

## GÜÇLENDİRİCİ LİDERLİĞİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMININ ARACILIK ROLÜ: BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Ahmet Tuncay ERDEM<sup>1</sup>

### Makale Bilgisi

*Araştırma Makalesi*

DOI: 10.35379/cusosbil.824655

*Makale Geçmişi:*

Geliş 11.11.2020

Düzeltilme 11.03.2021

Kabul 16.03.2021

*Anahtar Kelimeler:*

*Güçlendirici Liderlik,*

*Bilgi Paylaşımı,*

*Yenilikçi İş Davranışı,*

*Aracı Rol.*

### ÖZ

Güçlendirici liderlik, örgütün verimliliği kapsamında ele alınan ve yöneticinin olumlu yönlerine ilişkin davranış durumları olarak nitelendirilebilir. Yenilikçi iş davranışı, çalışanların örgütte yeni süreçler oluşturarak verimli çalışmalarını şeklinde ifade edilebilir. Bilgi paylaşımı ise çalışanların tecrübe ve becerilerini diğer meslektaşlarına aktarması olarak görülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı, olumlu liderlik davranışı olan güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde “bilgi paylaşımının” aracı bir işlev görüp görmediğini belirlemektir. Araştırmada “güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımı aracı bir değişken olarak rol oynamakta mıdır?” sorusu cevaplandırılmaya çalışılmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemine göre tasarlanarak desenlenmiştir. Araştırma verileri basit tesadüfi örnekleme tekniğine göre Ankara’daki bir bilişim işletmesinden (n=412) toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS programları kullanılarak fark ve ilişki testleri ile betimsel analizler yapılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde elde edilen bulgulara göre güçlendirici liderlik davranışı, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü etkiler bulunmuştur ve güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının kısmi aracı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak güçlendirici liderlik davranışı örgütte çalışanlara yönelik olumlu davranışları etkilemektedir. Pozitif yönetim davranışı da çalışanlarda bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı algılarının artmasını sağlamaktadır.

## THE MEDIATING ROLE OF KNOWLEDGE SHARING IN THE EFFECT OF EMPOWERING LEADERSHIP ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: A RESEARCH IN THE INFORMATION SECTOR

### Article Info

*Research Article*

DOI: 10.35379/cusosbil.824655

*Article History:*

Received 11.11.2020

Revised 11.03.2021

Accepted 16.03.2021

*Keywords:*

*Empowering Leadership,*

*Knowledge Sharing,*

*Innovative Work Behavior,*

*Mediator Role.*

### ABSTRACT

Empowering leadership can be described as behaviors related to the manager’s positive aspects, which are considered within the organization’s efficiency. Innovative work behavior can be expressed as employees working efficiently by creating new processes in the organization. Knowledge sharing is seen as the transfer of experience and skills of employees to other colleagues. This study’s main purpose is to determine whether “information sharing” functions as a mediator in the effect of empowering leadership, which is a positive leadership behavior, on innovative work behavior. In the study, “Does knowledge sharing play a role as a mediating variable in the effect of empowering leadership on “innovative business behavior,” the question has been tried to be answered. The research has been designed according to the quantitative research method. Research data have been collected from an informatics firm (n = 412) in Ankara according to the simple random sampling technique. In analyzing the data, descriptive analyses were made with difference and relationship tests using SPSS and AMOS programs. According to the findings obtained in the analysis of the research data, positive effects have been found between empowering leadership behavior, information sharing, and innovative work behaviors. It has been determined that information sharing had a partial mediating effect on empowering leadership on innovative work behavior. As a result, empowering leadership behavior affects positive behaviors towards employees in the organization. Positive management behavior also increases the perception of information sharing and innovative work behavior among employees.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi, ahmeterdem@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4573-8415.

Alıntılanmak için/Cite as: Erdem, A. T. (2021), Güçlendirici Liderliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30 (1), 119-131.

## GİRİŞ

Küresel rekabet ortamında örgütlerin sürdürebilir rekabeti devam ettirebilmelerinde önemli olan yenilikçi iş davranışı kapsamında bilgi paylaşımına önem vermeleridir (Ellonen vd., 2008, s. 161). Bu noktada örgütlerde çalışanları motive eden ve algılarının güçlendirilmesini sağlayan etkenlerin bilinmesi önemli olmakla birlikte bu etkili unsurlar arasında etkili lider davranışları gösterilebilir. Liderin, çalışanların güçlendirme algılarını etkilemede başarılı olması amacına ulaşmasını da kolaylaştıracağı bilinir. Bu çerçevede Koçak (2016, s. 54), toplumların örgütlerden ve çalışanlardan beklentilerinin her geçen gün arttığını belirterek geleneksel çalışan nitelikleriyle günümüz müşteri isteklerinin karşılanamayacağını ve bu durumun örgütteki çalışanlarda güçsüzlük algısını meydana getireceğini belirtmektedir.

