
BİLGİ PAYLAŞIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE BİLGİ PAYLAŞIM SÜRECİNİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİ

Metin IŞIK¹

Öz

Bu araştırmada bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ve bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi iş davranışına etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma, Bitlis ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalardaki çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya veri toplamak amacıyla yapılandırılmış soru formu yöntemi kullanılmış olup, örneklem seçiminde basit tesadüfi örneklem metodu benimsenmiştir. Elde edilen veriler araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla SPSS programında korelasyon ve çoklu regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarında; bilgi paylaşımını etkileyen faktörler, bilgi paylaşım süreçleri ve yenilikçi iş davranışı arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımını etkileyen bireysel faktörlerden; yardımseverlik, örgütsel faktörlerden; üst yönetim desteği ile örgütsel ödüllerin bilgi paylaşım sürecini etkilediği, diğer taraftan bireysel faktörlerden; bilgi öz yeterliliği ile teknolojik faktörlerden; bilişim teknolojileri kullanımının bilgi paylaşım süreci üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Son olarak, bilgi paylaşım sürecinin bilgi toplama boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu, ancak bilgi paylaşım boyutunun yenilikçi davranışı üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Paylaşımı, Bilgi Paylaşım Süreci, Yenilikçi İş Davranışı.

JEL Sınıflandırması: D80, D89, L29

THE IMPACT ON THE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF THE FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE SHARING AND KNOWLEDGE SHARING PROCESS

Abstract

In this research, factors affecting knowledge sharing and the effect of knowledge sharing process on innovative work behavior have been tried to be revealed. The research was conducted on public and private banking employees operating in the province of Bitlis. A structured question form method was used to collect data for the research and a simple random sample method was adopted in the selection of the sample. The obtained data were subjected to correlation and multiple regression analyzes in the SPSS program to test hypotheses of the study. Significant positive correlations were found between the factors affecting knowledge sharing, knowledge sharing processes and innovative work behavior in the analysis results. From individual factors affecting knowledge sharing; helpfulness, organizational factors; top management support and organizational awards affect the knowledge sharing process; on the other hand, individual factors; knowledge self-sufficiency and technological factors; it is seen that the use of knowledge technologies has no effect on the knowledge sharing process. Finally, the knowledge collecting dimension of the knowledge sharing process has a significant effect on innovative work behavior, but the end result is that the knowledge donating dimension has no effect on innovative work behavior.

Keywords: Knowledge Sharing, Knowledge Sharing Process, Innovative Work Behavior.

JEL Classification: D80, D89, L29

¹ Dr.Öğr.Üyesi Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, imetin@beu.edu.tr

1. Giriş

Dünyada, gelişmiş ülkeler artık sermayeye dayalı büyüme yerine bilgiye dayalı bir büyüme sistemini benimsediklerinden, bilgi artık üretildikçe ve paylaşıldıkça anlam ifade eden bir olgu haline gelmiştir. Bilgi, örgütlerde yönetim sisteminin bir parçası olmanın ötesinde sistemin ana parçası olarak kabul görmektedir. Geçmişte örgütler geleneksel olarak mali, insan ve maddi olmak üzere üç tür kaynağı etkin bir şekilde yönetmekteydiler. Günümüzde ise, bilgi varlığı en önemli örgütsel kaynak haline gelmiştir (Drucker, 1993). Drucker'ın (2000) belirttiği gibi, 21. yüzyıl örgütlerinin temeli artık para, sermaye ya da teknoloji değil; bilgidir (Schwartz, 2006: 507). Yapılan bilimsel çalışmalar incelendiğinde pek çok bilim insanı (Grant, 1996; Spender, 1996; Hendriks, 1999; Gold, 2001; Khakpour vd., 2009; Lin, 2007) örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerinde bilginin önemine değinmiştir. Nanda (1996) bilginin, benzersiz, nadir ve de başkaları tarafından taklit edilmesinin çok zor olma özelliği, Bornemann ve Sammer (2003: 21)'da bilginin değer yaratma kaynağı özelliğinden dolayı potansiyel bir rekabet avantajı kaynağı olduğunu ifade etmiştir.

