

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**KİŞİ-İŞ UYUMUNUN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:  
İŞE ADANMIŞLIK VE BİLGİ PAYLAŞMA NİYETİNİN DÜZENLENMİŞ  
ARACILIK ROLÜ**

Önder ULU<sup>1</sup> & Oğuz DEMİREL<sup>2</sup>

**Öz**

*Yenilik, işletmelerin hayatta kalabilmeleri için en önemli rekabet aracı olagelmıştır. Literatür incelendiğinde, örgütlerin yenilik faaliyetlerinde başarılı olabilmeleri için çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarını teşvik etmeleri gerektiği birçok bilimsel çalışma ile ortaya konmuş olduğu görülmektedir. Bahse konu davranışın işletmelerin genel yenilik performansını etkilemesi, yenilikçi iş davranışını tetikleyen faktörler hakkında birçok araştırma yürütülmesine sebep olsa da kişi-çevre uyumu fenomeninin bileşenlerinden biri olan kişi-iş uyumu ve işe adanmışlığın bu davranış üzerindeki etkileri konusunun irdelenmesine hala ihtiyaç duyulmaktadır. Zira kişi-iş uyumu ve işe adanmışlık kavramlarının bağlılık, yüksek performans ve bilgi paylaşma gibi birçok farklı olumlu iş yeri tutum ve davranışının öncülü olduğu birçok çalışma tarafından gösterilmiştir. Bu hususlardan hareketle, bu araştırmanın amacı kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ve işe adanmışlık ile bilgi paylaşma niyetinin bu ilişkiadaki aracılık rolünü ele almaktır. Çalışmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın verileri Düzce'de faaliyet gösteren çeşitli sektörlerdeki üretim işletmelerinde çalışan mavi yakalı 811 çalışandan yüz yüze anket yoluyla toplanmıştır. İlk aşamada veriler keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuştur. İkinci aşamada çoklu eşdoğrusallık ve ortak yöntem varyansı sorunlarının olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ardından, değişkenler arasındaki ilişkileri belirten hipotezler yapısal eşitlik modellemesi ve hiyerarşik regresyon tekniği ile test edilmiştir. Analiz neticesinde elde edilen ilk bulguya göre, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. İkinci bulgu, işe adanmışlığın kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolünün olduğunu ortaya koymuştur. Son olarak, araştırma sonuçları çalışanların bilgi paylaşma niyetinin, işe adanmışlık ile yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerinde düzenleyici etkisi olduğunu göstermektedir. Çalışma sonunda araştırmanın sınırlılıklarına yer verilmiş, araştırmacılara ve uygulayıcılara yol gösterici önerilerde bulunulmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** *Yenilikçi İş Davranışı, Kişi-İş Uyumu, İşe Adanmışlık.*

**JEL Kodları:** *M11, M19, O30.*

**Başvuru:** 28.10.2022 **Kabul:** 10.02.2023

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Gör., Düzce Üniversitesi, Gümüşova Meslek Yüksekokulu, [onderulu@duzce.edu.tr](mailto:onderulu@duzce.edu.tr), Düzce, Türkiye, ORCID No: 0000-0003-0087-4202

<sup>2</sup>Arş. Gör. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, [oguzdemirel@duzce.edu.tr](mailto:oguzdemirel@duzce.edu.tr), Düzce, Türkiye, ORCID No: 0000-0003-1436-860X

## THE EFFECT OF PERSON-JOB FIT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: MODERATED MEDIATION ROLE OF WORK ENGAGEMENT AND KNOWLEDGE SHARING INTENTION<sup>3</sup>

### **Abstract**

*Innovation has been an important competitive tool for businesses to survive. Studies demonstrated that in order to be successful in implementing innovation activities, organizations should promote innovative work behaviors of their employees. The effect of this behavior on general innovation performance of organizations prompted scholars to investigate the factors that trigger innovative behavior. However, the effect of person-job fit, which is a component of person-environment fit phenomenon, and work engagement still needs to be examined, because several studies revealed that both person-job fit and work engagement are among the predictors of positive workplace attitudes and behaviors such as commitment, high performance and knowledge sharing. Hence, the purpose of this paper is to highlight the effect of person-job fit on innovative work behavior and the moderated mediating role of work engagement and knowledge sharing intention on this relationship. In this study, quantitative methods were preferred. Data were gathered via face-to-face questionnaire from 811 blue-collar employees working in several manufacturing organizations located in Düzce. Firstly, exploratory and confirmatory factor analyses, secondly multicollinearity and common method variance tests were performed. Then, hypotheses of the study were analyzed via structural equation modeling and hierarchical regression technique. Findings of the hypothesis testing demonstrated that person-job fit has a positive effect on innovative work behavior and work engagement partially mediates the relationship between person-job fit and innovative work behaviors. Results also revealed that knowledge sharing intentions of employees has a moderator role on the association between work engagement and innovative work behavior. At the end of the paper, limitations of the study, recommendations for researchers and practical implications were presented.*

**Keywords:** *Innovative Work Behavior, Person-Job Fit, Work Engagement.*

**JEL Codes:** *M11, M19, O30.*

*“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”*

### **1.GİRİŞ**

Yenilik günümüzde işletmelerin rekabet gücü kazanmalarında en temel unsurlardan biri haline gelmiştir. İşletmeler ürünlerinde sürekli yenilik yaparak yüksek müşteri memnuniyeti sağlamak, süreçlerinde yenilik yaparak verimlilik artışını temin etmek durumundadırlar. Literatür incelendiğinde işletmelerin yenilik faaliyetlerinden en iyi

---

<sup>3</sup>The Extended English Summary is located the end of the Article

sonucu elde edebilmelerinin koşullarından biri çalışanlarının yenilikçi iş davranışı göstermeleri olduğu (Calantone vd., 2002) görülmektedir. Yeni ve faydalı fikirlerin, süreçlerin ve ürünlerin üretilmesini amaçlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanan (Farr ve Ford, 1990) yenilikçi iş davranışı, işletmelerin geliştirmesi gereken önemli iş yeri davranışlarının başında gelmektedir.

Konunun önemine binaen yenilikçi davranış bilim insanlarının üzerinde durduğu konulardan biri haline gelmiştir. Bu doğrultuda yenilikçi iş davranışını tetikleyen bireysel ve örgütsel faktörlerin neler olduğu sorusu sıklıkla ele alınan bir probleme dönüşmüştür. Örneğin Ren ve Zhang (2015) iş kaynaklı stresin ve örgütsel yenilik ikliminin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bir başka araştırmada Bos-Nehles ve Veenendaal (2019) çalışanların işletmelerindeki insan kaynakları uygulamalarına ilişkin algılarının yenilikçi davranışlarına etkisini ele almışlardır. Ayrıca Carnevale vd. (2017) lider-üye etkileşimi, yaratıcılık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisine yönelik bir meta-analiz çalışması yapmışlardır.

