

Takım Uyumunun İnovatif İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü: Teknopark Firma Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*

(Araştırma Makalesi)

The Mediating Role of Knowledge Sharing on the Effect of Team Cohesion on Innovative Work Behavior: A Study on Technopark Company Employees

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1528907

Merve AYBEK¹, Ahmet MUMCU²,

¹ Bilim Uzmanı, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, ggunermerve@gmail.com.tr, Orcid No: 0000-0003-4492-2886

² Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, ahmet.mumcu@gop.edu.tr, Orcid No: 0000-0001-6610-5073

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Takım Uyum, İnovatif İş Davranışı, Bilgi Paylaşımı, Teknopark

Makale geliş tarihi:

6.08.2024

Kabul tarihi:

22.01.2025

Bu çalışmanın amacı takım uyumunun inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü belirlemektir. Takım uyumu, takım üyeleri arasındaki uyum ve iş birliği yoluyla inovatif düşünme ve risk alma gibi davranışları teşvik edebilmektedir. Bilgi paylaşımı, takımlardaki üyeler arasındaki iletişimi ve iş birliğini güçlendiren kritik bir faktördür. Araştırma 141 Teknopark çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Teknoparklar işletmelerin, araştırma kurumlarının ve girişimcilerin inovatif çözümler geliştirmek üzere bir araya geldiği ve teknolojik ilerlemelerin kararlı bir şekilde desteklendiği alanlardır. Bu bağlamda teknoparklar, takım uyumunun ve bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisini güçlendirebilecek bir ortam sağlamaktadır. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Çalışmanın sonucundan takım uyumunun alt boyutu olan görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının tam aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda alan uygulayıcılarına ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

ABSTRACT

Keywords:

Team Cohesion, Innovative Work Behavior, Knowledge Sharing, Technopark

This study aims to determine the mediating role of knowledge sharing in the effect of team cohesion on innovative work behavior. Team cohesion can encourage innovative thinking and risk-taking through harmony and cooperation among team members. Knowledge sharing is a critical factor that strengthens communication and cooperation among team members. The study investigated whether knowledge sharing significantly mediates the relationship between team cohesion and innovative work behaviors. The study was conducted on 141 Technopark employees. Technoparks are areas where businesses, research institutions, and entrepreneurs unite to develop innovative solutions and support technological advances resolutely. In this context, techno parks provide an environment that can strengthen the effect of team cohesion and knowledge sharing on innovative work behavior. Structural equation modeling was used to test the research hypotheses. The study results showed that knowledge sharing has a full mediating role in the effect of task interdependence, a sub-dimension of team cohesion, on innovative work behavior. As a result of the study, various suggestions were presented for field practitioners and researchers.

* Bu makale ikinci yazarın danışmanlığında birinci yazar tarafından hazırlanmış yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiş olup çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 29.12.2022 tarihli ve 16 nolu kararınca etik kurul onayı alınmıştır.

1. GİRİŞ

Çağımızda işletmeler, küresel rekabetin artmasıyla birlikte inovasyona ve takım uyumuna büyük önem vermektedir. İnovasyon, işletmelerin değişen koşullara uyum sağlamalarını, verimliliklerini artırmalarını ve sürdürülebilirliklerini sağlamalarını destekleyen kritik bir unsurdur. Schumpeter (1934) ve Drucker (1994) gibi inovasyon alanında önemli çalışmalar yapmış olan isimler, iktisadi gelişmeyi ve şirketlerin uzun vadeli başarısını inovasyona bağlamışlardır. Bu bağlamda, işletmeler çalışanlarının inovatif iş davranışları sergilemelerini teşvik etmektedirler.

İnovatif iş davranışının bir örgütte yerleşmesinin önemli öncüllerinden biri örgüt üyeleri arasında oluşacak takım uyumudur. Takım uyumu, bir takım içindeki üyeler arasındaki birlik ve dayanışmanın derecesini ifade eder. Araştırmalar, takım uyumunun takım etkinliğini, performansını ve genel başarısını etkilediğini göstermektedir (Carless & De Paola, 2000; Chang vd., 2014; Rodríguez-Sánchez vd., 2016; Zijl vd., 2023). Ayrıca, takım uyumu organizasyonlardaki inovatif çalışmaları da etkileyen kritik bir faktördür. Yüksek bağlılığa sahip çalışma sistemlerinin çalışanların yaratıcılığını etkilediği ve göreve ilişkin bağlılığın inovatif çalışmayı teşvik etmede önemli olduğu araştırma sonuçları ile ortaya konmuştur (Alrawi, 2008).

Takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişkide kilit faktörlerden birisi de bilgi paylaşımıdır. Bilgi paylaşımı, takım uyumu ve inovatif iş davranışları arasındaki ilişkiler oldukça önemlidir. Bilgi paylaşımı, organizasyonlar içinde bilgi, uzmanlık ve deneyimlerin değişimini ve yayılmasını içerir (O'Neil & Adya, 2007). Bu süreç, duygusal, organizasyonel ve kaliteyle ilgili faktörlerden etkilenen karmaşık bir süreçtir. Bilgi paylaşımının doğru anlaşılması, kuruluşların bilgi paylaşımı uygulamalarını etkili bir şekilde teşvik etmeleri açısından önemlidir (Spasiano vd., 2021).

Gupta, Iyer ve Aronson (2000) bilgi paylaşımının, takımlar içinde inovatif iş davranışlarının teşvik edilmesinde kritik bir rol oynadığını belirtirken, Nissen, Evald ve Clarke (2014) ise bilgi paylaşımının, örgütsel inovasyon ortamı, takım karar verme süreçleri, örgütsel değişim ve inovasyon performansı arasında pozitif ilişkiler kurarak inovatif iş davranışlarını yönlendirdiğini vurgular.

Bu çalışmalar, kültür, güven ve bilgi sistemlerinin bilgi paylaşımını olumlu yönde etkileyerek takım performansını artırdığını ve inovatif iş davranışını teşvik ettiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, bilgi paylaşımı, takım uyumu ve inovatif iş davranışları arasındaki ilişkiler, organizasyonel ortamlarda birbirine bağlı unsurlardır. Bilgi paylaşımı, uyumlu takım dinamiklerini ve çok disiplinli etkileşimleri geliştirmek, takımlar içinde inovatif iş davranışlarını teşvik etmek için gereklidir (Park, Lee H., & Lee J., 2013). Takım uyumu, bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasındaki etkileşim çok yönlü ve dinamik bir araştırma alanı olarak kabul edilmektedir (Liu C. & Liu X, 2019).

Yapılan literatür taraması neticesinde özellikle proje bazlı ve takım halinde çalışılan örgütlerde inovatif iş davranışının ortaya çıkabilmesi adına örgüt üyeleri arasında oluşacak uyumun önemli bir öncül olacağı ifade edilebilir. Öngörülen bu ilişkide üyeler arasında ise bilgi paylaşımının önemli bir aracı rol üstlenebileceği öngörülmüştür. Bu noktada çalışmada takım uyumu inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolüne sahip olup olmadığı test edilecektir.