Gelişen teknolojinin müşteri tercihlerini daha zor tahmin ve tatmin edilir hâle getirmesiyle örgütte yenilikçilik davranışının bir zorunluluk hâline geldiği bilinir. Bu kapsamda örgütlerin doğru ve hızlı kararlar alması ile bu kararların sorumluluklarını üstlenecek çalışanlara duyulan ihtiyaç güçlendirme uygulamalarının yapılmasını gerekli kılmıştır (van Assen, 2020). Bu nedenle güçlendirici liderliğin örgütlerin gelişmelerine yönelik olumlu katkıların olacağı düşüncesiyle araştırma kapsamında güçlendirici liderlik davranışının olumlu katkılarına yönelik uygulama yapılmıştır. Bu kapsamda *araştırmanın sorunu*; çalışanlara davranışta yanlış liderlik tarzı belirlenmesinin, çalışanlarda güçsüzlük hissini oluşturması ve örgütleri olumsuz yönde etkilemesidir. Olumsuz etkilerin giderilmesi ve çalışanları motive etmek amacıyla yöneticiler, çalışanlara daha fazla sorumluluk yükleyerek çalışanlarına da söz hakkı verildiğini hissettirmek isterler. Güçlendirici liderliğin bu noktada önem kazandığı düşünülmektedir. Bu çerçevede *araştırmanın temel amacı*; güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışı ve bilgi paylaşımını ne yönde ve nasıl etkilediğinin belirlenmesi olup *araştırmanın temel sorusu*; “güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımı aracı bir değişken olarak işlev görmektedir mi?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın uygulaması bilişim sektöründe yapılmıştır. Bilgi iletişim teknolojilerinin hızla değişimi nedeniyle bilişim sektörü de değişmekte ve yenilenen sektör yapısı ile çalışanların çevresel değişimleri yakından takip edebilmeleri ve bu değişimlere hızlı ve doğru cevaplar verebilmeleri gerekmekte olup özellikle bilişim sektöründe bilgilerin elde edilip çalışanlar arasında paylaşılması önemlidir (İmamoğlu ve Turan, 2019, s. 30). Bilişim sektörüne yönelik çalışanların takım uyumu içerisinde çalışmaları, bilgilerini paylaşmaları, ürettikleri yazılım kodlarını örgütteki diğer çalışanlarla ortaklaşa oluşturmaları zorunluluğu nedeniyle ve belirlenen araştırma sorusunu cevaplamak amacıyla Ankara ilindeki bir bilişim işletmesi çalışanlarına yönelik uygulama yapılmıştır. Literatürde güçlendirici liderlik, bilgi paylaşım ve yenilikçi iş davranışı konularında yapılan araştırmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bilimsel bilgiler bir binanın tuğlaları gibidir ve önceki bilgiler ile deneyimlerin birleşiminden oluşarak geçmişteki bilgilere dayalı meydana gelmeleri nedeniyle bilimsel araştırmalar kuramsal yaklaşımlara dayandırılmalıdır (Tutar ve Erdem, 2020, s. 123). Bu çerçevede araştırmanın kuramsal temelleri güçlendirme teorisine dayandırılmaktadır.

## KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

### Güçlendirici Liderlik

Güçlendirici liderlik; güçlendirme teorisi kapsamında ortaya çıkan bir konu olmakla birlikte teori olarak güçlendirme, ilk kez Conger ve Kanungo (1988) tarafından ortaya atılmıştır. Teoriye göre örgütteki çalışanlar, üstlendikleri görevleri yapmaları noktasında yetersizlik hissine kapılmaları veya fikirlerinin değersiz görülmesi durumlarında kendilerini güçsüz hissedeceklerdir. Güçlendirme ile çalışanlara yetki ve sorumluluk verilmek suretiyle bu kişilerin daha etkin ve verimli çalışmaları sağlanarak örgüte uyumları kolaylaşacaktır (Conger ve Kanungo, 1988, s. 473-474). Bu kapsamda örgütlerin yönetim kademelerinde, çalışanların işlerine yönelik daha etkili ve yetkin bir biçimde yönelmelerini sağlayacak güçlendirme uygulamalarını yapmaları gerekmektedir (Yukl, 2006, s. 78).

Çalışanların yaratıcılıklarından daha fazla yararlanabilmek için bu kişilere daha fazla sorumluluk yüklenmesi çalışanların verimliliklerini arttıran diğer bir yol olmakla birlikte bu durum çalışanların performanslarının daha da üstüne çıkmalarına imkân sağlamaktadır (Kim ve Beehr, 2020, s. 2018). Güçlendirme yöntemiyle çalışanların örgüte daha fazla katkı sağlamalarının yolu açılarak, yönetim kademelerinin çeşitli süreçlerinde yer almalarına imkân tanınmaktadır. Buna ek olarak yetki ve güçlendirme yapılmasıyla çalışanlar kendilerini geliştirme imkânı da bulabilmektedirler (Spreitzer, 1995).

İlgili literatürde güçlendirme kavramı “davranışsal boyutta güçlendirme” ve “bilişsel boyutta güçlendirme” olarak iki kapsamda ele alınmaktadır. Güçlendirmenin davranışsal boyutta incelenmesinde ortak nokta çalışanların güçlendirme rolü olmakla birlikte güçlendirmenin önündeki engeller ile yöneticilerin olumlu davranışlarına odaklanmaktadır (Bolat vd., 2009, s. 216-217). Minai vd. (2020) yöneticilerin çalışanları güçlendirmedeki rolünün önemli olduğunu belirterek, güçlendirmede üst yöneticilerin neler yapmaları gerektiği üzerine odaklanması gerekliliğini belirtmektedir. Aynı düşünceyle Honold (1997, s. 203) güçlendirici liderlik ile çalışanların güçlendirmedeki rolünün önemli olduğunu belirtmekte ve yöneticilerin üzerine düşen sorumlulukların neler olduğunu açıklamaya çalışmaktadır. Vu (2020) bu noktada, örgütlerde güçlendirmenin yöneticinin elde ettiği meşru gücü astlara paylaşması diğer bir ifadeyle yetki devriyle gücü çalışanlara aktarmasıyla güçlendirmenin meydana geleceğini belirtmektedir. Diğer yandan güçlendirmeyi bilişsel yönden ele alan araştırmalarda çalışanların psikolojik açıdan güçlendirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Güçlendirme bu kapsamda çalışanları psikolojik yönden ele alarak desteklenmesini içermektedir. (Spreitzer, 1995).

Literatürde güçlendirmenin bireysel algılamaları hakkında dört boyuttan bahsedilmektedir. Bunlar (Conger ve Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995; Lee ve Koh, 2001): Anlam, hür irade, etki ve öz yeterlidir. *Anlam*, çalışanın kişisel çıkarları ile işe yönelik hedef ve planlarını karşılaştırmak suretiyle sonuç elde etme durumudur. *Hür irade*, çalışanın bir işi başlatma, görevini yerine getirme, örgütleme ve kontrol aşamalarında inisiyatif kullanabilme düzeyini göstermektedir. *Etki*, çalışanların örgütteki yönetim kararlarına yönelik tesir derecesini göstermektedir. *Öz yeterlilik*, işin en iyi biçimde yerine getirilebilmesi noktasında çalışanların kendilerinde gördükleri inanç düzeyini belirler.

