir. Kuruluş içindeki çalışanların bilgi ve deneyimlerinin tanımlanması, yapılandırılması, muhafaza edilmesi ve paylaşılmasına yönelik bilinçli bir süreçtir (Stachera-Włodarczyk,

2019). Bu bilgi ve deneyimler, belgeler ve veri tabanları gibi açık kaynaklardan elde edilebileceği gibi, bireysel deneyimler ve uzmanlıklar gibi zımni bilgiden de elde edilebilir. Kuruluşlar hem açık hem de zımni bilgiyi etkin bir şekilde yöneterek karar alma süreçlerini geliştirebilir, inovasyonu teşvik edebilir ve genel verimliliği artırabilir (Sharma ve Kaur, 2016).

Bu bölümde bilgi yönetiminin öneminden, temel bileşenlerinden ve kurumsal performans üzerindeki etkisinden bahsedilmiştir. Bilgi yönetimi üç tür bilgiyi içeren çok disiplinli bir yaklaşımdır. Bunlar örtük, zımni ve açık bilgidir. Örtük bilgi, genellikle deneyim yoluyla edinilir ve sezgisel olarak anlaşılır. Örtük bilgi henüz belgelenmemiştir ve süreçler içinde var olma eğilimindedir. Açık bilgi, kılavuzlar, raporlar ve kılavuzlar gibi çeşitli belge türlerinde yer alır ve kuruluşların bilgiyi ekipler arasında kolayca paylaşmasına olanak tanır (Addis, 2016). Bir bilgi yönetim sistemi kuruluşun kolektif bilgisinden faydalanarak daha iyi operasyonel verimlilik sağlar. Bilgi yönetimi stratejisine sahip şirketler, ekip üyeleri arasında artan kurumsal öğrenme ve iş birliği, işletme genelinde daha hızlı karar almayı kolaylaştırdığı için iş sonuçlarına daha hızlı ulaşır. Ayrıca, eğitim ve işe alım gibi daha fazla kurumsal süreci kolaylaştırarak daha yüksek çalışan memnuniyeti ve elde tutma raporlarına yol açar (Herschel ve Jones, 2005).

Bilgi yönetiminin temel bileşenlerinden biri olan, bireysel uzmanlık ve öngörülerin kurumsal bilgiye dönüştürülmesini içeren bilgi yaratımı, genellikle yeni fikirler ve çözümler üretmek için kurum içindeki çeşitli departmanların ve bireylerin iş birliğini içerir (Dieng, Corby, Giboin ve Ribiere, 1999). Bilgi ve uzmanlığın kurumun farklı seviyelerine yayılmasını kolaylaştırdığı için bilgi paylaşımı da bir diğer kritik bileşendir. Bu bilgi paylaşımı resmî belgeler, takım toplantıları ve dijital platformlar gibi çeşitli kanallar aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Ayrıca bilgi yönetimi, bilginin elde tutulması ve kullanılmasını da kapsar. Kuruluşlar, değerli bilgiyi elde tutmak ve çalışan devri veya emeklilik nedeniyle kaybı önlemek için stratejiler uygulamalıdır. Bu genellikle kritik bilginin korunmasını ve gelecek nesil çalışanlara aktarılmasını sağlamak için bilgi havuzlarının ve mentorluk programlarının geliştirilmesini içerir (Gupta, Iyer ve Aronson, 2000). Bilginin kullanımı kurum içinde inovasyon ve problem çözme için hayati önem taşır. Kuruluşlar, çalışanların kolektif uzmanlık ve içgörülerinden yararlanarak zorlukları daha etkili bir şekilde ele alabilir ve pazarda bir adım önde olabilirler (Oluikpe, 2012).

İyi uygulanan bir bilgi yönetimi sistemi verimliliğin artmasını, daha hızlı karar alınmasını ve müşteri memnuniyetinin artmasını sağlayabilir. İşletmeler, kuruluşun

entelektüel sermayesinden yararlanarak pazardaki değişikliklere daha hızlı uyum sağlayabilir, büyüme fırsatlarını belirleyebilir ve faaliyetlerini kolaylaştırabilir. Ayrıca bilgi yönetimi, uzun vadeli başarı için gerekli olan sürekli öğrenme ve iyileştirme kültürünü teşvik eder. Özellikle küreselleşme ve endüstriyel yakınsama ile karakterize edilen mevcut bilgi ve teknoloji odaklı ekonomide kurumsal başarının kritik bir yönüdür (Santoro, Vrontis, Thrassou ve Dezi, 2018). Başarılı firmaların bilgiyi etkin bir şekilde yönetmek için bilgi denetimi ve kritik bilgiyi yakalamak için analitik hiyerarşi sürecinin kullanılması gibi belirli mekanizmaları kullandıkları görülmüştür (Pratiwi, 2019). Bilgi yönetimi stratejilerinin uygulanmasının örgüt kültürü, yapısı, stratejisi ve etkinliğine aracılık etmede önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Shaabani, Ahmadi ve Yazdani, 2012). Bu durum, başarı için bilgi yönetimini iş stratejisiyle uyumlu hale getirmenin önemini vurgulamaktadır (Greiner, Böhmman ve Krcmar, 2007). Bilgi yönetiminin başarısı, etkili bir bilgi yönetimi stratejisinin geliştirilmesi için bir platform görevi gören açık ve net bir bilgi tabanı ile örgütsel öğrenme ile de ilişkilendirilmiştir (Mostert ve Snyman, 2007). Bilgi yönetimi stratejilerinin geliştirilmesinin örgütsel öğrenme stratejileriyle yakın bir ilişki içinde olduğu gösterilmiş ve bu kavramların birbiriyle bağlantılı olduğu vurgulanmıştır (Salmani, 2012).

Bilgi yönetiminin amacı, küreselleşmiş rekabetçi bir ekonomide hayatta kalmak, büyümek ve refah sağlamak için kuruluşların rekabet avantajı elde etmelerini sağlamaktır (Helander, Paunu ve Hellsten, 2022). Bilgi yönetimi, öğrenmeyi, yeniliği ve iş birliğini kolaylaştırmak için bilgi kaynaklarının sistematik ve kasıtlı yönetimini içerir. Kuruluşun kolektif bilgisinden yararlanarak daha iyi operasyonel verimlilik sağlar. Bu sistemler bir bilgi tabanının kullanımıyla desteklenir. Bilgi yönetimi stratejisine sahip şirketler, artan örgütsel öğrenme ve takım üyeleri arasındaki iş birliği, işletme genelinde daha hızlı karar almayı kolaylaştırdığı için iş sonuçlarına daha hızlı ulaşır. Ayrıca, eğitim ve işe alım gibi daha fazla kurumsal süreci kolaylaştırarak yüksek çalışan memnuniyeti ve elde tutma sonuçları elde ederler (Earl, 2001).

Etkili bilgi yönetimi sayesinde işletmeler bilginin örgüt içinde eşit bir şekilde dağılımını sağlayarak, sürekli öğrenme ve yenilik kültürünü teşvik edebilir. İşletmeler, bilgi yönetimi uygulamalarını temel iş süreçlerine entegre ederek karar alma süreçlerini geliştirebilir, iş birliğini kolaylaştırabilir ve genel iş performansını artırabilir (Butt ve diğerleri, 2018). Dahası, bilgi yönetimi bireyleri ilgili bilgilere erişme ve bunları uygulama konusunda güçlendirerek üretkenliği en üst düzeye çıkarır ve dinamik piyasa

koşullarına uyum sağlamaya olanak tanır. Bilgi yönetiminin kilit bir bileşeni olan bilgi paylaşımı, yeni ürün geliştirme gibi faaliyetler için hayati önem taşımaktadır (Gao ve Bernard, 2018). Bu nedenle, bilgi yönetimi kavramının benimsenmesi, işletmelerin bilgi tabanlı ekonomide başarılı olabilmeleri, entelektüel varlıklardan etkin bir şekilde yararlanabilmeleri için zorunludur.

Bilginin doğru zamanda ve yerde doğru kişilere etkili bir şekilde akışını sağlamak için stratejilerin formüle edilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi gerekir (Kianto, Shujahat, Hussain, Nawaz ve Ali, 2018). Bununla birlikte, bilginin etkin yönetimi, bilgi paylaşımı için süreçlerin ve sistemlerin tasarımı da dahil olmak üzere bazı zorluklar ortaya koymaktadır. Birçok işletme bilgi yönetiminin zorunluluğunun farkına varmış ve bilgi işleme kapasitelerini artıran projeler yapmaya ve bilgi yönetimini temel bir felsefe olarak benimsemeye başlamıştır. Bilgi yönetiminin tam olarak uygulanması ve başarısı, işletmenin yapısı ve kültüründen ve yöneticilerin ve çalışanların rollerinden etkilenmektedir. Üst düzey yöneticilerin bilgi yönetiminin tam olarak uygulanmasına geçmeden önce yanıt aramaları gereken bir dizi soru vardır. Bu sorulardan bazıları aşağıda verilmiştir:

1. Bir işletmede bilgi yönetiminin temel amacı nedir? Örtük bilgiden yararlanmak mı, çalışanların işletmeden ayrılırken bilgilerini korumak mı, yoksa bilgi havuzlarına daha etkin erişim sağlamak mı daha değerlidir?
2. Bilgi yönetiminde dikkate alınması gereken seviyeler nelerdir ve farklı seviyelerde nasıl uygulanabilir? Bilgi yönetimi, işletmenin tamamını etkilemeden belirli projeler veya çalışma grupları için kullanılabilir mi?
3. Bilgi yönetiminin türlerine göre kapsamı nedir? Ana ayrım örtük ve açık bilgi arasındadır, ancak farklı odak türleri de olabilir mi? Rakip profilleri veya teknik bilgi birikimi bilgi yönetimi kapsamında mıdır?
4. Bilgi yönetiminde kullanılacak teknoloji ve teknikler nelerdir? Öncelikli olan belge oluşturma ve yönetim teknolojileri mi yoksa takım çalışması teknolojileri midir?
5. Bilgi yönetimini desteklemek için hangi kurumsal rollere ihtiyaç vardır ve hem bireylerin hem de kurumun edinmesi gereken ilgili yetkinlikler nelerdir (Choy ve Suk, 2005; Sunassee ve Sewry, 2002)?

Çoğu kuruluş, ilerlemeleri için gerekli olan bilgi türünün nasıl yönetileceği konusunda çok endişelidir. Açık veya resmi bilgi paylaşımı örgüt içinde takım uyumunun

sağlanması yoluyla yapılabilir. Ancak temel gerçek, bilginin çoğunun işgücünün bireysel ve kolektif deneyimlerinde depolandığıdır. Bu tür bilgi taktiksel bilgi olarak bilinir. Taktiksel bilgi, ifade edilmesi ve aktarılması genellikle zor olan zımni bilgidir (Bollinger ve Smith, 2001). Pratik deneyimlerden elde edilen dersleri, çalışanların zihninde tutulan bilginin değerlendirilmesini içerir ve işletmeler için genellikle en değerli olan bilgi budur (Despres ve Chauvel, 1999).

Sonuç olarak, bilgi yönetimi, entelektüel sermayelerini kullanmak ve inovasyon ve büyümeyi teşvik etmek isteyen kuruluşlar için kritik bir disiplindir. Kuruluşlar bilginin yaratılması, paylaşılması, elde tutulması ve kullanılmasına odaklanarak performanslarını ve rekabet güçlerini önemli ölçüde artırabilirler. Bilgi yönetimi stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanması, kuruluşların değişime uyum sağlamalarını, fırsatlardan yararlanmalarını ve modern iş ortamında sürdürülebilir başarı elde etmelerini sağlayabilir. Ayrıca, bilgi yönetimi girişimlerinde başarıya ulaşmak için bilgi yönetimini iş stratejisi ve örgütsel öğrenme ile uyumlu hale getirmek şarttır.

1.3.2. Bilgi Paylaşımı Kavramı ve Nedenleri

Örgütlerin rekabet avantajı günümüzde giderek artan bir şekilde maddi kaynaklardan ziyade maddi olmayan kaynaklar üzerindeki kontrole bağlıdır (Halawi, Aronson ve McCarthy, 2005). Maddi olmayan bir varlık olarak bilgi, tüketildiğinde veya kullanıldığında değerini kaybetmemesi anlamında maddi varlıklardan farklı olduğundan, bilgi paylaşımı da örgütlerde önemli bir role sahiptir ve örgütler için bir rekabet avantajı kaynağıdır. Bilgi paylaşımı örgütler için bu derece önem arz ediyorken bilgi paylaşımı davranışının başarısı da bu bağlamda örgütler için son derece önemlidir (Razak, Pangil, Zin, Yunus ve Asnawi, 2016).

Bilgi paylaşımı, ilgili herkesin ortak yararı için bireyler veya gruplar arasında bilgi, fikir ve uzmanlık alışverişi sürecini ifade eder (Ryu, Ho ve Han, 2003). Bilgi paylaşımı sürekli öğrenmeyi, yeniliği ve büyümeyi kolaylaştırarak bireyler, işletmeler ve toplumlar için önemli hale gelir. İnsanlar bilgi ve deneyimlerini paylaşarak yeni anlayışların, sorun çözme yaklaşımlarının ve en iyi uygulamaların geliştirilmesine katkıda bulunabilir ve sonuçta performans ve üretkenliğin artmasını sağlayabilir (King, 2011). Bilgi paylaşımı iş birliğini teşvik eder, daha güçlü ilişkiler kurar ve öğrenme ve gelişim kültürünü destekler. Bilginin kolayca erişilebilir olduğu dijital çağda, bilgi paylaşımı daha da erişilebilir ve verimli hale gelmiştir. Çevrimiçi platformlar, sosyal

medya ve profesyonel ağlar gibi çeşitli kanallar aracılığıyla bireyler çok çeşitli insanlarla bağlantı kurabilir, geniş bir bilgi havuzundan yararlanabilir ve uzmanlıklarını başkalarıyla kolayca paylaşabilir (Small ve Sage, 2005). Bilgi paylaşımının faydaları kişisel ve mesleki gelişimin ötesine geçmektedir ve bilgi paylaşımı inovasyonu teşvik etme, karar alma süreçlerini iyileştirme ve toplumların karşılaştığı karmaşık zorlukları ele alma potansiyeline sahiptir (Reychav ve Weisberg, 2009).

Bilgi paylaşımı hakkında alan yazında yer alan bazı ifadeler ise şöyledir. Bilgi paylaşımı, bir kişinin sahip olduğu bilgiyi başka bir kişiyle paylaşmasıdır. Bu kavram, mesleklerin ve bilimin gelişiminde önemli bir rol oynar (Yoon, Matsui, Yamada ve Nof, 2011). Nesrin Ada ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırmada, örgüt içi bilgi paylaşımı, çalışanların örgütün amaçlarına ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi, bu amaçları benimsemesi ve örgütte kalmaya devam etmesini içeren bir kavram olarak tanımlanmıştır (Ada, Alver ve Atlı, 2008). Başka bir çalışmada ise, örgüt içi bilgi paylaşımının, çalışanların birbirleriyle bilgi ve deneyimlerini paylaşarak öğrenmelerini sağlayan bir süreç olduğu belirtilmiştir (Lin, 2007).

Wang ve Hu (2020) bilgi paylaşımını, çalışanların birbirlerinden öğrenmeleri ve örgütsel öğrenmeyi teşvik etmeleri için bir fırsat olarak tanımlamaktadır (Wang ve Hu, 2020). Van den Hooff ve diğerleri (2003) bilgi paylaşımını, bir bireyin yeni bilgi yaratmak için başkalarına bilgi gönderme veya başkalarından bilgi alma faaliyeti olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, yeni fikirler oluşturmak, sorunlarla başa çıkmak ve istenen hedeflere ulaşmak için görevler hakkında bilgi alışverişi ve prosedürler hakkında geri bildirim almak anlamına da gelmektedir (Wang ve Noe, 2010; Cummings, 2004).

Bir başka çalışmada ise bilgi paylaşımı, bir bireyin sahip olduğu bilgiyi başka bireylerle değiş-tokuş etmesini içeren bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu davranış, meslek dallarında yer alan bireylerin birbirleri arasında profesyonel bilgiyi etkin bir şekilde paylaşmasından geçmektedir (Van den Hooff, Elving, Meeuwssen ve Dumoulin, 2003). Bilgi paylaşımı, göreve ilişkin bilgi, know-how veya bir ürün ya da sürece ilişkin geri bildirimin verilmesi ya da alınması anlamına gelmekte ve görevle ilgili sözel iletişimi, somut olguların direkt ya da endirekt değişimini, uzmanlığın koordinasyonunu ve hatta kimin hangi bilgiye sahip olduğunun bilgisini bünyesinde barındırabilmektedir (Van Den Hooff ve Weneen, 2004).

Van Den Hooff ve Weneen (2004) ve Chaar ve Easa (2021)'ya göre bilgi paylaşımı, bilgi bağıışı ve bilgi toplama olmak üzere iki ana boyuttan oluşmaktadır. De Ridder (2004) çalışmalarında bilgi paylaşımının iki temel davranışını tanımlamaktadırlar: Kişinin kişisel entelektüel sermayesini başkalarına iletmesini içeren “bilgi yardımı” ve entelektüel sermayelerini paylaşmalarını sağlamak için başkalarına danışmayı içeren “bilgi toplama”. Her iki davranış da farklı faktörlerden farklı şekilde etkilenmesi beklenebilecek aktif süreçlerdir. Bilgi bağıışı, bireyin başkalarıyla hevesli bir şekilde iletişim kurmaya hazır olmasıyla ilgilidir. Kişisel entelektüel sermayeyi iş arkadaşlarına ileten etkileşimli bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bilgi bağıışı, bireyler arasında iletişim kurarak bilgi sağlama sürecidir (Van Den Hooff ve Weneen, 2004). Kaynaklarda farklı tanımlar olsa da, bilgi paylaşımının temel amacı, bilginin daha geniş bir kitleye ulaştırılmasıdır.

1.3.3. Bilgi Paylaşımının İşletmeler İçin Önemi ve Sonuçları

Bilgi çağında bilgi ve bilgi paylaşımı örgütler için stratejik unsurlar haline gelmiştir. Bilgi, rekabetçi ve dinamik bir ekonomide sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan kritik bir kurumsal kaynaktır (Davenport ve Prusak, 1998; Nonaka ve Takeuchi, 1995; Spender ve Grant, 1996). Rekabet avantajı elde etmek için kuruluşların belirli bilgi, beceri, yetenek veya yetkinliklere sahip çalışanları seçmeye veya çalışanların bunları edinmelerine yardımcı olmaya odaklanan personel ve eğitim sistemlerine güvenmeleri gerekli ancak yetersizdir (Brown ve Duguid, 1991). Kuruluşlar ayrıca uzmanlık ve bilginin, bunlara sahip olan uzmanlardan bilmesi gereken acemilere nasıl aktarılacağını da düşünmelidir (Hinds, Patterson ve Pfeffer, 2001). Yani, kurumların kurum içinde halihazırda var olan bilgiye dayalı kaynakları vurgulaması ve bunlardan daha etkin bir şekilde yararlanması gerekmektedir (Damodaran ve Olphert, 2000; Davenport ve Prusak, 1998; Spender ve Grant, 1996).

Bilgiyi etkin bir şekilde yönetmek ve paylaşımın sağlanması bir örgütün hayatta kalması ve ilerlemesi için kritik öneme sahiptir (Kale ve Karaman, 2011, s.516-524; Robinson, Anumba, Carrillo ve Al-Ghassani, 2006). Örgüt içi bilgi paylaşımı, yararlı bilgileri toplama ve belirleme (bilgi edinme), örtük bilgiyi açık bilgiye aktarma (bilgi aktarımı veya oluşturma), bilgi havuzundaki (örgütsel bellek) bilgiyi tüm örgüte yayma, çalışanların ona kolayca ulaşmasını sağlama (bilgi alma), bilgiyi kullanma ve faydalı bir şekilde uygulama (bilgi kaldırıcı) faaliyetlerinin tümünü içinde barındırır (Demigha, 2015, s.213-221).

Bilgi merkezli bir faaliyet olarak bilgi paylaşımı, çalışanların bilginin uygulanmasına, yeniliğe ve nihayetinde kuruluşun rekabet avantajına katkıda bulunabileceği temel araştırmadır (Jackson, Chuang, Harden, Jiang ve Joseph, 2006). Çalışanlar arasında ve ekipler içinde ve ekipler arasında bilgi paylaşımı, kuruluşların bilgiye dayalı kaynaklardan yararlanmasına ve bunlardan faydalanmasına olanak tanır (Cabrera ve Cabrera, 2002; Damodaran ve Olphert, 2000; Davenport ve Prusak, 1998). Araştırmalar, bilgi paylaşımı ve birleşiminin üretim maliyetlerinde azalma, yeni ürün geliştirme projelerinin daha hızlı tamamlanması, ekip performansı, firma inovasyon yetenekleri ve satış büyümesi ile yeni ürün ve hizmetlerden elde edilen gelir dahil olmak üzere firma performansı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir (Arthur ve Huntley, 2005; Collins ve Smith, 2006; Cummings, 2004; Hansen, 2002; Lin, 2007; Mesmer-Magnus ve DeChurch, 2009).

Bilgi paylaşımı, başkalarına yardımcı olmak ve başkalarıyla iş birliği yapmak için görev bilgisi ve know-how sağlanması anlamına gelir sorunları çözmek, yeni fikirler geliştirmek veya politika ya da prosedürleri uygulamaktır (Dorsey, 2003). Bilgi paylaşımı, yazılı yazışmalar veya diğer uzmanlarla ağ kurma yoluyla yüz yüze iletişim yoluyla gerçekleşebilir veya başkaları için bilginin belgelenmesi, düzenlenmesi ve yakalanması şeklinde oluşabilir (Cummings, 2004).

Bilgi paylaşımı süreci; yönetim, teknoloji, örgütsel davranış, insan kaynakları gibi birçok disiplini içinde barındıran karmaşık bir yapıdadır. Örgüt içinde ve örgütler arasında bilginin erişilebilir ve kullanılabilir olmasını sağlayan bilgi paylaşımı, bilgi yönetiminin bir parçasıdır. Bilgiyi ilgili ve erişilebilir kılmayı içeren bilgi yönetimi, farklı bağlamlar ve ağlar arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırmak için çok önemlidir (Seely, Brown ve Duguid, 2000). Bilgi yönetimi faaliyetlerinin desteklenmesi, bilgi paylaşımının ekip hedeflerine ulaşmak ve inovasyonu teşvik etmek için gerekli olduğu çok uluslu şirketler ve organizasyonlar için özellikle önemlidir (Ellison, Gibbs ve Weber, 2014). Ayrıca, işletmeler içinde bilgi paylaşımının yönetimi, kurumsal yönetim ve bilgi yönetimi de dahil olmak üzere birçok düzeyde dikkat gerektiren kritik bir husustur (Foss, Husted ve Michailova, 2010).

Alan yazında yer alan çalışmalarda örgüt içi bilgi paylaşımının işletmeler için önemine şu şekilde yer verilmiştir:

- Bilgi paylaşımı, işletmenin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur .

- Bilgi paylaşımı, işletmelerin müşteri ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve müşteri memnuniyetini artırmalarına yardımcı olur .
- Bilgi paylaşımı, işletmelerin maliyetlerini azaltır ve karlılığını artırır. Çalışanlar, diğer çalışanların sahip olduğu bilgilerden yararlanarak işlerini daha iyi planlayabilirler.
- İşletmeler, bilgi paylaşımı yoluyla çalışanlar arasında iş birliği ve takım çalışması geliştirebilirler. Çalışanlar arasındaki iletişimin atması örgütün iç iletişimini güçlendirir ve örgütte takım uyumu ikliminin oluşmasını sağlar. Uyumlu takımlar örgütün başarısını pozitif yönde etkiler.
- Bilgi paylaşımı, işletmelerin hızlı bir şekilde değişen piyasa koşullarına uyum sağlamalarına yardımcı olur.
- Bilgi paylaşımı, çalışanların yeni fikirler ve düşünceler geliştirmelerine yardımcı olur. Bilgi paylaşımı, işletmelerin inovatif fikirler geliştirmelerine ve rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olur. Bu da örgütün yenilikçiliğini artırır.
- Bilgi paylaşımı, çalışanların işlerini daha verimli bir şekilde yapmalarına yardımcı olur. Çalışanlar, diğer çalışanların sahip olduğu bilgilerden yararlanarak işlerini daha hızlı ve daha doğru bir şekilde yapabilirler (Aras ve Yazgan, 2022).

Bilgi paylaşımının etkisi, bölgelerdeki ekonomik kalkınmayı ve teknolojik değişimi de etkilediği için kurumsal sınırların ötesine uzanmaktadır. Bölgesel inovasyon sistemi, üniversite ve bilim parkı bağlantısı altyapı gelişimine, bölgesel ağ oluşturmaya ve ekonomik büyümeye katkıda bulunarak bilgi paylaşımını ve inovasyonu teşvik etmektedir (Theeranattapong, Pickernell ve Simms, 2021, s.2026).

Sonuç olarak, bilgi paylaşımının kurumsal başarı, yenilikçilik ve bölgesel kalkınma gibi çok yönlü sonuçları vardır. Bilginin yaratılması ile başlayan ve bilginin örgüt içinde kullanılmasına kadar olan bu karmaşık süreci yönetmek oldukça zordur. Farklı disiplinlerin bir arada uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlamanın yarattığı zorluğun yanı sıra bilgi paylaşımı süreci önündeki engelleri kaldırmak için üzerinde çalışılması gereken bir konudur. Bilgi paylaşımının önündeki engeller teknolojik yeniliklere uyumun getirdiği maliyetler, güvenlik problemleri, etik problemler, bilgi çalışanlarından kaynaklı problemler ve kültürel faktörler olarak sıralanabilir (Riege, 2005). Bilgi paylaşımından elde edilebilecek potansiyel faydalar nedeniyle birçok işletme, bilginin toplanması, depolanması ve dağıtımını kolaylaştırmak için en son teknolojiyi kullanan bilgi yönetim

sistemlerinin geliştirilmesi de dahil olmak üzere bilgi yönetimi girişimlerine önemli ölçüde zaman ve para yatırımı yapmalıdır.

1.3.4. Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler

Örgüt içi bilgi paylaşımı, bir örgütün sahip olduğu bilginin çalışanlar arasında paylaşılmasıdır. Bu paylaşım, bireysel, ekip ve kurumsal düzeylerde bir dizi faktörden etkilenir (Obrenovic ve Qin, 2014; Zheng, 2017). Bilgi paylaşımını olumlu ve olumsuz etkileyen faktörler arasında “kişisel çıktı beklentisi”, “bilgi gücü kaybı beklentisi”, “karşılık beklentisi” ve “bilgi paylaşımına yönelik tutum” yer alır (Zheng, 2017). Bilgi paylaşımı, işletmelerin başarısı üzerinde büyük etkiye sahiptir. Bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin belirlenmesi, bilgi paylaşımının daha etkili bir şekilde gerçekleştirilmesine yardımcı olabilir. Akademik çalışmalarda bilgi paylaşımından ve bu paylaşımın etkilendiği faktörlerden şöyle bahsedilmiştir.

Yapılan bir araştırmaya göre, bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerden bazıları sosyal medya, örgütsel, motivasyonel ve bireysel faktörlerdir. Lee (2008), sosyal ve ekonomik faktörleri göz önünde bulundurarak bir bilgi paylaşım kültürü yaratmanın önemini vurgulamakta ve aktörleri, bilgiyi, kanalları, kuruluşları ve daha geniş çevresel faktörleri bilgi paylaşımı için kilit etkiler olarak tanımlamaktadır. Güven, paylaşım yanlısı normlar, özdeşleşme ve karşılıklılık, bilgi paylaşımı davranışında birincil faktörler olarak vurgulanmaktadır. Tahir ve diğerleri (2016) ayrıca tutum, teknoloji, ödüller, kültür, üst yönetim ve itibarı işletmelerde bilgi paylaşımında önemli faktörler olarak tanımlamaktadır. Bu faktörler arasında sosyal sermaye, sosyal etki, sosyal değişim ve motivasyon teorilerinin yanı sıra değişimin niteliği, algılanan eşitlik ve araçların rolü de yer almaktadır (Obrenovic ve Qin, 2014).

Bilgi paylaşımı, kuruluşların stratejik bilgi kaynaklarından faydalanmaları için çok önemlidir ve bilgi paylaşımının dinamiklerini anlamak etkili bilgi yönetimi için gereklidir. Örneğin, Ipe (2003) tarafından yapılan bir araştırmada, örgüt içi bilgi paylaşımının etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için çalışanların sahip olduğu bilginin örgütsel varlıklara ve kaynaklara transfer edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bir diğer örnek olarak, Lin (2007) tarafından yapılan bir araştırmada, örgüt içi bilgi paylaşımının etkileyen faktörler bireysel (yardımseverlik ve bilgi öz yeterliliği), örgütsel (üst yönetim desteği ve örgütsel ödüller) ve teknolojik faktörler (bilgi teknolojileri kullanımı) şeklinde sınıflandırılmıştır.

Bir başka çalışma, bilgi paylaşımı uygulamalarının maliyet azaltma, organizasyonun büyümesi ve maddi olmayan faydalar yoluyla organizasyonel performansı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışma aynı zamanda bilgi paylaşımı uygulamasını etkileyen temel unsurları, özellikle de bilgi paylaşımı uygulaması ile kurumsal performans arasındaki ilişkiyi tanımlamıştır. Çalışma ekiplere odaklanmış ve kültür, motivasyon, çatışma, güven ve liderliğin sanal ekiplerde bilgi paylaşımını doğrudan etkileyen temel faktörlerden bazıları olduğunu ortaya koymuştur (Huysman ve De Wit, 2013).