Kişi-çevre uyumu teorisinin bileşenlerinden biri olan kişi-iş uyumu, bir çalışanın bireysel özellikleri ile iş özellikleri arasındaki eşleşmeye odaklanmakta (Lu vd., 2014) olup olumlu iş yeri tutum ve davranışlarının önemli belirleyicilerinden biridir (Oh vd., 2014). Buradan hareketle yenilikçi iş davranışı gibi olumlu bir iş yeri davranışının öncülü olması beklenebilir. Ancak literatür incelendiğinde kişi-iş uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasındaki böylesine bir ilişkiyi konu edinen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın amacı da kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın ve bilgi paylaşma niyetinin düzenlenmiş aracılık rolünü ele almaktır.

Çalışma literatüre üç açıdan katkı sağlamaktadır. İlk olarak kişi-iş uyumu ve işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktadır. İkincisi kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolünü sınamaktadır. Son olarak işe adanmışlık ile yenilikçi iş davranış arasındaki ilişkide bilgi paylaşma niyetinin düzenleyicilik rolünü aydınlatmaktadır.

### **1.1. Kişi-İş Uyumu**

Kişi-iş uyumu bir kişinin iş gereksinimleri ile bilgi, beceri ve yetenekleri arasındaki eşleşmeye, diğer bir ifadeyle talep-yetenek uyumu ve ihtiyaç-arz uyumu olarak ayrılabilen kişisel özellikler ile iş özellikleri arasındaki eşleşmeye odaklanır (Lu vd., 2014: 143). Kişi-iş uyumu bir çalışanın işin taleplerini karşılama becerisine sahip olduğunda veya iş bireyin ihtiyaçlarını karşıladığında elde edilir (Edwards 1991; Kristof-Brown, 2000: 643; Boon vd., 2011: 140).

Kişi-iş uyumu kavramı çalışan seçimini temel alır ve işi yapmak için gerekli beceri ve yeteneklere sahip adaylar tespit edilir. Kişi-iş uyumu görevdeki bir kişinin gerçekleştirdiği temel iş görevlerini ve iş görevlerini yerine getirmek için gerekli beceri, bilgi ve yetenekleri tanımlayan bir iş analizi yoluyla değerlendirilir (Sekiguchi, 2004: 183-184).

Çalışanların işe uyumunun yüksek düzeyde olmasıyla olumlu sonuçların alınabileceğine dair kanıtlar vardır. Edwards (1991) kişi işi ile ne kadar uyumlu olursa iş tatmini, düşük iş stresi, motivasyon, yüksek performans gibi kavramların da bu uyumluluktan olumlu etkilenebileceğini göstermiştir. Kişinin işi ile uyumu, bir çalışanın yaptığı işten istedikleri ve aldıkları arasındaki eşleşme olarak değerlendirildiğinde artan iş tatmini, örgütsel bağlılığın yanı sıra işten ayrılma niyetlerinin azalmasıyla da ilişkilidir (Sekiguchi, 2004: 184).

## **1.2. İşe Adanmışlık**

İşe adanmışlık kavramı akım olarak bireylerin olumlu yönlerine vurgu yapan pozitif psikoloji akımı ile çalışanların performansları etkin bir şekilde yükseltmesine ve insan kaynaklarının geliştirilmesine vurgu yapan pozitif örgütsel davranış akımı içerisinde yer almaktadır (Güneş ve Oral, 2022: 111). İşe adanmışlık kavramı William Kahn (1990) tarafından özellikle yüksek düzeyde iş performansına odaklanmış iş görenleri tanımlamak amacıyla kullanılabilecek kadar çok bilinmeyen bir kavramdır (Arrowsmith ve Parker, 2013: 2695). William Kahn'ın çalışması ile işe adanmışlık kavramının teorik bir alt yapısı oluşturulmuştur (Güneş ve Oral, 2022: 111). Daha sonra yapılan çalışmalar işe adanmışlığın daha önemli hale gelmesinde etkili olmuştur. Literatür incelendiğinde işe adanmışlık ile ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. İşe adanmışlık canlı olma, kendini adanma ve özümseme ile özdeşleştirilen pozitif bir duygusal-motivasyonel tatmin halidir (Schaufeli ve Salanova, 2007: 19). Attridge'ye (2009) göre işe adanmışlık çalışanların uyguladıkları işe karşı olumlu duygular beslemesi, işlerini anlamlı bulması, iş yüklerinin yapılabilir olduğunu ve gelecek vaat ettiğini düşünmesi olarak tanımlanmaktadır. İşe adanmışlık tükenmişliğin tam zıddı olarak işle ilgili olumlu, tatmin sağlayan, duygusal bir iyilik durumudur. Adanmış çalışanlar yüksek düzeyde enerjiye sahiptir ve işlerine coşkuyla katılırlar (Demerouti vd., 2010: 1-2).

## **1.3. Yenilikçi İş Davranışı**

Giderek artan müşteri istek ve ihtiyaçları, küreselleşmenin de etkisiyle sürekli değişim ve gelişimlerin yaşanması işletmeler açısından zorlu bir rekabet ortamı oluşturmuştur. İşletmelerin bu zorlu rekabet ortamında sürdürülebilirliği sağlaması, rakiplerine karşı avantaj elde edebilmesi ve bu sürece ayak uydurabilmesi için yenilikçilik kavramı zorunluluk haline gelmiştir (Wang, 2016: 20-22). Yenilikçiliğin işletmeye istenilen düzeyde etki edebilmesi ise çalışanların yenilikçi davranışları benimsemesine ve yenilikçi yeteneğini geliştirmesine bağlıdır (Calantone vd., 2002: 517).