### **Bilgi Paylaşımı**

Bilgi, belirli tecrübelerin, değerlerin, amaca yönelik verilerin ve uzman görüşlerinin yeni tecrübelerle bir araya getirilip değerlendirilmesi olup ilgili verilerin insanların yararına kullanılabilmesi için birleştirilmesi biçimi olarak tanımlanmaktadır (Davenport ve Prusak, 2001, s. 27). Bu kapsamda bilginin bireyler tarafından üretildiği bilinir. Örgütlerde de bilgi çalışanlar aracılığıyla üretilir ve çalışanlar tarafından paylaşılır.

Bilgi paylaşımı, bireyin bildiği bir bilgiyi kullanıp sahiplenerek başka bireylerle değiş tokuş etmesi durumudur (Ipe, 2003, s. 341). Diğer bir ifadeyle bilgi paylaşımı, çalışanların tecrübelerini grup ve paydaşlar arasında gönüllü olarak paylaşmasıdır (Chen, 2006; Kim ve Lee, 2006). Çalışanların örgütle ilgili düşünce, bilgi ve deneyimlerini başka biriyle paylaşmaları da bilgi paylaşımı olarak ifade edilmektedir (Ardichvili vd., 2003).

Örgütlerin verimli bir biçimde faaliyet göstermelerinde en önemli etkenin çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımı olduğu düşünülmektedir. Bilgi paylaşımında, bilgi belirli bir kaynaktan çıkarak hedefine ulaşması noktasında önemli olduğu belirtilerek bu noktada bilgi paylaşımı bilgi transferinden ayrılmaktadır (Karaaslan vd., 2009, s. 142). Ayrıca bilginin özelliği de paylaşım açısından süreç ve biçimini etkilemektedir. Bu kapsamda bilgi örtük veya açık olarak nitelendirilmektedir. Örtülü bilgi; gözlem, sosyalleşme ve çiraklık gibi araçlar ile paylaşılmaktayken açık bilgi ise sözlü iletişim yoluyla paylaşılmaktadır (Bartol ve Srivastava, 2002, s. 66)

### **Yenilikçi İş Davranışı**

Yenilik; bir fikri veya yeni bir ürünü hizmet veya mala dönüştürmek amacıyla bir çıktıya dönüştürme süreçler bütünüdür (Ayhan, 1999, s. 5). Bu kapsamda yenilik bir dönüşüm süreci olarak düşünülebilir. Demirel ve Seçkin (2008, s. 189)'e göre yenilikçilik, risk alma, değişime ayak uydurma ve bilinen durumların dışına çıkma cesaretini bulma olarak da değerlendirilmektedir.

Yenilikçi iş davranışı ise çalışanların yenilik noktasında bir ürün veya hizmetin geliştirilmesinden bir fikrin geliştirilmesine kadar bütün süreçlerde çaba sarf etmeleriyle kapsamlı bir yapı meydana getirmeleridir (De Jong ve Den Hartog, 2007, s. 24). Yenilikçi iş davranışı, örgütün yararını sağlayan fikirlerin oluşturularak uygulanması, problemlerin tanımlanması ve bu problemlerin örgüt içerisinde uygulanmasını kapsayan süreçler olarak nitelendirilmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013, s. 108). Dyer vd. (2011, s. 124) yenilikçi liderlere yönelik araştırmasında yenilikçi davranışın gözlemeleme, sorgulama, deneyim yaparak bağdaştırma süreci olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda yenilikçiliği davranış hâline getiren çalışanların, mevcut durumu farklı açılardan değerlendirme yaparak sorguladıkları, meydana gelen sonuçları örgütün diğer çalışanlarıyla paylaşarak uygulamaya geçirdikleri görülmektedir.

### **Güçlendirici Liderlik, Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkileri**

Güçlendirme teorisine göre örgütte başarı ve etkililik için gereken fırsat, motivasyon ve güç bütün örgüt çalışanlarında bulunmalıdır (Manojlovich, 2007). Bunun olabilmesi için de örgütte bilgi paylaşımının sağlanması

gerekliliği kaçınılmazdır. Bilgi paylaşımı, en kısa tanımla bilginin bir birey veya örgütten diğerine aktarılması ile yaygınlaşması faaliyetleridir (Lee, 2001, s. 324). Bilginin paylaşılması için bilginin öncelikle üretilmesi gerekliği düşüncesiyle Nonaka ve Takeuchi (1995) bilgi üretme sürecinde çalışanların takım uyumu içerisinde çalışarak bilgiyi üretebileceklerini ve örgütlerin bireyler aracılığıyla bilgiyi üreteceklerini belirtmektedir. Ayrıca bilginin örgütte çalışanlar ve gruplar arasında paylaşılmadığı sürece örgütsel etkinliğin sınırlı olacağına vurgu yapılmaktadır.

Bilgi paylaşımı noktasında, örgütlerde birey ve grupların örgüt içerisinde birbirleriyle iletişim sağlayarak kolay erişim sağlaması, bilginin aktarılmasına, taşınmasının kolaylaşmasına (Töre, 2017, s. 66), bireyin başka çalışanlardan yeni bilgiler öğrenmesine ve becerilerin geliştirilmesine imkân sağlamaktadır (Yang, 2007, s. 84). Güçlendirme bu noktada önemli olmakla birlikte temel olarak çalışanların işlerine veya işlerinin sonuçlarına yönelik daha fazla sorumluluk üstlenmelerini sağlamak, bir bilgi paylaşımı meydana getirerek örgüt performanslarına katkıda bulunmak olarak belirtilmektedir (Ford ve Fottler, 1995, s. 25). Literatürde yenilikçi iş davranışı bir fikir üretmekten başlayarak üretilen bu fikri uygulama noktasında grup oluşturma ile üretim faaliyetine yönelme, problem tanımlama ve çözme gibi durumları kapsamaktadır (Ceylan, 2013; Çapraz vd., 2014, s. 27). Bu noktada yenilikçi iş davranışı bir grup içerisinde meydana gelen üretim faaliyeti olarak güçlendirme kapsamında ortaya çıkan bir kavram şeklinde düşünülmektedir. Diğer yandan bilgi paylaşımı olmadan da yenilikçilik faaliyetlerinin olması beklenemez.