Örgütlerde bilgi paylaşımını etkileyen faktörler çok sayıda unsurdan oluşmaktadır. Örgüt kültürü, liderlik, işyeri iklimi ve sosyal etkileşim, çalışanlar arasında bilgi paylaşımının teşvik edilmesinde önemli rol oynamaktadır (Castañeda ve Ramírez, 2021; Kim ve Park, 2020). Ayrıca, yönetime güven, sosyal özdeşleşme ve işyeri aidiyeti gibi bireysel faktörlerin de bilgi paylaşımı davranışını önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir (Enwereuzor, 2021; Nguyen vd., 2020). Ayrıca, paylaşılan bilginin gerçekliğine dair inanç eksikliği ve bilgi paylaşımları ile alıcılar arasındaki zayıf ilişkiler gibi engellerin varlığı da bilgi paylaşımını engelleyebilmektedir (Basit-Memon, Mirani ve Bashir, 2018; Nadason, Saad ve Ahmi, 2017).

Connelly ve Kelloway (2003) tarafından yapılan çalışma, yönetimin bilgi paylaşımına desteği, sosyal etkileşim kültürü ve mevcut bilgi paylaşım teknolojisi gibi örgütsel faktörlerin çalışanların bilgi paylaşım kültürü algıları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Bu durum, bilgi paylaşımı için elverişli bir ortamın teşvik edilmesinde örgütsel destek ve kaynakların önemini vurgulamaktadır. Enwereuzor, (2021) tarafından yapılan araştırma, bilgi paylaşımı davranışını teşvik etmek için etkili stratejilere ihtiyaç duyulduğunu göstererek, kurumların çalışanlarını bilgilerini paylaşmaya motive etmede karşılaştıkları zorlukları vurgulamaktadır. Buna ek olarak, Kim ve Park (2020) tarafından yapılan çalışma, işyeri iklimi ve vatandaşlık davranışının bilgi paylaşımı davranışını etkilemedeki aracılık rolünü göstermekte ve bilgi paylaşımı dinamiklerini şekillendirmede çeşitli örgütsel unsurların birbirine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Sawan'da (2021) çalışmasında, örgüt kültürünün bilgi paylaşımını yalnızca doğrudan etkilemekle kalmadığını, aynı zamanda resmi bilgi yönetim mekanizmaları, iş özerkliği ve güven gibi aracı değişkenler yoluyla da etkilediğini vurgulamıştır.

Genel olarak bu araştırmaların sentezi, örgütlerde bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin örgütsel, liderlik, bireysel ve kültürel boyutları kapsayan çok yönlü doğasının

altını çizmektedir. Bu faktörlerin anlaşılması ve ele alınması, kuruluşlarda bilgi paylaşımı kültürünün teşvik edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

1.3.5. Bilgi Paylaşımının Kurumsallaşmaya Etkisi

Bilgi paylaşımının kurumsallaşma üzerindeki etkisi çok yönlü bir konudur ve doğrudan ve dolaylı etkilerinden söz edilebilir. Bilgi paylaşımının kurumsallaşma üzerindeki etkisi, çeşitli endüstri ve sektörlerde büyük önem taşır (Boh, 2007). İşletmeler, bireyleri uzmanlıklarını, deneyimlerini ve fikirlerini paylaşmaya teşvik ederek sürekli öğrenme ve büyüme kültürünü örgütlerine kazandırabilirler. Bilgi paylaşımı sayesinde çalışanlar, daha bilinçli kararlar almalarına ve karmaşık sorunları etkili bir şekilde çözmelerine olanak tanıyan zengin bilgi ve öngörülere erişebilirler (Santoro ve Gopalakrishnan, 2000). Ayrıca bilgi paylaşımı, çalışanların birlikte çalışarak birbirlerinin güçlü yönlerinden ve uzmanlıklarından yararlanmalarını sağladığı için iş birliğini ve takım çalışmasını teşvik eder. Bu işbirlikçi ortam yalnızca kuruluşun kolektif zekasını güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda çalışan bağlılığını ve memnuniyetini de artırır (Juan, Ting, Kweh ve Yao, 2018). Ayrıca, bilgi paylaşımı kurumsal bilginin yakalanmasına ve korunmasına yardımcı olarak çalışan devri veya emeklilik nedeniyle kritik bilgilerin kaybolmasını önler. İşletmeler bilgi paylaşımı kültürünü teşvik ederek inovasyonu teşvik edebilir, üretkenliği artırabilir ve günümüzün hızla gelişen iş ortamında kurumsallaşma yolunda uzun vadeli başarı sağlayabilir (Ahmed, Khan, Thitivesa, Siraphatthada ve Phumdara, 2020).

Alan yazında yer alan bilgi paylaşımı konusundaki çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Bilgi paylaşımının kurumsallaşma üzerindeki etkisi konusunda;

Wang ve diğerleri (2014), bilgi paylaşımının önemine ve kurumsalcılıkla ilişkisine dikkat çekerek bilgi paylaşımı davranışının kurumsallaşma yoluna ışık tuttuğunu anlatmış ve kurumsal yapıların bilgi paylaşımını kolaylaştırma veya engellemedeki rolünü vurgulamıştır. Currie ve Suhomlinova (2006) ise çalışmalarında bilgi paylaşımının düzenleyici, normatif ve kültürel-bilişsel yönlerinin kurumsallaşmaya etkisini vurgulamaktadır. Bilgi paylaşımının kurumsal normları ve güveni teşvik etmedeki rolünü araştırmış, bilgi paylaşımının kurumsal normları olumlu yönde etkilediğini ve güvenin bu ilişkiye aracılık ettiğini bulmuştur. Santoro ve Gopalakrishnan (2000), sanayi-üniversite iş birliği girişimlerinde bilgi transferi faaliyetlerinin kurumsallaşmasını inceleyerek

pratik bir boyut katmış ve organizasyon yapısı, firma kültürü ve güven gibi faktörlerin bu süreci kolaylaştırabileceğini bulmuştur. Cheng ve Fu (2013) teşvik sistemleri ve kişisel beklentiler gibi bireysel ve örgütsel faktörlerin bilgi paylaşımı davranışını yönlendirmedeki önemini vurgulamaktadır. Ayrıca Qu ve diğerleri (2022) çalışmalarında, kurumsallaşmış örgütsel misyonun destekçisinin bilgi paylaşımı ve yenilikçilik olduğunu vurgulamıştır.

Wang ve diğerleri (2014), de çokuluslu şirketlerde başarının ve kurumsallaşma yolunda atılan ilk adımların temelinde örgüt içi güven ve devamında örgüt içi bilgi paylaşımı davranışının rol aldığına çalışmada yer vermiştir. Zida ve arkadaşları (2017), sağlık politikasına yönelik hızlı müdahale biriminde kurumsallaşma sürecini ve kapsamını değerlendirerek bilgi paylaşımı davranışının etkisine ışık tutmuştur. Novotná ve diğerleri (2012) ise bilginin nasıl uygulandığı, rutinleştirildiği ve kurumsallaşmış uygulamalar olarak kabul edildiğine dair öngörü sağlayarak, sağlık hizmetlerinde kanıta dayalı uygulamaların kurumsallaşmasını tartışmıştır. Ayrıca Grandien ve Johansson (2012), organizasyonlarda iletişim yönetimi fonksiyonunun geliştirilmesinde ve genişletilmesinde kurumsallaşmanın rolünü vurgulayarak iletişim yönetiminin kurumsallaşması konusunda bilgi paylaşımının yerini tartışmış ve aralarında pozitif ilişki olduğunu bulmuştur. Tüm bu referanslar alan yazında, bilgi paylaşımı ve işletmelerin kurumsallaşma süreci arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu pozitif ilişkiye dair çeşitli bağlamları ve faktörleri kapsayan bir anlayış sağlamıştır.

Sonuç olarak, literatür, bilgi paylaşımının kuruluşlardaki uygulamaların kurumsallaşması üzerindeki önemli etkisine dair önemli kanıtlar sunmaktadır. Güven, iletişim, ödül sistemleri, liderlik ve örgüt kültürü, bilgi paylaşımının kurumsallaşmasını etkileyen kilit unsurlar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, bilgi paylaşımı sürdürülebilirlik, rekabetçilik ve kurumsal başarının önemli bir itici gücü olarak kabul edilmekte ve kurumsal uygulama ve davranışların şekillendirilmesindeki önemli rolünü vurgulamaktadır.

Bir kurum içinde bilgi alışverişi ve yayılımının, uygulama ve prosedürlerin kurumsallaştırılması sürecini nasıl etkileyebileceğini anlamak, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilirlik elde etmek için çok önemlidir. Bilgi paylaşımı ve kurumsallaşma arasındaki bu ilişkinin kurum kültürü, inovasyon ve genel performans üzerinde önemli etkileri vardır. Bireyler ve kuruluşlar, bu kavramların birbiriyle bağlantılı olduğunu kabul

ederek, anlamlı kurumsal değişim ve gelişimi teşvik etmek için bilgi paylaşımının gücünden daha iyi faydalanabilirler.

Bilgi paylaşımının kurumsallaşma üzerindeki etkisi, örgütsel performans ve sürdürülebilirlik bağlamında kritik bir çalışma alanıdır. Bilgi paylaşımı, kuruluşlardaki uygulamaların kurumsallaşmasında önemli bir rol oynamakta, rekabet avantajı ve uzun vadeli başarıya katkıda bulunmaktadır (Szulanski, 1996). Bilgi paylaşımının, rakipler arasında pazar avantajlarını sürdürmek için yeni inovatif ürün ve hizmetlerin piyasaya sürülmesini motive ederek, kuruluşlarda rekabet avantajı elde etmek için çok önemli olduğu açıktır (Oyemomi, Liu, Neaga, Chen ve Nakpodia, 2019). Ayrıca, araştırmalar güven, iletişim, ödöl sistemleri ve liderliğin kuruluşlarda bilgi paylaşımını güçlü bir şekilde etkilediği ve böylece kurumsallaşmayı etkilediği fikrini destekleyen ikna edici kanıtlar sunmaktadır (Cormican, Chen, Sampaio ve Wu, 2021). Bilgi paylaşımı aynı zamanda çalışanların çok yönlülüğünün ve sürdürülebilir performansının önemli bir belirleyicisi olarak ortaya çıkmakta ve örgütsel uygulamaları ve davranışları şekillendirmedeki rolünü vurgulamaktadır (Ali, Jan, Qadus, Nassani ve Haffar, 2021). Dahası, bilgi paylaşımı, sürdürülebilir uygulamaların kurumsallaşması üzerindeki etkisini desteklediği için, kuruluşların sürdürülebilirliği ve rekabetçiliğinin arkasındaki önemli nedenlerden biri olarak kabul edilmektedir (Batoöl, Mohammad, Awang ve Ahmad, 2022). Bilgi paylaşımının sürdürülebilir performans elde etmek için çalışanları motive etme ve etkilemedeki önemi, kurumsal uygulamaları ve davranışları şekillendirmedeki rolünün altını çizmektedir (Jilani, Luo, Islam ve Uddin, 2020). Sonuçlar, bilgi paylaşımı davranışının sezgisel ve sistem faktörlerinden etkilendiğini ve sürdürülebilir bilgi paylaşımı istekliliği ile anlamlı bir pozitif korelasyona sahip olduğunu ve örgüt içindeki sürdürülebilir bilgi paylaşımı davranışının kurumsallaşması üzerindeki etkisini göstermektedir (Chen, Liu, Wen, Ling ve Gu, 2021).

1.3.6. Rekabet Avantajı Yaratmada Bilgi Paylaşımının Etkisi

Günümüzün dinamik iş ortamında, işletmeler rakiplerinin önüne geçebilmek için sürekli olarak rekabet avantajı elde etmeye çalışmaktadır. Magpili'ye (2017) göre, bir kuruluş içinde bilgi paylaşımı, inovasyonu teşvik etmek, problem çözme yeteneklerini geliştirmek ve karar alma süreçlerini iyileştirmek için hayati önem taşımaktadır. Çalışanlar uzmanlıklarını ve deneyimlerini açıkça paylaştıklarında, fikirlerin değiş tokuş edildiği ve inovatif çözümlerin geliştirildiği iş birlikçi bir ortam ortaya çıkar. Bu serbest

bilgi akışı, şirketlerin pazardaki değişikliklere hızla adapte olmalarını ve böylece rakiplerine karşı rekabet avantajı elde etmelerini sağlar.

Kuruluşlar kalabalık pazarlarda kendilerini farklılaştırmak için çabalarırken, bilgi paylaşımının gücünden yararlanmak sadece stratejik bir avantaj değil, sürekli gelişen bir iş ortamında sürdürülebilir başarı ve dayanıklılık için temel bir dayanak haline gelir. Bilgi paylaşımının rekabet avantajı üzerindeki etkisi örgütsel davranış alanında önemli bir çalışma alanıdır (Abdul-Jalal, Toulson ve Tweed, 2013)

Bilgi, ekipler ve departmanlar arasında özgürce paylaşıldığında, yalnızca bireysel beceri setlerini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda daha uyumlu ve verimli bir organizasyonel ekosistemi de teşvik eder. Bu bilgi ve fikir alışverişi, daha iyi karar alma, daha hızlı sorun çözme ve pazardaki değişikliklere hızla uyum sağlama becerisine yol açabilir (Bock, Zmud, Kim ve Lee, 2005). Sonuç olarak, bilgi paylaşımına öncelik veren kuruluşlar, işgüçlerini güçlendiren sürekli bir öğrenme ortamını besleyerek kendilerini rekabette önde olacak şekilde konumlandırırlar.

Bilgi paylaşımının rekabet avantajı yaratma üzerindeki etkisi literatürde kapsamlı bir şekilde incelenmiştir ve birçok çalışmada bilgi paylaşımının rekabet avantajı yaratma üzerinde doğrudan olumlu bir etkisi olduğu anlatılmıştır (Abdul-Jalal, Toulson ve Tweed, 2013; Demirhan, 2002; Eidizadeh, Salehzadeh ve Esfahani, 2017; Kay, 1996; Khan, 2018). Bu etki yalnızca örgütsel rekabet avantajına değil, aynı zamanda ulusların rekabet avantajına da uzanmaktadır (Kay, 1996).

Abdul-Jalal vd. (2013) insan kaynakları yönetimi uygulamalarında bilgi paylaşımı kabiliyetinin rolünü vurgularken aynı zamanda bu ilişkide inovasyonun aracılık rolünün altını çizmektedir. Demirhan (2002), bilgiyi elde tutmanın önemini ve sürdürülebilir rekabet avantajının çalışan gelişimindeki aracılık rolünü vurgulamaktadır. Bu çalışmalar, özellikle etkili insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve inovasyon ile kolaylaştırıldığında, bilgi paylaşımının rekabet avantajı üzerindeki önemli etkisinin altını çizmektedir. Khan (2018) tarafından da belirtildiği üzere, bilgi paylaşımı öğrenen bir organizasyonun gelişimine katkıda bulunur. Öğrenen bir organizasyon, bilgiyi etkin bir şekilde yaratan, edinen ve aktaran, çalışanları arasında sürekli öğrenmeyi ve gelişmeyi teşvik eden bir organizasyondur. Kuruluşlar, bilgi paylaşımı kültürünü teşvik ederek işgüçlerinin kolektif zekasından faydalanabilir, bu da verimliliğin artmasına, performansın yükselmesine ve nihayetinde sürdürülebilir bir rekabet avantajına yol açar.

Ayrıca, Li ve Lin (2020) tarafından yapılan bir çalışma, bilgi paylaşımının bir kuruluş içinde en iyi uygulamaların oluşturulmasını ve yaygınlaştırılmasını nasıl kolaylaştırabileceğini vurgulamaktadır. Çalışanlar uzmanlıklarını, başarılı stratejilerini ve öğrendikleri dersleri açıkça paylaştığında, sürekli iyileştirme kültürü gelişir. Sonuç olarak, kuruluş daha çevik ve uyarlanabilir hale gelir, bu da pazar değişikliklerine daha hızlı yanıt vermesini ve rakiplerinden daha iyi performans göstermesini sağlar.

Örgüt içi avantajlara ek olarak, bilgi paylaşımı örgüt dışı iş birlikleri yoluyla da rekabet avantajı yaratabilir. Kuruluşlar tedarikçiler, müşteriler veya sektör uzmanları gibi dış ortaklarla bilgi paylaşımı girişimlerinde bulunarak değerli öngörüler elde edebilir, yeni teknolojilere erişebilir ve bilgi havuzlarını genişletebilirler. Bu dış iş birliği, örgütün yenilik yapma ve müşterilere benzersiz bir değer sunma becerisini geliştirerek rakiplerinden ayrılmasını sağlar. Ayrıca, bilgi paylaşımı örgütsel inovasyon performansı ile ilişkilendirilmiştir ve bu ilişkide özümseme kapasitesi önemli bir rol oynamaktadır (Zhao, Jiang, Peng ve Jiang, 2020). Oyemomi ve diğerlerinin (2019) çalışmasında bilgi paylaşımının, kuruluşlarda rekabet avantajı elde etmek için çok önemli olduğu ve rakipler arasında pazar avantajlarını sürdürmek için onları yeni inovatif ürünler ve hizmetler sunmaya motive ettiği de vurgulanmıştır. Buna ek olarak, turizm gibi belirli sektörlerde bilgi paylaşımının örgütsel öğrenme, hizmet inovasyonu ve rekabet avantajındaki rolü vurgulanmıştır (Yong, Mu ve Yang, 2018). Ayrıca, özellikle tedarik zincirleri bağlamında, ilişkisel sermaye ile örgütsel performans arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracılık rolü araştırılmış ve bilgi paylaşımının sürdürülebilir rekabet avantajlarının yaratılması ve sürdürülmesindeki rolü vurgulanmıştır (Qiao ve Wang, 2021).

Çalışmalarda bilgi paylaşımının örgütsel yenilikçiliği ve performansı artırmadaki önemi de vurgulanmıştır (Arsawan ve diğerleri, 2021; Nanda, 2020). Bilgi paylaşımının kurumsal performansı artırdığı, rekabet avantajını teşvik ettiği ve örgütsel öğrenmeyi desteklediği bildirilmiştir (Block, 2012). Çalışmalarda bir takım içinde veya takımlar arasında bilgi paylaşımının, kuruluşların beceri ve yeteneklerini geliştirmesi, değeri artırması ve rekabet avantajını sürdürmesi açısından önemli olduğu gösterilmiştir (Zheng, 2017). Dahası, akademisyenler örgütsel öğrenmeyi rekabetçi avantajlara ulaşmada önemli bir faktör olarak değerlendirmişlerdir (Kafashpoor, Moghadam, Borhani ve Sabaghian, 2013). Çalışanların rekabet avantajı yaratmada bilgi yönetimi ve öğrenen organizasyonun rolü vurgulanmış, rekabet avantajı yaratmada insan kaynaklarının önemi

vurgulanmıştır (Djamaludin, Madhakomala ve Tunas, 2022). Ek olarak, örgütsel öğrenmenin rekabet avantajı üzerindeki etkisi, örgütsel öğrenme ile rekabet avantajı arasında pozitif bir ilişki olduğu gösterilmiştir (Hamama, 2020). Ayrıca bilgi yönetimi yoluyla iç kaynaklardan bilgi toplanması, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmenin önde gelen kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir (Pradipto ve diğerleri, 2019). Dahası, mevcut ekonomik bağlamda organizasyonları tasarlarlarken, bilginin sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmanın en önemli kaynaklarından biri olduğu düşünüldüğünden organizasyonel öğrenmeyi hesaba katmalıdır (Kolarić ve Petrovic, 2013).

Genel olarak, bu çalışmalar, bilgi paylaşımı ile rekabet avantajı arasındaki ilişkinin karmaşık ve dinamik doğasının altını çizmekte ve organizasyonel öğrenme, insan kaynakları ve sürdürülebilir inovasyon gibi çeşitli faktörlerin etkileşimini vurgulamaktadır. İşletmeler bilgi paylaşımı kültürünü teşvik ederek inovasyonu destekleyebilir, bir öğrenme ortamı geliştirebilir, en iyi uygulamaları yaygınlaştırabilir ve değerli dış iş birlikleri kurabilir. Bu nedenle, bilgi paylaşımını stratejik bir zorunluluk olarak benimsemek, bir işletmenin uyum sağlama, yenilik yapma ve nihayetinde günümüzün dinamik iş ortamında rakiplerinden daha iyi performans gösterme kapasitesini artırabilir. Bilgi paylaşımı, bireyleri benzersiz öngörü ve deneyimlerine katkıda bulunmaları için güçlendirerek daha bilinçli bir karar alma sürecine yol açar ve nihayetinde stratejik farklılaşma için zemin hazırlar. Dahası, bilgi paylaşımına olan bağlılık, en iyi uygulamaların kurum genelinde yaygınlaştırıldığı dinamik bir öğrenme ortamı yaratarak sürekli bir gelişim ve büyüme döngüsünü besleyebilir.

Sonuç olarak, bilgi paylaşımına öncelik veren kuruluşlar sadece çalışanlar arasında bir topluluk ve güçlenme duygusunu teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda kendilerini son derece rekabetçi bir iş ortamında uzun vadeli başarı için konumlandırırlar.

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

2.1. TAKIM UYUMU VE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİ

Takım uyumu ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki, takım çalışmasının etkinliğini ve örgütsel başarıyı belirlemede önemli konulardır. Bu bölüm, takım uyumu ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi, takım uyumunun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini ve kuruluşlar ve bireyler için çıkarımlarını incelemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmalar genel olarak takım uyumu ile bilgi paylaşımı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Jin vd. (2015) takım uyumu ve bireysel bilgi paylaşımının deneyime ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuştur. Huang (2009) da grup bağlılığının takım performansını olumlu yönde etkilediğini göstererek bunu desteklemiştir. Sanders (2009) bilgi paylaşımını ve bireysel performansı teşvik etmede takım uyumunun rolünü vurgularken, Staples (2008) takımlar içinde bilgi paylaşımını kolaylaştırmada güvenin ve karşılıklı görev bağımlılığının önemini vurgulamıştır.

Robbins ve Judge (2019) takım uyumunun, güven, iletişim ve karşılıklı bağımlılığın temel bileşenleri olduğu, insanların takıma karşı hissettikleri çekim derecesini ve üye olarak kalma motivasyonlarını ifade ettiğini vurgulamıştır. Uyumlu bir takımda, üyelerin birbirlerine güvenme ve destek olma olasılığı daha yüksektir, bu da karşılıklı saygı ve aidiyet duygusuna yol açar ve bilgi paylaşımı için elverişli bir ortam yaratır. Bireyler takımları içinde güçlü bir uyum duygusu hissettiklerinde, yargılanma veya eleştirilme korkusu olmadan fikirlerini, bilgilerini ve deneyimlerini açıkça iletmeye ve paylaşmaya daha istekli olurlar. Sonuç olarak, bilgi paylaşımı artar ve daha iyi karar alma, sorun çözme ve genel takım performansına yol açar (Robbins ve Judge, 2019).

Ayrıca, Geramian ve arkadaşlarının (2019) takım uyumunun takım içinde işbirlikçi ve dayanışmacı bir kültürü teşvik ederek bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediğini vurgulayan çalışmaları mevcuttur. Uyumlu bir takımda, bireylerin anlamlı etkileşimlere, aktif tartışmalara ve bilgi paylaşımına yardımcı olan işbirlikçi problem çözmeye katılma olasılığı daha yüksektir. Dahası, uyumlu bir takım, bireylerin yardım isteme ve sunma, geri bildirim arama ve farklı bakış açılarını paylaşma konusunda kendilerini rahat hissettikleri destekleyici bir atmosferi teşvik eder ve sonuçta tüm takıma

ve kuruluşa fayda sağlayan bilginin yaratılmasına ve yayılmasına yol açar (Geramian, Abraham ve Ahmadi, 2019).

Öte yandan, Wasko ve Faraj (2005), bilgi paylaşımının takım üyelerinin yetkinliğini artırdığı ve yenilikçiliği ve daha iyi karar vermeyi kolaylaştırdığı için takım uyumu için kritik öneme sahip olduğunu vurgulamıştır. Bilgi paylaşımı olumlu bir geri bildirim döngüsünün yaratılmasına katkıda bulunur, takım uyumunu güçlendirir ve takım içinde bir paylaşım, öğrenme ve iş birliği kültürünü teşvik eder. Yang ve Lin (2022), bilgi paylaşımının takım performansı üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu ve uyumun hem takım performansı hem de bilgi paylaşımı üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Mariam ve diğerleri (2022) bilgi odaklı liderliğin takım uyumu ve bilgi paylaşımını teşvik etmedeki rolünü vurgulayarak proje başarısı için bu kavramların önemine değinmiştir. Xie vd. (2016) de bilgi paylaşımı, örgütsel inovasyon atmosferi, takım karar alma mekanizması, örgütsel değişim ve inovasyon performansı arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstererek bilgi paylaşımının çeşitli örgütsel unsurlarla bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur.

Ayrıca, Liu ve diğerleri (2011) takım bilgi paylaşım niyeti ile takım performansı arasındaki ilişkileri destekleyerek bilgi paylaşımının takım çıktıları üzerindeki etkisinin altını çizmiştir. Woerkmom ve Sanders (2009) takım uyumunun takımlar içinde bilgi paylaşımında rol oynadığını öne sürerek uyum ve bilgi paylaşımı arasındaki etkileşimi çalışmasında vurgulamıştır. Kasemsap (2013) bilgi paylaşımı davranışının güçlendirici liderlik ile takım performansı ve takım uyumu ile takım performansı arasındaki ilişkilere pozitif aracılık ettiğini bulmuştur.

Alan yazında incelenen tüm bu çalışmalar, takım uyumu ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye dair kapsamlı bilgiler sunmakta ve takım ortamındaki bu faktörlerin birbiriyle bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır. Bulgular, etkili bilgi paylaşımını kolaylaştırmak için uyumlu takım dinamiklerini teşvik etmenin önemini vurgulamakta ve sonuçta takım performansının ve kurumsal sonuçların iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Sonuç olarak, takım uyumu ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki birbiriyle bağlantılıdır ve kurumsal başarı için önemlidir. Takım uyumu güven, iş birliği ve karşılıklı destek ortamını teşvik ederek takım üyeleri arasında açık iletişimi ve bilgi paylaşımını teşvik eder. Diğer taraftan, bilgi paylaşımı uyumlu ve yüksek performanslı

bir takımın gelişimine katkıda bulunur, kolektif zekayı geliştirir ve öğrenme ve yenilikçilik kültürünü teşvik eder. İşletmeler, takım etkinliğini üst düzeye çıkarmak ve günümüzün dinamik iş ortamında rekabet avantajı sağlamak için takım uyumunu beslemenin ve bilgi paylaşımı için teşvikler yaratmanın önemini kabul etmelidir.

Çalışma kapsamında takım uyumu ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi anlamak üzere aşağıdaki hipotezler hazırlanmıştır.

H_1 : Görev dayanışmasının bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.

H_2 : Sosyal dayanışmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.

2.2. İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI VE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİ

Günümüzün dinamik ve rekabetçi çalışma ortamında, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki hem araştırmacıların hem de uygulayıcıların dikkatini çekmiştir. İnovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı, kuruluşlarda kurumsal başarı ve büyümenin sağlanmasında önemli rol oynayan iki unsurdur. Bu bölümde, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye ve bu etkileşimin örgütsel bağlamdaki sonuçlarına ve önemine ışık tutmak amaçlanmaktadır.

İnovatif iş davranışı, bir bireyin işle ilgili yeni ve yaratıcı faaliyetlerde bulunma eğilimini kapsar ve bu da kurum içinde yeni fikirlerin, ürünlerin veya süreçlerin üretilmesine ve uygulanmasına yol açar (Janssen, 2000). Öte yandan, bilgi paylaşımı, bir kuruluş içindeki bireyler ve gruplar arasında bilgi, uzmanlık ve deneyimlerin yayılmasını, iş birliğini, öğrenmeyi ve sorun çözmeyi teşvik etmeyi gerektirir (Cabrera ve Cabrera, 2002). Hem inovatif iş davranışı hem de bilgi paylaşımı, bir kurumun bilgi yönetimi süreçlerinin ayrılmaz bileşenleridir ve uyum sağlama, öğrenme ve yenilikçilik kapasitesine katkıda bulunur.

İnovatif iş davranışı ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki doğası gereği simbiyotiktir ve karşılıklı olarak birbirini güçlendirir. Bilgi paylaşımına aktif olarak katılan çalışanların kurumun kolektif entelektüel sermayesine katkıda bulunma olasılığı daha yüksektir ve böylece inovatif iş davranışı için erişilebilir bilgi ortamını geliştirirler (Jorfi ve Heidari, 2017). İnovatif iş davranışına yatkınlık gösteren bireyler genellikle yaratıcılıklarını ve problem çözme becerilerini kullanarak yeni öngörüler ve çözümler geliştirir ve bunları daha sonra iş arkadaşlarıyla paylaşarak kurumsal bilgi tabanını zenginleştirirler (Van den Hooff ve De Ridder, 2004).

Dahası, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki karşılıklı ilişki bireysel düzeyin ötesine geçerek takım ve organizasyon dinamiklerini de kapsar. Bilgi paylaşımı kültürü ile karakterize edilen takımların inovatif çalışma davranışını besleyen ve sürdüren bir ortamı teşvik etme olasılığı daha yüksektir (Hsu ve Shi, 2013). Buna ek olarak, bilgi paylaşımına yönelik kurumsal destek ve teşvikler, çalışanlara deneme, risk alma ve yeni olasılıkları keşfetme konusunda gerekli kaynakları ve teşviki sağladığından, çalışanların inovatif iş davranışında bulunma istekliliğini önemli ölçüde etkileyebilir (Wang ve Noe, 2010). Kurumsal açıdan bakıldığında, bu iki yapı arasındaki sinerji, sürekli öğrenmeye, iş birliğine ve açık iletişime değer veren bir kültür geliştirmenin önemini vurgulamaktadır.

Örgüt liderleri ve yöneticileri, bu davranışların örgütsel yenilikçiliğin ve rekabetçiliğin temel itici güçleri olduğunun bilincinde olarak hem inovatif iş davranışını hem de bilgi paylaşımını teşvik eden ve ödüllendiren bir ortam yaratmada önemli bir rol oynamaktadır (Shin, Kim ve Lee, 2015).

İnovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki alan yazında da kapsamlı araştırmalara konu olmuştur. Birçok çalışma, örgütsel bağlamlarda bu faktörlerin birbiriyle olan bağlantısını araştırmıştır. Örneğin, Kim ve Park (2017), işe bağlılığın çalışanların bilgi paylaşımını ve inovatif iş davranışını artırdığını ve bilgi paylaşımının da inovatif iş davranışını artırdığını bulmuştur. Benzer şekilde, Yu ve diğerleri (2013) bilgi paylaşımının inovatif davranış önemli ölçüde etkilediğini varsaymıştır. Ayrıca, Pian ve diğerleri (2019), çeşitli bilgi paylaşımlarının inovatif davranış üzerindeki sınıflandırılması ve etkileri üzerine artan araştırmaları vurgulayarak, bu yapılar arasındaki ilişkiyi anlamaya odaklanmanın arttığını göstermiştir. Nguyen ve diğerleri (2020) telekomünikasyon sektöründe bilgi paylaşımının inovatif iş davranış üzerindeki etkisini araştırırken, Zuhdi (2022) bilgi paylaşımı davranışının inovatif iş davranış ile anlamlı bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu bulmuştur. Buna ek olarak, Eidizadeh ve diğerleri (2017) bilgi paylaşımının rekabet avantajı elde etme üzerindeki olumlu ve anlamlı etkisini vurgulamış ve bunun dolaylı olarak inovatif iş davranış üzerindeki etkisini yansıtmıştır.

Ayrıca, diğer değişkenler ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracılık rolü de araştırılmıştır. Örneğin, Supriyanto ve diğerleri (2020) bilgi paylaşımının iş kurgusunu doğrudan etkilediğini ve bunun da inovatif iş davranışını etkilediğini bulmuştur. Radaelli ve diğerleri (2014), bilgi paylaşımı ile inovatif iş

davranışı arasındaki doğrudan ve aracısız bağlantıyı vurgulayarak bu ilişkiye daha fazla destek sağlamıştır.

Laily ve Ernawati (2020) çalışmalarında bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda, Afsar ve diğerleri (2018) tarafından yapılan çalışma ve Chaar ve Easa (2021) tarafından yapılan çalışmada, bilgi paylaşımının ve dönüştürücü liderliğin inovatif iş davranışı üzerindeki rolü üzerinde aracılık etkisine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Genel olarak, tüm bu çalışmalar, bilgi paylaşımı ile inovatif iş davranışı arasında güçlü ve çok yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışmalar toplu olarak, bilgi paylaşımının kuruluşlarda inovatif iş davranışını teşvik etmedeki doğrudan, aracı ve geliştirici rollerini vurgulamaktadır.

Çalışanları yeni bilgiyi entegre etmeye teşvik eden ve bu bilgiyi iç süreçlerde kullanmalarını destekleyen liderler, çalışanların inovasyonu uygulamalarını sağlarlar (Birasnav, Albufalasa ve Bader, 2013). Ratih ve diğerlerine (2016) göre, bilgiyi destekleyen bir kültür inşa etmek, çalışanların bu anlayışa katkıda bulunma istekliliğini artırabilir ve bu da şirketin inovasyon yeteneğinin kalitesini etkiler. Organizasyon üyelerine beceri ve bilgi sağlamak, yeni uygulamaları benimsemeleri için bunları kullanmalarını sağlar. Örgütsel hedeflere ulaşmak için bilgiyi elde etmek ve kullanmak üzere bilgi yönetimi düzenlemelerinin sağlanması, inovatif bir iklim için esastır. Chaar ve Easa (2021), kuruluşlarda bilgi faaliyetlerinin uygulanmasının ve bilgi paylaşım süreçlerinin desteklenmesinin inovasyonun artırılmasında önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Çalışanların etkileşim yeteneklerinin kalitesinin artırılması, onları yeni bilgiler edinmeye teşvik edecektir. Benzer şekilde, bir vizyon paylaşarak personelin yaratıcılığına ilham vermek de bilgi paylaşımını artıracaktır. Liderler, destekleri sayesinde, daha fazla örgütsel yenilik için bilgi paylaşımını teşvik eden ittifaklar ve uyumlu çalışma ekiplerinin oluşturulmasını teşvik edebilir (Bettis-Outland, 2012).

Sonuç olarak, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki karmaşık ilişki, bu yapıların kuruluşlar içindeki birbirine bağımlı doğasının altını çizmektedir. İşletmeler giderek daha rekabetçi ve inovasyon odaklı bir ortamın karmaşıklıkları arasında gezinirken, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki sinerjileri anlamak ve bunlardan yararlanmak son derece önemlidir. Bilgi alışverişini ve yaratıcılık arayışını

kolaylaştıran elverişli bir ortamı teşvik ederek, işletmeler kendilerini belirsizliğin ortasında gelişmek ve sürdürülebilir başarıyı sağlamak için konumlandırabilirler.

Çalışma kapsamında inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi anlamak üzere aşağıdaki hipotez hazırlanmıştır.

H_3 : Bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.

2.3. TAKIM UYUMU VE İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

Takım uyumu ve inovatif iş davranışı, örgütsel davranış bağlamında iki kritik bileşendir (Von Treuer ve McMurray, 2012). Takım uyumu, takım üyeleri arasındaki bağlılık, birlik ve moral derecesini ifade ederken, inovatif iş davranışı, bir kuruluş içinde yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesini ve uygulanmasını gerektirir (Agwu, 2015). Takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişki, uyumlu takımların iş yerinde yeniliği teşvik etme konusundaki önemli etkisine ışık tutan kapsamlı bir araştırma konusu olmuş ve alan yazında birçok çalışmada yer almıştır (Magni, Proserpio, Hoegl ve Provera, 2009).

Bu çalışmada, takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Takım üyeleri yüksek düzeyde uyum yaşadıklarında, iş birliği yapma ve etkili bir şekilde iletişim kurma olasılıkları daha yüksektir; bu da güvenin, karşılıklı desteğin ve farklı bakış açıları ile fikir alışverişinin artmasına yol açar (Santos, Uitdewilligen ve Passos, 2015; West ve Hirst, 2005, s.263). Bu olumlu ve destekleyici ortam, çalışanları beyin fırtınası yapma, yeni yöntemler deneme ve sorun çözme gibi inovatif iş davranışlarında bulunma konusunda kendilerini güçlü ve motive hissetmelerine yardımcı olur. Ayrıca, uyumlu takımlar risk ve başarısızlığı tolere etme konusunda daha yeteneklidir; bu da çalışanları alışılmadık çözümleri keşfetmeye ve hesaplanmış riskler almaya teşvik ettiği için inovatif iş davranışını kolaylaştırmada çok önemli bir faktördür (Alliger, Cerasoli, Tannenbaum ve Vessey, 2015).

Dahası, takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişki çeşitli psikolojik ve davranışsal dinamiklerle iç içedir (Odoardi, Montani, Boudrias ve Battistelli, 2015). Sosyal kimlik teorisi, bireylerin benlik kavramlarını grup üyeliğinden türettiklerini ve takım üyelerinin güçlü bir aidiyet duygusu algıladıklarında ve takımlarıyla özdeşleştiklerinde, tutum ve davranışlarını grubun hedefleriyle uyumlu hale getirmeye daha meyilli olduklarını öne sürer. İnovatif iş davranışı bağlamında bu durum, kolektif inovatif hedeflere ulaşmaya yönelik bağlılığın ve adanmışlığın artmasına yol açabilir ve

böylece kurum içindeki genel inovatif kültüre katkıda bulunabilir (Klerkx, Aarts ve Leeuwis, 2010).

Buna ek olarak, takım uyumunu teşvik etmede ve inovatif iş davranışını desteklemede liderliğin rolü de göz ardı edilemez. Takım çalışmasının önemini vurgulayan, net bir vizyon sunan ve takım üyelerine destek ve teşvik sağlayan dönüşümcü liderler takım uyumunu önemli ölçüde artırabilir. Bu da inovatif iş davranışına elverişli bir ortam yaratır, çünkü çalışanların inovatif fikirlerin üretilmesi ve uygulanmasına aktif olarak katkıda bulunmaları için motive olmaları ve ilham almaları daha olasıdır (Montes, Moreno ve Morales, 2005).

Sonuç olarak, takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişki çok yönlüdür ve örgütsel başarı için önemlidir. Uyumlu takımlar kurmaya ve sürdürmeye öncelik veren kuruluşların inovatif iş davranışlarında artışa tanık olma olasılığı daha yüksektir ve bu da sonuçta dinamik iş ortamlarında performans, rekabet gücü ve uyumluluğun artmasına yol açar. Bu nedenle, takım uyumunu teşvik etmek ve bir inovasyon kültürü geliştirmek, kuruluşların sürdürülebilir büyüme ve başarı sağlamak için aktif olarak yatırım yapması gereken birbirine bağlı süreçler olarak görülmelidir.

Alan yazında takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişkiyi işleyen çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki fikirlere ve sonuçlara ulaşılmıştır. Çok sayıda akademik çalışma bilgi paylaşımı ile inovatif iş davranışı arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Araştırmalar, paylaşılan vizyon ve takım dinamiklerinin inovasyon etkinliğiyle karşılıklı olarak ilişkili olduğunu göstermiştir (Pearce ve Ensley, 2004). Ek olarak, takım üyesinin bilgi paylaşımı davranışı, üyenin inovatifliğinin önemli bir öncülü olarak tanımlanmış ve bu davranışı geliştirmenin takım içindeki yeniliği geliştirebileceği alan yazında birçok çalışmada öne sürülmüştür (Deng, Guo, Wu ve Chen, 2021).

Jankelová ve Joniaková (2021), bilişsel çeşitliliğin ve takım çalışması ikliminin teşvik edilmesinin inovatif iş davranışı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi geliştirebileceğini bulmuştur. Zuraik ve diğerleri (2020) ayrıca kişilik özellikleri gibi bireysel faktörlerin rolünü ve takım liderliği ile örgütsel iklimin ılımlı etkisini vurgulamıştır. Judeh (2023), takım uyumunun katılım isteği, öğrenmeye bağlılık ve yönetim hedeflerine ulaşma üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır. Bununla birlikte, takım büyüklüğünün, becerilerinin ve uyumunun işyerindeki çalışanların inovatif davranışları üzerindeki etkisini vurgulamış ve takım çalışması uyumunun inovatif

davranışı teşvik etmede aracı rolünün önemini vurgulamıştır. Xie ve diğerleri (2016), takım uyumu kavramını örgütsel inovasyon kültürü ile inovasyon performansı arasında düzenleyici bir değişken olarak tanımlamış ve etkisinin teorik tartışmasını ve ampirik doğrulamasını sağlamıştır. Shaner ve diğerleri (2016), inovasyon liderliğinin takım içi sosyal uyumu olumlu yönde etkilediğini ve liderliğin takım uyumu ve inovasyon üzerindeki potansiyel etkisini göstermiştir. Li ve Amponstira (2020), araştırmacıların takım uyumu davranışı ve inovatif performans arasındaki ilişki üzerindeki etkileri tartışmış ve takım dinamiklerinin inovatif sonuçlar üzerindeki düzenleyici etkisini vurgulamıştır.

Zijl ve diğerleri (2023) ise sosyal uyum ile takım yeniliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve uyumlu takımların inovatif iş davranışı sergileme olasılığının daha yüksek olduğunu çalışmasında anlatmıştır. Takım uyumunun örgütsel performansı dolaylı olarak etkilediği ve örgütsel yenilik kültürü ve yenilik performansı arasındaki ilişkiye yeni bir bakış açısı sağladığını bulmuştur. Bu durum uyumlu ve duygusal açıdan bağlı takımların önemini destekleyici niteliktedir (Lee ve Wong, 2017; Xie vd., 2016). Gao ve Bernard (2018)'ın çalışmalarında anlattıkları takım çalışması kalite modeli, takım çalışmasıyla ilgili faktörler ile yenilik takımları arasındaki ilişkileri araştırmak için kullanılmış olup, çalışmasının yeniliği teşvik etmedeki önemini vurgulamaktadır. Takım içindeki üyelerin sergilediği görev bağlılığı davranışının takım performansı gibi sonuçlar üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu, takım içerisindeki sosyal bağlılığın ise takımdan memnuniyet gibi sonuçlar üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Dey ve Ganesh, 2020).

Tespit edilen bu çalışmalar takım uyumunun inovatif iş davranışını etkilemede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Takım uyumunun örgütsel inovasyon kültürü, liderlik ve doğaçlama davranışı üzerindeki aracılık ve moderatör etkileri, inovatif iş davranışına elverişli bir ortamın teşvik edilmesindeki öneminin altını çizmektedir. Takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişki, değişime uyum sağlamayı, rekabetçi kalmayı ve yenilik kültürünü teşvik etmeyi amaçlayan kuruluşlar için önemlidir.

Çalışma kapsamında takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişkiyi anlamak üzere aşağıdaki hipotezler hazırlanmıştır.

H_4 : Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_5 : Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.

2.4. TAKIM UYUMU, İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI VE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİ

Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı kuruluşların başarısı için hayati önem taşıyan birbiriyle bağlantılı unsurlardır. Bu bölümde, bu üç faktör arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmaktadır. Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki karmaşık etkileşimi anlamak, yaratıcılığı, iş birliğini ve sürekli öğrenmeyi teşvik eden elverişli bir çalışma ortamını geliştirmek isteyen yöneticiler ve liderler için önemlidir (Layaman vd, 2021).

Takım uyumu, kuruluşlardaki inovatif iş davranışını etkilemede temel bir rol oynamaktadır. Takım uyumu, takım üyeleri arasındaki birlik, yoldaşlık ve iş birliği derecesini ifade eder (Ryan, 2012, s.16). Uyumlu bir takım, güçlü kişiler arası ilişkiler, paylaşılan hedefler ve aidiyet duygusu ile karakterize edilir ve bu da inovatif iş davranışına elverişli bir ortam yaratır. Takım üyeleri bir araya geldiklerinde ve ortak hedeflere bağlı olduklarında, inovatif iş davranışının temel bileşenleri olan iş birliğine dayalı problem çözme, risk alma ve deney yapma olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca, uyumlu takımlar çatışmaları ve görüş farklılıklarını yönetmek için daha donanımlıdır ve farklı bakış açılarının inovatif fikirler ve çözümler üretmek için bir araya gelebileceği bir ortamı teşvik eder (Helvacı, 2008).

İnovatif iş davranışı ise kuruluşlar içindeki bilgi paylaşımı ile yakından ilişkilidir. İnovatif iş davranışı yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya hizmetlerin üretilmesini, geliştirilmesini ve uygulanmasını içerir (Sudibjo ve Prameswari, 2021). İnovasyonun gelişmesi için bilginin takım üyeleri arasında şeffaf ve etkili bir şekilde paylaşılması zorunludur. Bilgi paylaşımı, değerli öngörülerin, uzmanlığın ve en iyi uygulamaların yayılmasını kolaylaştırarak bireylerin birbirlerinin fikir ve deneyimleri üzerine inşa etmelerini sağlar. Ayrıca, bilgi paylaşımı kültürü, çalışanların bilgi alışverişinde bulunmaya, geri bildirim almaya ve karmaşık sorunların çözümünde iş birliği yapmaya teşvik edildiği öğrenme odaklı bir ortamı besler ve böylece inovatif iş davranışını teşvik eder (Akhavan, Hosseini, Abbasi ve Manteghi, 2015).

Bilgi paylaşımı bir kuruluş içindeki takım uyumunun düzeyinden büyük ölçüde etkilenir (De Long ve Fahey, 2000). Uyumlu bir takım ortamında bireyler bilgilerini, deneyimlerini ve uzmanlıklarını iş arkadaşlarıyla paylaşmaya daha meyillidir (Huang, 2009). Takım uyumunun temel bileşenleri olan güven ve karşılıklı saygı, çalışanların yargılanma veya olumsuz tepki alma korkusu olmadan açıkça iletişim kurmaları ve fikir

alışverişinde bulunmaları için güvenli bir alan yaratır. Sonuç olarak, bilgi paylaşımı takımın iş süreçlerinin doğal ve ayrılmaz bir parçası haline gelir ve kuruluşun inovatif yeteneklerini önemli ölçüde artıracak değerli içgörü ve bilgilerin birikmesine ve yayılmasına yol açar (Mohammed ve Dumville, 2001).

Uyumlu bir takım, inovatif çalışma davranışına elverişli bir ortamı teşvik ederken, bilgi paylaşımı bir takım içindeki yeniliği sürdüren ve güçlendiren can damarıdır (Daspit, Justice Tillman, Boyd ve Mckee, 2013). Birbirine bağlı bu dinamikleri anlamak ve beslemek, günümüzün hızla değişen iş ortamına uyum sağlamayı, büyümeyi ve gelişmeyi hedefleyen kuruluşlar için zorunludur. Takım uyumuna öncelik vererek, bilgi paylaşımı kültürünü teşvik ederek ve inovatif çalışma davranışını besleyerek, kuruluşlar kendilerini anlamlı bir değişimi yönlendirmek, yaratıcılığı desteklemek ve pazarda sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek için konumlandırabilirler (Kauppila, Rajala ve Jyrämä, 2011).

Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki literatürde de sıklıkla incelenmiştir. Bir çalışma, örtülü bilgi paylaşımının otel işletmelerindeki ön saflarda çalışanlar için önemli bir entelektüel sermaye olduğunu ortaya koymuştur (Allameh, 2018). Çalışmada ayrıca zımni bilgi paylaşımı, takım kültürü ve inovatif iş davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, örtük bilgi paylaşımının takım kültürü ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişkide aracı bir rolü vardır. Bir başka çalışma güven, bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişkilere dair kavramsal bir model geliştirmiştir (Kmieciak, 2021). Çalışma, modeli geliştirmek için sosyal mübadele, bilişsel psikoloji ve kendi kendine öğrenme mekanizması teorilerini kullanmıştır. Üçüncü bir çalışma, çevresel faktörlerin (öznel normlar, güven) ve kişisel faktörlerin (bilgi öz yeterliliği, başkalarına yardım etmekten zevk alma) bilgi paylaşımı davranışı üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulmuştur (Van Dong Phung ve Binsawad, 2018). Bilgi paylaşımı davranışı inovatif davranışı üzerinde güçlü bir pozitif etkiye sahiptir.

Lee (2008) takım çeşitliliğinin bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediğini ve bunun da inovasyon davranışını geliştirdiğini bulmuştur. Woerkom ve Sanders (2009) da takım uyumunun bilgi paylaşımını ve bireysel performansı desteklediğini göstererek bunu desteklemiştir. Nugroho (2023), bilgi paylaşımının inovatif iş davranışını yönlendirmedeki rolünü vurgulamış, özellikle amirin bilgi paylaşımının, çalışanın gelişmesine olan ılımlı etkilerine dikkat çekmiştir. Bu bulgular toplu olarak, inovatif iş

davranışını teşvik etmede takım uyumunun ve bilgi paylaşımının öneminin altını çizmektedir.

Araştırmalar sıklıkla takım uyumu, bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Beal vd., 2003; Guo, 2018; Hülsheger, Anderson ve Salgado, 2009; Im, Montoya ve Workman, 2012; Jang ve Kim, 2016; Judeh, 2023; Lee, 2008; Li ve Amponstira, 2020; Salas vd., 2015; Shaner vd., 2016; Song, Ma ve Sun, 2022; Wendt, Euwema ve Emmerik, 2009; Widmann, Messmann ve Mulder, 2016; Woerkom ve Sanders, 2009; Wu ve Lu, 2012; Xue, Bradley ve Liang, 2011; Yang ve Lin, 2019,2022; Zijl vd., 2023). Takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişki, uyumlu takımların inovatif uygulamalara katılma olasılığının daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalarla ortaya konmuştur (Beal vd., 2003; Hülsheger vd., 2009; Judeh, 2023; Shaner vd., 2016; Widmann vd., 2016; Wu ve Lu, 2012; Zijl vd., 2023). Ayrıca, takım uyumunun takım üyeleri arasındaki bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Lee, 2008; Song vd., 2022; Xue vd., 2011; Woerkom ve Sanders, 2009; Yang ve Lin, 2022). Bu durum, uyumlu takımların karşılıklı iletişim ve bilgi paylaşımında bulunma olasılığının daha yüksek olduğu ve bunun da inovatif çalışma davranışını olumlu yönde etkilediği fikriyle desteklenmektedir (Song vd., 2022; Woerkom ve Sanders, 2009; Xue vd., 2011; Yang ve Lin, 2022).

Ayrıca, takım uyumunun örgütsel performans üzerindeki etkisi, diğer faktörler aracılığıyla inovasyon performansını dolaylı olarak etkilediği açıktır (Shaner vd., 2016; Wu ve Lu, 2012; Xie vd., 2016;). Çalışmalarda liderliğin takım uyumunu etkilemedeki rolü ve bunun inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı üzerindeki etkisi vurgulanmıştır (Tung ve Chang, 2011; Wu ve Lu, 2012). Güçlendirici liderlik, takım uyumunun ve bilgi paylaşımının öncülü olarak tanımlanmış ve sonuçta takım inovasyonunu etkilemiştir (Hu ve Randel, 2014; Tung ve Chang, 2011). Takım uyumu ve inovasyon performansı arasındaki ilişkide çeşitlilik ve iş özellikleri gibi takım özelliklerinin aracı rolü vurgulanmıştır (Jang ve Kim, 2016).

Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin örgüt kültürü, liderlik davranışı ve takım düşünümselliği gibi çeşitli bağlamsal faktörlerden etkilendiğini belirtmek önemlidir (Im vd., 2012; Jang ve Kim, 2016; Li ve Amponstira, 2020; Nardo vd., 2019; Tung ve Chang, 2011; Wu ve Lu, 2012). Takım uyumunun ölçümü ve kavramsallaştırılması, inovatif çalışma davranışı ve bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini anlamak için çok önemlidir (Salas vd., 2015; Wendt vd., 2009). Takım uyumunu

boylamsal olarak ve büyük, dinamik kolektiflerde ölçmek için inovatif ve göze batmayan yöntemler, performansla olan ilişkisini anlamamızı daha da geliştirmek için önerilmiştir (Salas vd., 2015).

Çalışmalarda, bilgi paylaşımının aracılık rolüne odaklanarak takım uyumu ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Arsawan vd. (2021) dönüşümcü liderlik ve çalışan bağlılığının bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışını önemli ölçüde etkilediğini ve çalışan bağlılığının aracı değişken olarak hareket ettiğini bulmuştur. Fay vd. (2015) takım çalışması ve örgütsel inovasyon arasındaki ilişkinin geliştirilmesinde insan kaynakları yönetim sistemlerinin önemini vurgulamıştır. Qu, Khan ve Ali (2022), paylaşılan liderliğin inovatif iş davranışını teşvik etmedeki rolünün altını çizmiş, sosyal motivasyonun bu ilişkiye aracılık ettiğini ve değişime hazır olmanın bu ilişkiyi yönettiğini belirtmiştir. Son olarak, Jilani vd. (2020) bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerindeki olumlu etkisinin altını çizmiş, mesleki öz yeterliliğin bu ilişkiye aracılık ettiğini ve girişimci liderliğin bu ilişkiyi güçlendirdiğini belirtmiştir.

Bu çalışmalar toplu olarak, etkili liderlik ve insan kaynakları yönetimi sistemleri tarafından kolaylaştırılan takım uyumunun, bilgi paylaşımının aracılık rolü yoluyla inovatif iş davranışını önemli ölçüde artırabileceğini göstermektedir. Ayrıca, takım uyumu kavramı, takımlar içinde paylaşılan liderliğin ve bireysel inovatif davranışın geliştirilmesiyle bağlantılı olup, sonuçta gelişmiş takım performansına ve inovatif sonuçlara katkıda bulunmaktadır (Gürlek, 2020). Ek olarak, takım uyumunun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisi vurgulanmıştır; bu durum, liderleri güçlendiren uyumlu, inovatif takımların bilgi paylaşımına katılma olasılığının daha yüksek olduğunu ve bunun da inovatif iş davranışını etkilediğini göstermektedir (Şen, Berk ve Sindel, 2022). Genel olarak, takım uyumu kavramı, takım davranışını ve performansını anlayan ayrılmaz bir parçasıdır. İnovatif ve etkili bir takım ortamını geliştirmek için gerekli olan takım üyeleri arasındaki birlik, ortak amaç ve iş birliği duygusunu kapsar.

Bilgi paylaşımı, takım uyumunu teşvik etmede ve nihayetinde kuruluşlardaki inovatif çalışma davranışını etkilemede önemli bir rol oynamaktadır. Takım üyeleri bilgi ve uzmanlıklarını aktif olarak paylaştıklarında, bu sadece karşılıklı anlayışı geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda takım üyeleri arasındaki bağı da güçlendirir. Bu uyumlu ortam iş birliğini, fikir üretmeyi ve sorun çözmeyi teşvik ederek inovatif iş davranışlarının ortaya çıkmasına yol açar. Kuruluşlar bilgi paylaşımının gücünden yararlanarak yaratıcılığı besleyen, aidiyet duygusunu geliştiren ve sürekli gelişimi teşvik eden bir atmosfer

yaratabilirler. Bilgi paylaşımı, takım uyumu ve inovatif çalışma davranışı arasındaki ilişkiye dair daha fazla araştırma yapılması, takımlarının tüm potansiyelinden faydalanmak isteyen kuruluşlar için değerli bilgiler sağlayabilir.

Çalışma kapsamında takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi anlamak üzere aşağıdaki hipotezler hazırlanmıştır.

H_6 : Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımı aracılık eder.

H_7 : Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımı aracılık eder.



BÖLÜM 3: TEKNOPARKLAR HAKKINDA GENEL BİLGİLER

3.1. TEKNOPARK KAVRAMI

Teknoparklar, bölgesel ve ulusal yetkililer tarafından bilgi yoğun kalkınmayı artırmak için kullanılan çok yaygın araçlardır. Kavramsal olarak, bilim ve teknolojinin başlatılması ve yaygınlaştırılması için bir araç olarak ifade edilebilirler (Britannica, 2022). Uygulamada, Teknoparklar için çeşitli terimler yaygın olarak kullanılmaktadır. Bunlar Araştırma Parkı, Bilim Parkı, İş Parkı, İnovasyon Merkezi, Teknokent vs. olarak sayılabilir (IASP, 2002). Çalışmanın devamında tüm bu kavramları temsilen Teknopark ifadesi kullanılacaktır.

Birleşik Krallık Bilim Parkı Derneği (UKSPA), Teknoparkı şöyle tanımlamıştır:

“Bilgi tabanlı işletmelerin ve normalde sahada ikamet eden diğer kuruluşların oluşumunu ve büyümesini teşvik etmek için tasarlanmıştır ve teknoloji ve iş becerilerinin sahadaki kuruluşlara aktarılmasıyla aktif olarak ilgilenen bir yönetim fonksiyonuna sahiptir (UKSPA, 2015).”

Kavramın temel unsurları, Uluslararası Bilim Parkları ve İnovasyon Alanları Birliği (IASP) tarafından benimsenen tanımda özetlenmiştir:

Teknopark, uzman profesyoneller tarafından yönetilen ve temel amacı inovasyon kültürünü ve ilişkili işletmelerin ve bilgiye dayalı kurumların rekabet gücünü teşvik ederek toplumun refahını artırmak olan bir kuruluştur. Bu amaçlara ulaşılmasını sağlamak için Teknoparklar: üniversiteler, Ar-Ge kurumları, şirketler ve pazarlar arasında bilgi ve teknoloji akışını teşvik eder ve yönetir; kuluçka ve spin-off süreçleri yoluyla inovasyona dayalı şirketlerin kurulmasını ve büyümesini kolaylaştırır ve yüksek kaliteli alan ve tesislerle birlikte diğer katma değerli hizmetleri sağlar (IASP, 2002).

Bu tanımdan, Teknoparklar’ı karakterize eden beş temel unsur arabiliriz:

1. Yerelleştirilmiş bir ekonomik kalkınma hedefi;
2. Bilim-sanayi ilişkilerini geliştirmeye odaklanma;
3. İnovatif ve teknoloji tabanlı faaliyetlere öncelik verilmesi;
4. Şirketlere katma değerli hizmetlerin sağlanması;
5. Mülkiyet temelli bir girişim olması.

3.1.1. Teknoparkların Faaliyetleri ve Amacı

Teknoparklar, araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerini ve bilim-teknoloji inovasyonu kullanıcılarını (endüstriler) belirli bir alana odaklayarak bilim, teknoloji ve inovasyon politikasının bir parçası haline getiren bir yapıdır. Bilimsel ve teknolojik faaliyetler ile destekleyici araçlar kullanarak, firmaların inovatif olmalarını, ekonomik değerini (ürün ve hizmetlerin katma değerini) artırabilmelerini ve firmalar ile Ar-Ge kuruluşları arasında iş birliğini teşvik eder (Demirli, 2014). Her ülke, ihtiyaca, çevreye, yasallığa ve bir bölgedeki mevcut kültüre göre Teknoparklar'a farklı anlamlar yüklemektedir. Teknoparklar'ın uzun tarihi göz önüne alındığında, bu kavramın farklı anlamlara yol açmış olması fazla şaşırtıcı değildir. Farklılıklar kökenlerinden, itici güçlerinden ve kuruldukları ulusal/ bölgesel bağlamlardan kaynaklanmaktadır.

Genellikle üniversitelerin etrafında kurulur ve onlarla sürekli etkileşim halindedir. Buradaki fikir, giderek daha rekabetçi hale gelen bir pazarda ürünü için bir yer edinmeye çalışan genç bir firmanın ihtiyaç duyduğu teknik, lojistik ve idari yardım altyapısını sağlamaktır (Aybek ve Barlas, 2022a, s.16). Teknoparkların amaçları, bilime dayalı büyüme kutupları etrafında bölgesel kalkınmayı artırmak ve gerileyen endüstrilerden uzakta ekonomik çeşitlendirmeyi teşvik etmektir. Ulusal düzeyde, bölgesel kalkınma kutupları oluşturma bir aracı olarak Teknoparklar, Avrupa Uyum Fonları tarafından desteklenmektedir.