Literatürde yenilikçi iş davranışı ilgili birçok tanım yer almaktadır. Farr ve Ford (1990) yenilikçi iş davranışını yeni ve faydalı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin üretilmesini amaçlayan bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadır. Scott ve Bruce'a (1994) göre yenilikçi iş davranışı yeni fikirlerin üretilmesi ve bu fikirlerin hayata geçirilmesiyle gerçekleşen kademeli bir süreçtir (Mutlu, 2020: 40). De Jong ve Den Hartog (2008) ürün, hizmet ve iş süreçlerinin sürekli olarak yenilenmesi ve iyileştirmesinin günümüz işletmeleri için çok önemli olduğunu ve sürekli bir yenilik akışı gerçekleştirilmesi için çalışanların yenilik yapmaya hem istekli hem de

yetenekli olmaları gerektiğini vurgulayarak yenilikçi iş davranışını fırsatların araştırılması, yeni fikirlerin üretilmesi, yeni bilgilerin uygulanması ve süreçlerin iyileştirilmesine yönelik davranışların oluşturulması şeklinde tanımlamıştır. Janssen (2000) yenilikçi iş davranışı çalışanların işyerinde faydalı yeni sonuçlar sağlamak için bilinçli çabalarına bağlı olan “günlük bir yenilik” şeklinde tanımlamıştır (Prieto ve Santana, 2014: 184).

Literatür incelendiğinde yenilikçi davranışı etkileyen birçok değişkenin olduğu görülmektedir. Oukes (2010) yenilikçi iş davranışı değişkenini tetikleyen liderlik stilleri üzerinde çalışmıştır. Damanpour (1991) yenilikçi davranışı örgütle ilgili faktörler açısından değerlendirmiş ve yenilik ile belirleyicileri arasındaki beklenen ilişkilere genel bir bakış açısı sunmuştur. Yine literatürde yenilikçi iş davranışının bireyle ilgili faktörlerden işe adanmışlık, örgütsel bağlılık, proaktif kişilik, duygusal zekâ becerileri gibi birçok değişkenle de ele alındığı görülmektedir (Al Omari vd., 2019: 40-41).

#### **1.4. Bilgi Paylaşma Niyeti**

Bilgi, günümüzün zorlu rekabetçi ortamında işletmelerin sürdürülebilirliği açısından çok önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bu, bilginin yönetilmesinin bir işletme için diğer varlıkların yönetilmesi kadar önemli olduğu anlamına gelmektedir. Rekabet gücü günümüzde işletmeler için stratejik bir kaynak haline gelen bilgiyle sağlanmaktadır. Bilginin etkin bir şekilde yönetilmesi işletmelerde olumlu birçok sonucu da beraberinde getirmektedir. Literatüre baktığımızda bilginin yenilik için önemli bir öncül olduğu görülmektedir (Asrar-ul-Haq ve Anwar, 2016). İşletmeler elindeki diğer kaynakları kullandıkça söz konusu kaynaklarda azalma olurken bilgi paylaşıldıkça çoğalmakta ve etkisi artmaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin sahip olduğu bilgiyi işletme içerisinde etkili bir şekilde paylaşması gerekmektedir. Literatürde bilgi paylaşma ile ilgili yapılmış birçok tanıma rastlanmaktadır (Çetin vd., 2019). Bilgi paylaşımı insanların birikimlerini açıkça paylaştığı, öğretmeye ve öğrenmeye karşı istekli olduğu, fikirlerin özgürce sorgulanabileceği ve diğer kaynaklardan elde edilen bilgilerin kullanıldığı bir kültürdür (Smith ve McKeen, 2003). Bilgi paylaşımı, çalışanların (örtük ve açık) bilgilerini karşılıklı olarak değiş tokuş ettikleri ve ortaklaşa yeni bilgiler oluşturduğu süreçtir (Hooff vd., 2003). Yine bir tanıda Lin (2007) bilgi paylaşım kavramını iş görenlerin bilgi, tecrübe ve yeteneklerinin değişimini içeren bir sosyal alışveriş kültürü olarak tanımlamaktadır. Bilgi paylaşımı, örgütsel faaliyetlerin vazgeçilmez bir parçasıdır ve özümseme kapasitesi, yenilik kapasitesi, yenilik yeteneği gibi geliştirebilen ve böylece sürdürülebilir rekabet avantajına yol açan bireysel bilgi ile kurumsal bilgi arasında bir köprüdür (Cao ve Xiang, 2012).

#### **1.5. Hipotezlerin Kavramsal Dayanakları**

Kişi-çevre uyumu teorisi, çalışanların olumlu iş yeri tutum ve davranışlarının açıklanmasında kullanılan teorilerden bir tanesidir (Carless, 2005). Yapılan bir meta-analiz çalışmasına göre, yaptığı iş ile kendi değer ve beklentilerini uyumlu bulan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu tutum ve davranışları artarken, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutumları azalmaktadır (Oh vd., 2014). Çalışanların

işleri ile ilgili olumlu tutumlara sahip olması, kendilerini işlerine daha çok adamalarını sağlayabilmektedir (Bui vd., 2017). Bu hususlardan hareketle, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

*H<sub>1</sub>: Kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.*

*H<sub>2</sub>: Kişi-iş uyumunun işe adanmışlık üzerinde olumlu bir etkisi vardır.*

İşe adanmışlık seviyesi yüksek olan çalışanların olumlu iş yeri davranışı sergilediklerine dair çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Schaufeli'ye (2012) göre işine adanmış çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek, işten ayrılma niyetleri ise düşük olmaktadır. Yapılan bir meta-analitik inceleme işe adanmışlık ile yüksek iş performansı arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Christian vd., 2011). Buradan hareketle işe adanmışlığın, bir başka olumlu iş yeri davranışı olan yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilemesi beklenebilir (Montani vd., 2020). Bu hususlar ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H<sub>3</sub>: İşe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.*

Kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolünü inceleyen çalışmalara literatürde ulaşılamamıştır. İşi ile kendisini uyumlu hisseden çalışan, mevcut işine daha yüksek bir enerji ile odaklanacak ve bunun sonucunda da görevlerini yerine getirirken daha yenilikçi olmaya gayret edecektir. Başka bir anlatımla kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi, işe adanmışlık yoluyla gerçekleşecektir. Bu hususlardan hareketle H<sub>4</sub> hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

*H<sub>4</sub>: İşe adanmışlığın kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde aracılık rolü bulunmaktadır.*

Bilgi paylaşma niyetinin işe adanmışlık ile yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerindeki düzenleyici rolüne ilişkin araştırmalara literatürde ulaşılamamıştır. Bilgi paylaşma niyetine sahip olan çalışanlar sahip oldukları mevcut ve yeni bilgi ve fikirleri iş arkadaşlarıyla paylaşma daha çok eğilimli olmaktadır. Bu nedenle bahse konu niyete daha çok sahip olanların bu fikirleri ve bilgileri kendisi uygulamaktansa iş arkadaşlarıyla paylaşma yoluna gitmesi beklenebilir. Böylece H<sub>5</sub> hipotezi ortaya atılmıştır:

*H<sub>5</sub>: Bilgi paylaşma niyetinin işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde düzenleyicilik rolü vardır.*

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Örneklem ve Prosedür**

Çalışmanın evrenini Düzce ili sınırları içerisindeki işletmelerde çalışan mavi yakalı iş görenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlemek için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama sürecine başlamadan önce Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan etik onay raporu alınmış, ardından 11 işletmeye toplam 1000 adet anket dağıtılmıştır. Anketin kapak

sayfasında anket formunun bilimsel bir araştırma kapsamında sunulduğu, sorulara cevap vermenin gönüllülük esasına dayandığı, toplanan verilerin yalnızca araştırma için kullanılıp hiçbir kişi veya kuruluşla paylaşılmayacağı vurgulanmıştır. Dağıtılan anketlerden 851 tanesi teslim alınmış ve içerisinde formun yarısından fazla bir kısmı eksik doldurulan 40 adet anket elenmiştir. Geriye kalan 811 anket araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

## 2.2. Veri Toplama Aracı

Veriler yüz yüze anket yoluyla toplanmıştır. Anket formunda yer alan ölçeklerin tamamı İngilizce olduğundan, Brislin'in (1980) önerdiği tekrar-tercüme yöntemi kullanılarak ifadeler Türkçeye çevrilmiştir. Demografik sorular dışındaki ifadelerin tamamı için 5'li Likert ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) tercih edilmiştir. Güvenilirlik analizi sürecinde ise her bir ölçek için Cronbach's alpha katsayıları hesaplanmış ve bahse konu değerin 0,70 veya daha yüksek olması halinde ölçeğin güvenilirlik şartını sağladığı sonucuna varılmıştır (Nunnally, 1978).

Kişi-iş uyumu değişkenine ait verilerin toplanmasında Cable ve DeRue (2022) tarafından geliştirilen ve altı ifade içeren tek boyutlu ölçek çalışmaya uyarlanmıştır. Ölçekteki ifadelerle örnek olarak "Şu anki işim, bir işte aradığım özellikleri fazlasıyla karşılamaktadır" verilebilir. Ölçeğin Cronbach's alpha değeri 0,91'dir.

İşe adanmışlık değişkenine ait veriler Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ve dokuz ifadeye sahip tek boyutlu ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerden bir tanesi "Çalışırken kendimi enerji dolu hissediyorum" şeklinde olup ölçeğin Cronbach's alpha değeri 0,91 bulunmuştur.

Çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeylerini ölçmek için De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen ve on ifade içeren ölçek çalışmaya uyarlanmış ve kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup "Yeni çalışma yöntem, teknik veya araçlarını araştırırım" şeklinde ifadeler içermekte olup alpha katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur.

Bilgi paylaşma niyeti kavramının ölçümünde ise Bock vd. (2005) tarafından geliştirilen ve beş ifade içeren ölçek çalışmaya uyarlanmıştır. Ölçekteki ifadelerle örnek olarak "İş arkadaşlarımla her zaman işle ilgili usul, teknik ve modelleri paylaşıyorum" cümlesi verilebilir. Ölçeğe ait Cronbach's alpha katsayısı 0,89'dur.

Son olarak demografik sorularla katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve çalışma süresi verileri toplanmıştır.

## 2.3. Ortak Yöntem Varyansı

Yönetim gibi sosyal bilimler alanlarında yürütülen araştırmalarda verilerin tek bir zaman diliminde (diğer bir ifade ile kesikli) ve yalnızca bir kaynaktan toplanması (özdeğerlendirme) değişkenler arasında gerçekte mevcut olmayan doğrusal ilişkilerin yapay bir şekilde ortaya çıkmasına veya var olan ilişkilerin gerçek değerlerinden daha güçlü çıkmasına neden olabilmektedir. Ortak yöntem varyansı

olarak adlandırılan bu durum, analiz neticesinde elde edilen katsayıların yorumlanmasında araştırmacıyı yanıltma potansiyelini taşımaktadır (Podsakoff vd., 2003).

Bahse konu sorunun var olup olmadığını anlamak maksadıyla Harman'ın Tek Faktör Testi yapılmıştır. Bu kapsamda değişkenlerin ölçeklerinde yer alan ifadelerin tamamının tek bir faktör altında toplandığı modele ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür. Podsakoff vd.'ye (2003) göre bu test neticesinde tek faktörlü ölçüm modeli eldeki verilere iyi uyum sağlarsa ortak yöntem varyansı sorununun bulunduğuna yönelik güçlü bir işaret olarak değerlendirilmelidir. Analiz neticesinde, tek faktörlü modelin araştırmanın verileriyle iyi düzeyde uyum sağlamadığı görülmüştür (CMIN/df = 23,238; CFI = 0,581; NFI = 0,571; RMSEA = 0,166; SRMR = 0,124). Bu bulgu, ortak yöntem varyansının işbu araştırma için sorun teşkil etmediğini göstermektedir.

#### **2.4. Çoklu Eşdoğrusallık**

Çalışmanın hipotezlerini sınamadan önce bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde korelasyon olması durumu olarak tanımlanan çoklu eşdoğrusallığın mevcut olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu doğrultuda bağımsız değişkenlerin VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakılmıştır. Bahse konu değerler değişkenlerin tamamı için 10'un altında bulunmuş (en küçük = 1,290; en büyük = 2,076) ve bu bulgulara dayanarak bağımsız değişkenler arasında çoklu eşdoğrusallık sorununun mevcut olmadığı çıkarımı yapılmıştır (Kleinbaum vd., 1998).

### **3. BULGULAR**

#### **3.1. Katılımcılarla İlgili Betimleyici İstatistikler**

Tablo 1'de, araştırmaya katılan 811 çalışanın cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve çalışma süresi verileri yer almaktadır.

**Tablo 1. Katılımcılarla İlgili Betimleyici İstatistikler**

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Cinsiyet	Erkek	412	50,8
	Kadın	399	49,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	191	23,6
	Lise	370	45,6
	Ön Lisans	115	14,2
	Lisans	135	16,6
	18-25 Arası	182	22,4
Yaş	26-35 Arası	274	33,8
	36-45 Arası	262	32,3
	46 ve Üstü	93	11,5
	1 Yıldan Az	147	18,1
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	306	37,7
	6-10 Yıl	191	23,6
	11-15 Yıl	95	11,7
	16 Yıl ve Üzeri	72	8,9



Tablo 1'e göre, katılımcıların cinsiyet dağılımlarını birbirine yakındır (yüzde 50,8 erkek, yüzde 49,2 kadın). 811 çalışanın önemli bir kısmı lise mezunu olup (yüzde 45,6) yaş aralıkları 26-35 (yüzde 33,8) ve 36-45 (yüzde 32,3) ağırlıklıdır. Son olarak, çalışanların yüzde 37,7'lik kısmı 1 ila 5 yıl arasında bir süredir şu anki iş yerinde çalışmaktadır.