Literatürde güçlendirici liderlik ile bilgi paylaşımı ilişkisini inceleyen araştırmalarda (Srivastava vd., 2006; Xue vd., 2011; Kasemsap, 2013; Lee vd., 2014; Wu ve Chen, 2015; Wu ve Lee, 2017; Bucher vd., 2020; Sönmez Çakır ve Adıgüzel, 2020), güçlendirici liderlik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini inceleyen araştırmalarda (Slåtten vd., 2011; Sagnak, 2012; Gkorezis, 2016; Hassi, 2019; Mutonyi vd., 2020; Stanescu vd., 2020) ve bilgi paylaşımı ile yenilikçi iş davranışı ilişkilerini inceleyen araştırmalarda (Kim ve Park, 2017; Akram vd., 2018; Hassan vd., 2018; Akram vd., 2020) her üç değişkenin de birbirleri ile pozitif yönde etkileşimlerinin olduğu belirtilmektedir.

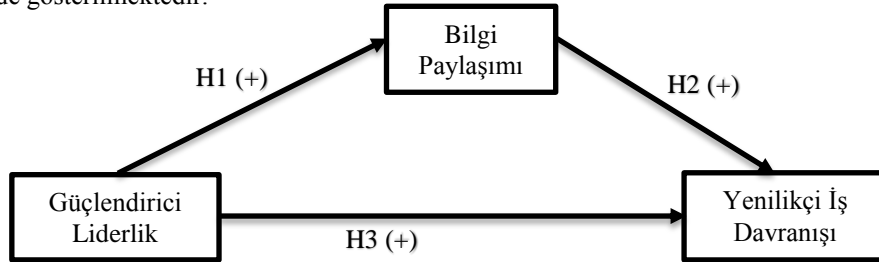
## YÖNTEM

### Araştırmanın Evreni ve Örneklem Çerçevesi

Araştırma verileri toplanırken tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın hedef evrenini Türkiye'deki bütün bilişim firma çalışanları oluştururken uygulanabilir evrenini ise, Ankara'daki bir bilişim firmasında faaliyet gösteren 427 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında örneklem çerçevesini bu işletmedeki çalışanlar oluşturmakla birlikte işletme dâhilinde bu çalışanlardan 412 adet uygun biçimde doldurulan kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Anket formlarının dönüş oranının %96 olması araştırmanın bilimsel yeterliliği sağladığının göstergesidir (Baş, 2013, s. 43). Araştırma verileri 21.08.2019-30.08.2019 tarihleri arasında ilgili bilişim firması çalışanlarından elde edilmiştir.

### Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında güçlendirici liderlik, yenilikçi iş davranışı ve bilgi paylaşımına ilişkin araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'deki araştırma modeline göre güçlendirici liderlik (bağımsız değişken), bilgi paylaşımı (aracı değişken) ve yenilikçi iş davranışı (bağımlı değişken) olarak kurgulanmıştır. Araştırma modeli doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

**Hipotez 1:** Güçlendirici liderliğin bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

**Hipotez 2:** Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

**Hipotez 3:** Güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 4:** Güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde bilgi paylaşımı aracı rol oynamaktadır.

#### Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları

Araştırmada kullanılan anket formu, üç ölçekten oluşmaktadır. Bu kapsamda Konczak vd. (2000) tarafından geliştirilen, Konan ve Çelik (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan 17 maddelik “Güçlendirici Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın ikinci ölçeği De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen ve Çimen ve Yücel (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan 10 ifadeli “Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği” ile Wang ve Wang (2012) tarafından geliştirilen 13 maddelik “Bilgi Paylaşımı Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada uygulanan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alfa testinden yararlanılmıştır. Alfa katsayıları; güçlendirici liderlik ölçeği için  $\alpha = 0.966$ , yenilikçi iş davranışı ölçeği  $\alpha = 0.894$  ve bilgi paylaşımı ölçeği  $\alpha = 0.853$  olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamında yapılan temel bileşen analizine göre, tek faktörlü araştırma yapısının geçerliliğini belirlemek için AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuştur. İyi uyum ve geçerlilik ölçüleri ile araştırma modeli Tablo 1’de belirtilmektedir.

Analiz kapsamında araştırmada kullanılan ölçeklerin yer aldığı örtük değişkenler doğrulayıcı faktör analizi yapılmak suretiyle incelenmiştir. Akabinde tek faktörlü yapı incelemesi yapılmış ve elde edilen Ki-Kare ( $\chi^2$ ) değerleri değişkenler arasında kıyaslanarak anlamlı fark bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu şekilde araştırmada soru ifadelerinin ölçümünde ortak yöntem sapmasının bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılmıştır (MacKenzie ve Podsakoff, 2012). Tablo 1’de doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

**Tablo 1.** Model-Veri Uyum Değerleri ile Tek Faktör Modeli-Veri Uyum Değerleri

Veri-model uyum indisleri	Tek Faktör Modeli-Veri uyum indisleri	Karşılaştırmalı Model Uyumu
Ki-Kare ( $X^2$ ) = 1177,73	Ki-Kare Tek Faktör ( $X^2$ ) = 4369,58	$\Delta X^2 = 3191,85$
DF = 500, $p < 0,01$	DF = 594	
GFI = 0.897	GFI = 0.459	
NFI = 0.941	NFI = 0.585	
CFI = 0.965	CFI = 0.408	
TLI = 0.961	TLI = 0.479	
RMSEA = 0.057	RMSEA = 0.124	
CMIN/SD = 2.355	CMIN/SD = 7.357	