Teknoparklar'ın gerçek performansına ilişkin uluslararası literatürün tamamı aynı görüşte değildir. Massey ve Wield (2003), Teknoparklar'ın teknoloji gelişmede önemli bir kaynak olmadığını ve bir üniversite ile Teknopark arasındaki coğrafi yakınlığın teknoloji transferini teşvik etmede çok az rol oynadığını savunmaktadır. Almaamory ve Slik (2021), inovasyonun düşük yoğunluklu Teknoparklarda gerçekleşmesinin muhtemel olmadığını savunmaktadır. Westhead ve Storey (1995) bir dizi firmanın bir üniversiteye yakın olmak için Teknopark'a yerleştiğini tespit etmiştir. Ancak, bu üniversite-sanayi iş birliği kapsamı beklenenden daha az olmuştur. Bu bulgu, karşılaştırmalı bir analiz yoluyla, ortaklar arasındaki coğrafi yakınlığın üniversite ve sanayi arasındaki resmi bağlantıların varlığı veya gücü için önemli bir etki veya itici güç olmadığını gösteren Vedovello (1997) tarafından da desteklenmektedir. Ancak yakınlık, gayri resmi ve insan ilişkileri bağlantılarının kurulması için önemlidir (Vedovello, 1997).

3.1.2. Teknoparkların Tarihsel Gelişimi

Teknoparklar ilk olarak 1950’lerde ABD’de üniversite araştırmalarının ticarileştirilmesini teşvik etmek amacıyla kurulmuşlardır. Avrupa’da Teknoparklar’ın gelişiminin ilk ivmesini ABD deneyiminden aldığı açıktır (Almaamory ve Al Slik, 2021). İlk bilim parkı Stanford, Kaliforniya’da kurulmuş, bunu 1960’ların sonunda Cambridge Bilim Parkı (İngiltere) ve Sophia Antipolis (Fransa) izlemiştir. Birçok Avrupa ülkesinde 1980’ler ve 1990’lara kadar (İngiltere dahil) önemli sayıda bilim parkı kurulmamıştır (Storey ve Tether, 1998). Daha sonra Teknoparklar birçok ülkede bölgesel planlamacılar tarafından, Silikon Vadisi ve Stanford Endüstri Parkı modellerini takip etmek isteyen bölgesel kalkınma araçları portföyüne dahil edilmişlerdir (Saxenian 1996).

Avrupa, 1980’ler ve 1990’lardan sonra Teknopark geliştirme konusunda bir ivme kazanmıştır. Storey ve Tether (1998) 1990’ların ortalarından sonra Avrupa Birliği’nde 15 ülkede 310 Teknopark’ın kurulduğunu, parklarda 14.790 firmanın yer aldığını ve 236.285 kişinin istihdam edildiğini belirtmektedir. Yalçıntaş (2014)’e göre Teknoparklar’ın kurulması için üç ana motivasyon sıralamaktadır: yeniden sanayileşme, bölgesel kalkınma ve sinerji yaratma.

Storey ve Tethere (1998)’e göre Teknoparklar’ın rolü, yerel üniversitedeki akademisyenlerin araştırma fikirlerini ticarileştirmelerini sağlamak ve sofistike teknolojileri kullanan ve geliştiren iyi kurulmuş işletmelere ve küçük işletmelere prestijli imkanlar sunmaktır. Bugün Avrupa’nın pek çok bölgesinde Teknoparklar bulunmaktadır. Bu parklar çok çeşitli inovatif şirketleri ve araştırma kuruluşlarını bir araya getirmektedir ve sonuç olarak bu yerlerin genel bilgi yoğunluğu çok yüksektir. Dolayısıyla Teknoparklar, bölgelerin rekabet güçlerini artırmak için güvenebilecekleri bilgi yoğun uzmanlaşma alanlarının tohumlarını içerirler (Aybek, 2022b).

Bu politika özetine göre, bölgesel kalkınma, İnovasyon ve Ar-Ge faaliyetlerinin tasarlanması ve uygulanmasında Teknoparklar’ın üç kilit rolü bulunmaktadır:

1. Teknoparklar, bölgesel ekonomileri yeni, ayırt edici ve rekabetçi faaliyet alanlarına yönlendirmesi gereken girişimcilerin keşif sürecine uygun olarak pilot inovasyon girişimlerinin geliştirilmesi için uygun bir inovasyon ekosistemi sağlar.
2. Teknoparklar, bölgesel kalkınma stratejilerinde inovasyon aktörü olarak bu gibi faaliyetlerde önemli bir rol oynar.
3. Teknoparklar, teknolojik gelişim stratejilerinde önemli bir rol oynar.

Teknoparklar'ın ülkeler ve bölgeler açısından rollerine bakıldığında; yukarıda verilen bir ve ikinci rollerden ülkemizde fazlaca bahsedilebilirken, üçüncü rol ülkemizde bugün hala çok az gelişmiş durumdadır.

3.2. TEKNO PARKLAR'IN BÖLGESEL KALKINMA VE İNOVASYON STRATEJİLERİNDEKİ ROLÜ

Teknoparklar, bölgesel kalkınmanın yönlendirilmesinde ve inovasyon stratejilerinin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Almeida, Santos ve Silva, 2008). Bu özel merkezler, teknolojik gelişmeleri beslemek ve çeşitli paydaşlar arasında iş birliğini teşvik etmek için ideal bir ekosistem sunar. Teknoparklar, son teknolojik altyapı, araştırma tesislerine erişim ve hem yeni başlayanlar hem de yerleşik şirketler için destekleyici bir ortam sağlayarak, bir bölgedeki ekonomik büyüme için katalizör görevi görür (Cansız, 2016). İşletmeleri ve yetenekleri çekerek inovasyon, istihdam yaratma ve artan rekabet gücü gibi güçlü bir döngü yaratırlar. Ayrıca, teknoparklar genellikle üniversiteler ve araştırma kurumlarıyla yakın iş birliği içinde çalışarak bilgi transferini ve teknolojinin ticarileştirilmesini kolaylaştırır (Kuntias, Novianti ve Fariyanti, 2022). Bu ortak yaşam ilişkisi, akademi ve sanayi arasındaki boşluğu doldurmaya yardımcı olur ve çığır açan yenilikleri teşvik eden dinamik bir ekosistemi destekler. Özetle, teknoparklar bölgesel kalkınmanın lokomotifi olarak hareket etmekte, ekonomik büyümeyi teşvik etmekte, yenilikçiliği desteklemekte ve giderek daha fazla birbirine bağlanan bir dünyada rekabet gücünü artırmaktadır. Stratejik önemleri ile Teknoparklar inovasyon odaklı ekonomilerin gelecekteki manzarasını şekillendirmede merkezi bir rol oynamaya devam edeceklerdir. Bazı durumlarda ise, teknoparklar inovasyonu ve ekonominin çeşitlendirilmesini teşvik etmede o kadar etkili olmayabilir fakat iş ve iş gücünü buluşturmada daha başarılı olabilir (Bayülken ve Kütükoğlu, 2012).

Yayınlanan bir çalışmaya göre, teknoparkların inovasyondan faydalanarak bilim ve sanayi arasında bir köprü görevi görebileceği ve önemli bir ara yüz olan Üniversite-Sanayi iş birliği arasında Teknoparkların kurduğu köprünün rolü ve önemi vurgulanarak bu rolün geliştirilmesi için “Teknoloji Transfer ve Geliştirme Merkezi” adı altında yeni bir model önerisi geliştirildiği belirtilmektedir (Akaydın, 2023, s.86). Bir başka çalışma ise teknoloji parklarının üç amacı olduğunu öne sürmektedir: teknoloji için bir yerleşim bölgesi olarak bir bölgeyi yeniden sanayileştirmek, bölgesel ekonomik kalkınma veya canlanma için bir katalizör görevi görmek ve inovasyon oyuncularını arasında sinerji yaratmak (Kayalidere, 2014, s.84).

Khayatian, çalışmasında Teknoparkların kavramsal tasarımı bölgesel üretim ve hizmet faaliyetleri için kapsamlı destek sağladıklarını ifade etmiştir (Khayatian, 2021). Maninggar ise çalışmasında Khayatian'ın çalışmasını destekler nitelikte Teknoparklar'ın ekonomik kalkınmanın hızlandırılmasında önemli bir rol oynadıklarını ve bölgesel kalkınmaya önemli ölçüde katkıda bulunan inovasyon tohumları olarak kabul edildiklerini anlatmıştır (Maninggar, 2019). Kuntias vd. (2022)'a göre de, hükümet, akademi, işletmeler, topluluklar ve medya dahil olmak üzere çok paydaşlı iş birliği gerektiren yerel ekonomik kalkınma için gereklidirler. Çalışmalar, teknoparkların gelişim, konum ve işletme özelliklerinin bölgesel ekonomik büyüme üzerinde önemli etkileri olduğunu, bölgesel endüstriyel kümelenmeyi ve inovasyon sistemlerini teşvik ettiğini göstermiştir (Wonseok ve Ro, 2022).

Teknoparklar, ulusal ve bölgesel sorunların üstesinden gelmek, işsizliği azaltmak, işletmelerin rekabet gücünü artırmak ve bölgesel yeniden yapılanmayı teşvik etmek için her derde deva olarak kabul edilmektedir (Khanmirzaee, Jafari ve Akhavan, 2018). Ayrıca bilgi temelli ekonomilerin gelişiminde de önemli bir rol oynamaktadırlar (Khanmirzaee vd., 2018). Teknoparkların kurulması, hükümetin çeşitli bölgelerde eğitim, öğretim, araştırma ve iş geliştirme gibi işlevlere sahip merkezler kurma girişiminin bir parçasıdır (Ismail ve Suprpto, 2021). Teknoparkların coğrafi dağılımı, yenilikçilik, ekonomik büyüme ve girişimcilikle ilişkilendirildikleri için önemlidir (Eyyuboğlu ve Aktaş, 2016).

Sonuç olarak, teknoparklar bölgesel kalkınma ve inovasyon stratejilerinde çok önemli bir yere sahiptir ve inovasyon, istihdam yaratma ve ekonomik büyüme için katalizör görevi görürler. Çok paydaşlı iş birliğini kolaylaştırır, bölgesel inovasyon faaliyetlerini destekler ve bilim ve teknoloji politikalarının yürütülmesine katkıda bulunurlar. Ayrıca, çeşitli sektörler arasında etkili ortaklıklar kurulmasına yardımcı olurlar ve bilgiye dayalı ekonomilerin geliştirilmesinde önemli bir rol oynarlar. Üniversiteler, endüstriler ve kamu arasındaki bağlantıları güçlendirerek ulusal teknoloji girişimleri çerçevesinde bilim ve teknoloji politikalarının yürütülmesine önemli katkılar sağlarlar (Akgün ve Güner, 2022).

3.2.1. Bölgesel Kalkınma Kavramı

Bölgesel kalkınma; ulusal ve bölgesel varlıklar, güçlü yönler ve potansiyeller üzerine inşa edilir ve büyümeyi teşvik etmeye odaklanır. Bölgesel Kalkınma sadece araştırma ve inovasyon alanlarıyla sınırlı değildir, aynı zamanda sosyal inovasyon, kamu sektöründe inovasyon, yaratıcı endüstrilerde inovasyon ve hizmet inovasyonu gibi bilim

dışı inovasyonu da hedefler. Bölgesel kalkınmanın amacı, örneğin eğitim ve araştırma kurumları ile özel sektör arasında girişimciliği ve iş birliğini teşvik ederek istihdam yaratılmasını desteklemektir. Dörtlü sarmal düzenlemeleri (kamu kurumları, bilgi kurumları, işletmeler, sivil toplum) içerisinde ortaklıkları teşvik etmenin yanı sıra yaşlanan toplum, sosyal içerme, çevre ve iklim değişikliği gibi büyük toplumsal zorlukları ele almayı amaçlamaktadır (Mineiro, Assis de Souza ve Carvalho de Castro, 2021, s.294).

Bölgesel kalkınmaya yönelik inovasyon stratejileri, ekonomik dönüşümün ilk adımlarındandır. Bölgesel kalkınma, girişimci bir keşif sürecine dayanan dinamik ve evrimsel bir süreçtir. Aslında bölgesel kalkınma, bölgede yer alan tüm paydaşların stratejinin hazırlanması ve uygulanmasına dahil olmasını gerektirir. Dolayısıyla Teknoparklar'a kendi bölgelerinin veya ülkelerinin geleceğini şekillendirmeleri için büyük bir fırsat ve sorumluluk sunar (Park, 2002).

Teknoparklar'ın bölgesel kalkınmadaki rolü doğrusal veya etkileşimli olmak üzere iki farklı yaklaşıma göre tartışılabilir. Doğrusal görüş, Teknoparklar'ı esas olarak teknoloji transferi araçları olarak görmekte ve araştırmaya dayalı ticarileştirmeyi desteklemedeki rollerini vurgulamaktadır. Bu görüşe göre, Teknoparklar'ın rolü esas olarak bu ilişkilerde kolaylaştırıcı olarak görev almak, bilgi kaynaklarından alıcılara bir köprü görevi görmektir. Bu amaçla, Teknoparklar mekân bazlı transfer hizmetleri sunmaktadır. Buna karşılık, Teknoparklar'a ilişkin inovasyon ekosistemi görüşünde (etkileşimli yaklaşım) genel inovasyon çevre, Teknoparklar'ın işleyişinde kilit bir rol oynamaktadır. Burada, Teknoparklar inovatif iş geliştirmeyi destekleyen aktör ağları olarak görülmektedir (Theeranattapong vd., 2021, s.2026).

Teknoparklar'ın amacı inovasyonun yaratılmasını desteklemek ve bu misyona doğru ilerlemektir. Dolayısıyla, Teknoparklar'ın bölgesel kalkınmadaki rolü çok daha geniş bir çerçeveyi yansıtmaktadır. Teknoparklar'ın çevrelerinin gelişimi üzerindeki gerçek görevi konusunda fikir birliği yoktur. Örnek olarak, üniversiteler araştırmaların ticarileştirilmesi etkisini, özel yatırımcılar ticari tesislere yaptıkları yatırımların geri dönüşünü ve yaratılan yeni işlerin yanı sıra ekonomik faaliyetleri üzerindeki diğer çeşitli etkileri, bölgesel otoriteler ise yeni şirketler gibi daha geniş bölgesel kalkınma etkilerini ararlar (Etzkowitz, 2003, s.308). Tüm bu beklentiler içinde Teknoparklar'ın temel faydalarının aşağıdaki alanlarda olduğu genel olarak kabul edilmektedir (Lugar, 2001, s.102-103):

- Teknoparklar'ın bulunduğu bölgeye yüksek teknoloji bir imaj kazandırarak bölgenin görünürlüğünü ve çekiciliğini artırmak (Bu gelişmiş imaj, yetenekleri ve yatırımcıları çekmek ve yüksek vasıflı yetenek havuzuna erişim için iyi koşullar yaratmada önemli bir rol oynamaktadır);
- Belirli firma kategorilerini ve yüksek teknoloji işletmelerini hedefleyen bir dizi özel iş destek hizmeti sağlamak ve
- Tema odaklı Teknoparklar (BİT, yaşam bilimleri vb. üzerine) ve uzmanlaşmış hizmetler (fıkri mülkiyet hakları, yönetim desteği, teknoloji aracılığı vb.) geliştirmek ve bu alanlarda uzmanlaşmış kritik profesyonel kitlesini çekmek için daha fazla fırsat oluşturmak.

Son on beş yılda ülkeler, sanayileşmiş ve yüksek teknolojilere sahip ekonomilerdeki küçük yüksek teknoloji firmalarını desteklemeye yönelik önlemlere giderek daha fazla önem vermektedir. Ayrıca, bir firma ile diğer işletmeler veya diğer dış kuruluşlar arasında kurulacak bir iş birliği ağı stratejisi, söz konusu firmanın Ar-Ge kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmasını sağlayabilir (Westhead ve Storey, 1995). Son zamanlarda yapılan araştırmalar, teorik olarak farklı sektörlerden ve teknoloji alanlarından bilgi yoğun aktörlerle dolu bir Teknoparkta yer almanın, inovatif kombinasyonlar ve çapraz inovatif işler için büyük fırsatlar sağladığı yönünde aynı fikirdedir (OECD, 2005). Dolayısıyla Teknoparklar bir bölgede zaten mevcut olan yüksek teknoloji işletmelerinin gelişmesi için yeni koşullar sağlamak yerine onları bir araya getirebilirler. İnovasyonu teşvik eden başlı başına bir faktör olmaktan ziyade inovasyon ortamının kalitesinin bir yansıması olabilirler. Teknoparklar'ın daha gelişmiş bölgelerde daha başarılı olduğu gerçeği Teknoparklar'ın üstlendiği bu görevlerin altını çizmektedir.

3.2.2. Teknoparklarda İnovasyon

Geçmişten günümüze insanlığın geçirdiği gelişme evreleri egemen olma ve yaşamını kolaylaştırma gayeleri üzerine kurulmuştur. Endüstri Devrimi ile baş gösteren işgücü yoğunluklu üretimden, makinaların ağırlık kazandığı beyin gücüne dayandırılmış bir düzene geçilmesinde insan sürekli yeniliklerin takipçisi olmuştur. Endüstri Devrimi esnasında yaşanan bu gelişim hamlesiyle birlikte daha fazla malı daha ucuz ve daha kaliteli imal edebilen toplumlar diğer toplumların karşısında avantaj elde etmeye başlamıştır (Esmer ve Alan, 2019). Söz konusu dönemde büyük çaplı ve karmaşık üretim evrelerine sahne olan bilgi toplumunun bir neticesi olarak, inovatif ürünler geliştirerek bu

ürünleri ulusal ölçekte piyasaya sürebilen aktörler ekonomilerin öncüsü konumuna yükselmişlerdir (Feldman, 2014).

İnovasyonu destekleyici öğelerden en belirginini şüphesiz bilimin ve bilginin asıl üretildiği yer olan üniversitelerdir (Teofilovic, 2002). Bilginin üretildiği üniversite, bilginin teknolojiye dönüşüp pazarlanmasının sağlandığı sanayi ve bu çarkın rahat çalışabileceği ortamı sunan bir yönetsel düzen olarak devlet üçlüsünün birbiriyle ahenk içerisinde ve etkin bir şekilde çalışabilmesinin ekonomiye olan katkısı tartışmasız kabul edilmektedir (Vaivode, 2015). Bu unsurlar arasındaki bağlantıyı ve çalışabilme ortamını sağlayan köprü ise teknoparklardır. Teknoparkların ilk organizasyon amaçları, üniversitelerde ve araştırma birimlerinde yürütülen bilimsel ve akademik çalışmaların teknoloji aracılığıyla üretime taşınarak ticarileştirilmesidir (Radosevic ve Myrzakhmet, 2009).

Dobrosavljević ve Živković'e (2018) göre teknoparklar, teknoloji yoğun alanlarda faaliyet gösteren endüstri kollarını desteklemek amacıyla bulundukları bölgeleri ve endüstriyel gelişmeyi teşvik etmek, eğitim ve üretkenliği desteklemek ve uluslararası rekabeti güçlendirmek için özel bölgelerde oluşturulmuş yapılanmalardır. Teknoparkların yaygın ve öncelikli hedefini inovasyon kavramı oluşturmaktadır. Teknolojilerin sürekli gelişme halinde olması inovasyonu hem üreticiler hem de girişimciler için vazgeçilmez hale getirmiştir. Diaconu'ya (2011) göre inovasyon gerek ülke gerek işletmeler temelinde ürün verimliliğindeki artış, iktisadi büyüme ve gelişim, hayat standartlarındaki yükselme nedeniyle kalkınmanın ve zenginleşmenin kilit bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir.

İnovasyon ve yerel kalkınma vasıtası olan teknoparklarda yer alan bir şirket, teknopark içerisinde yer aldığı için bazı avantajları elde etmektedir. Teknoparkların bünyelerinde yer alan şirketlere sağladıkları faydaların en başında inovasyon performanslarına ve bulunduğu bölgenin ekonomik göstergelerine olan olumlu etkileri yer alır. Teknopark bünyesinde yer alan şirketlerin yalnız kendi aralarında değil, teknopark dışında yer alan şirketlerle, farklı bölgelerde yer alan şirketler ve diğer kurum ve organizasyonlarla olan ilişkileri hem kendileri için hem de bulundukları bölgenin kalkınması için önemlidir (Poonjan ve Tanner, 2020). Teknoloji transferi ve akademisyenlerin kuracağı şirketler vasıtasıyla üniversitenin teknoparklarla kuracağı bağlar ticarileşme sürecine önemli katkılar sağlamaktadır. Üniversitelerle teknoparklar arasında kurulan bu bağlantılar sayesinde kurulan iletişime ve giderek hızlanan bilgi transferi akımları sonucunda bir inovasyon sürecinin tetiklenmesi söz konusudur.

Tetiklenen bu inovasyon süreci ile bölgesel bir sinerji de ortaya çıkmaktadır (Fikirkoca ve Sarıtaş, 2012).

Sonuç olarak bölgesel olarak gerçekleşen süreçte, bölgenin sağladığı sosyal sermaye ile teknopark arasındaki karşılıklı ilişki yerel yönetimlerin de katılımıyla kurumsal bir kimlik kazanmakta, bölgede oluşturulan ve biriktirilen bilgi, ortaya çıkan güven unsurlarının da etkisiyle yeni Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri için ortak hareket etme fırsatları oluşturmaktadır (Kusharsanto ve Pradita, 2016).



BÖLÜM 4: TAKIM UYUMUNUN İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMININ ARACILIK ROLÜ

Bu çalışmanın amacı, bilgi paylaşımının takım uyumu ve inovatif iş davranışı üzerindeki etkisini ve aracılık rolünü incelemektir. Bu amaçla, takım uyumu alt boyutları olan görev dayanışması ve sosyal dayanışmayı, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımının alt boyutları olan bilgi yardımı ve bilgi toplamayı analiz etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanıldı. Veriler, Tokat Teknopark'ta yer alan firmalarda çalışan personellerden anket yöntemiyle toplandı. Araştırma ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapıldı. Araştırma sonucunda, bilgi paylaşımının takım uyumu ve inovatif iş davranışları arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolü olduğunu tespit etmeyi bekliyoruz. Bu bulgular, gelecekteki araştırma çalışmaları için bir teorik arka plan oluşturacaktır. Ayrıca, yöneticiler bu araştırma sonuçlarını kullanarak, bilgi paylaşımını destekleyen mekanizmalar ve teşvikler sunarak çalışanlarını meslektaşları arasında uzmanlıklarını paylaşmaya teşvik edebilirler.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Takım çalışması, modern iş dünyasında dikkate değer bir konu haline gelmiştir. Takım uyumu, iş gruplarının etkili bir şekilde iş birliği yapmasını gerektirir ve inovatif iş davranışını teşvik eder. Yüksek düzeyde takım uyumu, grup üyelerinin birbirleriyle iyi anlaşması, birlikte çalışma konusunda istekli olmaları ve birbirlerine güvenmeleri anlamına gelir. Ayrıca, takım uyumu, bilgi paylaşımı üzerindeki aracılık etkisi ile inovatif iş davranışını etkileyebilir. Bu durumda, grup üyeleri daha fazla bilgi paylaşma eğiliminde olabilirler. Bilgi paylaşımı, inovatif iş davranışını teşvik eden temel bir unsurdur çünkü yeni fikirlerin oluşturulması ve iş süreçlerinin geliştirilmesi için gereklidir. Bilgi paylaşımının aracılık etkisi, grubun içindeki iletişimi ve bilgi akışını etkileyebilir. Grup üyeleri arasındaki güçlü ilişkiler sayesinde bilgi daha çabuk ve etkili bir şekilde paylaşılabilir. Bu durumda, inovatif iş davranışı için gerekli olan bilgi ve fikirlerin daha hızlı bir şekilde ortaya çıkması mümkün olabilir.

Sonuç olarak, takım uyumu, inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık etkisini incelemek son derece önemlidir. Yüksek düzeyde takım uyumu, bilgi paylaşımını teşvik edebilir ve bu da inovatif iş davranışının gelişmesine katkıda bulunabilir. Bu nedenle, iş dünyasında takım uyumu ve bilgi paylaşımının aracılık etkisi konusundaki çalışmaların devam etmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı da Tokat Teknopark'ta faaliyet gösteren işletme çalışanlarının sergiledikleri takım uyumunda inovatif iş davranışlarının etkisinin ölçülmesi ve bilgi paylaşımının bu etkideki aracı rolünün ortaya koyulmasıdır. Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden olan anket çalışması kullanılmıştır. Veriler, Tokat Teknopark'ta faaliyet gösteren işletme çalışanlarından online anket yoluyla toplanmıştır. Bu çalışma sonuçlarının, işletmelerin inovatif iş davranışını teşvik etmek için takım uyumu ve bilgi paylaşımı davranışının nasıl yönetebileceğine dair yol gösterici olması beklenmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgüt performansı işletmeler için sürdürülebilir ve artan bir başarı için önemli konulardan biridir. Bu nedenle, takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı gibi kavramlar arasındaki ilişkiyi belirlemek önemlidir. Bilgi paylaşımının, takım uyumu ve inovatif iş davranışı üzerindeki aracılık etkisinde yerine getirdiği rolün ortaya çıkarılması konusunda alan yazında yeterince çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın konusu ile ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bilgi paylaşımının aracılık rolünün teknopark çalışanları üzerinde ölçülmesi planlanmıştır. Araştırma kapsamında literatür taramasına dayalı olarak kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve böylece araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Çalışmanın evrenini Tokat Teknopark'ta faaliyet göstermekte olan firmaların çalışanları oluşturmaktadır. Bu evrenin seçilmesinin nedeni, bölgesel inovasyonu geliştirmek amacına dayalı faaliyetler yürütmekte olan Tokat Teknopark'ta yer alan firma çalışanlarının takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı davranışlarının ölçülerek inovasyon hareketine katkı sağlamaktır. İşletmeler ancak bünyelerinde inovasyonu, takım uyumunu ve örgüt içi bilgi paylaşımı davranışlarını destekleyerek ve uygulamaya odaklanarak günümüz rekabetçi iş ortamında başarıyı yakalayabilirler. Teknoloji tabanlı firmaların ve inovasyonun merkezi konumundaki teknoparklarda bu çalışmanın yapılması konu ve örneklem bütünlüğünün yakalanması açısından önemlidir. Konu örneklem bütünlüğü çalışmanın önemini artırmaktadır.

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma yöntemi, araştırma hedeflerine ulaşmak için izlenecek ve uygulanacak adımları ve prosedürleri ifade eder. Aşağıda araştırma için kullanılan araştırma yöntemine, araştırmanın evren ve örneklemine ve veri toplama araçlarına değinilmiştir.

4.3.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın amacına yönelik olarak araştırmaya Tokat Teknopark'ta faaliyet gösteren firmalar dâhil edilmiştir. Araştırmanın evrenini Tokat Teknopark'ta faaliyet göstermekte olan toplam 65 firmanın 195 çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınan karar ile anket çalışması uygulanmıştır. Tam sayı hedeflenerek toplamda 195 anket çevrimiçi olarak dağıtılmış ve 152 çalışandan anket verileri elde edilmiştir. Sağlıklı olmadıkları gerekçesiyle 11 anket örnekleme dahil edilmemiştir. Araştırma örnekleme 141 çalışandan oluşmaktadır.

Bu çalışmada araştırma evreni olarak Teknopark firma çalışanları seçilmiştir. Teknopark firma çalışanlarının araştırma evreni olarak seçilmesinin birçok nedeni bulunmaktadır. Öncelikli nedenler arasında teknoparkların bölgesel kalkınmadaki önemli rolü ve inovasyonun geliştirilmesine olan katkıları vardır. Teknoparkların kuruldukları ilk yıllardan beri bilime ve sanayiye olan desteği görmezden gelinemez. Ayrıca araştırma değişkenlerinden olan inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı kavramlarının teknopark firmalarında anlamlı karşılığını bulabileceği düşünülmektedir. İnovasyon ve teknoloji temelli firmalar olan teknopark firmalarında takım uyumu kavramının varlığından söz etmekte yanlış olmayacaktır. Örgüt içi inovasyon desteğinin ve bilgi paylaşımı davranışının, takım uyumu davranışına sıklıkla rastlanan ve önem verilen teknopark firmalarında incelenmesinin doğru olacağı düşünülmüştür.

4.3.2. Veri Toplama Araçları

En yaygın araştırma yöntemleri deneyler, anketler, vaka çalışmaları ve arşiv araştırmasıdır (Bell, Harley ve Bryman, 2022). Saunders ve diğerleri (2009), anketin tüm bu araştırma yöntemleri arasında en yaygın kullanılan veri toplama yöntemi olduğunu iddia etmiştir. Dolayısıyla, bu araştırma için araştırma yöntemi olarak anket seçilmiştir. Anket yöntemi nicel verilerin toplanmasını sağlar ve böylece veriler istatistiksel olarak analiz edilir (Larsson, 1993). Kendi kendine uygulanan ve görüşmeci tarafından doldurulan anket, en yaygın iki anket veri toplama yöntemidir (Saunders, Lewis ve Thornhill, 2009). Bu araştırma için, veri toplama stratejisi olarak çevrimiçi yani kendi kendine yönetim anketi seçilmiştir. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınan karar ile anket çalışması yapılması uygun görülmüştür. Etik kurul kararı EK 2'de verilmiştir.

EK 1’de yer alan anket formunda demografik sorular dâhil toplam 33 ifade yer almaktadır. Anket formunda sırasıyla takım uyumu ölçeği ifadeleri, bilgi paylaşımı ölçeği ifadeleri ve inovatif iş davranışı ölçeği ifadeleri ve katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır.