Çalışmanın temel amacı Teknopark 'ta faaliyet gösteren işletme çalışanlarının ortaya koydukları takım uyumunun inovatif iş davranışları üzerindeki etkisini tespit etmek ve tespit edilen bu ilişkide bilgi paylaşımının aracı role sahip olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışma sonuçlarının, işletmelerin inovatif iş davranışını teşvik etmek için takım uyumu ve bilgi paylaşımı davranışının nasıl yönetebileceğine dair yol gösterici olması beklenmektedir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket araştırması kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Teknopark'ta faaliyet göstermekte olan firmaların çalışanları oluşturmaktadır. Bu evrenin seçilmesinin nedeni, bölgesel inovasyonu geliştirmek amacına dayalı faaliyetler yürütmekte olan Teknopark'ta yer alan firma çalışanları için takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı davranışları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin tespit edilmesidir. Bu ilişkilerin ortaya konması inovatif iş davranışının öncüllerini daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Bilgi paylaşımının, takım uyumu ve inovatif iş davranışı üzerindeki aracılık etkisinde yerine getirdiği rolün ortaya çıkarılması konusunda alan yazında yeterince çalışma tespit edilmemiştir. Araştırma rekabetçilik ve inovasyon hamlelerinin önemli ölçüde ortaya konduğu Teknoparklar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın konusu ve örneklem grubu ile ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma Teknoparklar üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda, bilgi paylaşımının takım uyumu ile inovatif iş davranışları arasındaki ilişkide önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Killingsworth, Xue & Liu, 2016; Park, Lee H. & Lee J., 2013; Wang, Tseng & Yen, 2014). Yapılan bu tespitler temelinde araştırmada takım uyumu, bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile test edilecektir. Elde edilen bulgular temelinde araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik çeşitli öneriler sunulacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Takım Uyumu

Takım uyumu, bir takım içindeki üyeler arasındaki iş birliği, iletişim ve ilişkilerin etkili bir şekilde gelişmesini ifade eder. Bu uyum, takım üyelerinin birlikte çalışma süreçlerini kolaylaştırır, sorunları daha etkili bir şekilde çözmelerini sağlar ve takımın hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur. İyi bir takım uyumu, çalışanların iş memnuniyetini artırabilir, stresi azaltabilir ve işten kaynaklanan sorunları minimize edebilir (Jamshed & Majeed, 2019, s.98). Takım uyumu bir grup veya takımın üyeleri arasındaki iş birliği, iletişim ve iş süreçlerinin uyumlu ve etkili bir şekilde çalışmasını ifade eden bir kavramdır. Takım uyumu duygusal uyum, görev uyumu, iletişimsel uyum ve rol uyumu gibi temel unsurları içerir. Duygusal uyum takım üyeleri arasındaki kişisel ilişkilerin, arkadaşlıkların veya takım içi ilişkilerin olumlu ve sağlam olması durumunu ifade eder. Bu, takım üyelerinin birbirlerine güvenmeleri, saygı duymaları ve birlikte çalışmaktan keyif almaları anlamına gelir. Görev uyumu, takım üyelerinin belirlenmiş görevleri ve hedefleri başarıyla tamamlama konusundaki uyumlarını ifade eder. Takım üyeleri, işlerini etkili bir şekilde koordine ederler ve takımın ortak hedeflerine odaklanırlar. İletişimsel uyum, takım üyelerinin etkili bir iletişim kurmalarını içerir. İletişim uyumu, açık iletişim, dinleme becerileri ve görüşlerin özgürce ifade edilmesini kapsar. Rol uyumu ise, her takım üyesinin takımın belirli bir amacı veya rolü için gerekli olan görevleri ve sorumlulukları başarıyla yerine getirmesi durumunu ifade eder. Her takım üyesi, kendi rolünün bilincinde olmalı ve bu rolü etkili bir şekilde oynamalıdır (Van Vianen & De Dreu, 2001, s.100-105). Takım uyumu, işletmelerin daha verimli çalışmasına, rekabet avantajı elde etmelerine ve çalışanların işlerinden daha fazla tatmin duymalarına yardımcı olmaktadır (Mumcu, 2021, s.463). Ayrıca, takım uyumu yaratıcılığı teşvik eder, bu da organizasyonların rekabetçiliğini artırabilir. Organizasyonların iş süreçlerini iyileştirmelerine ve verimliliği artırmalarına yardımcı olan, iş birliğini teşvik eden ve artıran önemli bir kavramdır (Liang vd., 2015, s.3). Carless ve Paola (2000) takım uyumunun gerçekleşmesi için iki dayanışma tipinin var olması gerektiğini ifade etmektedir. Bunlar; görev dayanışması ve sosyal dayanışmadır. Sosyal dayanışma, grup içinde sosyal ilişkiler geliştirme ve bunu sürdürme motivasyonunu ifade eder. Bireysel ekip üyesinin ekibin sosyal aktiviteleriyle ilgili yakınlık ve bağ hakkındaki algılarını yansıtır. Görev dayanışması ise bireysel olarak bir ekip üyesinin görevi tamamlama konusunda ekip içindeki kişilerle benzerlik ve yakınlık hakkındaki algısından oluşmaktadır.

2.2. Bilgi Paylaşımı

Bilgi paylaşımı, bir kişinin sahip olduğu bilgiyi başka bir kişiyle paylaşmasıdır. Bu kavram, mesleklerin ve bilimin gelişiminde önemli bir rol oynar (Yoon, Matsui, Yamada & Nof, 2011). Ada vd. (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, örgüt içi bilgi paylaşımı, çalışanların örgütün amaçlarına ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi, bu amaçları benimsemesi ve örgütte kalmaya devam etmesini içeren bir kavram olarak tanımlanmıştır. Başka bir çalışmada ise, örgüt içi bilgi paylaşımının, çalışanların birbirleriyle bilgi ve deneyimlerini paylaşarak öğrenmelerini sağlayan bir süreç olduğu belirtilmiştir (Lin, 2007). Wang ve Hu (2020) bilgi paylaşımını, çalışanların birbirlerinden öğrenmeleri ve örgütsel öğrenmeyi teşvik etmeleri için bir fırsat olarak tanımlamaktadır. Van den Hooff ve diğerleri (2003) bilgi paylaşımını, bir bireyin yeni bilgi yaratmak için başkalarına bilgi gönderme veya başkalarından bilgi alma faaliyeti olarak tanımlamaktadır. Van Den Hooff ve Weneen (2004) ve Al-Ahmad Chaar ve Easa (2021)'ya göre bilgi paylaşımı, bilgi bağıışı ve bilgi toplama olmak üzere iki ana boyuttan oluşmaktadır. Van den Hooff ve De Ridder (2004) çalışmalarında bilgi paylaşımının iki temel davranışını tanımlamaktadırlar: Kişinin kişisel entelektüel sermayesini başkalarına iletmesini içeren "bilgi yardımı" ve entelektüel sermayelerini paylaşmalarını sağlamak için başkalarına danışmayı içeren "bilgi toplama"dır. Her iki davranış da farklı faktörlerden farklı şekilde etkilenmesi beklenebilecek aktif süreçlerdir. Bilgi bağıışı, bireyin başkalarıyla hevesli bir şekilde iletişim kurmaya hazır olmasıyla ilgilidir. Kişisel entelektüel sermayeyi iş arkadaşlarına ileten etkileşimli bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bilgi bağıışı, bireyler arasında iletişim kurarak bilgi sağlama sürecidir (Van Den Hooff & Weneen, 2004).