\*RMSEA (Root mean square error of approximation); 0.08 altında iyi bir model kabul edilir (Browne ve Cudeck, 1993)

$\chi^2/SD$  (Relative Ki-Kare); 1 ile 5 arasında olmalıdır (Marsh ve Hocevar, 1985)

GFI (Goodness of fit index); 1’e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (Tanaka ve Huba, 1985)

NFI (Normated fit index); 1’e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (Bentler ve Bonett, 1980)

CFI (Comperative fit index); 1’e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (McDonald ve Marsh, 1990)

TLI (Tucker-Lewis indeksi); 1’e yakın olursa iyi bir model kabul edilir (Bentler ve Bonett, 1980)

GFI, NFI, CFI, TLI ve RMSEA değerleri ile elde edilen sonuçlar ile iyi uyum ve geçerlilik ölçüleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’de 3 faktörlü modele ilişkin  $\chi^2$  değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca,  $\chi^2/SD$  değerinin (2,355) 5’in altında olması nedeniyle model geçerlilik açısından uyum ölçütünü sağlamaktadır. Bunun yanı sıra GFI = 0.897, CFI = 0.965, TLI = 0.961, NFI = 0.941 ve RMSEA = 0.057 göstergeleri açısından da verilerin uyum gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 1). Bu değerlere göre araştırma modelinin kuramsal olarak uyum değerleri yönünden iyi uyum sağladığı söylenebilir. Bu bulgu, araştırma modeline yönelik ortak yöntem sapmasının bulunmadığını göstermektedir (MacKenzie ve Podsakoff, 2012). Araştırma kapsamında verilerin analizine göre çok faktörlü model ile tek faktörlü model arasındaki uyumu belirlemek için  $\chi^2$  değerlerine “Ki-Kare Fark Testi” analizi yapılmış ve anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir (Tablo 1). Bu sonuç araştırma model verilerinin daha iyi uyumlu olduğunu göstermektedir.

Çalışmaya üç faktörlü (ilişkili) model ile devam edilmiştir. Analiz kapsamında yenilikçi iş davranışı algısı ölçeğine yönelik sorularda faktör yükleri düşük olan 3. ve 5. sorular ile bilgi paylaşımı ölçeği 1, 2 ve 3. sorular analiz kapsamından çıkarılmıştır. Araştırmada kullanılan araçların araştırma modeline yönelik yapıyı ölçüp ölçmediğine ilişkin yakınsama geçerliği (convergent validity) ve iraksama geçerliği (discriminant validity) yöntemleri uygulanmıştır (Churchill Jr, 1979; Erdem, 2019, s. 90). Araştırma ifade ölçeklerine ait maddelerin standartlaştırılmış faktör yükleri 0,5 değeri üzerindedir. Buna ek olarak, faktör yüklerinin parametrik değerleme

noktasında t değerleri 8,92 ile 26,52 arasında değişmektedir. Bu değerlere göre araştırma modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (Hair vd., 2006).

**Tablo 2.** Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort	S. S	CR	AVE	1	2	3
1. Güçlendirici Liderlik	3.44	.942	.848	.564	-		
2. Yenilikçi İş Davranışı	3.31	.875	.774	.512	.722**	-	
3. Bilgi Paylaşımı	3.44	.918	.816	.537	.693**	.779**	-

Not: SD, standart sapma; \*0,05 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü). \*\*0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Tablo 2’de ilgili ölçekten elde edilen veriler için, Average Variance Extracted-(AVE) değerlerine göre yakınsama geçerliliği belirlenmiştir. Modelin AVE değerinin 0,5 değerinden yüksek olması ilgili maddelerin örtük değişkenlerinin geçerli olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hu ve Bentler, 1999) Ayırt edici geçerlilik için değişkenler arası korelasyonun 0.80’den küçük olması iraksama, ayırt edici geçerliliğin sağlandığını gösterir (Kline, 2014; Abubakar ve Ilkan, 2016; Erdem, 2019). Tablo 2’de görüleceği üzere korelasyon değerlerinin 0,80’den düşük olması ve anlamlı bir ilişkinin bulunması nedeniyle iraksama ayırt edici geçerliliği sağlamıştır.

Tablo 2’de Pearson Korelasyon analizine göre güçlendirici liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r=.722$ ,  $p<.001$ ). Güçlendirici liderlik ile bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır ( $r = .693$ ,  $p<.001$ ). Son olarak yenilikçi iş davranışı ile bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r= .779$ ,  $p<.001$ ). *Korelasyon değerlerine bakıldığında, değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu anlaşılmıştır.*

## ARAŞTIRMA BULGULARI

### Demografik Bulgular

Araştırmadaki katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve kıdem gibi demografik bilgileri, Tablo 3’te gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Demografik Bulgular

Cinsiyet	F (Sıklık)	% Yüzde	Medeni Durum	F (Sıklık)	% Yüzde
Kadın	173	41,9	Bekâr	111	26,9
Erkek	239	58,1	Evli	301	73,1
<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100,00</b>	<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100,00</b>

Yaş	F (Sıklık)	% Yüzde	Eğitim Düzeyi	F (Sıklık)	% Yüzde
18-25	78	18,9	İlköğretim	70	17,0
26-35	144	35,0	Lise	214	51,9
36-45	105	25,5	Lisans	128	32,1
46-55	68	16,5			
56- üstü	17	4,1			
<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100,00</b>	<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100,00</b>

Tablo 3’e göre katılımcıların yaklaşık %41,9’u kadınlardan, %58,1’i erkeklerden oluşmaktadır. Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde katılımcıların %26,9’u bekâr, %73,1’i evli bireylerden oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş aralığına göre %35’inin, 26-35 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer yaş oranları ise %18,9’u 18-25 yaş, %25,5’i, 36-45 yaş arası, %16,5’inin 46-55 yaş arası ve %4,1’inin 56 ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeylerine göre katılımcıların yaklaşık %52’sinin lise derecesinde mezun oldukları görülmektedir. Diğer yandan %17’sinin ilköğretim, %32,1’inin lisans derecesinde mezuniyeti olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

### Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Tablo 4’te güçlendirici liderlik, yenilikçi iş davranışı ve iş performanslarına ilişkin etkiler görülmektedir.