Yanıtlar 1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum ve 5 = kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak elde edilmiştir. Cinsiyet için (kadın için 1 ve erkek için 2), yaş için (1 = 18-25, 2 = 26-35, 3 = 36-45, 4 = 46-55 ve 5 = 56-65), pozisyon için (1 = Firma Sahibi, 2 = Ortak ve 3 = Çalışan), deneyim için (1 = 0-5 yıl, 2 = 6-10, 3 = 11-15, 4 = 16-20 ve 5 = 21 yıl ve üzeri) seçenekleri eklenmiştir.

4.3.2.1. Takım Uyumu Ölçeği

Takım uyumu için, Carron ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Carless ve De Paola (2000) tarafından çalışma ekipleri için uyarlanan Grup Sarginlığı Ölçeği kullanılmıştır. Öcel ve Aydın (2006) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan Grup Sarginlığı Ölçeği’nin iki boyutlu versiyonunun cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,79 olarak belirlenmiştir.

Carless ve De Paola’nın geliştirmiş olduğu versiyonda görev dayanışması ve sosyal dayanışma olarak iki boyut yer almaktadır. Ölçek görev dayanışması boyutu 4 ifade, sosyal dayanışma boyutu ise 6 madde olmak üzere toplam 10 ifadeden oluşmaktadır. Hazırlanan anket formunda 1-10 numaralı ifadeler takım uyumu ölçeğine ait ifadelerdir. Bu ifadelerden 1, 2, 3 ve 4 numaralı 4 ifade görev dayanışması alt boyutu kapsamındaki, 5, 6, 7, 8, 9 ve 10 numaralı 6 ifade ise sosyal dayanışma alt boyutu kapsamındaki ifadelerdir.

4.3.2.2. İnovatif İş Davranışı Ölçeği

İnovatif iş davranışı, Hu ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen 14 maddelik hizmet inovasyon ölçeğinin inovatif iş davranışı boyutunun ifadeleri kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin diğer boyutu olan yeni ürün geliştirme boyutunun ifadeleri, yapılacak olan çalışmaya uygun olmadığı için anket çalışmasına dahil edilmemiştir. Anket formunda bu 14 ifadenin 6 ifadesine yer verilmiştir. Ölçek Ayazlar (2012) tarafından doktora tezinde test edilmiş ve Türkçe’ye uyarlanmıştır. Katılımcıların ifadelere vereceği cevap için 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .90’dır. Çok sayıda çalışma bu ölçeği kullanmış ve bu ölçeğin iyi derecede

güvenilir olduğunu bildirmiştir (Gümüşsoy, 2020; Merdan, 2021). Hazırlanan anket formunda 21-26 numaralı ifadeler inovatif iş davranışı ölçeğine ait ifadelerdir.

4.3.2.3. Bilgi Paylaşımı Ölçeği

Bilgi paylaşımı, Van Den Hoof ve De Ridder (2004) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Anket formunda bu 10 ifadenin tamamına yer verilmiştir. Ölçek Ayazlar (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek bilgi yardımı ve bilgi toplama olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bilgi yardımı 6 ifadeden, bilgi toplama ise 4 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelere vereceği cevap için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .96'dır.

Hazırlanan anket formunda 11-20 numaralı ifadeler bilgi paylaşımı ölçeğine ait ifadelerdir. Bu ifadelerden 11, 12, 13, 14, 15 ve 16 numaralı 6 ifade bilgi yardımı alt boyutu kapsamındaki, 17, 18, 19 ve 20 numaralı 4 ifade ise bilgi toplama alt boyutu kapsamındaki ifadelerdir.

4.3.3. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik ve Geçerliliği

Bu bölümünde araştırmada kullanılan takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı ölçeklerine ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik “nicel bir çalışmada bir kavramın ne ölçüde doğru ölçüldüğüdür” (Kimberlin ve Winterstein, 2008). Araştırma ölçeklerine ilişkin geçerlilik analizlerinde uyum iyiliği indeksleri tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modeline ait uyum iyiliği indeksleri için iyi uyum ve kabul edilebilir uyum aralıkları Tablo 4.1’de gösterilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011, s.37).

Tablo 4. 1: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Ölçüm	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyum χ^2/df	≤ 3	$\leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
NNFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85

Kaynak: Meydan ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları

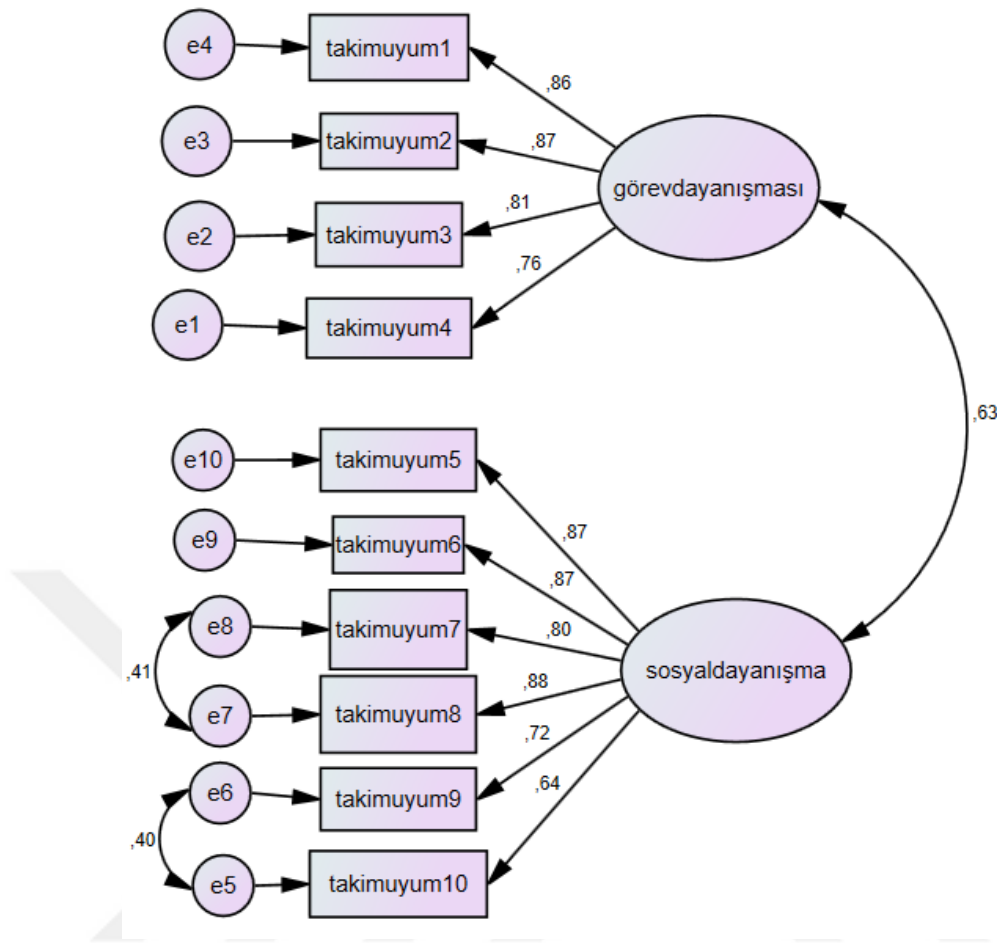
Uyum endekslerindeki en önemli değerler CMIN ve CMIN/DF'dir. CMIN anlamlılığı ve dolayısıyla sıfır hipotezinin kabul ya da reddedildiği noktayı gösterir (Barrett, 2007, s.815-824; Hu ve Bentler, 1999, s.424-453). Diğer endeksler arasında modellerin kovaryans matrisini inceleyen Jöreskog ve Sörbom'un (1993) GFI (Goodness of Fit Index) endeksi yer almaktadır. NFI, RFI, IFI, TLI ve CFI'yi içeren Baseline endeksleri, bir sonraki en yaygın kullanılan endekslerdir.

Güvenilirlik analizi, bir ölçeğin birkaç kez test edildiğinde tutarlı bir şekilde aynı sonuçları verme yeteneğini ifade eder. Bir ölçüm aracının veya anketin güvenilirliği, aracın kavramı ölçmedeki tutarlılığını ve istikrarını gösterir (Sekaran, 2016). Cronbach Alfa Katsayısı değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. Alfa değeri 0,7 olduğunda daha güvenilir olarak kabul edilirken, 0,7'nin altındaki değerler daha az güvenilir olarak kabul edilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Sonuç olarak, değer bire ne kadar yakınsa, ölçeğin güvenilirlik katsayısı o kadar yüksek ve ölçüm hatasının test puanları üzerindeki etkisi o kadar düşüktür (Heale ve Twycross, 2015).

Çalışmada kullanılan takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden elde edilen sonuçlara sonraki üç başlıkta yer verilmiştir.

4.3.3.1. Takım Uyumu Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Takım uyumu ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modelin ölçeğin ana yapısına uygun bir şekilde iki boyutlu bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan DFA neticesinde ölçeğin uyum iyiliği indeks değerlerini artıran iki modifikasyon (iyileştirme) gerçekleştirilmiştir. Takım uyumu ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi modeli ve yapılan iyileştirmeler Şekil 4.1'de gösterilmiştir.



Şekil 4. 1: Takım Uyumlu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Yapılan iyileştirmeler sonrasında modelin uyum indeks değerlerine bakıldığında χ^2/df , IFI, CFI ve GFI değerlerinin iyi uyum aralığında ve RMSEA değerinin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu tespit edilmiştir. Modele ait uyum indeks değerleri Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 2: Takım Uyumlu Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeline İlişkin İstatistiksel Veriler

	χ^2/df	RMSEA	IFI	CFI	GFI
Takım Uyumlu	1,64	0,07	0,98	0,98	0,93

* $p < 0,01$

Takım uyumu ölçeğinin güvenilirlik testi alt boyutları bazında yapılmıştır. Takım Uyumunun alt boyutlarından olan görev dayanışmasının ve sosyal dayanışmanın Cronbach Alfa Katsayısı değerleri Tablo 4.3’te gösterilmiştir. Analiz çıktılarına göre,

Cronbach alfa değerleri önerilen eşik ($\alpha = 0,70$) üzerindedir. Buna göre, araştırma değişkenleri güvenilirdir (Kimberlin ve Winterstein, 2008).

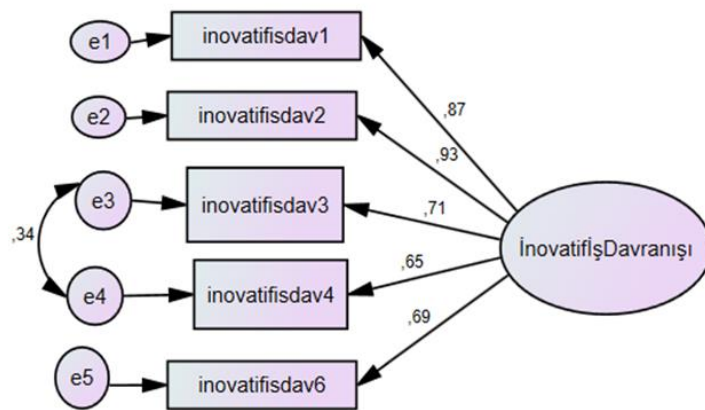
Tablo 4. 3: Takım Uyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

		Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Takım Uyumu	Görev Dayanışması	4	0,89
	Sosyal Dayanışma	6	0,92

Yukarıdaki tablolarda yer alan Cronbach Alfa değerlerine ve model uyum indeksleri sonuçlarına göre, tüm değerler eşik kriterleri aralığındadır ve ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmıştır. Sonuçlar kabul edilebilir düzeyde yapısal uyum olduğunu göstermiştir. Sonuçlara göre ölçeklerin bu araştırma için yapı geçerliliği kanıtlanmaktadır.

4.3.3.2. İnovatif İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

İnovatif iş davranışı ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin uyum iyiliği indeks değerlerini artıran bir modifikasyon (iyileştirme) gerçekleştirilmiştir. Faktör yükü düşük olması sebebi ile beşinci ifade modelden çıkartılmıştır. İnovatif iş davranışı ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi modeli ve yapılan iyileştirmeler Şekil 4.2’de gösterilmiştir.



Şekil 4. 2: İnovatif İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Yapılan iyileştirmeler sonrasında modelin uyum indeks değerlerine bakıldığında χ^2/df , CFI, GFI ve IFI değerinin iyi uyum, RMSEA değerinin kabul edilebilir uyum

aralığında olduğu tespit edilmiştir. Modele ait uyum indeks değerleri Tablo 4.4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. 4: İnovatif İş Davranışı Doğrulamalı Faktör Analizi Modeline İlişkin İstatistiksel Veriler

	χ^2/df	RMSEA	IFI	CFI	GFI
İnovatif İş Davranışı	0,807	0,1	0,99	0,99	0,99

*p<0,01

İnovatif iş davranışı ölçeğinin güvenilirlik testi yapılmıştır. İnovatif iş davranışının Cronbach Alfa Katsayısı değeri Tablo 4.5'de gösterilmiştir. Tabloda gösterilen analiz çıktısına göre, Cronbach alfa değeri önerilen eşiğin ($\alpha = 0,70$) üzerindedir. Buna göre, araştırma değişkeni güvenilir (Kimberlin ve Winterstein, 2008).

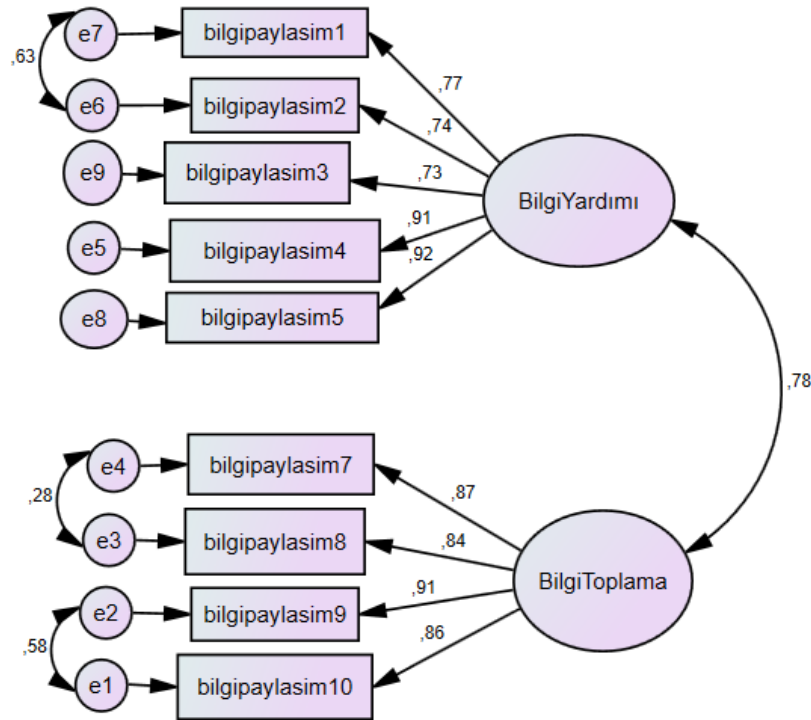
Tablo 4. 5: İnovatif İş Davranışı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonucu

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
İnovatif İş Davranışı	6	0,9

Yukarıdaki tablolarda yer alan Cronbach Alfa değerine ve model uyum indeksleri sonuçlarına göre, tüm değerler eşik kriterleri aralığındadır ve ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmıştır. Sonuçlar kabul edilebilir düzeyde yapısal uyum olduğunu göstermiştir. Sonuçlara göre ölçeklerin bu araştırma için yapı geçerliliği kanıtlanmaktadır.

4.3.3.3. Bilgi Paylaşımı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Bilgi paylaşımı ölçeğine ilişkin yapılan doğrulamalı faktör analizi neticesinde modelin ölçeğin ana yapısına uygun bir şekilde iki boyutlu bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan DFA neticesinde ölçeğin uyum iyiliği indeks değerlerini artıran üç modifikasyon (iyileştirme) gerçekleştirilmiştir. Faktör yükü düşük olması sebebi ile altıncı ifade modelden çıkartılmıştır. Bilgi paylaşımı ölçeğine ilişkin doğrulamalı faktör analizi modeli ve yapılan iyileştirmeler Şekil 4.3'te gösterilmiştir.



Şekil 4. 3: Bilgi Paylaşımı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Yapılan iyileştirmeler sonrasında modelin uyum indeks değerlerine bakıldığında χ^2/df ve IFI değerlerinin iyi uyum aralığında, RMSEA, CFI ve GFI değerlerinin de kabul edilebilir uyum aralığında olduğu tespit edilmiştir. Modele ait uyum indeks değerleri Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 6: Bilgi Paylaşımı Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeline İlişkin İstatistiksel Veriler

	χ^2/df	RMSEA	IFI	CFI	GFI
Bilgi Paylaşımı	2,26	0,08	0,95	0,96	0,88

*p<0,01

Bilgi paylaşımı ölçeğinin güvenilirlik testi alt boyutları bazında yapılmıştır. Bilgi paylaşımının alt boyutlarından olan bilgi yardımı ve bilgi toplamanın Cronbach Alfa Katsayısı değerleri Tablo 4.7'de gösterilmiştir. Tabloda gösterilen analiz çıktılarına göre, Cronbach alfa değerleri önerilen eşiğin ($\alpha = 0,70$) üzerindedir. Buna göre, araştırma değişkenleri güvenilirdir (Kimberlin ve Winterstein, 2008).

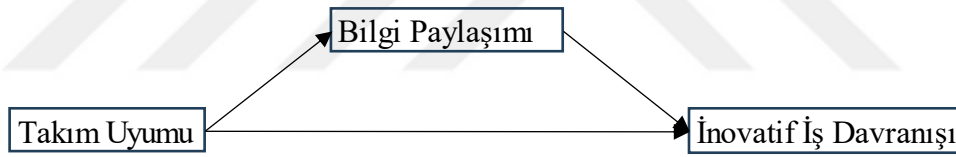
Tablo 4. 7: Bilgi Paylaşımı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

		Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Bilgi Paylaşımı	Bilgi Yardımı	6	0,93
	Bilgi Toplama	4	0,94

Yukarıdaki tablolarda yer alan Cronbach Alfa değerlerine ve model uyum indeksleri sonuçlarına göre, tüm değerler eşik kriterleri aralığındadır ve ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmıştır. Sonuçlar kabul edilebilir düzeyde yapısal uyum olduğunu göstermiştir. Sonuçlara göre ölçeklerin bu araştırma için yapı geçerliliği kanıtlanmaktadır.

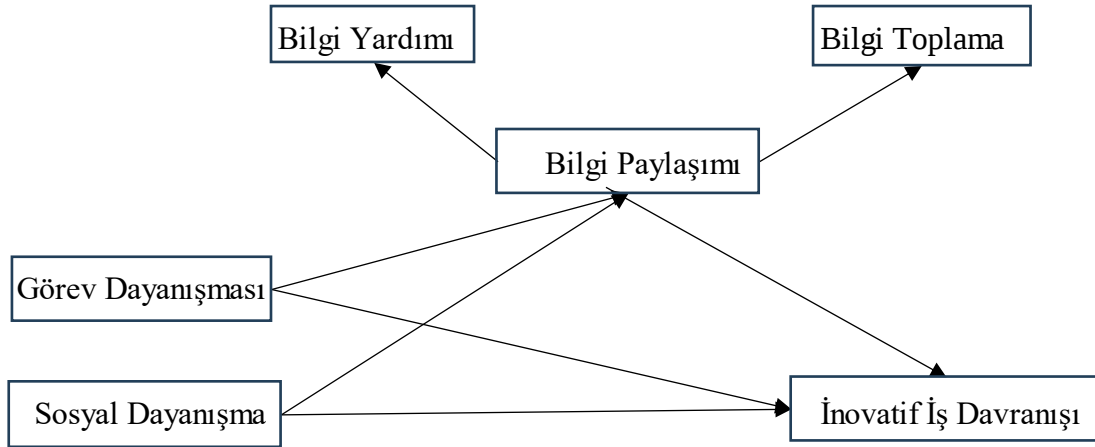
4.3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın temel amacı takım uyumunun inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolünü belirlemektir. Çalışmanın amacı, kavramlar arası ilişkiler ve yapılan literatür taraması neticesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 4.4'te gösterilmektedir.



Şekil 4. 4: Araştırmanın Ana Modeli

Şekil 4.4'te gösterilen araştırma modeli, kavramların alt boyutlarına yer verilmeden çizilmiştir. Şekil 4.5'te değişkenlere ait alt boyutlara yer verilerek araştırma modelinin gelişmiş hali gösterilmiştir.



Şekil 4. 5: Detaylandırılmış Araştırma Modeli

Verilen araştırma modeline göre çalışma kapsamında test edilecek hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_1 : Görev dayanışmasının bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.

H_2 : Sosyal dayanışmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.

H_3 : Bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_4 : Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_5 : Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_6 : Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımı aracılık eder.

H_7 : Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımı aracılık eder.

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin demografik özelliklere (kurumda çalışma süresi, kurumdaki toplam çalışan sayısı ve kurum yaşı) göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği de test edilecektir.

4.3.5. Verilerin Analizi ve İşlem

Geniş bir literatür taramasının ardından kavramsal bir çerçeve geliştirilmiştir. Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı değişkenleri ve bu değişkenlerin alt boyutları çalışmada araştırma hipotezleri olarak önerilmiştir. Verilerin toplanması için

Tokat Teknopark'ta faaliyet göstermekte olan firmaların çalışanlarına internet üzerinden anket formları dağıtılmıştır. Toplanan veriler analiz çalışması için kullanılacak olan IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 ve AMOS 20.0 paket programlarına girilmiştir.

Toplanan toplam veri (N=152) ilk olarak analizler için uygunluğunun görülmesi üzere taranmıştır. Anketlerden 11 adedi sağlıklı cevaplar verilmemiş olması nedeniyle çıkarılmıştır. Analizler, uygun olmayan anketler çıkarıldıktan sonra kalan N=141 adet anket kullanılarak yapılmıştır. SPSS kullanılarak her bir değişken için ortalama ve standart sapmaları da içeren tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Güvenilirlik testleri SPSS kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçüm araçlarının geçerliliği AMOS kullanılarak test edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri, SPSS istatistiksel veri analiz aracında yer alan frekans analizi ve tanımlayıcı istatistikler kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin geçerliliği ve güvenilirliği analizlerin sonraki adımlarını oluşturmuştur. Ölçek geliştirme ve doğrulama araştırmalarında sıklıkla kullanılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ve verilerin faktör yapısının varsayılan modele uygunluğu DFA kullanılarak test edilir veya doğrulanır. Bu çalışmada da verilerin yapısının araştırma modeline uygunluğunu test etmek için DFA kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için önce normallik testi yapılmış daha sonra T testleri ve varyans analizi (ANOVA) testleri, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Normallik testi, sonraki adımlarda çalışma kapsamında hangi analizlerin yapılması gerektiğini belirlemeye yardımcı olur. İstatistiksel verilerin normal dağılması beklenmektedir. Normallik testinde verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenir. Kline (2011)'e göre çarpıklık katsayısı -3 ile +3 güven aralığı arasında ve basıklık katsayısı -10 ile +10 güven aralığı arasında olduğunda verinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Anket formunda yer alan ifadelerin çarpıklık ve basıklık katsayı değerlerine Tablo 4.8'de yer verilmiştir.

Tablo 4. 8: Araştırma Verilerinin Normallik Testi

	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
Görev Dayanışması	-1,162	1,655
Sosyal Dayanışma	-0,186	-0,565
İnovatif İş Davranışı	-1,368	4,858
Bilgi Yardımı	-1,213	3,642
Bilgi Toplama	-1,004	3,176

Normallik testi sonuçlarına göre ifadelerin çarpıklık ve basıklık katsayı değerleri -1,368 ile 4,858 güven aralığındadır. Araştırma ifadelerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. İstatistiksel testlerde verinin normal dağılım göstermesi halinde parametrik testler kullanılmaktadır. Çalışmanın sonraki adımlarında parametrik testlerden olan T testi ve ANOVA testi yapılmıştır.

4.3.6. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları

Bu çalışmanın temel kısıtı sınırlı bir süre ve bütçe nedeni ile, hazırlanan anketin yalnızca tek bir teknoparkta çalışan kişilere uygulanabilmesidir. Sonuçlar sadece Tokat Teknopark'ta yer alan firma çalışanları ölçeğinde geçerlilik göstermektedir. Ülkemizde ve dünyada yer alan teknoparkların sayısı düşünüldüğünde araştırma örnekleminin tek bir teknopark ile sınırlı kalması araştırmanın temsil gücünü sınırlandırmaktadır. Bu durum araştırma sonuçlarının genelleştirilmesini zorlaştırmaktadır.

Çalışma, farklı teknoparklarda araştırma yapmayı planlayan bireylere yol gösterici niteliktedir. Konu ile ilgili yapılması planlanan çalışmalarda örneklemin genişletilmesi alan yazına katkı sağlayacaktır. Örneklemin genişletilmesi ile araştırma değişkenlerini derinlemesine incelemek mümkün olacaktır.

4.4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmadan elde edilen bulgular ve değerlendirmeler aşağıda beş alt bölümde anlatılmaktadır. Bulgular bölümünün ilk kısmında katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Sonraki bölümlerde ise sırasıyla araştırma modelinde yer alan değişkenlere ve değişkenler arasındaki ilişkilere ait tanımlayıcı istatistikler, araştırma hipotezlerinin testine ilişkin analizler ve bulgular sunulmuştur.

4.4.1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Hazırlanan anket formunda katılımcıların demografik bilgilerini sorgulamak amacıyla cinsiyet, yaş, meslek, pozisyon, toplam çalışma süresi, kurum yaşı ve kurumda

çalışma süresi olmak üzere 7 adet soruya yer verilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerinin özeti Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4. 9: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Değişken	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	66	46,8
Kadın	75	53,2
Yaş		
18-25	33	23,4
26-35	86	61
36-45	16	11,4
46-55	5	3,5
56-65	1	0,7
Pozisyon		
Firma Sahibi	11	7,8
Ortak	9	6,4
Çalışan	121	85,8
Kurumda Çalışma Süresi		
0-5	93	66
6-10	25	17,7
11-15	10	7,1
16-20	5	3,5
21 yıl ve üzeri	8	5,7

Bu çalışmaya 75’i (%53,2) kadın ve 66’sı (%46,8) erkek olmak üzere toplam 141 katılımcı katılmıştır. Katılımcıların 86’sı (%61,0) 26-35 yaş aralığındadır. 121 kişi (%85,8) kurumda çalışan pozisyonunda iken 9 kişi (%6,4) kurumun ortağı ve 11 kişi (%7,8) kurumun sahibidir. Katılımcıların kurumdaki toplam çalışma süresi incelendiğinde 93 kişinin (%66) kurumda 0-5 yıldır çalışmakta olduğu görülmektedir. Çalışma süresi itibarıyla çoğu katılımcının iş hayatının ilk yıllarında olduğu söylenebilir. 21 yıl ve üzeri aynı kurumda çalışan katılımcı sayısı 8’ dir. Tokat Teknopark’ ın 21 yıllık bir geçmişi olmamasına rağmen 21 yılı aşkındır aynı iş yerinde çalışan katılımcıların olması, bu firmaların teknopark haricinde de faaliyet sürdürdüklerini göstermektedir.

4.4.2. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada kullanılan değişkenlerin ve alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.10’da gösterilmektedir.

Tablo 4. 10: Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlere ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Ölçek ve Alt Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Görev Dayanışması	3,85	0,84
Sosyal Dayanışma	3,31	0,96
Takım Uyumu	3,58	0,82
İnovatif İş Davranışı	3,94	0,6
Bilgi Yardımı	4,15	0,67
Bilgi Toplama	4,04	0,68
Bilgi Paylaşımı	4,1	0,62

Tablo 4.10'dan elde edilen bulgulara göre takım uyumu ve alt boyutlarına ait ortalama değerlerinin “3: Kararsızım” ile “4: Katılıyorum” arasında yer aldığı görülmektedir. İnovatif iş davranışına ilişkin ortalama değerlere baktığımızda inovatif iş davranışı değerinin “4: Katılıyorum” ile “5: Kesinlikle Katılıyorum” arasında yer aldığı görülmektedir. Bilgi paylaşımı ve alt boyutlarına ait ortalama değerlerin “4: Katılıyorum” ile “5: Kesinlikle Katılıyorum” arasında yer aldığı görülmektedir. Sosyal dayanışma alt boyutunun en düşük ortalama değere sahip değişken olduğu görülmektedir. Genel olarak araştırma değişkenlerinin “3: Kararsızım” ile “4: Katılıyorum” ortalama değerinde olduğu söylenebilir. Bu durum ölçeklere verilen cevapların belirgin bir yönde toplanmadığını, çalışanların ölçek ifadelerine genellikle ortalama bir cevap verdiğini göstermektedir.

4.4.3. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Araştırma modelinde yer alan takım uyumu (görev dayanışması ve sosyal dayanışma), inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı (bilgi yardımı ve bilgi toplama) değişkenlerinin arasındaki ilişkilerini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ilişkin değerler Tablo 4.11'de gösterilmektedir.