2.3. İnovatif İş Davranışı

İnovasyon, yeni fikirlerin, ürünlerin, hizmetlerin veya iş süreçlerinin yaratılması, geliştirilmesi ve uygulanması sürecini ifade eder. İşletmelerin veya bireylerin mevcut durumu iyileştirmek amacıyla yaratıcı düşüncüyü kullanmalarını içerir (Goswami & Mathew, 2005, s.372). İnovatif iş davranışı ise, bir kuruluş içindeki bireylerin iyileştirmeler, yeni fikirler ve çözümler ortaya koymak için gerçekleştirdikleri proaktif ve yaratıcı eylemler olarak ifade edilmiştir. Kalıpların dışında düşünmeyi ve inovatif girişimleri başarıyla uygulama becerilerini kapsar. Bu kavram, sürekli büyüme ve adaptasyonu teşvik ettiği için günümüzün hızlı tempolu ve rekabetçi iş ortamında oldukça değerlidir. İnovatif iş davranışında bulunmak, bireylerin yaratıcılık, sorun çözme becerileri, öz motivasyon ve hesaplanmış riskler alma isteği gibi beceri ve niteliklerin bir kombinasyonuna sahip olmalarını gerektirmektedir (Romero & Martínez-Román, 2012). İnovatif iş davranışı, yeni fikirlerin yaratılmasını ve bunların uygulanmasını içeren örgütsel başarının çok önemli bir yönüdür. Sürekli artan iyileştirmelerin gerekli olduğu bilgi yoğun hizmet kuruluşlarında özellikle önemlidir (Kheng, June & Mahmood, 2013). Kuruluşlar, işgücü

içinde inovatif iş davranışını teşvik ederek ve besleyerek ilerlemeyi etkili bir şekilde sürdürebilir ve rekabet avantajını koruyabilir. İşletmeler, inovatif düşüncüyü destekleyen ve ödüllendiren bir kültürü teşvik ederek çalışanlarının tüm potansiyelini kullanabilir ve dinamik iş dünyasında başarıya doğru ilerleyebilirler (Musneh & Roslin, 2021). İnovatif iş davranışı, çalışanların inovatif fikirler üreten, ortaya koyan ve uygulayan karmaşık bir davranıştır. Bu davranış, rekabet avantajını korumak ve kurumsal sürdürülebilirliği devam ettirmek için çalışanlara yetenekler sunar.

3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Bu çalışma kavramlar arası ilişkileri açıklamak ve inovatif iş davranışının nasıl geliştiği ve gerçekleştiğini ortaya koymak için sosyal bilişsel teoriyi kullanmaktadır. Sosyal bilişsel teori birey davranışlarını açıklamada sıklıkla kullanılan bir teoridir. Teoriye göre çevre ve kişisel faktörlerin dinamik ve etkileşimli bir sonucu olarak birey davranışı gelişmektedir. Diğer bir ifadeyle çevre, birey ve davranış arasında sürekli ve dinamik bir etkileşim söz konusudur (Wood & Bandura, 19889). Bandura'ya (1986) özellikle bilgi paylaşımı gönüllü olduğu durumlarda, bireyler bilgi paylaşma yeteneklerine güvenmiyorlarsa, bu davranış gerçekleştirme olasılıkları daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Eğer bireyler içinde bulundukları çevre ile uyum halinde ise bu durum onların çalışma arkadaşları ile bilgi paylaşımlarını artıracak ve dolaylı olarak inovatif iş davranışlarının artmasına neden olacaktır.

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

H_1 : Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_2 : Sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.

Bilgi paylaşımı bir kuruluş içindeki takım uyumunun düzeyinden büyük ölçüde etkilenir (De Long & Fahey, 2000). Uyumlu bir takım ortamında bireyler bilgilerini, deneyimlerini ve uzmanlıklarını iş arkadaşlarıyla paylaşmaya daha meyillidir (Huang, 2009). Takım uyumunun temel bileşenleri olan güven ve karşılıklı saygı, çalışanların yargılanma veya olumsuz tepki alma korkusu olmadan açıkça iletişim kurmaları ve fikir alışverişinde bulunmaları için güvenli bir alan yaratır. Sonuç olarak, bilgi paylaşımı takımın iş süreçlerinin doğal ve ayrılmaz bir parçası haline gelir ve kuruluşun inovatif yeteneklerini önemli ölçüde artırabilecek değerli içgörü ve bilgilerin birikmesine ve yayılmasına yol açar (Mohammed & Dumville, 2001).

H_3 : Görev dayanışmasının bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.

H_4 : Sosyal dayanışmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.

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

H_5 : Bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.

Uyumlu bir takım, inovatif çalışma davranışına elverişli bir ortamı teşvik ederken, bilgi paylaşımı bir takım içindeki yeniliği sürdüren ve güçlendiren can damarıdır (Daspit, Justice Tillman, Boyd & Mckee, 2013). Birbirine bağlı bu dinamikleri anlamak ve beslemek, günümüzün hızla değişen iş ortamına uyum sağlamayı, büyümeyi ve gelişmeyi hedefleyen kuruluşlar için zorunludur. Takım uyumuna öncelik vererek, bilgi paylaşımı kültürünü teşvik ederek ve inovatif çalışma davranışını besleyerek, kuruluşlar kendilerini anlamlı bir değişimi yönlendirmek, yaratıcılığı desteklemek ve pazarda sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek için konumlandırabilirler (Kauppila, Rajala & Jyrämä, 2011). Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki literatürde de sıklıkla incelenmiştir (Allameh, 2018; Kmiecik, 2021; Van Dong Phung & Binsawad, 2018). Araştırmalar sıklıkla takım uyumu, bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Beal vd., 2003; Hülshager, Anderson & Salgado, 2009; Im, Montoya & Workman, 2012; Jang & Kim, 2016; Judeh, 2023; Lee, 2008; Li & Amponstira, 2020; Salas vd., 2015; Shaner vd., 2016; Song, Ma & Sun,

2022; Wendt, Euwema & Emmerik, 2009; Widmann, Messmann & Mulder, 2016; Woerkmom & Sanders, 2009; Xue, Bradley & Liang, 2011; Yang & Lin, 2019,2022; Zijl vd., 2023).

H_6 : Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü vardır.

H_7 : Sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü vardır.

4. YÖNTEM

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Tokat Teknopark 'ta faaliyet göstermekte olan toplam 65 firmanın 195 beyaz yakalı çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 29.12.2022 tarihli toplantısının 16 numaralı oturumunun 45 sayılı kararı ile gerekli olan etik kurul izni alınmıştır. Anket formu tam sayı hedeflenerek Tokat Teknopark 'ta faaliyet gösteren tüm çalışanlara online anket yöntemi kullanılarak ulaştırılmıştır. Anket formunda çalışmanın gönüllük esasına dayandığı, kişisel bilgilerin talep edilmediği ve verilen sadece bilimsel amaçla kullanılacağı cevaplayıcılara ifade edilmiştir. Bir aylık bir zaman diliminin ardından 152 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır. Yapılan ön veri analizi neticesinde uç değer oranı çok yüksek olan 11 anket örnekleme dahil edilmemiştir. Araştırma örnekleme 141 çalışandan oluşmaktadır. Evrenin örneklem temsil kabiliyetini ölçmek amacıyla $(n:Nt^2pq/d^2(N-1)+pq)$ formülasyonu kullanılmıştır. %95 güven aralığı ve 0,05 hata payında 195 kişilik bir evrende 130 kişilik bir örneklem büyüklüğün araştırma evrenine temsil kabiliyetinin olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ulaşılan örneklem sayısı tespit edilen bu sayının üstündedir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler 5'li Likert tipi derecelendirme skalasına göre hazırlanmıştır. Araştırmada Takım uyumu için, Carron ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Carless ve De Paola (2000) tarafından çalışma ekipleri için uyarlanan Grup Sargınlığı Ölçeği kullanılmıştır. Öcel ve Aydın (2006) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Grup Sargınlığı Ölçeği'nin iki boyutlu versiyonunun cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,79 olarak belirlenmiştir. Grup Sargınlığı Ölçeği'nin boyutları olan Görev Dayanışması boyutu 4 ifadeden, Sosyal Dayanışma boyutu 6 ifadeden oluşmaktadır.

Çalışmada inovatif iş davranışı, Hu ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen hizmet inovasyon ölçeğinin inovatif iş davranışı boyutuna ait olan 6 ifade kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek Ayazlar (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin araştırmacı tarafından tespit edilen Cronbach alfa değeri 0,90'dır.

Bilgi paylaşımı, Van Den Hoof ve De Ridder (2004) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek Ayazlar (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Ölçek bilgi yardımı ve bilgi toplama olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bilgi yardımı 6 ifadeden, bilgi toplama ise 4 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin araştırmacı tarafından tespit edilen Cronbach alfa değeri 0,96'dır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere yapısal geçerliliğini ortaya koymak amacıyla öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi AMOS yapısal eşitlik modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Takım uyumu ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modelin ölçeğin ana yapısına uygun bir şekilde iki boyutlu bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan DFA neticesinde ölçeğin uyum iyiliği indeks değerlerini artıran iki modifikasyon (iyileştirme) gerçekleştirilmiştir. Yapılan iyileştirmeler sonrasında modelin uyum indeks değerlerine bakıldığında χ^2/df , IFI, CFI ve GFI değerlerinin iyi uyum aralığında ve RMSEA değerinin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu tespit edilmiştir.