**Tablo 4.** Doğrudan etki

Değişkenler	$\beta$	t değeri	SH	p
H1: Güçlendirici liderlik – Bilgi paylaşımı	.914	19.300	.048	***
H2: Yenilikçi İş Davranışı – Bilgi Paylaşımı	.080	3.162	.025	.002
H3: Güçlendirici liderlik – Yenilikçi İş Davranışı	.936	21.178	.044	***

Not: SD, standart sapma; \*0,05 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü). \*\*0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü) \*\*\*0,001 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü).

Tablo 4'e göre güçlendirici liderliğin bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönde bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir ( $\beta=.0914$ ,  $t=19.300$ ,  $p<0.001$ ). **H1 hipotezi desteklenmektedir.**

Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=0.080$ ,  $t=3.162$ ,  $p=0.002<0.01$ ). Dolayısıyla **H2 hipotezi desteklenmektedir.**

Son olarak güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışını pozitif yönlü etkilediği görülmektedir ( $\beta=-.936$ ,  $t=21.178$ ,  $p<0.001$ ). Bu sebeple **H3 hipotezi desteklenmektedir.** Bu sonuca göre güçlendirici liderlik davranışı yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırma kapsamında güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracı etkisi incelenmektedir.

MacKinnon vd. (2007, s. 594)'a göre aracı değişken, iki değişken arasında bulunan neden sonuç ilişkisini belirlemek amacı ile kullanılan analiz yöntemidir. Araştırmada aracılık etkisinin ölçülmesi için (Baron ve Kenny, 1986);

- 1) Bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisinin bulunması gerekmektedir.
- 2) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olması gerekmektedir.
- 3) Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır, şartlarını sağlaması gerekmektedir.

Araştırma kapsamında değişkenlere yönelik aracı etki analizi uygulanmıştır. Tablo 5'te aracı etki değerleri belirtilmektedir.

**Tablo 5.** Aracı etki

Değişkenler	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Aracı Etki	Alt Sınır	Üst Sınır	p	Karar
Güçlendirici liderlik – Bilgi paylaşımı	0,802	0,802	-				
Güçlendirici liderlik – Yenilikçi İş Davranışı	0,980	0,910	0,071	0,016	0,129	.013 R <sup>2</sup> =0,64	Aracı etki var. (Kısmi)
Yenilikçi İş Davranışı – Bilgi Paylaşımı	0,088	0,088	-				

\*0,1 düzeyinde anlamlı (çift-yönlü) \*\*0,05 düzeyinde anlamlı (çift-yönlü) \*\*\*0,01 düzeyinde anlamlı (çift-yönlü)

Tablo 8'de görüleceği üzere bilgi paylaşımının dolaylı yündeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Güven aralığı alt sınır=0,016 üst sınır=0,129 açıklanan varyans oranı %64'tür ( $p=0,013<0,05$ ). Bu sonuca göre güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımı kısmi olarak aracı rol oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle güçlendirici liderlik bilgi paylaşımı aracılığıyla yenilikçi iş davranışını etkilemektedir sonucuna ulaşılmıştır. **H4 hipotezi desteklenmektedir.**

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında, Ankara ilinde bilişim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki görevli personellerin güçlendirici liderlik, yenilikçi iş davranışı ve bilgi paylaşımı etkileşimlerini belirlemek amacıyla bir uygulama yapılmıştır. Bu noktada “güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımı aracı bir değişken olarak işlev görmekte midir?” sorusuna cevap verilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucuna göre güçlendirici liderlik bilgi paylaşımını pozitif yönde ( $p<0.001$ ) ve bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ( $p<0.01$ ) etkilediği görülmektedir. Ayrıca güçlendirici liderlik yenilikçi iş davranışına pozitif yönde ( $p<0.01$ ) etki etmektedir. Araştırma sorusunu cevaplayabilme doğrultusunda kurgulanan hipotezlerin tümü desteklenmiştir.

Alan yazında güçlendirici liderlik konusu hakkında yapılan araştırmalarda (Srivastava vd., 2006; Arslantaş, 2007; Bolat vd., 2009; Aslan, 2013; Koçak, 2016; Konan ve Çelik, 2018; İmamoğlu ve Turan, 2019; Alotaibi vd., 2020; Kim ve Beehr, 2020; van Assen, 2020), bilgi paylaşımı hakkında yapılan araştırmalarda (Bartol ve Srivastava, 2002; Ipe, 2003; Chen, 2006; Yang, 2007; Wang ve Wang, 2012; Lee vd., 2014; Bhatti vd., 2020; Sönmez Çakır ve Adigüzel, 2020) ve yenilikçi iş davranışı konularında yapılan araştırmalarda (De Jong ve Den Hartog, 2007; Ellonen vd., 2008; De Jong ve Den Hartog, 2010; Akram vd., 2020) her üç kavramın da örgütleri olumlu yönde etkileyen kavramlar olduğu görülmekle birlikte bu kavramların gerek örgüt ve gerekse çalışanların performanslarını artırdığını gösteren davranış türleri olduğu belirtilmektedir. Lee vd. (2014) bilişim teknolojisi alanında faaliyet gösteren bir işletmede yaptıkları araştırmada güçlendirilmiş liderliğin bilgi paylaşımını ve yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Srivastava vd. (2006) Amerika'daki otel çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırmada güçlendirici liderlik davranışının çalışanlarda bilgi paylaşma

davranışını arttırdığını belirlemişlerdir. Tian ve Zhang (2020) Çin'deki bir işletmede yaptıkları araştırmada güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Sönmez Çakır ve Adigüzel (2020) lojistik sektörüne yönelik yaptıkları araştırmada, güçlendirici liderlik davranışının bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Bu kapsamda araştırmamızın ilk üç hipotezinin literatürle örtüştüğü belirlenmiştir.