Tablo 4. 11: Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Görev Dayanışması	1							
2. Sosyal dayanışma	,573**	1						
3. Bilgi Yardımı	,591**	,588**	1					
4. Bilgi Toplama	,639**	,577**	,712**	1				
5. İnovatif İş Davranışı	,562**	,404**	,644**	,547**	1			
6. Takım Uyum	,816**	,941**	,658**	,670**	,517**	,684**	1	
7. Bilgi Paylaşımı	,655**	,629**	,942**	,902**	,655**	,586**	,714**	1

*korelasyon ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı / **korelasyon ($p < 0,01$) düzeyinde anlamlı

Bilgi paylaşımı alt boyutları (bilgi yardımı ve bilgi toplama) ile takım uyumu alt boyutları (görev dayanışması ve sosyal dayanışma) arasındaki ilişkiye bakıldığında tüm bilgi paylaşımı alt boyutlarının takım uyumu alt boyutları ile $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde (r : 0,577 ile r : 0,639) değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir. İnovatif iş davranışı ile takım uyumu alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında inovatif iş davranışının takım uyumu alt boyutları ile $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde (r : 0,404 ile r : 0,562) değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. İnovatif iş davranışı ile bilgi paylaşımı alt boyutları (bilgi yardımı ve bilgi toplama) arasındaki ilişkiye bakıldığında inovatif iş davranışının bilgi paylaşımı alt boyutları ile $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde (r : 0,547 ile r : 0,644) değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak araştırma değişkenlerinin genel ölçek boyutunda var olan ilişki düzeylerine bakıldığında bilgi paylaşımının takım uyumu ile ($p < 0,01$, r : 0,586) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı, inovatif iş davranışının takım uyumu ile ($p < 0,01$, r : 0,517) düzeyinde pozitif yönde anlamlı, inovatif iş davranışının bilgi paylaşımı ile ($p < 0,01$, r : 0,655) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir. Tüm ilişkilerin korelasyon değerlerine bakıldığında aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

4.4.4. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Katılımcıları oluşturan gruplara ilişkin bilgi ve farklılıkları incelemek için T testi ve tek yönlü varyans analizleri (ANOVA) uygulanmıştır. Bu doğrultuda cinsiyete göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı T testi ile, pozisyon, yaş ve toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığı ise ANOVA testleri incelenmiştir.

T testi ve ANOVA testlerinden değişkenlerin alt boyutları bazında, cinsiyete, pozisyona ve toplam çalışma süresine göre anlamlı olmayan sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler yönüyle incelenmesine yönelik yapılan testlerden elde edilen sonuçlar Tablo 4.12’de özetlenmiştir.

Tablo 4. 12: Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesine Yönelik Bulgular

		F	p
Cinsiyet	Görev Dayanışması	0,48	p>0.05
	Sosyal Dayanışma	0,43	
	İnovatif İş Davranışı	1,55	
	Bilgi Yardımı	7,4	
	Bilgi Toplama	3,45	
Pozisyon	Görev Dayanışması	0,3	p>0.05
	Sosyal Dayanışma	0,41	
	İnovatif İş Davranışı	0,02	
	Bilgi Yardımı	0,39	
	Bilgi Toplama	0,97	
Yaş	Görev Dayanışması	0,61	p>0.05
	Sosyal Dayanışma	1,72	
	İnovatif İş Davranışı	0,99	
	Bilgi Yardımı	0,82	
	Bilgi Toplama	0,95	
Toplam	Görev Dayanışması	1,01	p>0.05
	Sosyal Dayanışma	2,17	
	İnovatif İş Davranışı	0,37	
	Bilgi Yardımı	0,86	
	Bilgi Toplama	1,33	

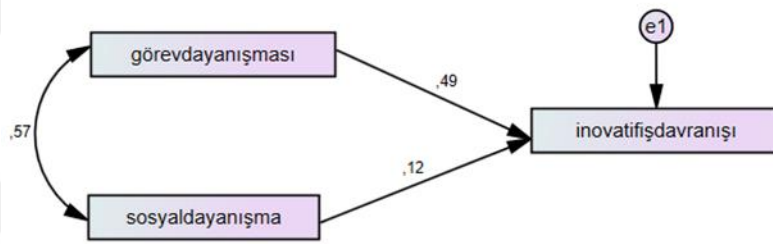
*p<0,05

ANOVA analizlerinde gruplar arasındaki örneklem büyüklüklerinin yakın değerlerde olması verilerin anlamlı sonuçlar vermesinde önemlidir. Yaş (18-25: 33 kişi, 26-35: 86 kişi, 36 +: 22 kişi), pozisyon (firma sahibi: 11 kişi, ortak: 9 kişi ve çalışan: 121 kişi) ve toplam çalışma süresine (0-5 yıl: 93 kişi, 6-10 yıl: 25 kişi, 11 yıl +: 23 kişi) göre gruplar arasındaki örneklem büyüklüğü farkı, mevcut çalışmadaki bir sınırlamadır. Gruplar eşit örneklem sayısına sahip olmadığı için post-hoc çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Grupların boyutları birbirinden çok farklı olduğu için de post-hoc analizi türlerinden Hochberg’s GT2 tercih edilmiştir. Sonuç olarak demografik değişkenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde örneklem büyüklüğü farkı analizlerden sağlıklı sonuçlar elde edilmesini olumsuz etkilemiştir.

4.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler ve Bulgular

Araştırma ölçeklerinin uyum indeksleri ve Cronbach Alfa değerleri incelenerek güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapıldıktan sonra, araştırma hipotezleri hazırlanmıştır. Sonraki adımda model AMOS aracılığıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılarak test edilmiştir.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında çeşitli ilişkilerin bulunduğu araştırmalarda, yapısal eşitlik modelleri yaygın olarak kullanılmaktadır. Yapısal eşitlik modellerinin temel amacı, teorik olarak oluşturulan modellerin istatistiksel bir testini yaparak teori ile araştırma bulgularının ne kadar iyi eşleştiğini görmektir. Takım uyumu boyutları ile inovatif iş davranışı arasında kurulan yapısal eşitlik modeli Şekil 4.6'da gösterilmiştir.



Şekil 4. 6: Takım Uyumu Boyutları ile İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli

Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik kurulan ilk yapısal eşitlik modeline göre sosyal dayanışma değişkeninden inovatif iş davranışı değişkenine giden yolun p değerinin 0,146 çıkmasından dolayı kurulan bu yol anlamsız çıkmıştır (Baron ve Keny, 1986). Kurulan bu yol modelden çıkarılmıştır. Takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasında kurulan yapısal eşitlik modelindeki yollara ait regresyon ağırlıkları Tablo 4.13'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 13: Takım Uyumu ve İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modelinde Anlamlı Yollara Ait Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol	Tahmin (β)	Standart Hata	Kritik Oran	Standardize Edilmiş Tahmin (β)	P
İİD <-- GD	0,371	0,064	5,802	0,491	***
İİD <-- SD	0,081	0,056	1,454	0,123	0,146

***p<0,001

YEM'ne göre anlamsız çıkan yolun (p ,146) modelden çıkarılması sonucunda oluşan nihai modele ait uyum iyiliği indeks değerleri Tablo 4.14'te, standardize edilmiş regresyon ağırlıkları ise Tablo 4.15'de verilmektedir. Nihai modelin uyum iyiliği indeks değerleri incelendiğinde tüm değerlerin iyi uyum aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 14: Takım Uyum Boyutları ile İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeline (İlk Model) Ait Uyum Değerleri

χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI
0,01	0,05	0,99	0,99

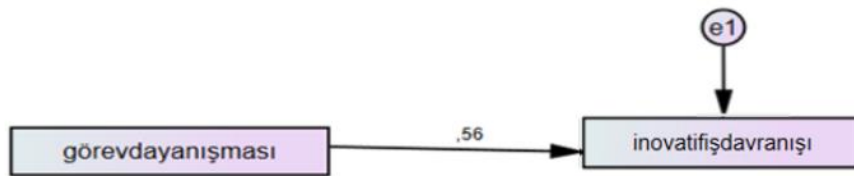
* $p < 0,01$

Tablo 4. 15: Takım Uyum ve İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modelinde Anlamlı Yollara Ait Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol	Tahmin (β)	Standart Hata	Kritik Oran	Standardize Edilmiş Tahmin (β)	p
İİD $\leftarrow$ GD	0,424	0,053	8,033	0,562	***

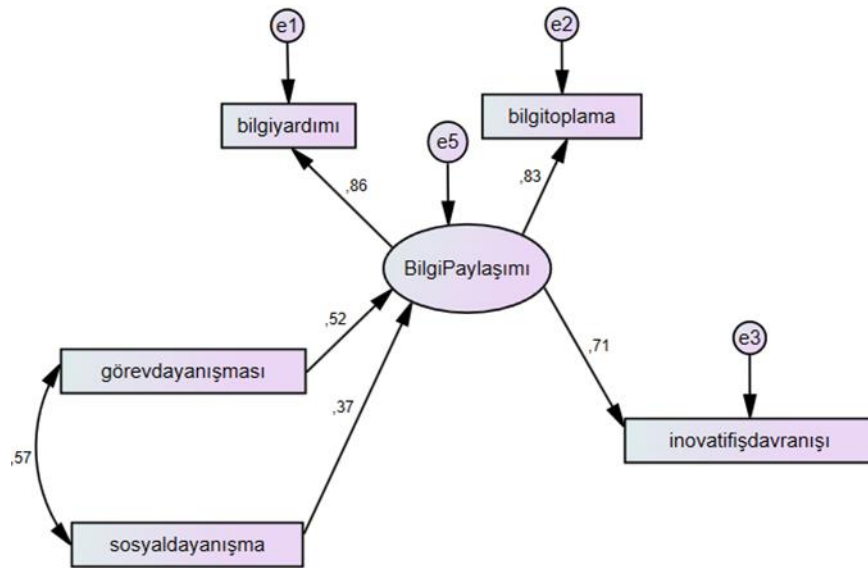
*** $p < 0,001$

Takım uyumu boyutları ile inovatif iş davranışı arasında kurulan standardize edilmiş yapısal eşitlik modeli ve standardize edilmiş regresyon ağırlıkları Şekil 4.7'de gösterilmiştir.



Şekil 4. 7: Takım Uyum Boyutları ile İnovatif İş Davranışı Arasında Kurulan Standardize Edilmiş Yapısal Eşitlik Modeli

Çalışmada bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında kurulan YEM'ne ilişkin analizlerden sonra aracı role sahip olan bilgi paylaşımı değişkeni modele dahil edilmiştir. Kurulan YEM'ne ilişkin görüntü Şekil 4.8'de gösterilmiştir.



Şekil 4. 8: Değişkenler Arası Anlamlı İlişkileri Gösteren Araştırma Modeli

İlk modelde test edilen sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerindeki etkisini gösteren yolun anlamsız çıkması nedeniyle bu yapısal eşitlik modeli yolu aracılık modelinde test edilmemiştir. Aracı role sahip değişkenin modele eklenmesi ile oluşan nihai modelde görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinin anlamlılık değeri $p(0,284)$ çıkmıştır. Bu durum tam aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Yani görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinin tamamı aracı değişken olan bilgi paylaşımı üzerinden gerçekleşmektedir. Modele ait uyum iyiliği indeks değerleri Tablo 4.16'da gösterilmiştir. Aracı modelin uyum iyiliği indeks değerleri incelendiğinde χ^2/df , CFI ve GFI değerlerinin iyi uyum aralığında, RMSEA değerinin de kabul edilebilir uyum aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 16: Değişkenler Arası Anlamlı İlişkileri Gösteren Aracı Modele Ait Uyum Değerleri

χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI
2,79	0,73	0,98	0,97

* $p < 0,01$

Modelde yer alan değişkenler arası anlamlı ilişkilere ait regresyon ağırlıkları Tablo 4.17'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 17: Değişkenler Arası Anlamlı İlişkilere Ait Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol	Tahmin (β)	Standart Hata	Kritik Oran	Standardize Edilmiş Tahmin (β)	P
BP<-- GD	0,36	0,054	6,681	0,525	***
BP <-- SD	0,222	0,046	4,779	0,368	***
BY<-- BP	1			0,859	
BT <-- BP	0,975	0,086	11,235	0,823	***
İİD <-- BP	0,778	0,084	9,382	0,718	***

***p<0,001

Aracı değişkenin YEM'ne eklenmesi ile birlikte AMOS istatistiksel analiz programı üç farklı etki sonucunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrudan etki, dolaylı etki ve toplam etkidir. Doğrudan etki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki direkt etkisidir, dolaylı etki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin bir başka değişken üzerinden gerçekleşmesidir ve toplam etkide dolaylı ve doğrudan etkilerin toplamıdır. Bu değişkenler arası ilişkilere ait doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler aşağıda verilen Tablo 4.18'de özetlenmiştir.

Tablo 4. 18: Değişkenler Arası İlişkilere Ait Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken								
	Sosyal Dayanışma			Görev Dayanışması			Bilgi Paylaşımı		
	Doğrudan	Dolaylı	Toplam	Doğrudan	Dolaylı	Toplam	Doğrudan	Dolaylı	Toplam
BP	0,37	0	0,37	0,524	0	0,524	0	0	0
İİD				0	0,371	0,371	0,707	0	0,707

Görev dayanışması ve bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü doğrudan ($\beta=0,524$) etki vardır. H_1 hipotezi desteklenmektedir. (H_1 : Görev dayanışmasının bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.) Sosyal dayanışma ve bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü doğrudan ($\beta=0,37$) etki vardır. H_2 hipotezi desteklenmektedir. (H_2 : Sosyal dayanışmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.) Bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasında pozitif yönlü doğrudan ($\beta=0,707$) etki vardır. H_3 hipotezi desteklenmektedir. (H_3 : Bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.)

Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı ile arasındaki doğrudan etki aracı değişkenin modele dahil edilmesi ile ortadan kalkmıştır. Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisi tümüyle aracı değişken olan bilgi paylaşımı üzerinden gerçekleşmiştir. Dolayısıyla bilgi paylaşımı bu ilişkide tam aracı etkiye sahiptir. Görev dayanışması ve inovatif iş davranışı arasında pozitif yönlü dolaylı ($\beta=0,371$) etki vardır.

H_4 hipotezi desteklenmektedir. (H_4 : Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.) Sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerindeki etkisi ilk modelde anlamsız çıktığı için YEM’nde bu ilişki test edilmemiştir. Sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilemediği için H_5 hipotezi desteklenmemiştir. (H_5 : Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.)

Görev dayanışması bilgi paylaşımı üzerinden inovatif iş davranışını pozitif yönde ($\beta=0,371$) dolaylı olarak etkilemektedir ve H_6 (Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımı aracılık eder.) hipotezi desteklenmektedir. Bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişkiden bahsedilemezken bir aracı etki olamayacağı için H_7 (Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımı aracılık eder.) hipotezi de desteklenmemiştir.

Tespit edilen aracılık etkilerinin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla çalışma kapsamında Sobel testi de yapılmıştır. Sobel testi araştırma değişkenlerinin standardize olmayan regresyon katsayıları ve standart hata oranları ile yapılmaktadır. Sobel testi için analizi yapan mevcut internet sitelerinden faydalanılmıştır.

Sobel testi sonucunda elde edilen (z) değeri ve (p) anlamlılık katsayılarına bakıldığında aracılık etkilerinin anlamlılık değerlerinin $p<0,05$ olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda tespit edilen tüm aracılık etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tespit edilen tüm bu istatistiksel verilere göre araştırma hipotezlerinin test sonuçlarına ilişkin özet sonuçlar Tablo 4. 19’da gösterilmiştir.

Tablo 4. 19: Araştırma Hipotezlerine İlişkin Özet Sonuçlar

Hipotezler	Sonuç	Açıklama
H1: Görev dayanışmasının bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.	H1: Desteklenmektedir.	Görev dayanışması ve bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü doğrudan ($\beta=0,524$) etki vardır.
H2: Sosyal dayanışmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.	H2: Desteklenmektedir.	Sosyal dayanışma ve bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü doğrudan ($\beta=0,37$) etki vardır.
H3: Bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.	H3: Desteklenmektedir.	Bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasında pozitif yönlü doğrudan ($\beta=0,707$) etki vardır.
H4: Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.	H4: Desteklenmektedir.	Bilgi paylaşımı bu ilişkide tam aracı etkiye sahiptir. Görev dayanışması ve inovatif iş davranışı arasında pozitif yönlü dolaylı ($\beta=0,371$) etki vardır.
H5: Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.	H5: Desteklenmemektedir.	Sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir.
H6: Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımı aracılık eder.	H6: Desteklenmektedir.	Görev dayanışması bilgi paylaşımı üzerinden inovatif iş davranışını pozitif yönde ($\beta=0,371$) dolaylı olarak etkilemektedir.
H7: Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımı aracılık eder.	H7: Desteklenmemektedir.	Bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişkiden bahsedilemezken bir aracı etki olamayacağı için bu hipotez desteklenmemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı takım uyumunun inovatif iş davranışı ile ilişkisinde bilgi paylaşımının aracı etkisini tespit edebilmektir. Alan yazın incelendiğinde bu konunun teknoparklar özelinde çalışılmadığı tespit edilmiştir. Teknoloji tabanlı firmaların ve inovasyonun merkezi sayılabilecek teknoparklarda bu konunun çalışılmamış olması bir eksiklik olarak görülmüştür. Bu amaç doğrultusunda Tokat Teknopark'ta faaliyet göstermekte olan firma çalışanlarına anket çalışması uygulanmış ve sonuçları SPSS ve AMOS istatistiksel analiz uygulamalarında incelenmiştir. İlk olarak araştırma ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmış ve araştırma modeli oluşturulmuştur. Sonraki adımda araştırma hipotezleri modele bağlı kalınarak oluşturulmuştur. Çalışma kapsamında T testi, ANOVA analizi, doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli ve Sobel testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel olarak hipotezler desteklenmiştir. Hipotezlerin araştırma sonucunda destekleniyor olması işletmelerde bilgi paylaşımı ve takım uyumunun desteklenerek inovatif iş davranışının artırılabilceğini göstermektedir.

Araştırma modelinde belirtilen görev dayanışması ve bilgi paylaşımı, sosyal dayanışma ve bilgi paylaşımı, bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasındaki yolları ifade eden H_1 , H_2 ve H_3 hipotezlerinin analizler sonucunda desteklendiği tespit edilmiştir. Analiz çalışmalarından elde edilen bir başka sonuçta görev dayanışması ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkinin tamamen bilgi paylaşımı üzerinden gerçekleştiğidir. Bilgi paylaşımı, görev dayanışması ve inovatif iş davranışı arasında tam aracı etkiye sahiptir. Bu sonuca göre H_4 hipotezi de desteklenmiştir. Aracı etki modelinden önce kurulan ilk modelde sosyal dayanışma ve inovatif iş davranışı arasında anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Dolayısıyla H_5 hipotezi desteklenmemiştir. Bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı ilişki olmaması sebebi ile aracılık etkisine de rastlanmamıştır. Bu sebeple H_7 hipotezi de desteklenmemiştir. Görev dayanışmasının bilgi paylaşımı üzerinden inovatif iş davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçta H_6 (Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımı aracılık eder.) hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Hipotezlerin testlerinden elde edilen sonuçlar literatürde yer alan genel kanı ile örtüşmektedir (Ada, Alver ve Atlı, 2008; Akhavan vd., 2015; Birasnav vd., 2013; Cheng ve Fu, 2013; De Jong ve Den Hartog, 2010; Demir, 2015; Ergün ve Eyisoy, 2019; Fung, 2014; Gümüşsoy, 2020; Herschel ve Jones, 2005; Hu ve Randel, 2014; Huang, 2009; Jang

ve Kim, 2016; Kamaşak ve Bulutlar, 2010; Killingsworth vd., 2016; Kim ve Park, 2017; Laily ve Ernawati, 2020; Liv d., 2018; Mohammed ve Dumville, 2001; Nugroho, 2023; Turgut ve Beğenirbaş, 2013).

Çalışma bulguları hem örgüt hem de bireye ilişkin unsurların inovatif iş davranışını etkilediğine işaret etmektedir. Çalışma bulgularına bağlı olarak inovatif iş davranışının artırılması için işletme ve araştırmacılara tavsiyelerde bulunulmuştur. İşletmelerin takım uyumunu kuruma özgü biçimde tarif etmesi, takım uyumu odaklı strateji geliştirmesi, takım uyumunu gözetmesi, takım uyumu kaynaklı veri birikimi sağlaması ve verilerin muhafazası, korunması ve yayılmasını güvence altına alması temel bir gerekliliktir. Örgüt tabanlı takım uyumunun oluşturulması, örgütün beşerî, kurumsal yapı ve ilişkisel boyutlarının ve gelişmesi gereken yönlerinin detaylı bir şekilde incelenmesi ile olanaklıdır. İşletmelerin kuvvetli ve zayıf yönleri, imkan ve imkansızlıkları saptanırken takım uyumu konusunun da ele alınması gerekir. İşletmeler belirledikleri önceliklere uygun şekilde bir takım uyumu çalışması geliştirmeli; mevcut takım uyumunun etkin ve verimli kullanıldığını, geçerlilik ve güvenilirliği olan standart araçlarla dönemler halinde ölçerek değerlendirmelidir. Takım uyumuna yatkın personeli kurumda tutmayı başarmak, üstü kapalı bilgiyi gün yüzüne çıkarıp paylaşmak ve bunu takım uyumuna dönüştürmek işletmelere başarı getirecektir.

İnovatif iş davranışlarını geliştirmek arzusunda olan Teknoparklar, özellikle insan kaynağı yetiştirmeye yönelik çalışmalara önem göstermelidirler. Çalışanların gereksinimlerine, gelişime ihtiyaç duyulan alanlara göre eğitim faaliyetleri önceden planlanmalı, uygulanmalı ve eğitimlerin etkinliği izlenmelidir. Böyle bir süreçte Teknopark yöneticilerine de büyük görevler düşmektedir. Sektördeki yetişmekte olan genç iş gücünün deneyimli elemanlarla bir araya getirilmesiyle tecrübenin kuşaklar arasında aktarılmasına, her iki grup içinde farklı perspektiflerin oluşmasına ve inovatif iş davranışlarına katkı sağlayacaktır. Teknoparklar, bünyelerinde faaliyet göstermekte olan firmalarda genç çalışanların yetiştirilmesi konusunda “yaratıcı ve tasarımcı düşünme” ve “proje ve iş fikri yazma” çalışmalarını içeren bir mentorluk sistemi uygulayabilir. Çalışanların kendi alanlarıyla ilgili faaliyetleri takip edebilmeleri konusunda firmalara olanaklar sağlamalıdır. Bu gibi mentorluk uygulamaları ile farklı usuller ile iş yapma, farklı düşüncelerin saygı görmesi ve hoşgörü anlayışı gibi faaliyetlere önem verilmesi inovatif iş davranışını artıracaktır.

Değişim trendini yakalama amacıyla olan ve inovatif iş davranışının gelişimini gözeten işletmeler, ilgili taraflar ile iletişimi canlı tutarak dikkatle dinlemelidir, geri dönüş ve tavsiyelere karşı şeffaf olmalıdır, sorunlara kulak vermelidir, çözüm üretebilmenin ve yeni fikirler ortaya çıkarıp bunları uygulayabilmenin önünü açmalıdır. Bu bakış açısı beraberinde paylaşımcı bir kurumsal anlayışı da beraberinde getirir. İnovatif iş davranışının oluşması sürecinde insan kaynağını sürdürülebilir kılmak ve insan gücünden verimli bir biçimde yararlanmak isteyen teknopark firmaları bilgi paylaşımına önem vermelidir. İşletmeler, “iyi uygulamalara yönelik” ve “yerinde denetim” programları ile çalışanlar arasında bilgi paylaşımını sağlayabilmelidir. Bilgi paylaşımının bir diğer efektif yolu da iş rotasyonu ve iş zenginleştirme işlemlerini kullanarak çalışanlara çeşitli dönemlerde farklı birimlerde çalışma imkanı verilmesidir. Çalışanlar arasında özellikle farklılıkların olduğu proje gruplarında inovatif iş davranışları artacaktır. Genellikle proje bazlı çalışmalar yürüten Teknopark firmalarının bu ilişkileri gözetmesi ve uygun ortamları sağlaması başarıları için önem arz etmektedir.

Teknoparklarda genellikle teknoloji tabanlı firmaların yer alması ve firmaların proje bazlı çalışıyor olması bu çalışmanın teknoparklarda uygulanması için gerekçe oluşturmuştur. Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımının fazlaca inovasyon yapabilme kapasitesi yüksek olan diğer bazı sektör çalışanlarının üzerinde de incelenmesine ihtiyaç vardır. Çalışmanın daha geniş kapsamlı olarak farklı teknoparklarda uygulanması sonraki çalışmalar için önerimiz olacaktır. Sadece teknoparklarda faaliyet göstermekte olan teknoloji firmaları değil organize sanayilerde faaliyet göstermekte olan firmaların ve Ar-Ge ve iş geliştirme merkezlerinin de çalışmaya dahil ediliyor olması alan yazına katkı sağlayacaktır.

Nicel araştırma türlerinden anket yöntemi uygulanarak gerçekleştirilen bu çalışmanın bulguları, gelecek çalışmalara katkı sağlayacaktır. İnovatif iş davranışının kaynakları ve sebeplerine ilişkin odak grup toplantıları, görüşmeler ve anket uygulamaları daha fazla bilgiye ulaşılmasını kolaylaştıracaktır. İnovatif iş davranışının farklı kesimlere (işverenler, çalışanlar, sağlayıcılar, idareciler, kamu kuruluşları vb.) yönelik neden, sonuç ve etkilerinin incelenmesi konuya her açıdan yaklaşılmasını sağlayacaktır. Genel olarak, takım uyumu ve inovatif iş davranışları arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracı rolünün anlaşılması, takımların yenilikçilik kültürünü teşvik etmeyi amaçlayan kuruluşlar için değerli bilgiler sağlamaktadır.

KAYNAKLAR

- Abdul-Jalal, H., Toulson, P., & Tweed, D. (2013). Knowledge sharing success for sustaining organizational competitive advantage. *Procedia Economics and Finance*, 7, 150-157.
- Abdullah, A. (2021). Intellectual capital, female manager innovative behavior and catering business performance. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 39. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i1.702>
- Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 8(2), 487-518.
- Addis, M. (2016). Tacit and explicit knowledge in construction management. *Construction management and economics*, 34(7-8), 439-445.
- Afsar, B., & Masood, M. (2017). Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, Trust in Supervisor, Uncertainty Avoidance, and Innovative Work Behavior of Nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36–61. Doi:10.1177/0021886317711891
- Agwu, M. O. (2015). Teamwork and employee performance in the bonny Nigeria liquefied natural gas plant. *Strategic Management Quarterly*, 3(4), 39-60. Doi: 10.15640/smq.v3n4a3
- Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphatthada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39(4), 589-601.
- Akaydın, A. (2023). The Role of Technoparks in the Innovation Ecosystem and A Model Proposal for Its Development: Technology Transfer and Development Center. *Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi*, 3(1), 80-103.
- Akgün, A. and Güner, M. (2022). The importance and development of technoparks in türkiye., 219-240. <https://doi.org/10.53478/tuba.978-625-8352-17-7.ch12>

- 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. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2015-0018>
- Al-Ahmad Chaar, S., & Easa, N. F. (2021). Does transformational leadership matter for innovation in banks? The mediating role of knowledge sharing. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*, 1(1), 36-57. <https://doi.org/10.1108/IJDIG-04-2020-0002>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 25(1), 107-136.
- Alegbeleye, I. and Kaufman, E. (2022). How team members' transformational leadership and effective followership work during team interactions. *Journal of Leadership Studies*, 16(2), 4-22. <https://doi.org/10.1002/jls.21813>
- Alfy, S. E., & Naithani, P. (2021). Antecedents of innovative work behaviour: a systematic review of the literature and future research agenda. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(1), 1-19.
- Alheet, A., Adwan, A., Areiqat, A., Zamil, A., & Saleh, M. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 11(1), 239-246.
- Ali, A., Jan, S., Qadus, A., Nassani, A., & Haffar, M. (2021). Impact of knowledge sharing on sustainable performance: mediating role of employee's ambidexterity. *Sustainability*, 13(22), 12788. <https://doi.org/10.3390/su132212788>
- Allameh, S. M. (2018). Antecedents and consequences of intellectual capital: The role of social capital, knowledge sharing and innovation. *Journal of intellectual capital*, 19(5), 858-874. <https://doi.org/10.1108/JIC-05-2017-0068>
- Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., & Vessey, W. B. (2015). Team resilience: How teams flourish under pressure. *Organizational Dynamics*, 44(3), 176-184. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.05.003>

- Almaamory, A. T., & Al Slik, G. (2021). Science and Technology Park as an Urban Element Towards Society Scientific Innovation Evolution. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering (Vol. 1090, No. 1, p. 012119). IOP Publishing.
- Almeida, A., Santos, C., & Silva, M. R. (2008). Bridging science to economy: The role of science and technologic parks in innovation strategies in “follower” regions (No. 302). Universidade do Porto, Faculdade de Economia do Porto.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167.
- _____, (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California management review*, 40(1), 39-58. Birleşik Krallık Bilim Parkı Derneği, <https://www.ukspa.org.uk>
- Alrawi, K. (2008). Cohesiveness within teamwork: the relationship to performance effectiveness – case study. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 1, 92-106.
- Aras M., Yazgan A. E., (2022). “The Mediating Role Of Communication And Performance Perception İn The Effect Of Organisational Culture On Knowledge Sharing: A Research On Higher Education Institutions İn Turkey”, *Sosyoekonomi*, 30(53), 105-118., Doi: 10.17233/sosyoekonomi.2022.03.05 (Yayın No: 7694692)
- Arsawan, I., Prayustika, P., Gede, I., Kariati, N., Sunu, P., & Indrayana, I. (2021). Leveraging knowledge sharing and innovation towards resilient competitive advantage. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210424.076>
- Arthur, J. B., & Huntley, C. L. (2005). Ramping up the organizational learning curve: Assessing the impact of deliberate learning on organizational performance under gainsharing. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1159-1170.
- Aslan, H. (2019). Mediating role of perceived organizational support in inclusive leadership’s effect on innovative work behavior. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2945-2963.
- <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1299>

- Ayazlar, G. (2012). Otel işletmelerinde örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımının hizmet inovasyon performansına etkisi: Kuşadası 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma.
- Aybek, U., ve Barlas, Ö. Ü. E. (2022a). Teknoloji Geliştirme Bölgelerindeki Ar-Ge Teşvikleri: Tokat Teknopark Örneği.
- _____, (2022b). Teknoparklarda Sunulan Ar-Ge Teşviklerinin Ar-Ge Göstergeleri ile ilişkisi: Tokat Teknopark Örneği. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Bachiochi, P. D., Rogelberg, S. G., O'Connor, M. S., & Elder, A. E. (2000). The qualities of an effective team leader. *Organization Development Journal*, 18(1), 11-28.
- Barczak, N. L. (1996). How to lead effective teams. *Critical Care Nursing Quarterly*, 19(1), 73-82.
- Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management decision*, 47(8), 1323-1339.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Barrett, P. (2007). Structural equation modelling: Adjudging model fit. *Personality and Individual differences*, 42(5), 815-824.
- Banwo, A. O., Du, J., & Onokala, U. (2015). The impact of group cohesiveness on organizational performance: The Nigerian case. Doi: 10.5539/ijbm.v10n6p146
- Basit-Memon, M. A., Mirani, M. A., & Bashir, S. (2018). A Qualitative Research On Individual Barriers to Knowledge Sharing: Causes and Remedies A Health-Care Sector Based Study. *IBT Journal of Business Studies (JBS)*, 2(2).
- Batool, F., Mohammad, J., Awang, S., & Ahmad, T. (2022). The effect of knowledge sharing and systems thinking on organizational sustainability: the mediating role of creativity. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1251-1278. <https://doi.org/10.1108/jkm-10-2021-0785>

- Bayülken, Y., & Kütükoğlu, C. (2012). Organize Sanayi Bölgeleri Küçük Sanayi Siteleri Teknoparklar. Genişletilmiş Dördüncü Baskı, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Yayın No: MMO/584.
- Beal, D., Cohen, R., Burke, M., & McLendon, C. (2003). Cohesion and performance in groups: a meta-analytic clarification of construct relations.. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 989-1004. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.989>
- Becerikli, Y. S. (2013). Takım çalışmaları ve verimlilik ilişkisi: karar alma süreçlerinin etkinlik kazanmasında liderin rolü. *Verimlilik Dergisi*, (3), 93-116.
- Belbin, M. (2010). *Team Roles at Work*. Routledge.
- Bell, E., Harley, B., & Bryman, A. (2022). *Business research methods*. Oxford university press.
- Bellavista, J., & Sanz, L. (2009). Science and technology parks: habitats of innovation: introduction to special section. *Science and Public Policy*, 36(7), 499–510. Doi:10.3152/030234209x465543
- Berraies, S. and Chouiref, A. (2022). Exploring the effect of team climate on knowledge management in teams through team work engagement: evidence from knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 842-869. <https://doi.org/10.1108/jkm-09-2021-0720>
- Bettis-Outland, H. (2012). Decision-making's impact on organizational learning and information overload. *Journal of Business Research*, 65(6), 814-820.
- Beynon, M., Jones, P., & Pickernell, D. (2016). Country-level investigation of innovation investment in manufacturing: Paired fsQCA of two models. *Journal of Business Research*, 69(11), 5401-5407. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.145>
- Birasnav, M., Albufalasa, M., & Bader, Y. (2013). The role of transformational leadership and knowledge management processes on predicting product and process innovation: An empirical study developed in Kingdom of Bahrain. *Tékhné*, 11(2), 64-75.