İnovatif iş davranışı ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin uyum iyiliği indeks değerlerini artıran bir modifikasyon (iyileştirme) gerçekleştirilmiştir. Faktör yükü düşük olması sebebi ile ölçeğe ait beşinci ifade modelden çıkartılmıştır. Yapılan iyileştirmeler sonrasında modelin uyum indeks değerlerine bakıldığında χ^2/df , CFI, GFI ve IFI değerinin iyi uyum, RMSEA değerinin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi paylaşımı ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modelin ölçeğin ana yapısına uygun bir şekilde iki boyutlu bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan DFA neticesinde ölçeğin uyum iyiliği indeks değerlerini artıran üç modifikasyon (iyileştirme) gerçekleştirilmiştir. Faktör yükü düşük olması sebebi ile altıncı ifade modelden çıkartılmıştır. Yapılan iyileştirmeler sonrasında modelin uyum indeks değerlerine bakıldığında χ^2/df , IFI değerlerinin iyi uyum aralığında, RMSEA, CFI ve GFI değerlerinin de kabul edilebilir uyum aralığında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan Çalışmada kullanılan takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı ölçeklerinin güvenirlik ve geçerlilik analiz sonuçları Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizine İlişkin İstatistiksel Veriler

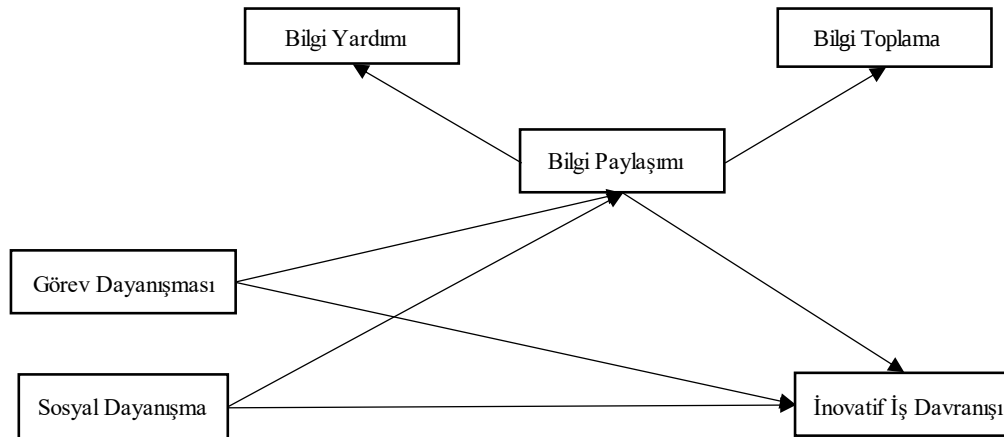
	χ^2/df	RMSEA	IFI	CFI	GFI	Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Takım Uyum	1,64	0,07	0,98	0,98	0,93	Görev Dayanışması	4	0,89
						Sosyal Dayanışma	6	0,92
İnovatif İş Davranışı	0,81	0,10	0,99	0,99	0,99		5	0,90
Bilgi Paylaşımı	2,26	0,08	0,95	0,96	0,88	Bilgi Yardımı	5	0,93
						Bilgi Toplama	4	0,94

*p<0,01

Yukarıdaki tabloda yer alan Cronbach Alfa değerleri önerilen eşğin ($\alpha = 0,70$) üzerindedir. Buna göre, araştırma değişkenleri iç tutarlılık katsayısı yönüyle güvenilirdir (Kimberlin ve Winterstein, 2008). Tüm değerler eşik kriterleri aralığındadır ve ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmıştır. Sonuçlar ölçeklerin bu araştırma için yapı geçerliliği ortaya koyduğunu kanıtlanmaktadır.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın temel amacı takım uyumunun inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolünü belirlemektir. Kavramlar arası ilişkileri ortaya koymak üzere yapılan literatür taraması neticesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

**Şekil 1. Araştırma Modeli**

4.4. Verilerin Analizi ve İşlem

Verilerin analiz edilmesi için IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 ve AMOS 20.0 paket programları kullanılmıştır. Frekans analizi ve tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi SPSS kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçüm araçlarının geçerliliği ve araştırma hipotezleri AMOS kullanılarak test edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri, SPSS istatistiksel veri analiz aracında yer alan kullanılarak değerlendirilmiştir.

5. BULGULAR

Çalışmada araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik istatistiksel analizlere geçilmeden önce verilerin normallik dağılımı test edilmiştir. Anket formunda yer alan her bir ifadenin çarpıklık ve basıklık katsayı değerlerine bakılmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre ifadelerin çarpıklık ve basıklık katsayı değerleri güven aralığında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan ölçek ifadelerinin normal dağılım gösterdiği ortaya konmuştur.

Araştırma modelinde yer alan takım uyumu (görev dayanışması ve sosyal dayanışma), inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı (bilgi yardımı ve bilgi toplama) değişkenlerinin arasındaki ilişkilerini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ilişkin değerler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

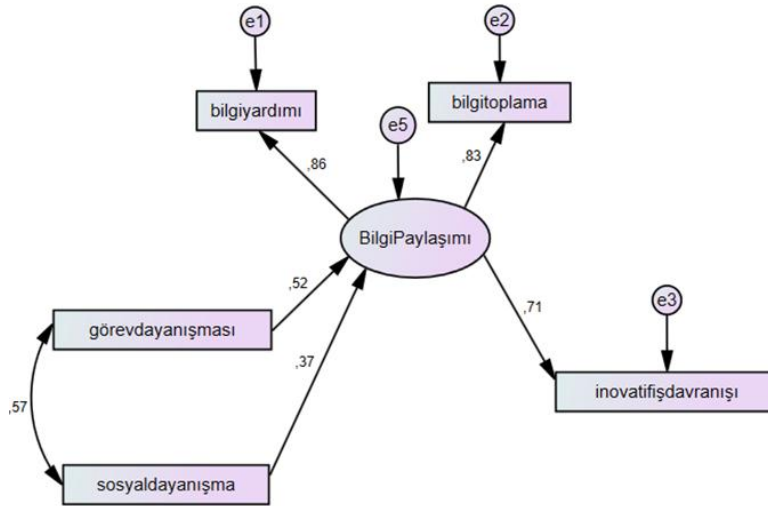
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Görev Dayanışması	1							
2. Sosyal dayanışma	,573**	1						
3. Bilgi Yardımı	,591**	,588**	1					
4. Bilgi Toplama	,639**	,577**	,712**	1				
5. İnovatif İş Davranışı	,562**	,404**	,644**	,547**	1			
6. Takım Uyumu	,816**	,941**	,658**	,670**	,517**	,684**	1	
7. Bilgi Paylaşımı	,655**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

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

Tablo 2’den elde edilen korelasyon katsayılarına bakıldığında tüm araştırma değişkenleri ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve $p < 0,01$ istatistiksel anlamlılık düzeyinde ilişkilerin var olduğu görülmektedir. Elde edilen korelasyon analizi bulgularında sonra araştırma hipotezleri Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılarak test edilmiştir. Aracılık analizinin test edilmesinde Baron ve Keny (1986) tarafından geliştirilen aracılık modellemesi kullanılmıştır.