Araştırmamızın son hipotezinde güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde bilgi paylaşımının kısmi aracı rol oynadığı belirlenmiştir ( $p=0,013<0,05$ ;  $R^2=0,64$ ). Akram vd. (2020) Çin'deki telekomünikasyon sektöründe yaptığı araştırmada bilgi paylaşımının örgütsel adalet ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde aracılık rolünün olduğunu belirlemiştir. İmamoğlu (2019) bilişim sektöründe çalışanlara yönelik yaptığı araştırmada güçlendirici liderlik ile yenilikçi iş davranışı algısındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracı rol oynamadığını belirlemiştir. Bu kapsamda araştırmamızın son hipotezi literatürle kısmi olarak örtüşmektedir.

Gelişen bilgi ve iletişim teknolojileriyle birlikte bilişim sektörünün de hızla değiştiği bilinir. Bu kapsamda bilişim sektöründeki örgütlerin hızlı gelişen dış çevrelerine ayak uydurabilmeleri için örgüt içi takım uyumu ile çalışmanın gerekliliği, bilgi paylaşımının geliştirilmesinin önemli hâle geldiği düşünülerek araştırmada bilişim sektörüne yönelik uygulama yapılması uygun görülmüştür. Araştırma bulguları kapsamında çalışanların yetki bakımından güçlendirilmesi ile örgüt iklimi olumlu etkilenerek çalışanların pozitif yönde verimlilikle daha yeniliğe açık bir biçimde çalışacakları görülmektedir. Çalışanların verimli çalışmaları sebebiyle yenilikçilik davranışları gelişecek ve bilgi paylaşımı da olumlu yönde etkilenecektir. Bu kapsamda yetki devri yaparak çalışanları motive ederek değer verildiğinin hissettirilmesiyle örgütler başarıya ulaşabileceklerdir.

Araştırmamızın sadece bilişim işletmelerinde ve Ankara ilinde yapılması, elde edilen sonuçların diğer örgütlere ve endüstrilere genellenmesini engellediği düşünülmektedir. Diğer yandan literatürde yapılan araştırmalarda güçlendirilmiş liderliğin diğer örgütsel davranış konularıyla ilişkilendirilmesine rağmen araştırma kapsamında sadece iki değişkenle ilişkilendirilmesi bu araştırmamızın kısıtları arasında gösterilebilir. Bu nedenle gelecekte ilgili konular hakkında araştırma yapacak kişilerin farklı illerde ve farklı endüstri alanlarında daha fazla örnekleme araştırmalar yapmaları öneri niteliğinde olmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Abubakar, AM & Ilkan, M. (2016). Impact of online WOM on destination trust and intention to travel: A medical tourism perspective. *Journal of Destination Marketing & Management*, 5(3), 192-201.
- Akram, T., Lei, S., Haider, MJ & Hussain, ST (2018). Exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: A study in China. *International Business Research*, 11(3), 186-194.
- Akram, T., Lei, S., Haider, MJ & Hussain, ST (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129.
- Alotaibi, SM, Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement? *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 971-991. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0313>
- Ardichvili, A., Page, V. & Wentling, T. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge sharing communities of practice. *Journal of knowledge management*. 7(1), 64-77.
- Arslantaş, CC (2007). Güçlendirici lider davranışının psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 227-239.
- Aslan, Ş. (2013). Geçmişten günümüze liderlik kuramları sağlık yönetimi bakış açısıyla. Eğitim Yayınevi.
- Ayhan, A. (1999). *Yenilik (İnovasyon)*. Kocaeli, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Basımevi.



- Baron, RM & Kenny, DA (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bartol, KM & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of leadership & organizational studies*, 9(1), 64-76.
- Baş, T. (2013). *Anket: Anket nasıl hazırlanır?: anket nasıl uygulanır?: anket nasıl uygulanır?* Seçkin yayıncılık.
- Bentler, PM & Bonett, DG (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588-606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bhatti, SH, Vorobyev, D., Zakariya, R. & Christofi, M. (2020). Social capital, knowledge sharing, work meaningfulness and creativity: evidence from the Pakistani pharmaceutical industry. *Journal of Intellectual Capital*. 22(2), 243-259.
- Bolat, Oİ, Bolat, T. & Seymen, OA (2009). Güçlendirici Lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Browne, MW & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Testing structural equation models*, 154, 136.
- Bucher, J., Burmeister, A., Osland, JS, & Deller, J. (2020). The influence of empowering leadership on repatriate knowledge transfer: understanding mechanisms and boundary conditions. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-26.
- Ceylan, C. (2013). Algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları sisteminin algılanan gelişim kültürü ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 15(1). 42-58.
- Chen, LY (2006). Effect of knowledge sharing to organizational marketing effectiveness in large accounting firms that are strategically aligned. *Journal of American academy of business*, 9(1), 176-182.
- Churchill Jr, GA (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of marketing research*, 16(1), 64-73.
- Conger, JA & Kanungo, RN (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Çapraz, B., Ünnü, NAA, İlic, DK, Kocamaz, M., Çiçekli, UG, Aracıoğlu, B., Koçak, A., Kesken, J. & Soyuer, H. (2014). Çalışanlar perspektifinden inovatif iş davranışının belirleyicileri: İzmir ilindeki öncelikli sektörlerle ilişkin bir araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3(1), 49-72.
- Çimen, İ. & Yücel, C. (2017). Yenilikçi davranış ölçeği (YDÖ): Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 6(3), 365-381.
- Davenport, T. & Prusak, L. (2001). *İş Dünyasında Bilgi Yönetimi* (Çev. Günhan Günay). Baskı, Rota Yayınları.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- De Jong, JP & Den Hartog, DN (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*. 10(1), 41-64.