### 3.2. Değişkenlerle İlgili Betimleyici İstatistikler

Kişi-iş uyumu, işe adanmışlık, yenilikçi iş davranışı ve bilgi paylaşma niyeti değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma, korelasyon ile Cronbach's alpha değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2. Değişkenlerle İlgili Betimleyici İstatistikler**

Değişken	Ortalama	S. Sapma	1	2	3	4
1) KİÜ	3,49	0,94	0,91 <sup>a</sup>			
2) İA	3,40	0,96	0,70**	0,91 <sup>a</sup>		
3) YİD	3,81	0,80	0,51**	0,51**	0,92 <sup>a</sup>	
4) BPN	3,87	0,82	0,44**	0,43**	0,64**	0,89 <sup>a</sup>

**Not:** KİÜ = Kişi-İş Uyumu, İA = İşe Adanmışlık, YİD = Yenilikçi İş Davranışı, BPN = Bilgi Paylaşma Niyeti, \*\*p<0.01, <sup>a</sup> Cronbach's Alpha

Tablo 2'ye göre katılımcıların kişi-iş uyumu, işe adanmışlık, yenilikçi iş davranışı ve bilgi paylaşma niyeti düzeyleri ortalamanın üzerindedir. Korelasyon değerlerine göre kişi-iş uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki ( $r = 0,51$ ;  $p < 0,01$ ), kişi-iş uyumu ile işe adanmışlık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki ( $r = 0,70$ ;  $p < 0,01$ ), işe adanmışlık ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki ( $r = 0,51$ ;  $p < 0,01$ ) ve bilgi paylaşma niyeti ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki ( $r = 0,64$ ;  $p < 0,01$ ) bulunmaktadır.

### 3.3. Faktör Analizi Bulguları

Geçerlilik sınaması amacıyla araştırma verilerine öncelikle Keşifsel Faktör Analizi (KFA) uygulanmıştır. Bu doğrultuda SPSS paket programı üzerinde birincil bileşenler analizi seçilmiş, döndürme tekniği olarak varimax tercih edilmiştir. Analiz neticesinde özdeğeri 1'den büyük olarak hesaplanan faktörler ve faktör yükü 0,50'yi aşan sorular ölçekte tutulmuştur. Bu kapsamda, KFA bulguları Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3. Keşifsel Faktör Analizi Bulguları**

İfade	KİÜ	İA	YİD	BPN
KİU4	0,802			
KİU5	0,767			
KİU6	0,710			
KİU3	0,694			
KİU2	0,691			
KİU1	0,658			
İA2		0,835		
İA1		0,818		
İA4		0,767		
İA5		0,753		
İA3		0,750		
İA7		0,743		
İA6		0,602		
YİD6			0,776	
YİD5			0,773	
YİD9			0,770	
YİD8			0,763	
YİD7			0,745	
YİD10			0,739	
YİD4			0,732	
YİD3			0,698	
YİD2			0,651	
BPN4				0,823
BPN5				0,788
BPN3				0,755
BPN2				0,721
BPN1				0,700

**Not:** KİÜ = Kişi-İş Uyumu, İA = İşe Adanmışlık, YİD = Yenilikçi İş Davranışı, BPN = Bilgi Paylaşma Niyeti

**KMO Değeri:** 0,947

**Bartlett Testi Anlamlılık Düzeyi:**0,000

**Açıklanan Toplam Varyans:** %69,26

Tablo 3'e göre KMO değeri 0,947 olup Bartlett test sonucu anlamlılık düzeyi 0,05'ten küçüktür. Bu bulguların işaret ettiğine göre veriler keşifsel faktör analizine uygundur. Faktör yükü 0,50'nin altında kalan, hiçbir faktöre bağlanmayan veya birden fazla faktöre bağlanan toplam üç ifade ölçekten çıkarılmıştır. Geri kalan ifadeler, özdeğeri 1'den büyük olan toplam dört boyut altında toplanmış olup bunların açıkladığı toplam varyans miktarı %69,26'dır. Faktör yükleri ise 0,602 ile 0,835 arasında yer almıştır.

İkinci aşamada dört yapı (kişi-iş uyumu, işe adanmışlık, yenilikçi iş davranışı ve bilgi paylaşma niyeti) ve yirmi yedi ifadeden oluşan ölçüm modeline Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Analiz bulgularına göre veriler, ölçüm modeli ile oldukça iyi bir uyum göstermektedir (CMIN/df = 3,969; CFI = 0,947; NFI = 0,930; RMSEA = 0,061; SRMR = 0,051) (Schumacker ve Lomax, 2010). Ayrıca

tüm yapıların CR değerleri 0,70'in (en küçük = 0,891; en büyük = 0,932), AVE değerleri ise 0,50'nin (en küçük = 0,602; en büyük = 0,631) üzerindedir.

### 3.4. Hipotez Testi Bulguları

Çalışmanın ilk dört hipotezinin test edilmesi sürecinde AMOS istatistiksel paket programı tercih edilmiştir. Aracılık hipotezinin sınanmasında, aracı değişkene ait katsayıların ve anlamlılık düzeylerinin istatistiksel olarak hesaplanabilmesi amacıyla 2000 bootstrap örnekleme kullanılmış ve katsayıların yüzde 95 güven aralığında sapma düzeltilmiş (bias-corrected) olarak hesaplanmıştır. Analiz neticesinde elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4. Hipotez Testi Bulguları**

Hipotez	Yol	Katsayı	Sonuç
H <sub>1</sub>	KİÜ → YİD	0,24**	Desteklendi
H <sub>2</sub>	KİÜ → İA	0,78**	Desteklendi
H <sub>3</sub>	İA → YİD	0,35**	Desteklendi
H <sub>4</sub>	KİÜ → İA → YİD	0,27**	Kısmen Desteklendi (Kısmi Aracılık)

**Not:** KİÜ = Kişi-İş Uyumu, İA = İşe Adanmışlık, YİD = Yenilikçi İş Davranışı, BPN = Bilgi Paylaşma Niyeti  
 \*\* p<0,05 CMIN/df = 4,180; CFI = 0,955; NFI = 0,942; RMSEA = 0,063