İlk olarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modeli test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre sosyal dayanışma değişkeninden inovatif iş davranışı değişkenine giden yolun anlamlılık değeri ($p: 0,146$) tespit edilmesinden dolayı yolun anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Kurulan bu yol modelden çıkarılmıştır. Bu sonuca göre sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinin test edildiği H2 desteklenmemektedir. İstatistiksel olarak anlamsız çıkan yolun modelden çıkarılması sonucunda oluşan nihai modele ait uyum iyiliği indeks değerleri (χ^2/df : 0,01; RMSEA: 0,05; CFI:0,99 GFI:0,99) olarak tespit edilmiştir. Görev dayanışması ile inovatif iş davranışı arasında kurulan yapısal eşitlik modeli yolunun ($p < 0,001$) istatistiksel anlamlılık değerinde Standardize edilmiş regresyon ağırlığına (Std. β : 0,562) sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisinin test edildiği H1 desteklenmektedir.

Çalışmada bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında kurulan yapısal eşitlik modeline ilişkin analizlerden sonra aracı role sahip olan bilgi paylaşımı değişkeni modele dahil edilmiştir. Kurulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de sunulmaktadır.



Şekil 2. Değişkenler Arası Anlamlı İlişkileri Gösteren Araştırma Modeli

İlk modelde test edilen sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerindeki etkisini gösteren yolun anlamsız çıkması nedeniyle bu yapısal eşitlik modeli yolu aracılık modelinde test edilmemiştir. Aracı role sahip değişkenin modele eklenmesi ile oluşan nihai modelde görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinin anlamlılık değeri ($p: 0,284$) çıkmıştır. Bu durum aracılık rolüne sahip bilgi paylaşımı değişkeninin aracılık

modeline dahil edilmesi ile kurulan yapısal eşitlik yolunun anlamsız haline geldiğini ve görev dayanışması ile inovatif iş davranışı arasında bilgi paylaşımının tam aracılık rolüne sahip olabileceğini göstermektedir. Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisi aracı değişken olan bilgi paylaşımı üzerinden gerçekleşmektedir. Modele ait uyum iyiliği indeks değerlerinin $\chi^2/df:2,79$; RMSEA:0,73; CFI:0,98; GFI:0,97 olduğu belirlenmiştir. Değerlerin iyi uyum aralığında ve kabul edilebilir uyum iyiliği aralığında olduğu tespit edilmiştir. Modelde yer alan değişkenler arası anlamlı ilişkilere ait regresyon ağırlıkları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Anlamlı İlişkilere Ait Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol			Tahmin(β)	Standart Hata	Kritik Oran	Standardize Edilmiş Tahmin(β)	p
Bilgi Paylaşımı	←	Görev Dayanışması	,360	,054	6,681	,525	***
Bilgi Paylaşımı	←	Sosyal Dayanışma	,222	,046	4,,779	,368	***
İnovatif İş Davranışı	←	Bilgi Paylaşımı	,778	,084	9,382	,718	***

Aracı değişkenin araştırma modeline eklenmesi ile birlikte AMOS istatistiksel analiz programı üç farklı etki sonucunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrudan etki, dolaylı etki ve toplam etkidir. Doğrudan etki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki direkt etkisidir, dolaylı etki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin bir başka değişken üzerinden gerçekleşmesidir. Toplam etki ise dolaylı ve doğrudan etkilerin toplamıdır. Araştırma modelinde yer alan değişkenler arası ilişkilere ait doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler aşağıda verilen Tablo 4'te özetlenmiştir.

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

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken								
	Sosyal Dayanışma			Görev Dayanışması			Bilgi Paylaşımı		
	Doğrudan	Dolaylı	Toplam	Doğrudan	Dolaylı	Toplam	Doğrudan	Dolaylı	Toplam
BP	0,37	0	0,37	0,52	0	0,52	0	0	0
İİD				0	0,37	0,37	0,71	0	0,71

(BP: Bilgi Paylaşımı, İİD: İnovatif İş Davranışı)

Tablo 4'ten ve yapılan istatistiksel analizlerden elde edilen bulgulara göre görev dayanışmasının bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı doğrudan ($\beta=0,524$) etkisi olduğu tespit edilmiştir. H_3 hipotezi desteklenmektedir. Sosyal dayanışmanın bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı doğrudan ($\beta=0,37$) etkisi olduğu ortaya konmuştur. H_4 desteklenmektedir. Bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerinde pozitif yönlü doğrudan ($\beta=0,707$) etkisi vardır. H_5 desteklenmektedir.

Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki doğrudan etkisinin test edildiği yapısal eşitlik modeli yolu aracı değişken olan bilgi paylaşımının modele dahil edilmesi ile istatistiksel olarak anlamsız hale geldiği belirlenmiştir. Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisi tümüyle aracı değişken olan bilgi paylaşımı üzerinden gerçekleşmektedir. Dolayısıyla bilgi paylaşımı bu ilişkide tam aracı etkiye sahiptir. Tespit edilen bu aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi sonucunda elde edilen (z) değeri ve (p) anlamlılık katsayılarına bakıldığında z değerinin referans değer aralığında ve Sobel testinin istatistiksel anlamlılık değerinin $p<0,05$ olduğu belirlenmiştir. Bu durum tespit edilen aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Görev dayanışması bilgi paylaşımı üzerinden inovatif iş davranışını pozitif yönde ($\beta=0,371$) dolaylı olarak etkilemektedir ve H_6 desteklenmektedir. Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı aracılık rolünün test edildiği H_7 desteklenmemektedir. Araştırma hipotezlerine ilişkin özet sonuçlar Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Özet Sonuçlar

Hipotezler	Sonuç	Açıklama
H1: Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.	H1: Desteklenmektedir.	Görev dayanışması ile inovatif iş davranışı arasında pozitif yönlü doğrudan (β : 0,562) etki vardır.
H2: Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.	H2: Desteklenmemektedir.	Sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir.
H3: Görev dayanışmasının bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.	H3: Desteklenmektedir.	Görev dayanışması ve bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü doğrudan (β =0,524) etki vardır.
H4: Sosyal dayanışmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisi vardır.	H4: Desteklenmektedir.	Sosyal dayanışma ve bilgi paylaşımı arasında pozitif yönlü doğrudan (β =0,370) etki vardır.
H5: Bilgi paylaşımının inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır.	H5: Desteklenmektedir.	Bilgi paylaşımı ve inovatif iş davranışı arasında pozitif yönlü doğrudan (β =0,707) etki vardır.
H6: Görev dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü vardır.	H6: Desteklenmektedir.	Bilgi paylaşımı bu ilişkide tam aracı etkiye sahiptir. Görev dayanışması bilgi paylaşımı üzerinden inovatif iş davranışını pozitif yönde (β =0,371) dolaylı olarak etkilemektedir.
H7: Sosyal dayanışmasının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisine bilgi paylaşımının aracılık rolü vardır.	H7: Desteklenmemektedir.	Aracılık rolü tespit edilememiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı kuruluşların başarısı için hayati önem taşıyan birbiriyle bağlantılı unsurlardır. Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki karmaşık etkileşimi anlamak, yaratıcılığı, iş birliğini ve sürekli öğrenmeyi teşvik eden elverişli bir çalışma ortamını geliştirmek isteyen yöneticiler ve liderler için önemlidir (Layaman vd, 2021). Bu doğrultuda çalışmanın amacı takım uyumunun inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık etkisini tespit edebilmektir. Yapılan analizler sonucunda takım uyumunu alt boyutu olan sosyal dayanışmanın inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinin test edildiği hipotez ve sosyal dayanışmanın bağımsız değişken olarak kurgulandığı aracılık modeli dışında tüm araştırma hipotezleri desteklenmiştir. Takım uyumu ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki birbiriyle bağlantılıdır ve kurumsal başarı için önemlidir. Takım uyumu güven, iş birliği ve karşılıklı destek ortamını teşvik ederek takım üyeleri arasında açık iletişimi ve bilgi paylaşımını teşvik eder. Diğer taraftan, bilgi paylaşımı uyumlu ve yüksek performanslı bir takımın gelişimine katkıda bulunur, kolektif zekayı geliştirir ve öğrenme ve yenilikçilik kültürünü teşvik eder. İşletmeler, takım etkinliğini üst düzeye çıkarmak ve günümüzün dinamik iş ortamında rekabet avantajı sağlamak için takım uyumunu beslemenin ve bilgi paylaşımı için teşvikler yaratmanın önemini kabul etmelidir. İnovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki karmaşık ilişki, bu yapıların kuruluşlar içindeki birbirine bağımlı doğasının altını çizmektedir. İşletmeler giderek daha rekabetçi ve inovasyon odaklı bir ortamın karmaşıklıkları arasında gezinirken, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki sinerjileri anlamak ve bunlardan yararlanmak son derece önemlidir. Bilgi alışverişini ve yaratıcılık arayışını kolaylaştıran elverişli bir ortamı teşvik ederek, işletmeler kendilerini belirsizliğin ortasında gelişmek ve sürdürülebilir başarıyı sağlamak için konumlandırabilirler. Diğer taraftan takım uyumu inovatif iş davranışına elverişli bir ortamın teşvik edilmesinde önemlidir. Takım uyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişki, değişime uyum sağlamayı, rekabetçi kalmayı ve yenilik kültürünü teşvik etmeyi amaçlayan kuruluşlar için önemlidir. Bilgi paylaşımı, takım uyumunu teşvik etmede ve nihayetinde kuruluşlardaki inovatif çalışma davranışını etkilemede önemli bir rol oynamaktadır. Takım üyeleri bilgi ve uzmanlıklarını aktif olarak paylaştıklarında, bu sadece karşılıklı anlayışı geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda takım üyeleri arasındaki bağı da güçlendirir. Bu uyumlu ortam iş birliğini, fikir üretmeyi ve sorun çözmeyi teşvik ederek inovatif iş davranışlarının ortaya çıkmasına yol açar. Kuruluşlar bilgi paylaşımının gücünden yararlanarak yaratıcılığı besleyen, aidiyet duygusunu geliştiren ve sürekli gelişimi teşvik eden bir atmosfer yaratabilirler. Bilgi paylaşımı, takım uyumu ve inovatif çalışma davranışı arasındaki ilişkiye dair daha fazla araştırma yapılması, takımlarının tüm potansiyelinden faydalanmak isteyen kuruluşlar için değerli bilgiler sağlayabilir.