- Block, M. (2012). Knowledge sharing as the key driver for sustainable innovation of large organisations., 337-342. https://doi.org/10.1007/978-3-642-27290-5_53
- 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*, 87-111.
- Boh, W. F. (2007). Mechanisms for sharing knowledge in project-based organizations. *Information and organization*, 17(1), 27-58.
- Bollinger, A. S., & Smith, R. D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of knowledge management*, 5(1), 8-18.
- Bologni, L. (2008). The Regional Innovation Strategy and R&D Policies in Emilia-Romagna, 53 p.
- Boucher, G., Conway, C. and Meer, E. V. D. (2003). Tiers of Engagement by Universities in Their Region's Development, *Regional Studies*, 37(9): 887-897.
- Britannica, <https://www.britannica.com/dictionary/research-park>
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization science*, 2(1), 40-57.
- Butt, M., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M., Wang, M., Sumbal, M., ... & Shujahat, M. (2018). Individual knowledge management engagement, knowledge-worker productivity, and innovation performance in knowledge-based organizations: the implications for knowledge processes and knowledge-based systems. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 25(3), 336-356. <https://doi.org/10.1007/s10588-018-9270-z>
- Cabrera, Á., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687-710. <https://doi.org/10.1177/0170840602235001>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.
- Cansız, M. (2016), *Türkiye’de Akademik Girişimcilik*, Kalkınma Bakanlığı Yayınları, Ankara.

- Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The Measurement Of Cohesion Ġn Work Teams. *Small Group Research*, 31(1): 71-88.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75–90. Doi:10.1108/01437720610652853
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N. and Brawley L. R. (1985). The Development of Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire, *Journal of Sport Psychology*, 7, 244–266
- Castañeda, D. and Ramírez, C. (2021). Cultural values and knowledge sharing in the context of sustainable organizations. *Sustainability*, 13(14), 7819.
<https://doi.org/10.3390/su13147819>
- Chang, S., Jia, L., Takeuchi, R., & Cai, Y. (2014). Do high-commitment work systems affect creativity? a multilevel combinational approach to employee creativity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 665-680.
<https://doi.org/10.1037/a0035679>
- Charles, D. (2006). Universities as Key Knowledge Infrastructures in Regional Innovation Systems, *The European Journal of Social Science Research*, 19(1): 117-130.
- Cheng, J. H., & Fu, Y. C. (2013). Inter-organizational relationships and knowledge sharing through the relationship and institutional orientations in supply chains. *International Journal of Information Management*, 33(3), 473-484.
- Chen, H., Liu, F., Wen, Y., Ling, L., & Gu, X. (2021). Compilation and application of the scale of sustainable knowledge sharing willingness in virtual academic community during the times of the coronavirus pandemic (covid-19). *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627833>
- Choy, C. S., & Suk, C. Y. (2005). Critical factors in the successful implementation of knowledge management. *Journal of knowledge management practice*, 6(1), 234-258.
- Clauß, T., Kesting, T., & Naskrent, J. (2018). A rolling stone gathers no moss: the effect of customers' perceived business model innovativeness on customer value co-

- creation behavior and customer satisfaction in the service sector. *R and D Management*, 49(2), 180-203. <https://doi.org/10.1111/radm.12318>
- Coetzee, L. and Henning, S. (2019). A tale of two ships: follower attributions of leadership with reference to team morale in an air traffic control centre. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2109>
- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of management journal*, 49(3), 544-560.
- Connelly, C. E., & Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.
- Cormican, K., Chen, M., Sampaio, S., & Wu, Q. (2021). Towards sustainable knowledge sharing practices: an analysis of organizational level enablers. *Sustainability*, 13(23), 12934. <https://doi.org/10.3390/su132312934>
- Cummings, A., & Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California management review*, 40(1), 22-38.
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management science*, 50(3), 352-364.
- Currie, G., & Suhomlinova, O. (2006). The impact of institutional forces upon knowledge sharing in the UK NHS: the triumph of professional power and the inconsistency of policy. *Public Administration*, 84(1), 1-30.
- Çiçek, I., Evcimen, I., & Biçer, İ. (2018). Örgütsel bağlamda uyum metodolojisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(3), 757-785. <https://doi.org/10.18657/yonveek.324867>
- Damodaran, L., & Olphert, W. (2000). Barriers and facilitators to the use of knowledge management systems. *Behaviour & Information Technology*, 19(6), 405-413.
- Daspit, J., Justice Tillman, C., Boyd, N. G., & Mckee, V. (2013). Cross-functional team effectiveness: An examination of internal team environment, shared leadership,

- and cohesion influences. *Team Performance Management: An International Journal*, 19(1/2), 34-56. <https://doi.org/10.1108/13527591311312088>
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- De Long, D. W., & Faheys, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Perspectives*, 14(4), 113-127. <https://doi.org/10.5465/ame.2000.3979820>
- Demigha, S. (2015, September). Knowledge management and intellectual capital in an enterprise information system. In *European Conference on Knowledge Management* (p. 213). Academic Conferences International Limited.
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Turizm Teorisi ve Araştırma Dergisi*, 1(2), 57-71. <https://doi.org/10.24288/jtr.202823>
- Demirer, M. C. (2020). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 165-184. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.573761>
- Demirhan, D. (2002). İşletmelerde stratejik bilgi sistemleri yönetimi ve rekabet üstünlüğü elde edilmesindeki rolü. *Ege Academic Review*, 2(2), 117-124.
- Demirli, Y. (2014). Türkiye’de teknoparklara yönelik teşvikler ve teknoparkların bilim ve teknoloji kapasitesinin gelişimine katkısı. *Maliye Dergisi*.
- Deng, X., Guo, X., Wu, Y., & Chen, M. (2021). Perceived environmental dynamism promotes entrepreneurial team member’s innovation: explanations based on the uncertainty reduction theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2033. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042033>
- Despres, C., & Chauvel, D. (1999). Knowledge management (s). *Journal of knowledge Management*, 3(2), 110-123.

- Dey, C. and Ganesh, M. (2020). Impact of team design and technical factors on team cohesion. *Team Performance Management*, 26(7/8), 357-374. <https://doi.org/10.1108/tpm-03-2020-0022>
- Diaconu, M. (2011). Technological Innovation: Concept, Process, Typology and Implications in the Economy. *Theoretical & Applied Economics*, 18(10).
- Dieng, R., Corby, O., Giboin, A., & Ribiere, M. (1999). Methods and tools for corporate knowledge management. *International journal of human-computer studies*, 51(3), 567-598.
- Dionne, S., Yammarino, F., Atwater, L., & Spangler, W. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177-193. <https://doi.org/10.1108/09534810410530601>
- Djamaludin, A., Madhakomala, R., & Tunas, B. (2022). Generating employee competitive advantage in the port and maritime industry: knowledge management and learning organization role. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(2), 188-199. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i2.206>
- Dobrosavljević, A., & Živković, Ž. (2018). Potential impact of the science-technology park on the regional development. *Serbian Journal of Management*, 13(2), 215-232.
- Dorel, D., Handen, F., & Wecht, M. (2017). Innovative Work Behavior and Its Significance for Businesses. *Journal of Business Innovation*, 10(2), 123-136.
- Dorsey, D. W. (2003). Hiring for knowledge-based competition. *Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management*, 21, 155.
- Drucker, P. F. (1994) *Kapitalist Ötesi Toplum* (Çev. B. Çorakçı). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Earl, M. (2001). Knowledge management strategies: Toward a taxonomy. *Journal of management information systems*, 18(1), 215-233.
- Eidizadeh, R., Salehzadeh, R., & Esfahani, A. (2017). Analysing the role of business intelligence, knowledge sharing and organisational innovation on gaining

- competitive advantage. *Journal of Workplace Learning*, 29(4), 250-267.
<https://doi.org/10.1108/jwl-07-2016-0070>
- Ellison, N., Gibbs, J., & Weber, M. (2014). The use of enterprise social network sites for knowledge sharing in distributed organizations. *American Behavioral Scientist*, 59(1), 103-123. <https://doi.org/10.1177/0002764214540510>
- Enwereuzor, I. K. (2021). Diversity climate and workplace belongingness as organizational facilitators of tacit knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 25(9), 2178-2195.
- _____, Ugwu, L. E., & Ugwu, L. I. (2023). Unlocking the mask: how respectful engagement enhances tacit knowledge sharing among organizational members. *International Journal of Manpower*, 44(1), 95-112.
- Ergün, E. ve Eyisoy, M. E. (2019). Takım Çalışması Faktörlerinin Takım Performansı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İşletme ve Yönetim Çalışmaları: Uluslararası Bir Dergi*, 6(4), 1455–1475.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v6i4.406>
- Esmer, Y., & Alan, M. A. (2019). Endüstri 4.0 perspektifinde inovasyon. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 465-478.
- Etzkowitz, H. (2003). Innovation in innovation: The triple helix of university-industry-government relations. *Social science information*, 42(3), 293-337.
- Eyyuboğlu, B. and Aktaş, S. (2016). Türkiye’de teknoparkların coğrafi dağılım ve yoğunluğu (2001-2015)- analysis of geographical distribution and concentration of technoparks in turkey (2001-2015). *Doğu Coğrafya Dergisi*, 21(35), 75.
<https://doi.org/10.17295/dcd.87582>
- Fauziawati, D. (2021). The effect of job insecurity on innovative work behavior through organizational commitment in ufo elektronika employees. *Journal of Business Management Review*, 2(6), 401-416. <https://doi.org/10.47153/jbmr26.1702021>
- Fay, D., Shipton, H., West, M. A., & Patterson, M. (2015). Teamwork and organizational innovation: The moderating role of the HRM context. *Creativity and Innovation Management*, 24(2), 261-277.

- Feldman, M. P. (2014). The character of innovative places: entrepreneurial strategy, economic development, and prosperity. *Small Business Economics*, 43, 9-20.
- Ferdinan, B. A., & Lindawati, T. (2021). The effect of transformational leadership and organizational culture on lecturer performance through innovative work behavior at catholic universities in surabaya. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 113-123. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1106>
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Trivena, S. M. (2022). How To Improve Employee Performance Based On Transglobal Leadership? [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.32](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.32)
- Fikirkoca, A., & Sarıtaş, O. (2012). Foresight for science parks: the case of Ankara University. *Technology Analysis & Strategic Management*, 24(10), 1071-1085.
- Firdaus, A., & Sakinah, S. (2023). Relationship between Innovative Work Behavior, Competitive Advantage and Business Performance. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1386-1390. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.982>
- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & Welch, M. (2014). Embracing digital technology: A new strategic imperative. *MIT sloan management review*, 55(2), 1.
- Foss, N., Husted, K., & Michailova, S. (2010). Governing knowledge sharing in organizations: levels of analysis, governance mechanisms, and research directions. *Journal of Management Studies*, 47(3), 455-482. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00870.x>
- Fung, H. P. (2014). Relationships among team trust, team cohesion, team satisfaction, team effectiveness and project performance as perceived by project managers in Malaysia. Retrieved from <https://papers.ssrn.com/abstract=2540016>
- Gao, J., & Bernard, A. (2018). An overview of knowledge sharing in new product development. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 94, 1545-1550.
- _____, Su, J., & Xie, Q. (2019). Examining the factors behind the success and sustainability of china's creative research group: an extension of the teamwork quality model. *Sustainability*, 11(4), 1195. <https://doi.org/10.3390/su11041195>

- George, E., Hawrusik, R., Delaney, M., Kara, N., Kalita, T., & Semrau, K. (2020). Who's your coach? the relationship between coach characteristics and birth attendants' adherence to the who safe childbirth checklist. *Gates Open Research*, 4, 111. <https://doi.org/10.12688/gatesopenres.13118.1>
- Geramian, A., Abraham, A., & Ahmadi Nozari, M. (2019). Fuzzy logic-based FMEA robust design: a quantitative approach for robustness against groupthink in group/team decision-making. *International Journal of Production Research*, 57(5), 1331-1344.
- Goswami, S., & Mathew, M. (2005). Definition of innovation revisited: An empirical study on Indian information technology industry. *International Journal of Innovation Management*, 9(03), 371-383.
- Grandien, C. and Johansson, C. (2012). Institutionalization of communication management. *Corporate Communications an International Journal*, 17(2), 209-227. <https://doi.org/10.1108/13563281211220247>
- Greiner, M., Böhmman, T., & Krcmar, H. (2007). A strategy for knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 11(6), 3-15. <https://doi.org/10.1108/13673270710832127>
- Gully, S. M., Devine, D. J., & Whitney, D. J. (1995). A meta-analysis of cohesion and performance: Effects of level of analysis and task interdependence. *Small group research*, 26(4), 497-520.
- Guo, H. (2018). The formation of highly-cooperative organizational climate considering impacts of organizational commitment and team cohesion.. <https://doi.org/10.2991/isbcd-18.2018.86>
- Gupta, B., Iyer, L. S., & Aronson, J. E. (2000). Knowledge management: practices and challenges. *Industrial management & data systems*, 100(1), 17-21.
- Gultom, L., Suroso, G., & Gasjirin, J. (2022). The Influence Of Proactive Behavior And Psychological Empowerment On Innovative Work Behavior: Moderating Role Of Job Characteristic. *Journal of World Science*, 1(9), 674-682. <https://doi.org/10.58344/jws.v1i9.92>

- Gümüşsoy, Y. (2020). Ruhsal liderliğin hizmet inovasyon davranışı üzerindeki etkisinde takım uyumu ve bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine bir araştırma.
- Gürlek, M. (2020). Modeling the relationships between person-environment fit and career satisfaction. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 255-281. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.672408>
- Halawi, L. A., Aronson, J. E., & McCarthy, R. V. (2005). Resource-based view of knowledge management for competitive advantage. *The electronic journal of knowledge management*, 3(2), 75.
- Hamama, M. (2020). The impact of organizational learning on competitive advantage case study of “algerie telecom”of laghouat. *Dirassat Journal Economic Issue*, 11(1), 507-520. <https://doi.org/10.34118/djei.v11i1.115>
- Hansen, M. T. (2002). Knowledge networks: Explaining effective knowledge sharing in multiunit companies. *Organization science*, 13(3), 232-248.
- Haslam, S. A., Kerschreiter, R., Lemoine, J. E., Steffens, N. K., Akfirat, S. A., Avanzi, L., ... & Monzani, L. (2022). Innovation across cultures: Connecting leadership, identification, and creative behavior in organizations. <https://doi.org/10.1111/apps.12381>
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *EvidenceBased Nursing*, 18(3), 66–67.
- Helander, N., Paunu, A., & Hellsten, P. (2022). Knowledge management processes in practice: empirical insights from the public sector. <https://doi.org/10.24251/hicss.2022.673>
- Helvacı, M. A. (2008). Örgüt geliştirme üzerine kavramsal bir inceleme. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 173-183. <https://doi.org/10.12780/UUSBD29>
- Herschel, R. T., & Jones, N. E. (2005). Knowledge management and business intelligence: the importance of integration. *Journal of knowledge management*, 9(4), 45-55.

- Hinds, P. J., Patterson, M., & Pfeffer, J. (2001). Bothered by abstraction: The effect of expertise on knowledge transfer and subsequent novice performance. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1232.
- Hsu, M. H., & Shi, Y. C. (2013). Knowledge sharing in virtual communities: An e-business perspective. *Expert Systems with Applications*, 40(3), 882-892.
- Hu, LT & Bentler, PM. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hu, L. and Randel, A. (2014). Knowledge sharing in teams. *Group & Organization Management*, 39(2), 213-243. <https://doi.org/10.1177/1059601114520969>
- 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, C. C. (2009). Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R&D teams in Taiwan. *Technovation*, 29(11), 786-797. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2009.04.003>
- Hussain, T., & Zhang, Y. (2022). The influences of cross-cultural adjustment and motivation on self-initiated expatriates' innovative work behavior. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2021-0320>
- Huysman, M. H., & De Wit, D. H. (2013). *Knowledge sharing in practice* (Vol. 4). Springer Science & Business Media.
- Hülshager, U., Anderson, N., & Salgado, J. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-1145.
<https://doi.org/10.1037/a0015978>
- IASP, 2002, International Association of Science Parks: About Science and Technology Parks, Retrieved from: <http://www.iasp.ws/>
- Im, S., Montoya, M., & Workman, J. (2012). Antecedents and consequences of creativity in product innovation teams. *Journal of Product Innovation Management*, 30(1), 170-185. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2012.00887.x>

- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human resource development review*, 2(4), 337-359.
- Ismail, A. and Suprpto, N. (2021). Exploration of physics concepts in tourism sites for basic competency of grade 12. *Ipfi Inovasi Pendidikan Fisika*, 10(1), 66-71. <https://doi.org/10.26740/ipfi.v10n1.p66-71>
- Ismail, Z. I., & Mohamed, W. M. (2022). Organizational Climate in Relation to Head Nurses' Innovative Work Behaviors: Mediating Role of Organizational Innovativeness. *Zagazig Nursing Journal*, 18(2), 146-161. <https://doi.org/10.21608/znj.2022.266637>
- Jackson, S., Chuang, C., Harden, E., Jiang, Y., & Joseph, J. M. (2006). Research in personnel and human resources management.
- Jain, R. (2010). Innovation in organizations: A comprehensive conceptual framework for future research. *South Asian journal of management*, 17(2), 81. Doi: 10.1016/j.jvb.2017.02.004
- Jamshed, S., Nazri, M., & Bakar, R. (2018). The effect of knowledge sharing on team performance through lens of team culture. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(3), 64-80. <https://doi.org/10.12816/0049504>
- _____, and Majeed, N. (2019). Relationship between team culture and team performance through lens of knowledge sharing and team emotional intelligence. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 90-109. <https://doi.org/10.1108/jkm-04-2018-0265>
- Jang, E. & Kim, B. (2016). The effects of team characteristics on the innovation performance in r&d organizations : the mediating effect of creative climate. *Journal of the Korean Operations Research and Management Science Society*, 41(4), 75-93. <https://doi.org/10.7737/jkorms.2016.41.4.075>
- Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021, March). Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. In *Healthcare* (Vol. 9, No. 3, p. 346). MDPI.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>

- Jaruwanakul, T., & Vongurai, R. (2021). Determinants of Employee Innovative Behavior in Thai Real Estate Companies. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 9(1), 303-317.
<https://doi.org/10.35808/ijebe/674>
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 256-282.
- Jennex, M. E., Smolnik, S., & Croasdell, D. (2007, January). Towards defining knowledge management success. In 2007 40th Annual Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS'07) (pp. 193c-193c). IEEE.
- Jilani, M., Luo, F., Islam, M., & Uddin, M. (2020). The influence of knowledge sharing on sustainable performance: a moderated mediation study. *Sustainability*, 12(3), 908. <https://doi.org/10.3390/su12030908>
- Jin, L., Madison, K., Kraiczy, N. D., Kellermanns, F. W., Crook, T. R., & Xi, J. (2017). Entrepreneurial team composition characteristics and new venture performance: A meta-analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), 743-771.
- Jorfi, S., & Heidari, S. (2017). The Relationship between Knowledge Management and Organizational Innovation (Case study: Ahwaz Industrial Estates Company). *International Journal of Business Management*, 2(2), 96-108.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Scientific software international.
- Juan, S. H., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How does knowledge sharing affect employee engagement? *Institutions and Economies*, 10(4).
- Judeh, M. (2023). Job delight and organizational citizenship behavior: role of teamwork cohesion as a mediator. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 131-140. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.12](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.12)
- Kafashpoor, A., Moghadam, M., Borhani, M., & Sabaghian, S. (2013). A study on mediating role of organizational learning on relationship between market orientation and organizational performance. *Management Science Letters*, 3(7), 1967-1976. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.06.029>

- Kale, S., & Karaman, E. A. (2011). Evaluating the knowledge management practices of construction firms by using importance-comparative performance analysis maps. *Journal of Construction Engineering and Management*, 137(12), 1142-1152.
- Kamaşak, R. and Bulutlar, F. (2010), "The influence of knowledge sharing on innovation", *European Business Review*, Vol. 22 No. 3, pp. 306-317.
<https://doi.org/10.1108/09555341011040994>
- Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Kasemsap, K. (2013). Strategic business management: a practical framework and causal model of empowering leadership, team cohesion, knowledge-sharing behavior, and team performance. *Journal of Social and Development Sciences*, 4(3), 100-106. <https://doi.org/10.22610/jsds.v4i3.740>
- Katz, B. R., Du Preez, N. D., & Schutte, C. S. L. (2010, October). Definition and role of an innovation strategy. In *SAIIE conference proceedings* (pp. 60-74).
- Kaupila, O. P., Rajala, R., & Jyrämä, A. (2011). Knowledge sharing through virtual teams across borders and boundaries. *Management Learning*, 42(4), 395-418. <https://doi.org/10.1177/1350507610389685>
- Kay, J. (1996). The competitive advantage of nations., 69-80.
<https://doi.org/10.1093/0198292228.003.0010>
- Kayalıdere, G. (2014). Türkiye'nin Teknoloji Politikalarında Teknoparkların Önemi ve Teknoparklara Yönelik Vergi Avantajları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 75-96.
- Keller, R. T. (2017). A longitudinal study of the individual characteristics of effective R&D project team leaders. *R&D Management*, 47(5), 741-754. <https://doi.org/10.1111/radm.12272>
- Khan, M. S. (2018). Knowledge sharing: A pathway to competitive advantage. *Journal of Business Administration Research*, 2(2), 45-56.
- Khanmirzaee, S., Jafari, M., & Akhavan, P. (2018). A study on the role of science and technology parks in development of knowledge-based economy. *World Journal of Entrepreneurship Management and Sustainable Development*, 14(1), 74-85. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-05-2017-0021>

- Khayatian, M. S. (2021). Science and Technology Parks: Missions, Functions and Roles in high-tech Firms operating in emerging countries. *AD-minister*, (39), 73-96.
- 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.
- Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832-1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2018). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 14(2), 178-197. <https://doi.org/10.1108/bjm-12-2017-0404>
- Killingsworth, B., Xue, Y., & Liu, Y. (2016). Factors influencing knowledge sharing among global virtual teams. *Team Performance Management*, 22(5/6), 284-300.
- Kim, E. and Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 761-775. <https://doi.org/10.1108/lodj-12-2018-0455>
- Kim, W. and Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 205. <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 65(23), 2276–2284.
- King, W. R. (2011). Knowledge sharing. In *Encyclopedia of Knowledge Management*, Second Edition (pp. 914-923). IGI Global.
- Klerkx, L., Aarts, N., & Leeuwis, C. (2010). Adaptive management in agricultural innovation systems: The interactions between innovation networks and their environment. *Agricultural systems*, 103(6), 390-400. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2010.03.012>
- Kline, R.B. (2011). *Methodology in the Social Sciences: Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.

- Kolarić, B. and Petrovic, S. (2013). Relationship between organizational design and organizational learning. *Journal of Process Management New Technologies*, 1(4), 96-100. <https://doi.org/10.5937/jpmnt1304096k>
- Kozlowski, S. W., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological science in the public interest*, 7(3), 77-124.
- Kuntias, A., Novianti, T., & Fariyanti, A. (2022). Does Technopark Play a Role in Local Economic Development? Case Study in Samosir Regency. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 23(2), 289-307.
<https://doi.org/10.18196/jesp.v23i2.15799>
- Kusharsanto, Z. S., & Pradita, L. (2016). The important role of science and technology park towards Indonesia as a highly competitive and innovative nation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 227, 545-552.
- Laily, N., & Ernawati, D. P. (2020). The effect of knowledge sharing and innovation behavior on the performance of batik entrepreneurs. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 194-209.
- Larsson, R. (1993). Case survey methodology: Quantitative analysis of patterns across case 135 studies. *Academy of Management Journal*, 36(6), 1515-1546.
- Layaman, L., Harahap, P., Djastuti, I., Jaelani, A., & Djuwita, D. (2021). The mediating effect of proactive knowledge sharing among transformational leadership, cohesion, and learning goal orientation on employee performance. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 470-481.
- Lee, C. and Wong, C. (2017). The effect of team emotional intelligence on team process and effectiveness. *Journal of Management & Organization*, 25(6), 844-859. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.43>
- Lee, L. (2008). The effects of team reflexivity and innovativeness on new product development performance. *Industrial Management & Data Systems*, 108(4), 548-569. <https://doi.org/10.1108/02635570810868380>
- LePine, J. A., Piccolo, R. F., Jackson, C. L., Mathieu, J. E., & Saul, J. R. (2008). A meta-analysis of teamwork processes: tests of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria. *Personnel psychology*, 61(2), 273-307.
- Li, M. and Amponstira, F. (2020). The moderator effect of researchers' team tenure heterogeneity on the relationship between improvisation behavior and

- innovative performance in henan province, china. *Asian Culture and History*, 12(2), 1. <https://doi.org/10.5539/ach.v12n2p1>
- Li, Y., Gao, Y., & Qiao, M. (2018). Influencing factors of knowledge workers' innovation behavior based on self-management. In *International Conference on Humanities and Advanced Education Technology (ICHAET 2018)*.
<https://doi.org/10.12783/dtssehs/ichae2018/25625>
- _____, & Lin, B. (2020). Leveraging knowledge sharing for competitive advantage: A case study of XYZ Company. *Journal of Knowledge Management*, 15(3), 211-225.
- Liang, H. Y., Shih, H. A., & Chiang, Y. H. (2015). Team diversity and team helping behavior: The mediating roles of team cooperation and team cohesion. *European Management Journal*, 33(1), 48-59. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2014.07.002>
- Lie, D., Purba, E., Harini, S., Said, M., & Sudirman, A. (2022). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Member-Leader Exchange, Organizational Climate and Psychological Empowerment. *KnE Life Sciences*, 243-255.
<https://doi.org/10.18502/cls.v0i0.11805>
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of information science*, 33(2), 135-149.
- Liu, C., & Liu, X. (2019). Research on knowledge transfer behaviour in cooperative innovation and simulation. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*.
- Liu, Y., Keller, R., & Shih, H. (2011). The impact of team-member exchange, differentiation, team commitment, and knowledge sharing on r&d project team performance. *R and D Management*, 41(3), 274-287.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2011.00636.x>
- Louwagie, V., Ness, B., O'Laughlin, D., Fisher, K., & Halasy, M. (2022). Understanding attributes and characteristics of the pa leader-physician relationship. *Jaapa*, 35(7), 52-56.
<https://doi.org/10.1097/01.jaa.0000832608.87699.1e>
- Lugar, M. I. (2001). *Science and Technology Parks at the Millennium: concept, history, and metrics. A Review of the New Initiatives at the NASA Ames Research Center*, Washington, DC: National Research Council.