Tablo 4'te yer alan bulgulardan ilki kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır ( $\beta = 0,24$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre araştırmanın H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmiştir. Tablo 4'teki ikinci bulguya göre kişi-iş uyumunun işe adanmışlık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi mevcuttur ( $\beta = 0,78$ ;  $p<0,05$ ). Bu durumda çalışmanın H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmiştir. Üçüncü bulguya bakıldığında işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmektedir ( $\beta = 0,35$ ;  $p<0,05$ ). Böylelikle araştırmanın H<sub>3</sub> hipotezi desteklenmiştir. Aracılık hipotezinin testine ilişkin bulguya göre ise kişi-iş uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın kısmi aracılık etkisi ( $\beta = 0,27$ ;  $p<0,05$ ) bulunmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın H<sub>4</sub> hipotezi kısmen desteklenmiştir. Modelin araştırma verilerine uyumu ise oldukça iyi düzeyde gerçekleşmiştir (CMIN/df = 4,180; CFI = 0,955; NFI = 0,942; RMSEA = 0,063).

Hipotez testinin ikinci kısmında bilgi paylaşma niyeti değişkeninin düzenleyicilik rolü sınanmıştır. Bu doğrultuda hiyerarşik regresyon tekniği tercih edilmiştir. Düzenleyici değişken analizinde etkileşim değişkeninin yaratabileceği olası bir çoklu eşdoğrusallık probleminin önüne geçmek için Aiken ve West'in (1991) önerisinden yola çıkarak değişkenler ortalanmıştır. Yenilikçi iş davranışının bağımlı değişken olduğu modele öncelikle kişi-iş uyumu değişkeni bağımsız değişken olarak dahil edilmiş, ardından işe adanmışlık analize eklenmiş, sonraki adımda düzenleyici değişken olan bilgi paylaşma niyeti modele sokulmuş, nihayet etkileşim değişkeni (bilgi paylaşma niyeti x işe adanmışlık) regresyona dahil edilmiştir. Zira Baron ve Kenny'nin (1986) belirttiği üzere bir modelde düzenleyicilik etkisinin olabilmesi için hem düzenleyici değişken ile bağımlı değişken arasında, hem de etkileşim

değişkeni ile bağımlı değişken arasında anlamlı ilişkiler bulunmalıdır. Analiz bulguları Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5. Düzenleyicilik Analizine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Bulguları**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken YİD			
	1. Adım	2. Adım	3. Adım	4. Adım
	$\beta$ (t)	$\beta$ (t)	$\beta$ (t)	$\beta$ (t)
<b>1. Adım</b>				
KİÜ	0,43** (17,05)	0,25** (7,44)	0,14** (4,69)	0,14** (4,72)
<b>2. Adım</b>				
İA		0,24** (7,21)	0,15** (5,08)	0,15** (5,11)
<b>3. Adım</b>				
BPN			0,47** (17,15)	0,45** (15,5)
<b>4. Adım</b>				
BPN x İA				-0,04** (-2,24)
F	290,97**	180,66**	262,28**	198,94**
R <sup>2</sup>	0,26	0,30	0,49	0,49

**Not:** KİÜ = Kişi-İş Uyumunu, İA = İşe Adanmışlık, YİD = Yenilikçi İş Davranışı, BPN = Bilgi Paylaşma Niyeti  
\*\* p<0,05.

Tablo 5'teki bulgulara göre düzenleyici değişken olan bilgi paylaşma niyetinin işe adanmışlık ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde düzenleyici rolü mevcuttur, çünkü hem düzenleyici değişken olarak bilgi paylaşma niyetinin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlıdır ( $\beta = 0,45$ ;  $p<0,05$ ) hem de etkileşim değişkeninin (BPN x İA) yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi anlamlıdır ( $\beta = -0,04$ ;  $p<0,05$ ). Buradan hareketle çalışmanın "H<sub>5</sub>: Bilgi paylaşma niyetinin, işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde düzenleyicilik rolü vardır" hipotezi desteklenmiştir.

#### 4. TARTIŞMA

Hipotez testi bulgularına göre araştırmanın "H<sub>1</sub>: Kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir. Çalışanların yaptıkları işle olan uyum seviyeleri arttıkça yeni fikir üretme, yeni iş yapma şekilleri deneme davranışları da artmaktadır. Bu bulgu literatürdeki çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Örneğin Afsar vd. (2014), 459 kişiyle yaptıkları araştırma sonucunda kişi-iş uyumu ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Huang vd. (2019) çalışanların kişi-iş uyumu seviyelerinin yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

İkinciye bulguya göre çalışmanın "H<sub>2</sub>: Kişi-iş uyumunun işe adanmışlık üzerinde olumlu bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir. Çalışanların mevcut işleri ile aralarındaki uyum yükseldikçe işe bağlanma düzeyleri artmakta, daha yüksek bir enerji ile işlerini yapmaktadırlar. Bahse konu bulgu ile literatürdeki diğer araştırma sonuçları paralellik arz etmektedir. Nitekim Enwereuzor vd. (2018), hemşireler

üzerinde yaptıkları araştırmada, kişi-iş uyumu ile işe adanmışlık arasında olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir. Yine Cai vd. (2018) kişi-iş uyumunun işe adanmışlık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulmuşlardır.

Üçüncü bulgu “H<sub>3</sub>: İşe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkisi vardır” hipotezinin desteklendiğine işaret etmektedir. İşine duyduğu bağlılığı yüksek olan, yoğun bir enerji ve istekle işini yapan çalışanların yeni yöntemler deneme, yeni fikirler geliştirip uygulama davranışları daha çok gözlemlenmektedir. Literatürdeki araştırmalar çalışmanın söz konusu bulgusunu desteklemektedir. Sözgelimi Agarwal vd. (2012), hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde yaptıkları araştırmanın sonucunda işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bir başka araştırmada Afsar vd. (2021) Suudi Arabistan’da faaliyet gösteren çokuluslu işletmeler bünyesinde çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin yenilikçi iş davranışını olumlu etkilediğini bulmuşlardır.

Çalışmanın dördüncü bulgusuna göre “H<sub>4</sub>: İşe adanmışlığın, kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde aracılık rolü bulunmaktadır” hipotezi kısmen desteklenmiştir. Kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki olumlu etkisinin bir kısmı işe adanmışlık aracılığıyla gerçekleşmektedir. Söz konusu bulguyu destekleyen veya reddeden çalışmaya ulaşılamamış olup bu sonucun araştırmanın özgün katkılarından biri olduğu değerlendirilebilir.