Araştırma bulgularında elde edilen sonuçlar işletmelerde görev dayanışmasının bilgi paylaşımı üzerinden inovatif iş davranışının gelişimi pozitif yönlü artırılabilirliğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar mesai saatleri dışında birlikte vakit geçirmek, iş dışında takım üyelerinin birlikte vakit geçirmesi etkinlikle düzenlemesini ifade eden

sosyal dayanışmanın kurum içinde bilgi paylaşımını desteklediğini fakat takım üyelerinin inovatif iş davranışı geliştirme kabiliyetleri üzerinde bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Buna karşın kurumda performans hedeflerini sağlamak noktasında istekli, görevlerine bağlılık düzeylerinin yüksek, çalışanların kişisel performanslarını geliştirme noktasında kurumsal fırsatlar bulabildiği bir takımda üyeler arası bilgi paylaşımı artarak inovatif iş davranışının gelişimi pozitif yönde etkilenecektir. Araştırma bulguları bu tespiti desteklemektedir.

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

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

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

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

Teknoparklarda genellikle teknoloji tabanlı firmaların yer alması ve firmaların proje bazlı çalışıyor olması bu çalışmanın teknoparklarda uygulanması için gerekçe oluşturmuştur. Takım uyumu, inovatif iş davranışı ve bilgi paylaşımının fazlaca inovasyon yapabilme kapasitesi yüksek olan diğer bazı sektör çalışanlarının üzerinde de incelenmesine ihtiyaç vardır. Araştırmanın zaman ve mekân kısıtı nedeni ile, anket formu tek bir teknopark

bünyesinde faaliyet gösteren firma çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırma örnekleminin tek bir teknopark ile sınırlı kalması araştırma sonuçlarının genelleştirilme gücünü sınırlandırmaktadır. Araştırmanın daha geniş kapsamlı olarak istatistiki kalınma bölge birimleri ölçeğinde yer alan teknoparklarda da uygulanması sonraki çalışmalar için temel önerilerimizden biridir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda sadece teknoparklarda faaliyet göstermekte olan teknoloji firmaları değil organize sanayi bölgelerinde faaliyet göstermekte olan firmaların ve Ar-Ge ve iş geliştirme merkezlerinin de çalışmaya dahil edilmesi alan yazına katkı sağlayacaktır.

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

EXTENDED SUMMARY

The main purpose of the study is to determine the effect of team cohesion displayed by business employees operating in Technopark on innovative work behaviors and to reveal whether knowledge sharing has a mediating role in this relationship. The results of this study are expected to guide how businesses can manage team cohesion and knowledge-sharing behavior to encourage innovative business behavior. Survey research, one of the quantitative research methods, was used. Survey research, one of the quantitative research methods, was used.

Organizational performance is one of the important issues for sustainable and increasing success for businesses. Therefore, it is important to determine the relationship between concepts such as team cohesion, innovative work behavior, and knowledge sharing. There are not enough studies in the literature to reveal the role of knowledge sharing in mediating team cohesion and innovative work behavior. This study is thought to contribute to the literature on its subject.

The research population comprises 195 white-collar employees of 65 companies operating in Tokat Technopark. The necessary ethics committee permission was obtained for the study with decision number 45 of the 16th session of the Tokat Gaziosmanpaşa University Social Sciences Research Ethics Committee meeting dated 29.12.2022. The survey form was delivered to all employees operating in Tokat Technopark using the online survey method, targeting a full number. The survey form stated to the respondents that the study was voluntary, that personal information was not requested, and that the information provided would be used only for scientific purposes. After one month, feedback was received from 152 employees. As a result of the preliminary data analysis, 11 surveys with very high outlier rates were not included in the sample. The research sample consists of 141 employees.

All scales used in the research were prepared using a 5-point Likert-type rating scale. For team cohesion in the study, the Group Cohesiveness Scale developed by Carron et al. (1985) and adapted for work teams by Carless and De Paola (2000) was used. In the study, innovative business behavior was measured using six statements belonging to the innovative business behavior dimension of the service innovation scale developed by Hu et al. (2009). Knowledge sharing was measured using the 10-item scale developed by Van Den Hoof and De Ridder (2004). Confirmatory factor analysis was first conducted to reveal the structural validity of the scales used in the research. As a result of the analyses, goodness-of-fit index values were reached for the scales. After this stage, reliability coefficients were examined, and reliable coefficients were obtained.

The study tested the normal distribution of the data before proceeding with the statistical analyses to test the research hypotheses. Skewness and kurtosis coefficient values of each expression in the survey form were examined. According to the normality test results, the skewness and kurtosis coefficient values of the expressions were within the confidence range. It was revealed that the scale expressions in the research showed normal distribution. Correlation analysis was conducted to determine the relationships between the variables in the research model. Positive and significant relationships were detected between all variables.

The research hypotheses were tested using Structural Equation Modeling (SEM). According to the findings, the path from the social solidarity variable to the innovative work behavior variable was insignificant since the significance value ($p: 0.146$) was determined. According to this result, H2, which tests the effect of social solidarity on innovative business behavior, is not supported. It was determined that the structural equation model path ($p<0.001$) established between task solidarity and innovative work behavior had a standardized regression weight (Std. $\beta: 0.562$) at statistical significance. According to these results, H1, which tests the effect of task interdependence on innovative work behavior, is supported. After the analysis of the structural equation model established between the dependent and independent variables in the study, the knowledge-sharing variable, which has a mediating role, was included in the model. In the final model formed by adding the variable with a mediating role, the significance value of the effect of task solidarity on innovative work behavior was found ($p: 0.284$). The

effect of task solidarity on innovative work behavior is realized through knowledge sharing, which is the mediating variable. According to the findings, it was determined that task solidarity had a positive and significant direct ($\beta = 0.524$) effect on knowledge sharing. Hypothesis H3 is supported. It has been revealed that social solidarity has a positive and significant direct ($\beta = 0.37$) effect on knowledge sharing. H4 is supported. Knowledge sharing has a positive direct ($\beta=0.707$) effect on innovative business behavior. H5 is supported.