- Demirel, Y. & Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Dyer, J., Gregersen, H. & Christensen, C. (2011). *The innovator's DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators* Harvard Business Press Boston MA USA.
- Ellonen, R., Blomqvist, K. & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*. 11(2), 160-181.
- Erdem, AT (2019). *X ve Y kuşakları açısından kurumsallaşma, kurumsal girişimcilik ve örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişkilerin analizi: Küresel doğan aile işletmelerinde bir araştırma* [Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi]
- Ford, RC & Fottler, MD (1995). Empowerment: A matter of degree. *Academy of Management Perspectives*, 9(3), 21-29.
- Fornell, C. & Larcker, DF (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gkorezis, P. (2016). Principal empowering leadership and teacher innovative behavior: a moderated mediation model. *International journal of educational management*.
- Hair, JF, Black, WC, Babin, BJ, Anderson, RE & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis*. Uppersaddle River. In: NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hassan, HA, Asif, J., Waqar, N. & Abbas, SK (2018). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 6(5). May, 2018.
- Hassi, A. (2019). Empowering leadership and management innovation in the hospitality industry context. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 31(4), 1785-1800.
- Honold, L. (1997). A review of the literature on employee empowerment. *Empowerment in organizations*. 5(4), 202-212.
- 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.
- İmamoğlu, EB (2019). *Güçlendirici Liderlik İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Destek Ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracı Rolü: Bilişim Sektöründe Bir Çalışma* [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi].
- İmamoğlu, EB & Turan, AD (2019). Güçlendirici Liderlik ile Bilgi Paylaşımı Davranışı Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. *Institute of Business Administration-Management Journal/İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* (87), 27-48.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human resource development review*, 2(4), 337-359.
- Karaaslan, A., Özler, DE & Kulaklıoğlu, AS (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.

- 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.
- Kim, M. & Beehr, TA (2020). Empowering leadership: leading people to be present through affective organizational commitment? *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2017-2044.
- Kim, S. & Lee, H. (2006). The impact of organizational context and information technology on employee knowledge-sharing capabilities. *Public administration review*, 66(3), 370-385.
- Kim, W. & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 205.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*: Routledge.
- Koçak, S. (2016). *Ortaöğretim kurumlarındaki psikolojik sözleşme üzerinde güçlendirici liderlik davranışlarının rolü* [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Konan, N. ve Çelik OT (2018). Güçlendirici liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçe'ye uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 26(4), 1043-1054. doi:10.24106/kefdergi.434140.
- Konczak, LJ, Stelly, DJ & Trusty, ML (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological measurement*, 60(2), 301-313.
- Lee, J., Lee, H. & Park, JG (2014). Exploring the impact of empowering leadership on knowledge sharing, absorptive capacity and team performance in IT service. *Information Technology & People*. 27(3), 366-386. <https://doi.org/10.1108/ITP-10-2012-0115>
- Lee, JN (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. *Information & management*, 38(5), 323-335.
- Lee, M. & Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept? *International journal of human resource management*, 12(4), 684-695.
- MacKenzie, SB & Podsakoff, PM (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of retailing*, 88(4), 542-555.
- MacKinnon, DP, Fairchild, AJ & Fritz, MS (2007). Mediation analysis. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 593-614.
- Manojlovich, M. (2007). Power and empowerment in nursing: Looking backward to inform the future. *The Online Journal of Issues in Nursing*, 12(1).
- Marsh, HW & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562-582. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- McDonald, RP & Marsh, HW (1990). Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological bulletin*, 107(2), 247- 255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.247>

- Minai, MH, Jauhari, H., Kumar, M. & Singh, S. (2020). Unpacking transformational leadership: dimensional analysis with psychological empowerment. *Personnel review*, 49(7), 1419-1434. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2019-0580>
- Mutonyi, BR, Slåtten, T. & Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 175-197. <https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2019-0045>
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*: Oxford university press.
- Sagnak, M. (2012). The empowering leadership and teachers innovative behavior: The mediating role of innovation climate. *African Journal of Business Management*, 6(4), 1635-1641.
- Slåtten, T., Svensson, G. & Sværi, S. (2011). Empowering leadership and the influence of a humorous work climate on service employees' creativity and innovative behaviour in frontline service jobs. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 3 (3), 267-284.
- Sönmez Çakir, F. & Adigüzel, Z. (2020). Evaluation of empowering leadership and knowledge sharing on organization and organization employees. *Optimum: Journal of Economics & Management Sciences/Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2). 593-612.
- Spreitzer, GM (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Srivastava, A., Bartol, KM & Locke, EA (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Stanescu, DF, Zbucea, A. & Pinzaru, F. (2020). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>
- Tanaka, JS & Huba, GJ (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British journal of mathematical and statistical psychology*, 38(2), 197-201.
- Tian, G. & Zhang, Z. (2020). Linking empowering leadership to employee innovation: The mediating role of work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(10), 1-8.
- Töre, E. (2017). Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin Bilgi Paylaşımı, Öz-yeterlilik ve İç Denetim Odağı Perspektifinden İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma [Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Turgut, E. & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Tutar, H. & Erdem, AT (2020). *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve - SPSS uygulamaları*. Seçkin Yayıncılık.
- van Assen, MF (2020). Empowering leadership and contextual ambidexterity–The mediating role of committed leadership for continuous improvement. *European Management Journal*, 38(3), 435-449.
- Vu, HM (2020). Employee empowerment and empowering leadership: A literature review. *Technium: Romanian Journal of Applied Sciences and Technology*, 2(7), 20-28.

- Wang, Z. & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908.
- Wu, CM & Chen, TJ (2015). Psychological contract fulfillment in the hotel workplace: Empowering leadership, knowledge exchange, and service performance. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 27-38.
- Wu, WL & Lee, YC (2017). Empowering group leaders encourages knowledge sharing: integrating the social exchange theory and positive organizational behavior perspective. *Journal of knowledge management*. 21(2), 474-491. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2016-0318>
- Xue, Y., Bradley, J. & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.
- Yang, Jt (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of knowledge management*, 11(2), 83-90.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations*. Paramus, NJ: Prentice Hall.