Son olarak araştırmanın “H<sub>5</sub>: Bilgi paylaşma niyetinin, işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde düzenleyicilik rolü vardır” hipotezi desteklenmiştir. Etkileşim değişkeninin katsayısı negatif olduğundan düzenleyici etki ters yönlüdür. Buna göre bilgi paylaşma niyeti yüksek olan çalışanlarda, işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi, bilgi paylaşma niyeti düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olmaktadır. İşine adanmışlık seviyesi ve bilgi paylaşma niyeti yüksek çalışanlar, yeni bilgileri, yeni yöntemleri ve fikirleri kendi iş yapma biçimlerinde kullanmaktansa çalışma arkadaşlarıyla paylaşmakta, böylece yenilikçi iş davranışları düşük bilgi paylaşma niyetine sahip çalışanlara kıyasla azalmaktadır. Literatür incelendiğinde böyle bir bulguya ulaşan başka bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle bahse konu bulgunun çalışmanın özgün katkılarından biri olduğu çıkarımı yapılmıştır.

## SONUÇ

Bu araştırmada kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmışlık ve bilgi paylaşma niyetinin düzenlenmiş aracılık rolü sınanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmanın verileri yüz yüze anket yoluyla 811 mavi yakalı çalışandan toplanmış ve yapısal eşitlik modellemesi ve hiyerarşik regresyon yöntemi kullanılarak hipotezler test edilmiştir.

Çalışmanın hipotezlerini sınamak amacıyla toplanan veriler tek bir zaman kesitinde ve yalnızca tek bir kaynaktan, öz değerlendirme (self-report) yoluyla toplanmıştır. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda farklı kaynaklardan (akran veya yönetici

değerlendirme) veri toplama yoluna gidilebilir. Bunun yanında, değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini tam anlamıyla ve güçlü bir biçimde kurabilmek için zaman aralıklı (time-lagged) ölçüm yapılabilir ve boylemsal analiz veya deney tasarımı içeren araştırma desenleri kurgulanabilir.

Araştırmada kişi-çevre uyumu bileşenlerinden yalnızca kişi-iş uyumunun yenilikçi iş davranışı ile ilişki ele alınmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda diğer bileşenleri konu edinen (kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu vb.) tasarımlar yapılabilir. Ek olarak, çeşitli örgütsel değişkenlerin (kültür, liderlik vb.) düzenleyici rolü araştırmacılar tarafından incelenebilir.

Uygulama açısından bakıldığında, kurumlar çalışanların yenilikçi iş davranışını daha yoğun bir biçimde sergilemelerini istiyorsa, onların uyum hissini yüksek olacağı iş tasarımları yapmaları önerilebilir. Böylece çalışanların işe adanmışlık seviyeleri yükselecek ve yenilikçi davranış sergilemeleri sıklaşacaktır.

## **THE EFFECT OF PERSON-JOB FIT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: MODERATED MEDIATION ROLE OF WORK ENGAGEMENT AND KNOWLEDGE SHARING INTENTION**

### **1. INTRODUCTION**

Innovation is a vital tool for organizations to gain competitive advantage. In order to design and implement successful innovations in an organization, employees should reflect innovative behaviors. Given the importance of being innovative at work, scholars have focused on investigating the predictors of innovative work behavior phenomenon. Person-job fit, as a component of person-environment fit, has been an antecedent of positive workplace attitudes and behaviors. However, relationship between person-job fit and innovative work behaviors of employees still needs to be studied. Hence, the purpose of this study is to examine the mediating role of work engagement on the association between person-job fit and innovative work behavior. It also aims to highlight the moderating effect of knowledge sharing intention.

This study contributes to the innovative behavior literature in three ways. First, it examines the associations between person-job fit and innovative work behavior. Second, the study investigates the mediating role of work engagement on the relationship between person-job fit and innovative work behavior. Third, it illuminates the moderating effect of knowledge sharing intention on the relationship between work engagement and innovative work behavior.

### **2. METHODS**

In this research, quantitative method was preferred. Data were collected via structured questionnaire from blue-collar employees working at firms in Duzce. All scales (except demographics) were in 5-point Likert scale. To test the reliability of the scales, Cronbach's alpha scores were calculated and the alpha values of all scales were above 0,70. Sample size was 811. Before hypothesis testing, exploratory and confirmatory factor analyses were performed. Both multicollinearity and common method variance tests revealed that there was no unidimensionality among variables. Hypotheses of the study were tested via structural equation modeling (first four hypotheses, including mediation) and hierarchical regression analysis (moderation hypothesis).

### **3. RESULTS**

Both exploratory and confirmatory factor analyses yielded four dimensions, namely person-job fit, work engagement, innovative work behavior and knowledge sharing intention. Results of the path analysis revealed that person-job fit positively associates with work engagement and innovative work behavior and there is a positive relationship between work engagement and innovative behavior. Findings also demonstrated that work engagement has a partial mediator role on the relationship between person-job fit and innovative behavior. Lastly, hierarchical

regression analysis revealed that knowledge sharing intention moderates the effect of work engagement on innovative work behavior. All hypotheses were supported.

#### **4. DISCUSSION**

Employees with high levels of person-job fit tend to be more innovative at work and have higher levels of work engagement. In addition to this, when employees have high levels of work engagement, they are more likely to implement innovative ideas and techniques. These results are in line with the literature. However, the unique contribution of this study is that the relationship between high levels of person-job fit and innovative work behavior emerges through the mediation of work engagement. Results also demonstrate that employees with higher levels of knowledge sharing intention tend to share his/her innovative ideas and techniques with colleagues rather than implementing them and thus, knowledge sharing intention negatively moderates the relationship between work engagement and innovative work behavior.

#### **CONCLUSION**

This study has limitations. Albeit both exploratory factor analysis and Harman's one factor test yielded multidimensional factor structure, as the data were cross-sectional and self-reported, results of this study may prone to common method variance problem and causality among variables may not be established. Researchers may investigate the constructs via longitudinal and experimental designs and collect data from multiple sources in order to overcome these problems.

In this paper, only one of the components of person-environment fit (person-job fit) was investigated. In future studies, associations between other dimensions of person-environment fit (namely person-organization and person-group) may be examined. Also, organizational factors such as culture and leadership may be considered as moderator variables.

According to the results of this research, organizations should design employees' work in such a way that they will feel person-job fit. This will increase the work engagement levels and hence will result in innovative behaviors.