It was determined that the effect of task solidarity on innovative work behavior occurs entirely through the mediating variable, knowledge sharing. Therefore, knowledge sharing has a full mediating effect in this relationship. Task solidarity indirectly affects innovative work behavior positively ($\beta=0.371$) through knowledge sharing, and H6 is supported. H7, which tests the mediating role of knowledge sharing in the effect of social solidarity on innovative business behavior, is not supported.

The results obtained from the tests of the hypotheses are consistent with the results in the literature. (Ada, Alver & Atlı, 2008; Akhavan etc., 2015; Birasnav etc., 2013; Cheng & Fu, 2013; De Jong & Den Hartog, 2010; Demir, 2015; Ergün & Eyisoy, 2019; Fung, 2014; Gümüşsoy, 2020; Herschel & Jones, 2005; Hu & Randel, 2014; Huang, 2009; Jang & Kim, 2016; Kamaşak & Bulutlar, 2010; Killingsworth etc., 2016; Kim & Park, 2017; Laily & Ernawati, 2020; Liv etc., 2018; Mohammed & Dumville, 2001; Mumcu, 2021; Nugroho, 2023; Turgut & Beğenirbaş, 2013).

The results reveal that the development of innovative work behavior in businesses can be positively affected through task solidarity and information sharing. These results reveal that social solidarity, which refers to spending time together outside working hours and organizing team members to spend time together outside of work, supports information sharing within the organization but does not affect team members' ability to develop innovative work behavior. On the other hand, in a team willing to achieve performance targets in the organization, where the level of commitment to their duties is high and where employees can find corporate opportunities to improve their performance, information sharing between members will increase. The development of innovative work behavior will be positively affected by this situation.

KAYNAKÇA

- Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış/Ege Academic Review*, 8(2), 487-518.
- Akhavan, P., Hosseini, S. M., Abbasi, M., & Manteghi, M. (2015). Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination. *Aslib Journal of Information Management*, 67(5), 562-591. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2015-0018>
- Al-Ahmad Chaar, S., & Easa, N. F. (2021). Does transformational leadership matter for innovation in banks? The mediating role of knowledge sharing. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*, 1(1), 36-57. <https://doi.org/10.1108/IJDIG-04-2020-0002>
- Allameh, S. M. (2018). Antecedents and consequences of intellectual capital: The role of social capital, knowledge sharing and innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 19(5), 858-874. <https://doi.org/10.1108/JIC-05-2017-0068>
- Alrawi, K. (2008). Cohesiveness within teamwork: the relationship to performance effectiveness – case study. Education, Business and Society: *Contemporary Middle Eastern Issues*, 1, 92-106.
- Ayazlar, G. (2012). Otel işletmelerinde örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımının hizmet inovasyon performansına etkisi: Kuşadası 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. [Doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology* 4, 359.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Beal, D., Cohen, R., Burke, M., & McLendon, C. (2003). Cohesion and performance in groups: a meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 989-1004. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.989>
- Birasnav, M., Albufalasa, M., & Bader, Y. (2013). The role of transformational leadership and knowledge management processes on predicting product and process innovation: An empirical study developed in Kingdom of Bahrain. *Tèkhne*, 11(2), 64-75.

- Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion on work teams. *small group research*, 31(1), 71-88.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley L. R. (1985). The development of instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266
- Cheng, J. H., & Fu, Y. C. (2013). Inter-organizational relationships and knowledge sharing through the relationship and institutional orientations in supply chains. *International Journal of Information Management*, 33(3), 473-484.
- Chen, H., Liu, F., Wen, Y., Ling, L., & Gu, X. (2021). Compilation and application of the scale of sustainable knowledge sharing willingness in virtual academic community during the times of the coronavirus pandemic (covid-19). *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627833>
- Daspit, J., Justice Tillman, C., Boyd, N. G., & Mckee, V. (2013). Cross-functional team effectiveness: An examination of internal team environment, shared leadership, and cohesion influences. *Team Performance Management: An International Journal*, 19(1/2), 34-56.
<https://doi.org/10.1108/13527591311312088>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Turizm Teorisi ve Araştırma Dergisi*, 1(2), 57-71. <https://doi.org/10.24288/jtr.202823>
- Drucker, P. F. (1994) *Kapitalist Ötesi Toplum* (Çev. B. Çorakçı). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Ergün, E., & Eyisoy, M. E. (2019). Takım çalışması faktörlerinin takım performansı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İşletme ve Yönetim Çalışmaları: Uluslararası Bir Dergi*, 6(4), 1455-1475. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i4.406>
- Fung, H. P. (2014). *Relationships among team trust, team cohesion, team satisfaction, team effectiveness and project performance as perceived by project managers in Malaysia*. Retrieved from <https://papers.ssrn.com/abstract=2540016>
- Goswami, S., & Mathew, M. (2005). Definition of innovation revisited: An empirical study on Indian information technology industry. *International Journal of Innovation Management*, 9(03), 371-383.
- Guo, H. (2018). The formation of highly-cooperative organizational climate considering impacts of organizational commitment and team cohesion.. <https://doi.org/10.2991/isbcd-18.2018.86>
- Gupta, B., Iyer, L. S., & Aronson, J. E. (2000). Knowledge management: practices and challenges. *Industrial management & data systems*, 100(1), 17-21.
- Gümüşsoy, Y. (2020). Ruhsal liderliğin hizmet inovasyon davranışı üzerindeki etkisinde takım uyumu ve bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *değerlendirilmesi* [Doktora tezi, Aksaray Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Helvacı, M. A. (2008). Örgüt geliştirme üzerine kavramsal bir inceleme. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 173-183. <https://doi.org/10.12780/UUSBD29>
- Herschel, R. T., & Jones, N. E. (2005). Knowledge management and business intelligence: the importance of integration. *Journal of Knowledge Management*, 9(4), 45-55.
- Hu, L., & Randel, A. (2014). Knowledge sharing in teams. *Group & Organization Management*, 39(2), 213-243. <https://doi.org/10.1177/1059601114520969>
- Huang, C. C. (2009). Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R&D teams in Taiwan. *Technovation*, 29(11), 786-797.
<https://doi.org/10.1016/j.technovation.2009.04.003>
- Hülshager, U., Anderson, N., & Salgado, J. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-1145. <https://doi.org/10.1037/a0015978>
- Im, S., Montoya, M., & Workman, J. (2012). Antecedents and consequences of creativity in product innovation teams. *Journal of Product Innovation Management*, 30(1), 170-185. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2012.00887.x>