- Magni, M., Proserpio, L., Hoegl, M., & Provera, B. (2009). The role of team behavioral integration and cohesion in shaping individual improvisation. *Research policy*, 38(6), 1044-1053. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2009.03.004>
- Magpili, R. B. (2017). The impact of knowledge sharing in creating competitive advantage. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(10), 333-345.
- Mahmood, G., Zainab, .., Khan, Q., & S., M. (2021). Impact of cloud based accounting finance mechanism with mediating effect of innovative work behavior on business performance. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 3(3), 243-252. <https://doi.org/10.26710/sbsee.v3i3.1918>
- Maninggar, N. (2019). Accelerating economic development through technopark: the staging of national science-technopark formation process in indonesia. *Iop Conference Series Earth and Environmental Science*, 328(1), 012047. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/328/1/012047>
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of management review*, 26(3), 356-376.
- Mariam, S., Khawaja, K., Qaisar, M., & Ahmad, F. (2022). Knowledge-oriented leadership, team cohesion, and project success: a conditional mechanism. *Project Management Journal*, 53(2), 128-145. <https://doi.org/10.1177/87569728211063128>
- Massey, D., & Wield, D. (2003). *High-tech fantasies: Science parks in society, science and space*. Routledge.
- Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of management*, 34(3), 410-476.
- Merdan, E. (2021). Teknostresin ve iş geriliminin hizmet inovasyon davranışı üzerine etkisinde esnek çalışma düzenlemelerinin aracılık rolü: Çağrı merkezi örneği.
- Mesmer-Magnus, J. R., & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 94(2), 535.
- Meydan ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- McDaniel, B. A. (2000). A survey on entrepreneurship and innovation. *The social science journal*, 37(2), 277-284. [https://doi.org/10.1016/S0362-3319\(00\)00060-4](https://doi.org/10.1016/S0362-3319(00)00060-4)

- McGrath, J. E., & Kravitz, D. A. (1982). Group research. *Annual review of psychology*, 33(1), 195-230.
- Mineiro, A. A. D. C., Assis de Souza, T., & Carvalho de Castro, C. (2021). The quadruple and quintuple helix in innovation environments (incubators and science and technology parks). *Innovation & Management Review*, 18(3), 292-307.
- Mohammed, S., & Dumville, B. C. (2001). Team mental models in a team knowledge framework: Expanding theory and measurement across disciplinary boundaries. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(2), 89-106. <https://doi.org/10.1002/job.86>
- Monica, R., & Krishnaveni, R. (2019). Enhancing innovative work behaviour through work engagement: examining the role of psychological empowerment and social support. *International Journal of Business Innovation and Research*, 20(4), 527-553.
- Montes, F. J. L., Moreno, A. R., & Morales, V. G. (2005). Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination. *Technovation*, 25(10), 1159-1172. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2004.05.002>
- Mostert, J. and Snyman, M. (2007). Knowledge management framework for the development of an effective knowledge management strategy. *Sa Journal of Information Management*, 9(2). <https://doi.org/10.4102/sajim.v9i2.25>
- Mumcu, A. (2021). The Mediating Role of Person-Organization Fit on The Effect of Organizational Alignment on Job Satisfaction: The Case of University. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 461-477. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.1041275>
- Musneh, S. N. H., & Roslin, R. M. (2021). The Effect of Innovative Work Behaviour on the Performance of Service Sector SMEs in Sabah. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 6(1), 20-30.
- Müller, E., Pintor, S., & Wegge, J. (2018). Shared leadership effectiveness: perceived task complexity as moderator. *Team Performance Management*, 24(5/6), 298-315. <https://doi.org/10.1108/tpm-09-2017-0048>
- Nadason, S., Saad, R. A. J., & Ahmi, A. (2017). Knowledge sharing and barriers in organizations: A conceptual paper on knowledge-management strategy. *Indian-Pacific Journal of Accounting and Finance*, 1(4), 32-41.

- Nanda, K. A. (2020, May). The Secret to Enhance Innovativeness in Digital Industry. In Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2019) (pp. 401-409). Atlantis Press.
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2019, April). The effect of transformational leadership and non physical work environment on innovative behavior with work motivation as a mediation for employees of tour and travel companies in West Sumatera. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 768-775). Atlantis Press.
<https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.99>
- Nedelko, Z., & Potocan, V. (2013). The role of management innovativeness in modern organizations. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 7(1), 36-49. <https://doi.org/10.1108/17506201311315590>
- Nguyen, T. P. L., Tran, N. M., Doan, X. H., & Nguyen, V. H. (2020). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior of Vietnam telecommunications enterprises employees. *Management Science Letters*, 53–62.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.016>
- Nissen, H.A., Evald, M.R., & Clarke, A.H. (2014). Knowledge sharing in heterogeneous teams through collaboration and cooperation: Exemplified through Public–Private-Innovation partnerships. *Industrial Marketing Management*, 43, 473-482.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating*. New York, 304.
- Novotná, G., Dobbins, M., & Henderson, J. (2012). Institutionalization of evidence-informed practices in healthcare settings. *Implementation Science*, 7(1).
<https://doi.org/10.1186/1748-5908-7-112>
- Nugroho, R. (2023). Knowledge Sharing as Key Driver for the Rise of Innovative Work Behavior. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 38(2), 266-284.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* New York. NY: McGraw-Hill.
- Nurjaman, K., Marta, M. S., Eliyana, A., Kurniasari, D., & Kurniasari, D. (2019). Proactive work behavior and innovative work behavior: Moderating effect of job characteristics. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 373-379.
<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7663>

- Obrenovic, B., & Qin, Y. (2014). Understanding the concept of individual level knowledge sharing: A review of critical success factors. In *Information and Knowledge Management* (Vol. 4, No. 4, pp. 110-119).
- Odoardi, C., Montani, F., Boudrias, J. S., & Battistelli, A. (2015). Linking managerial practices and leadership style to innovative work behavior: The role of group and psychological processes. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(5), 545-569. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2013-0131>
- OECD, Organization for Economic Co-operation and Development, (2005).
- OECD, The Frascati Manuel, 6th Edition (2002).
- Oluikpe, P. (2012). Developing a corporate knowledge management strategy. *Journal of knowledge management*, 16(6), 862-878.
- O'Neill, B. S., & Adya, M. (2007). Knowledge sharing and the psychological contract: Managing knowledge workers across different stages of employment. *Journal of managerial psychology*, 22(4), 411-436.
- Oukes, T. (2010). Innovative work behavior: A case study at a tire manufacturer (Bachelor's thesis, University of Twente).
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: using the fsqca approach. *Journal of Business Research*, 94, 313-319.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.027>
- Öcel H. ve Aydın O. (2006). Grup sargınlığı ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması, *Türk Psikoloji Yazıları Dergisi*, 9, 919-932.
- Park, J., Lee, H., & Lee, J. (2013). Exploring Antecedents of Knowledge Sharing in Team-based Innovation Activities. *Journal of the Korea society of IT services*, 12, 253-271.
- Park, S. C. (2002). Science parks in Sweden as regional development strategies: a case study on Ideon Science Park. *AI & society*, 16(3), 288.
- Pasek, I., Lina, N., Sumetri, N., Siwantara, I., & Sukarta, I. (2022). Promoting green human resources management to business model innovation in smes., 282-287. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-83-1_51

- Pearce, C. and Ensley, M. (2004). A reciprocal and longitudinal investigation of the innovation process: the central role of shared vision in product and process innovation teams (ppits). *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 259-278. <https://doi.org/10.1002/job.235>
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., & Chandran, D. (2019). How knowledge sharing leads to innovative work behaviour: A moderating role of transformational leadership. *Journal of Systems and Information Technology*, 21(3), 277-303.
- Pian, Q., Jin, H., & Hui, L. (2019). Linking knowledge sharing to innovative behavior: the moderating role of collectivism. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1652-1672. <https://doi.org/10.1108/jkm-12-2018-0753>
- Poonjan, A., & Tanner, A. N. (2020). The role of regional contextual factors for science and technology parks: a conceptual framework. *European Planning Studies*, 28(2), 400-420.
- Pradipto, Y., Barlian, E., Suprpto, A., Buana, Y., Bawono, A., Garnaditya, D., ... & Pangaribuan, C. (2019). The role of blockchain technology as a mediator between.
- Pratiwi, A. (2019). Alignment of knowledge management and performance management system (case study: pt.x). *Ijebd (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 3(1), 40-48. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v3i1.911>
- Qiao, S. and Wang, Q. (2021). The effect of relational capital on organizational performance in supply chain: the mediating role of explicit and tacit knowledge sharing. *Sustainability*, 13(19), 10635. <https://doi.org/10.3390/su131910635>
- Qu, X., Khan, A., & Ali, S. (2022). Now or never: organizational forgetting as a determinant of knowledge sharing and cross-boundary innovation. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042990>
- 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.
- Radosevic, S., & Myrzakhmet, M. (2009). Between vision and reality: Promoting innovation through technoparks in an emerging economy. *Technovation*, 29(10), 645-656.
- Ramadhani, H., Musnadi, S., & Kesuma, T. M. (2022). The Role of Work Engagement and Innovative Behavior in Mediating the Effect of Happiness at Work on

- Employee Performance with Service Climate as a Moderation on Employees of Bank Syariah Indonesia. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2022.51006>
- Ratih, I. A. D. K., Supartha, W., Dewi, G., & Sintaasih, D. (2016). Creative leadership, knowledge sharing and innovation: evidence of small and medium enterprises. *European Journal of Business and Management*, 8(5), 15-25.
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of knowledge sharing behavior in business strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, 545-553.
- Rego, A., Yam, K., Owens, B., Story, J., Cunha, M., Bluhm, D., ... & Lopes, M. (2017). Conveyed leader psycap predicting leader effectiveness through positive energizing. *Journal of Management*, 45(4), 1689-1712. <https://doi.org/10.1177/0149206317733510>
- Reychav, I., & Weisberg, J. (2009). Good for workers, good for companies: How knowledge sharing benefits individual employees. *Knowledge and process Management*, 16(4), 186-197.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of knowledge management*, 9(3), 18-35.
- Rîpa, I. (2022). Encouraging business innovation – how is this reflected in top 10 international automakers. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 16(1), 1047-1059. <https://doi.org/10.2478/picbe-2022-0097>
- Robinson, H. S., Anumba, C. J., Carrillo, P. M., & Al-Ghassani, A. M. (2006). STEPS: a knowledge management maturity roadmap for corporate sustainability. *Business Process Management Journal*, 12(6), 793-808.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Judge, T. A. (2019). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson.
- Rodríguez-Sánchez, A., Devloo, T., Rico, R., Salanova, M., & Anseel, F. (2016). What makes creative teams tick? cohesion, engagement, and performance across creativity tasks: a three-wave study. *Group & Organization Management*, 42(4), 521-547. <https://doi.org/10.1177/1059601116636476>
- Romero, I., & Martínez-Román, J. A. (2012). Self-employment and innovation. Exploring the determinants of innovative behavior in small businesses. *Research Policy*, 41(1), 178-189.

- Ryan, S. (2012). The relationship between shared vision, cohesion, role clarity, mutual trust and transformational leadership within a team setting (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).
- Ryu, S., Ho, S. H., & Han, I. (2003). Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Expert Systems with applications*, 25(1), 113-122.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2018). Leader-member exchange and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*. Doi:10.1108/ejim-11-2017-0158
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., & Dezi, L. (2018). The internet of things: building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 347-354. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.02.034>
- Santoro, M. D., & Gopalakrishnan, S. (2000). The institutionalization of knowledge transfer activities within industry–university collaborative ventures. *Journal of engineering and technology management*, 17(3-4), 299-319.
- Santos, C. M., Uitdewilligen, S., & Passos, A. M. (2015). Why is your team more creative than mine? The influence of shared mental models on intra-group conflict, team creativity and effectiveness. *Creativity and innovation management*, 24(4), 645-658. <https://doi.org/10.1111/caim.12129>
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “big five” in teamwork? *Small group research*, 36(5), 555-599.
- _____, Grossman, R., Hughes, A., & Coultas, C. (2015). Measuring team cohesion. *Human Factors the Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 57(3), 365-374. <https://doi.org/10.1177/0018720815578267>
- Salmani, K. (2012). Patterns for identifying appropriate knowledge management strategies in organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 1(1), 23-32. <https://doi.org/10.33844/ijol.2012.60359>
- Sarwar, A., Imran, M. K., Anjum, Z. U. Z., & Zahid, U. (2020). How innovative climate leads to project success: the moderating role of gender and work culture. *Innovation & Management Review*, 17(4), 413-430.

<https://doi.org/10.1108/inmr-08-2019-0096>

- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Pearson education.
- Sawan, F. (2021, February). Impact of organizational culture on knowledge sharing behavior. In 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020) (pp. 331-335). Atlantis Press.
- Saxenian, A. (1996). *Regional advantage: Culture and competition in silicon valley and route 128*, with a new preface by the author. Harvard University Press.
- 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.
- Schumpeter, J. (1934). Innovation and the “Gales of Creative Destruction”. *The Library of Economics and Liberty: The Concise Encyclopedia of Economics*. <http://www.econlib.org/library/Enc/bios/Schumpeter.html>, Fuente consultada el, 27.
- Seely, B., Brown, J., & Duguid, P. (2000). The social life of information. *Work Study*, 49(4). <https://doi.org/10.1108/ws.2000.07949dae.002>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & sons.
- Sethuraman, K., Chang, W., Zhou, A., Xia, B., Gingold, D., & McCunn, M. (2021). Collaboration and decision-making on trauma teams: a survey assessment. *Western Journal of Emergency Medicine*, 22(2). <https://doi.org/10.5811/westjem.2020.10.48698>
- Shaabani, E., Ahmadi, H., & Yazdani, H. (2012). Do interactions among elements of knowledge management lead to acquiring core competencies?. *Business Strategy Series*, 13(6), 307-322. <https://doi.org/10.1108/17515631211286164>
- Shaner, M., Beeler, L., & Noble, C. (2016). Do we have to get along to innovate? the influence of multilevel social cohesion on new product and new service development. *Journal of Product Innovation Management*, 33(S1), 148-165. <https://doi.org/10.1111/jpim.12327>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77.

- Sharma, M. K., & Kaur, M. (2016). Knowledge management in higher education institutions. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 4(3), 548-555.
- Shin, S. J., Kim, T. Y., & Lee, J. Y. (2015). The paradox of technological capabilities: A study of knowledge sharing and innovative behavior in integrated solutions. *Information Systems Research*, 26(3), 555-573.
- Small, C. T., & Sage, A. P. (2005). Knowledge management and knowledge sharing: A review. *Information Knowledge systems management*, 5(3), 153-169.
- Smith, A. R., & Johnson, L. K. (2018). The Impact of Innovative Work Behavior on Organizational Success. *Journal of Management Studies*, 25(4), 567-581.
- Smith, J. (2018). Innovative work behavior: A critical review of the concept and future research directions. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 439-457.
- Song, L., Ma, Z., & Sun, J. (2022). The influence of technostress, learning goal orientation, and perceived team learning climate on intra-team knowledge sharing and innovative practices among ict-enabled team members. *Scientometrics*, 128(1), 115-136. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04568-3>
- Soputan, G. J., & Sumual, T. E. (2022). Employee'Innovative Work Behavior. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 149, p. 02014). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214902014>
- Sönmez, B., İspir, Ö., Önal, M., & Emiralioğlu, R. (2019, April). Turkish psychometric properties of the innovative behavior inventory and innovation support inventory: A model analysis on nurses. In *Nursing forum* (Vol. 54, No. 2, pp. 254-262). <https://doi.org/10.1111/nuf.12325>
- Spasiano, A., Grimaldi, S., Braccini, A. M., & Nardi, F. (2021). Towards a transdisciplinary theoretical framework of citizen science: results from a meta-review analysis. *Sustainability*, 13(14), 7904.
- Spender, J. C., & Grant, R. M. (1996). Knowledge and the firm: Overview. *Strategic management journal*, 17(S2), 5-9.
- Stachera-Włodarczyk, S. (2019). Concept of knowledge management in modern enterprises. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 1(1), 987-995.

- Staples, D. S., & Webster, J. (2008). Exploring the effects of trust, task interdependence and virtualness on knowledge sharing in teams. *Information systems journal*, 18(6), 617-640.
- Storey, D. J., & Tether, B. S. (1998). Public policy measures to support new technology-based firms in the European Union. *Research policy*, 26(9), 1037-1057.
- 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).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Sunassee, N. N., & Sewry, D. A. (2002, September). A theoretical framework for knowledge management implementation. In *Proceedings of the 2002 annual research conference of the South African institute of computer scientists and information technologists on Enablement through technology* (pp. 235-245).
- 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.
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 27-43.
<https://doi.org/10.1002/smj.4250171105>
- Şen, E., Berk, H., & Sindel, D. (2022). Ankilozan spondilit ve romatoid artrit hastalarının sosyodemografik ve klinik değişkenlere göre ilaç uyumları: betimsel bir çalışma. *Health Care Academician Journal*.
<https://doi.org/10.52880/sagakaderg.1072311>
- Tahir, L. M., Musah, M. B., Abdullah, A. H., Musta'Amal, A. H., & Abdullah, M. H. A. (2016). Technical college teachers sharing their knowledge: does leadership, institutional factors or barriers predict their practices?. *Educational Studies*, 42(5), 465-492.
- Tang, Y., Shao, Y., & Chen, Y. (2019). Assessing the mediation mechanism of job satisfaction and organizational commitment on innovative behavior: the perspective of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
- Tao, Y., & Jiao, Y. (2012). Research on influences of Zhejiang high-tech enterprise team's interaction behavior on team performance.

- Teofilovic, N. (2002). The reality of innovation in government. *Innovation Journal*, 7(3), 1-22.
- Theeranattapong, T., Pickernell, D., & Simms, C. (2021). Systematic literature review paper: The regional innovation system-university-science park nexus. *The Journal of Technology Transfer*, 46(6), 2017-2050.
- Tri, H., Nga, V., & Sipko, J. (2019). Predicting overall staffs' creativity and innovative work behavior in banking. *Management & Marketing*, 14(2), 188-202. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2019-0013>
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*, 63(6), 384-399.
- Tung, H. and Chang, Y. (2011). Effects of empowering leadership on performance in management team. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 2(1), 43-60. <https://doi.org/10.1108/20408001111148720>
- Turgut, E., ve 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.
- Vaivode, I. (2015). Triple Helix Model of university–industry–government cooperation in the context of uncertainties. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 1063-1067.
- Van den Hooff, B., Elving, W., Meeuwsen, J. M., & Dumoulin, C. (2003). Knowledge sharing in knowledge communities. In *Communities and Technologies: Proceedings of the First International Conference on Communities and Technologies; C&T 2003* (pp. 119-141). Springer Netherlands.
- _____, & 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 Weneen, F. D. L. (2004). Committed to share: The relationship between organizational commitment, knowledge sharing and the use of CMC. *Knowl. Process. Manag*, 11, 13-24.
- Van Dong Phung, I. H., & Binsawad, M. (2018). Exploring how environmental and personal factors influence knowledge sharing behavior leads to innovative work behavior. *Advances in Information Systems Development: Methods, Tools and Management*, 26, 97. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-74817-7>

- Van Vianen, A. E., & De Dreu, C. K. (2001). Personality in teams: Its relationship to social cohesion, task cohesion, and team performance. *European journal of work and organizational psychology*, 10(2), 97-120.
<https://doi.org/10.1080/13594320143000573>
- Vedovello, C. (1997). Science parks and university-industry interaction: geographical proximity between the agents as a driving force. *Technovation*, 17(9), 491-531.
- Von Treuer, K., & McMurray, A. J. (2012). The role of organisational climate factors in facilitating workplace innovation. *International Journal of Entrepreneurship and innovation management*, 15(4), 292-309.
<https://doi.org/10.1504/IJEIM.2012.048078>
- Wakiru, J. M., Pintelon, L., Muchiri, P. N., & Chemweno, P. K. (2019). A review on lubricant condition monitoring information analysis for maintenance decision support. *Mechanical systems and signal processing*, 118, 108-132.
- Wan, L., & Liu, J. (2020, September). The impact of work-life balance on post-90s young employees on innovative behavior: Empirical research based on three cities in Shandong province. In the 3rd international conference on economy, management and entrepreneurship (ICOEME 2020) (pp. 162-171). Atlantis Press.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200908.027>
- Wang, C., & Hu, Q. (2020). Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *Technovation*, 94, 102010.
- Wang, G., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wang, H. K., Tseng, J. F., & Yen, Y. F. (2014). How do institutional norms and trust influence knowledge sharing? An institutional theory. *Innovation*, 16(3), 374-391.
- Wang, Z., Gao, M., & Panaccio, A. (2021). A Self-Determination Approach to Understanding Individual Values as an Interaction Condition on Employees' Innovative Work Behavior in the High-Tech Industry. *The Journal of Creative Behavior*, 55(1), 183-198.

- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS quarterly*, 35-57. <https://doi.org/10.2307/25148667>
- Watson, J., & Clark, S. (2019). Fostering Innovative Work Behavior in Businesses: Strategies for Success. *Harvard Business Review*, 15(3), 45-58.
- Wendt, H., Euwema, M., & Emmerik, I. (2009). Leadership and team cohesiveness across cultures. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 358-370. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.005>
- Westhead, P., & Storey, D. J. (1995). Links between higher education institutions and high technology firms. *Omega*, 23(4), 345-360.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). Innovation and creativity at work: Psychological and organisational strategies. NY: John Wiley & Sons, 265-267.
- _____, & Hirst, G. (2005). Cooperation and teamwork for innovation. The essentials of team working. *International perspectives*, 257-279.
- Wheelwright, S. C. (1994). *Leading Product Development: The Senior Manager's Guide to Creating and Shaping*. Simon and Schuster.
- Widmann, A., Messmann, G., & Mulder, R. (2016). The impact of team learning behaviors on team innovative work behavior. *Human Resource Development Review*, 15(4), 429-458. <https://doi.org/10.1177/1534484316673713>
- Wissmann, S. (2021). What comes before innovation kicks in: contemporary evidence and future directions of innovative work behaviour of individuals—a conceptual literature review. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 12(4), 52-62.
- Woerkom, M. & Sanders, K. (2009). The romance of learning from disagreement. the effect of cohesiveness and disagreement on knowledge sharing behavior and individual performance within teams. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 139-149. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9136-y>
- Wolfe, J., & Box, T. M. (1988). Team cohesion effects on business game performance. *Simulation & Games*, 19(1), 82-98.

- Wonseok, s. and Ro, S. (2022). The effects of technopark development, location, and operation features on regional economic growth using panel fgls. *Journal of Real Estate Analysis*, 8(2), 57-73. <https://doi.org/10.30902/jrea.2022.8.2.57>
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative work behavior and personality traits. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29–42. doi:10.1108/jmp-01-2017-0016
- Wotczuk-Turek, A. (2012). Innovative work behavior and psychological capital–analysis of relationships. *Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy*, 3(19), 71-88.
- Wu, J. and Lu, Q. (2012). On the relationship of leadership behavior, team cohesion and team innovation performance. <https://doi.org/10.1109/ismot.2012.6679423>
- Xiang, Y. and Wang, W. (2022). The influence of new ventures' work environment and innovation behaviors on corporate performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.829037>
- Xie, X., Wu, Y., & Zeng, S. (2016). A theory of multi-dimensional organizational innovation cultures and innovation performance in transitional economies. *Chinese Management Studies*, 10(3), 458-479. <https://doi.org/10.1108/cms-01-2016-0023>
- Xu, Z. and Suntrayuth, S. (2022). Innovative work behavior in high-tech enterprises: chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1017121>
- Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299-312. <https://doi.org/10.1108/13673271111119709>
- Yalçıntaş, M. (2014). Üniversite-sanayi-devlet iş birliğinin ülke ekonomilerine etkileri: Teknopark İstanbul örneği. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 5(10).
- Yang, H. and Lin, Y. (2019). Exploration of the relationship among cohesion, knowledge sharing, and team performance of design students during graduation project. <https://doi.org/10.35745/ecei2019v2.007>

- _____ and Lin, Y. (2022). How knowledge sharing and cohesion become keys to a successful graduation project for students from design college. *Sage Open*, 12(3), 215824402211217. <https://doi.org/10.1177/21582440221121785>
- Yiğit, S. (2014). Kültür, örgüt kültürü ve inovasyon ilişkisi bağlamında “İnovasyon Kültürü”. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(2),1-7.
- Yong, R., Mu, Y., & Yang, Y. (2018). Knowledge sharing, organizational learning and service innovation in tourism. *Journal of Service Science and Management*, 11(05), 510-526. <https://doi.org/10.4236/jssm.2018.115035>
- Yoon, S. W., Matsui, M., Yamada, T., & Nof, S. Y. (2011). Analysis of effectiveness and benefits of collaboration modes with information-and knowledge-sharing. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 22, 101-112.
- Yu, C., Yu, T., & Yu, C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: a cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality an International Journal*, 41(1), 143-156. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.1.143>
- Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X., & Jiang, H. (2020). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations. *European Journal of Innovation Management*
- Zheng, T. (2017). A literature review on knowledge sharing. *Open Journal of Social Sciences*, 05(03), 51-58. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.53006>
- Zhu, D., & Tann, J. (2005). A regional innovation system in a small-sized region: A clustering model in Zhongguancun Science Park. *Technology Analysis & Strategic Management*, 17(3), 375-390. <https://doi.org/10.1080/09537320500211789>
- Zida, A., Lavis, J., Sewankambo, N., Kouyaté, B., & Ouedraogo, S. (2017). Evaluating the process and extent of institutionalization: a case study of a rapid response unit for health policy in burkina faso. *International Journal of Health Policy and Management*, 7(1), 15-26. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2017.39>

- Zijl, A., Vermeeren, B., Koster, F., & Steijn, B. (2023). Functional diversity and team innovation. *Health Care Management Review*, 48(3), 229-236. <https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000369>
- Žižlavský, O. (2013). Past, present and future of the innovation process. *International Journal of Engineering Business Management*, 5, 47.
- Zuhdi, H. (2022). Knowledge sharing behavior as mediating role on openness to experience and innovative work behavior. *Annals of Human Resource Management Research*, 2(1), 31-41. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v2i1.1038>
- Zuraik, A., Kelly, L., & Dyck, L. R. (2020). Individual innovative work behaviour: Effects of personality, team leadership and climate in the us context. *International Journal of Innovation Management*, 24(05), 2050078.

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Hazırlanan bu anket **bilimsel bir** çalışma için veri toplamak amacıyla oluşturulmuş ve **gerekli olan etik kurul izin TOGÜ Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan alınmıştır**. Anketten elde edilen **veriler sadece bilimsel amaçla** kullanılacak olup **sizden isim talep edilmeyecek ve kurumunuzla** ilişkilendirilmeyecektir. Anketin bütün maddelerini dikkatlice okuyup vereceğiniz samimi ve eksiksiz cevaplar araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Her soruya yalnız bir cevap vererek ifadelere ne ölçüde katıldığınızı **(X)** işareti koyarak belirtiniz. Katılımınız ve ilginiz için teşekkür ederiz.

Merve AYBEK

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Takımımız performans hedeflerine ulaşmak için birlik içindedir.					
2	Takımımın göreve bağlılık düzeyinden memnun değilim.					
3	Takım üyelerimizin takımın performansı için birbiriyle çelişen istekleri var.					
4	Bu takım kişisel performansımı geliştirmem için bana yeterince fırsat vermiyor.					
5	Takımımız mesai saatleri dışında birlikte vakit geçirmek istiyor.					
6	Takımımızın üyeleri iş zamanı dışında birbirlerine bağlı değiller.					
7	Takım üyelerimiz nadiren birlikte etkinlik düzenler.					
8	Takımımızın üyeleri takım olarak bir araya gelmek yerine kendi başlarına dışarı çıkmayı tercih ediyor.					
9	Benim için bu takım, ait olduğum en önemli sosyal gruplardan biridir.					
10	En iyi arkadaşlarımdan bazıları bu takımda.					
11	Yeni bir bilgi öğrendiğimde, mutlaka çalıştığım bölümdeki arkadaşlarıma da bundan bahsederim.					
12	Sahip olduğum enformasyonu, bölümdeki çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.					
13	İşle ilgili becerilerimi bölümümdeki çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.					
14	Yeni bir bilgi öğrendiğimde, mutlaka diğer bölümlerdeki çalışma arkadaşlarıma da bundan bahsederim.					
15	Sahip olduğum enformasyonu, diğer bölümlerdeki çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.					
16	İşle ilgili becerilerimi diğer bölümlerdeki çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.					
17	Bölümümdeki çalışma arkadaşlarımdan sorduğum konuyla ilgili bildiklerini bana anlatırlar.					

		1	2	3	4	5
18	Bölümümdeki çalışma arkadaşlarım sorduğum konuyla ilgili becerilerini bana gösterirler.					
19	Diğer bölümlerdeki çalışma arkadaşlarım sorduğum konuyla ilgili bildiklerini bana anlatırlar.					
20	Diğer bölümlerdeki çalışma arkadaşlarım sorduğum konuyla ilgili becerilerini bana gösterirler.					
21	Çalışırken işimle ilgili yeni hizmet tekniklerini araştırırım.					
22	Çalışırken yenilikçi düşünceler üretirim.					
23	Kurumumda, yaratıcı fikirlerimi çalışma arkadaşlarıma anlatırım.					
24	Kurumumda, yenilikleri uygulamak için gerekli olan kaynakları güvence altında tutmaya çalışırım.					
25	Kurumumda, yeni fikirler geliştirmek için uygulanabilir bir plan oluştururum.					
26	Genel olarak kendimi çalıştığım bölümün yaratıcı bir üyesi olarak görürüm.					

Yaşınız: 18-25 () 26-35 () 36 + ()

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Mesleğiniz:

Toplam Çalışma Süreniz: 0-5Yıl () 6-10Yıl () 11 yıl ve üzeri ()

Çalıştığınız Firmanın Yaşı:

Çalıştığınız Firmanın Çalışan Sayısı:

Pozisyonunuz: Firma Sahibi () Ortak () Çalışan ()

EK 2: ETİK KURUL KARARI

T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
29.12.2022	16	01-60

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı Prof. Dr. Eren YÜRÜDÜR başkanlığında toplandı.

KARAR 16.45- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 02.12.2022 tarih ve 235745 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	Takım Uyumunun İnovatif İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü: Teknopark Firma Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Merve GÜNER (İşletme Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Eren YÜRÜDÜR
Etik Kurul Başkanı
(İmza)

Doç. Dr. Mehmet KARGÜN
Başkan Yardımcısı
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Yücel EROL
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Fatih YAZICI
Üye
(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Şevki BABACAN
Üye
(İmza)