## KAYNAKÇA

- Afsar, B., Badir, Y. ve Khan, M. M. (2014). Person–Job Fit, Person–Organization Fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Innovation Trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Afsar, B., Al-Ghazali, B.M., Cheema, S. ve Javed, F. (2021). Cultural Intelligence and Innovative Work Behavior: The Role of Work Engagement and Interpersonal Trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082-1109.
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S. ve Bhargava, S. (2012). Linking LMX, Innovative Work Behaviour and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work Engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230.
- Al-Omari, M. A., Choo, L. S. ve Ali, M. A. M. (2019). Innovative Work Behavior: A Review of Literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 38-47.
- Aiken, L. S., ve West, S. G. (1991). *Multiple Regression Analysis: Testing and Interpreting Interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Arrowsmith, J. ve Parker, J. (2013). The Meaning of ‘Employee Engagement’ for the Values and Roles of the HRM Function. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2692-2712.
- Asrar-ul-Haq, M. ve Anwar, S. (2016). A Systematic Review of Knowledge Management and Knowledge Sharing: Trends, Issues, and Challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1127744.
- Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Baron, R. M. ve 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), 1173-1182.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., ve Lee, J. N. (2005). Behavioural Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29, 87–111.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P. ve Paauwe, J. (2011). The Relationship Between Perceptions of HR Practices and Employee Outcomes: Examining The Role of Person–Organisation and Person–Job Fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 138-162.
- Bos-Nehles, A. C.ve Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR Practices and Innovative Work Behavior: The Moderating Effect of An Innovative Climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683.

- Brislin, R.W. (1980). Translation and Content Analysis of Oral and Written Materials. Triandis, H.C. and Berry, J.W. (Eds), In *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 2, (s. 389-444), Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Bui, H. T. M., Zeng, Y. ve Higgs, M. (2017). The Role of Person-Job Fit in the Relationship Between Transformational Leadership and Job Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 373-386.
- Cable, D. M. ve DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T. ve Zhao, Y. (2002). Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
- Cai, D., Cai, Y, Sun, Y. ve Ma, J. (2018). Linking Empowering Leadership and Employee Work Engagement: The Effects of Person-Job Fit, Person-Group Fit, and Proactive Personality. *Frontiers in Psychology*, 9:1304. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01304.
- Cao, Y. ve Xiang, Y. (2012). The Impact of Knowledge Governance on Knowledge Sharing. *Management Decision*, 50(4), 591-610.
- Carless, S. A. (2005). Person–Job Fit versus Person–Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.
- Carnevale, J. B., Huang, L., Crede, M., Harms, P. ve Uhl-Bien, M. (2017). Leading to Stimulate Employees Ideas: A Quantitative Review of Leader–Member Exchange, Employee Voice, Creativity, and Innovative Behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 66(4), 517-552.
- Christian, M. S., Garza, A. S. ve Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Çetin, S., Fidan, Y. ve Arslan, M. (2019). Motivasyon, Bilgi Paylaşım Niyeti ve Bilgi Paylaşım Davranışı İlişkisi. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 108-125.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Academy Of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- De Jong, J. P. ve Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- De Jong, J. ve Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A. ve Leiter, M. (2010). From Thought to Action: Employee Work Engagement and Job Performance. *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 65(1), 147-163.

- Edwards, J.R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283–357.
- Enwereuzor, I. K., Ugwu, L. I. ve Eze, O. A. (2018). How Transformational Leadership Influences Work Engagement Among Nurses: Does Person–Job Fit Matter? *Western Journal of Nursing Research*, 40(3), 346-366.
- Farr, J. L. ve Cameron M. F. (1990). Individual Innovation. In West, M. A. ve Farr, J. L. (Eds.), In *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies* (s. 63-80). NY: John Wiley & Sons.
- Güneş, H. N. ve Oral, L. (2022). Kariyer Tatmini ile İşe Adanmışlık İlişkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel Sayı), 109-122.
- Hooff, B.V.D., Elving, W., Meeuwssen, J. M. ve Dumoulin, C. (2003). Knowledge Sharing in Knowledge Communities. In *Communities and Technologies* (s. 119-141). Springer, Dordrecht.
- Huang, W., Yuan, C. ve Li, M. (2019). Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers in Psychology*, 10:1134, doi: 10.3389/fpsyg.2019.01134.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kleinbaum, D. G., Lawrence, L. L., Muller, K. E. ve Nizam, A. (1998). *Applied Regression Analysis and Other Multivariable Methods (3rd Edition)*. NY: Duxbury.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters’ Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Lin, H. F. (2007). Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149.
- Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y. ve Bakker, A. B. (2014). Does Work Engagement Increase Person–Job Fit? The Role of Job Crafting and Job Insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152.
- Montani, F., Vanderberghe, C., Khedhaouria, A. ve Courcy, F. (2020). Examining the Inverted U-Shaped Relationship Between Workload and Innovative Work Behavior: The Role of Work Engagement and Mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59-93.
- Mutlu, G. N. (2020). Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansı ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi E-Ticaret Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*, New York, NY: McGraw-Hill,
- Oh, I.-S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J.-H., Heo, C.-G. ve Shin, K.-H. (2014). Fit Happens Globally: A Meta-Analytic Comparison of the

- Relationships of Person–Environment Fit Dimensions with Work Attitudes and Performance Across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67, 99-152.
- Oukes, T. (2010). Innovative Work Behavior: A Case Study at a Tire Manufacturer. *Bachelor's Thesis*, NE: University of Twente.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Prieto, I. M. ve Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Human Resource Practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208.
- Ren, F.ve Zhang, J. (2015). Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees' Innovative Behavior. *Creativity Research Journal*, 27(1), 16-23.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., ve Salanova, M. (2007). Work Engagement: Managing Social and Ethical Issues in Organizations, 135, 177.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling (3rd Edition)*, New York: Routledge.
- Scott, S. G. ve 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.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Smith, H. A., ve McKeen, J. D. (2003). Instilling A Knowledge-Sharing Culture. *Queen's Centre For Knowledge-Based Enterprises*, 20(1), 1-17.
- Wang, L. (2016). Developing Innovation Capability: The Case of Chinese Automobile Companies. *Doctoral Dissertation*, UK: University of Oxford.

<b>KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE</b>	<b>AÇIKLAMA / EXPLANATION</b>	<b>KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS</b>
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Önder ULU/Oğuz DEMİREL
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Oğuz DEMİREL
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Önder ULU
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Önder ULU/Oğuz DEMİREL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Önder ULU