- Jamshed, S., Nazri, M., & Bakar, R. (2018). The effect of knowledge sharing on team performance through lens of team culture. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(3), 64-80. <https://doi.org/10.12816/0049504>
- Jang, E., & Kim, B. (2016). The effects of team characteristics on the innovation performance in R&D organizations : the mediating effect of creative climate. *Journal of the Korean Operations Research and Management Science Society*, 41(4), 75-93. <https://doi.org/10.7737/jkorms.2016.41.4.075>
- Judeh, M. (2023). Job delight and organizational citizenship behavior: role of teamwork cohesion as a mediator. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 131-140. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.12](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.12)
- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2010). "The influence of knowledge sharing on innovation", *European Business Review*, 22(3), 306-317. <https://doi.org/10.1108/09555341011040994>
- Kauppila, O. P., Rajala, R., & Jyrämä, A. (2011). Knowledge sharing through virtual teams across borders and boundaries. *Management Learning*, 42(4), 395-418. <https://doi.org/10.1177/1350507610389685>
- Keller, R. T. (2017). A longitudinal study of the individual characteristics of effective R&D project team leaders. *R&D Management*, 47(5), 741-754. <https://doi.org/10.1111/radm.12272>
- Kheng, Y. K., June, S., & Mahmood, R. (2013). The determinants of innovative work behavior in the knowledge intensive business services sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15), 47.
- Killingsworth, B., Xue, Y., & Liu, Y. (2016). Factors influencing knowledge sharing among global virtual teams. *Team Performance Management*, 22(5/6), 284-300.
- 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. <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 65(23), 2276–2284.
- Kmiecik, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832-1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Laily, N., & Ernawati, D. P. (2020). The effect of knowledge sharing and innovation behavior on the performance of batik entrepreneurs. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 194-209.
- Layaman, L., Harahap, P., Djastuti, I., Jaelani, A., & Djuwita, D. (2021). The mediating effect of proactive knowledge sharing among transformational leadership, cohesion, and learning goal orientation on employee performance. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 470-481.
- Lee, L. (2008). The effects of team reflexivity and innovativeness on new product development performance. *Industrial Management & Data Systems*, 108(4), 548-569. <https://doi.org/10.1108/02635570810868380>
- Li, M., & Amponstira, F. (2020). The moderator effect of researchers & #39; team tenure heterogeneity on the relationship between improvisation behavior and innovative performance in Henan province, China. *Asian Culture and History*, 12(2), 1. <https://doi.org/10.5539/ach.v12n2p1>
- Liang, H. Y., Shih, H. A., & Chiang, Y. H. (2015). Team diversity and team helping behavior: The mediating roles of team cooperation and team cohesion. *European Management Journal*, 33(1), 48-59. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2014.07.002>
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149.
- Liu, C., & Liu, X. (2019). Research on knowledge transfer behaviour in cooperative innovation and simulation. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 32(1), 1219-1236
- Mohammed, S., & Dumville, B. C. (2001). Team mental models in a team knowledge framework: Expanding theory and measurement across disciplinary boundaries. *Journal of Organizational Behavior*, 22(2), 89-106. <https://doi.org/10.1002/job.86>
- Mumcu, A. (2021). The mediating role of person-organization fit on the effect of organizational alignment on job satisfaction: The case of university. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 461-477. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.1041275>

- Musneh, S. N. H., & Roslin, R. M. (2021). The effect of innovative work behaviour on the performance of service sector smes in sabah. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 6(1), 20-30.
- Nguyen, T. P. L., Tran, N. M., Doan, X. H., & Nguyen, V. H. (2020). The impact of knowledge sharing on innovative work behavior of Vietnam telecommunications enterprises employees. *Management Science Letters*, 53–62. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.016>
- Nissen, H.A., Evald, M.R., & Clarke, A.H. (2014). Knowledge sharing in heterogeneous teams through collaboration and cooperation: Exemplified through Public–Private-Innovation partnerships. *Industrial Marketing Management*, 43, 473-482.
- Nugroho, R. (2023). Knowledge sharing as key driver for the rise of innovative work behavior. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 38(2), 266-284.
- Öcel H., & Aydın O. (2006). Grup sarginlığı ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikoloji Yazıları Dergisi*, 9, 919-932.
- Park, J., Lee, H., & Lee, J. (2013). Exploring antecedents of knowledge sharing in team-based innovation activities. *Journal of The Korea Society Of IT Services*, 12, 253-271.
- Rodríguez-Sánchez, A., Devloo, T., Rico, R., Salanova, M., & Anseel, F. (2016). What makes creative teams tick? Cohesion, engagement, and performance across creativity tasks: a three-wave study. *Group & Organization Management*, 42(4), 521-547. <https://doi.org/10.1177/1059601116636476>
- Romero, I., & Martínez-Román, J. A. (2012). Self-employment and innovation. Exploring the determinants of innovative behavior in small businesses. *Research Policy*, 41(1), 178-189.
- Ryan, S. (2012). The relationship between shared vision, cohesion, role clarity, mutual trust and transformational leadership within a team setting (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).
- Salas, E., Grossman, R., Hughes, A., & Coultas, C. (2015). Measuring team cohesion. *Human Factors. The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 57(3), 365-374. <https://doi.org/10.1177/0018720815578267>
- Schumpeter, J. (1934). Innovation and the “Gales of Creative Destruction”. The Library of Economics and Liberty: *The Concise Encyclopedia of Economics*. <http://www.econlib.org/library/Enc/bios/Schumpeter.html>, Fuente consultada el, 27.
- Shaner, M., Beeler, L., & Noble, C. (2016). Do we have to get along to innovate? The influence of multilevel social cohesion on new product and new service development. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 148-165. <https://doi.org/10.1111/jpim.12327>
- Song, L., Ma, Z., & Sun, J. (2022). The influence of technostress, learning goal orientation, and perceived team learning climate on intra-team knowledge sharing and innovative practices among ict-enabled team members. *Scientometrics*, 128(1), 115-136. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04568-3>
- Spasiano, A., Grimaldi, S., Braccini, A. M., & Nardi, F. (2021). Towards a transdisciplinary theoretical framework of citizen science: results from a meta-review analysis. *Sustainability*, 13(14), 7904.
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- 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.
- Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Van den Hooff, B., & Van Weneen, F. D. L. (2004). Committed to share: The relationship between organizational commitment, knowledge sharing and the use of CMC. *Knowl. Process. Manag.*, 11, 13-24.
- Van Dong Phung, I. H., & Binsawad, M. (2018). Exploring how environmental and personal factors influence knowledge sharing behavior leads to innovative work behavior. *Advances in Information Systems Development: Methods, Tools and Management*, 26, 97. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-74817-7>

- Van Vianen, A. E., & De Dreu, C. K. (2001). Personality in teams: Its relationship to social cohesion, task cohesion, and team performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(2), 97-120. <https://doi.org/10.1080/13594320143000573>
- Wang, H. K., Tseng, J. F., & Yen, Y. F. (2014). How do institutional norms and trust influence knowledge sharing? An institutional theory. *Innovation*, 16(3), 374-391.
- Wang, C., & Hu, Q. (2020). Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *Technovation*, 94, 102010.
- Wendt, H., Euwema, M., & Emmerik, I. (2009). Leadership and team cohesiveness across cultures. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 358-370. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.005>
- Widmann, A., Messmann, G., & Mulder, R. (2016). The impact of team learning behaviors on team innovative work behavior. *Human Resource Development Review*, 15(4), 429-458. <https://doi.org/10.1177/1534484316673713>
- Woerkom, M., & Sanders, K. (2009). The romance of learning from disagreement. the effect of cohesiveness and disagreement on knowledge sharing behavior and individual performance within teams. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 139-149. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9136-y>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review* 14, 361-384.
- Wu, J., & Lu, Q. (2012). On the relationship of leadership behavior, team cohesion and team innovation performance. <https://doi.org/10.1109/ismot.2012.6679423>
- Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299-312. <https://doi.org/10.1108/13673271111119709>
- Yang, H., & Lin, Y. (2019). *Exploration of the relationship among cohesion, knowledge sharing, and team performance of design students during graduation project*. [Conference Paper]. In 2nd Eurasian Conference on Educational Innovation, Singapore <https://doi.org/10.35745/ecei2019v2.007>
- Yoon, S. W., Matsui, M., Yamada, T., & Nof, S. Y. (2011). Analysis of effectiveness and benefits of collaboration modes with information-and knowledge-sharing. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 22, 101-112.
- Zijl, A., Vermeeren, B., Koster, F., & Steijn, B. (2023). Functional diversity and team innovation. *Health Care Management Review*, 48(3), 229-236. <https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000369>