Bilgi; sürekli üretilebilen, iletişim yoluyla transfer edilen, bölünebilen, paylaşılabilen ve üretim faktörleri ile ikame edebilen bir ürün halini almıştır (Güredin, 1994: 4). Bu bakımdan yöneticiler bilgiyi kontrol etmeye çalışmak yerine üretilmesine destek olmalıdırlar. Burada bilgi üretilmesi sadece yeni bilgi üretmek anlamına gelmemektedir. Mevcut olan bir bilgiyi başka bir örgütten alıp kendi örgütünde kullanmak da bir bilgi üretimidir (Erkan, 1998: 326). Yöneticilerin bireysel öğrenmeyi şirket geneline yaymalarına ve pratik uygulamalara entegre etmelerini bilgi paylaşımı yoluyla gerçekleştirir (Yang, 2007: 84). Ayrıca, etkin bilgi paylaşımı örgütlerin karar alma süreçlerini daha sağlıklı bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmaktadır. Çünkü, paylaşılan bilginin değeri örgütün alacağı kararı doğrudan etkileyecektir. Bu nedenle bilginin doğru, kapsamlı, geçerli, uygulanabilir, eksiksiz olması, doğru zamanda erişilebilmesi, uygun maliyetli olma gibi özelliklerin yanı sıra örgüt içinde de sağlık bir şekilde paylaşılabilmesi önemlidir.

Günümüz iş dünyasında, işletmelerin sadece rekabetçi bir seviyede olmaları varlıklarını devam ettirebilmeleri için yeterli olmamaktadır. Artık bütün işletmeler, çalışanları vasıtasıyla rekabetçi bir düzeye ulaşma ve böylelikle rekabet avantajı elde etme uğraşındalar. Bu bağlamda, günümüzde rekabet avantajı sağlamada en önemli olgu olarak yenilikçilik olgusu kabul görmektedir (Eren vd., 2013). Yenilikçi iş davranışında öncelikli hedef çalışma rolü, grup veya işletme içerisinde yeni düşüncelerin istekli bir biçimde ortaya çıkmasını sağlamaktır. Burada amaç; rol performansı, grup veya örgütte fayda yaratmaktır. Bu sayede çalışanlar düşünceler geliştirip onları teşvik ederek ve geliştirerek işin gereklerine uyum sağlamakta, kendilerini ve aynı zamanda örgütlerini geliştirebilmektedir (Ceylan ve Özbal, 2005: 169). Dolayısıyla çalışanların yenilikçi davranışlarını özümseyerek, içselleştirmesi ve sistematik bir şekilde örgüt yararına kullanabilmesi önemle üzerinde durulması gereken bir konudur (Beğenirbaş ve Turgut, 2016: 63-64).

Geçmişte bankalarda teknolojinin bir rekabet avantajı kaynağı olarak rolü azdı. Ancak, günümüzde bankacılık sektöründe yeni bir teknoloji ortaya çıktığı anda, bu yeni teknolojinin bankalar tarafından benimsenmesinin çok kısa sürdüğünü bir çağda yaşamaktayız. Bilgi paylaşımının bankacılık sektöründeki yeri ve önemini incelediğimizde ise, bilgi paylaşımının finansal enstrümanlarda bir değişim meydana getirdiğini ve bu değişiminde teknolojik ilerleme ile birlikte sürekli bir evrim geçirdiğini görmekteyiz. Bilginin kullanımı ve bilgi paylaşımının bankacılık sektöründe kullanılması ile bu sektörde yer alan kurumların verimlilikleri ve rekabet gücü artmıştır. Ülkemizde bilgi paylaşımına ilişkin önceki çalışmalar incelendiğinde; bu kavramın bankacılık sektöründe sadece Karavardar (2012) tarafından örgüt içerisindeki çalışan ilişkileri ve bilgi paylaşımı ilişkisinin incelendiği araştırmada ele aldığı görülmüştür. Fakat bu çalışmada da bilgi paylaşım süreçlerini etkileyen faktörlere değinilmemiştir. Dolayısıyla kavramın bilginin yoğun bir şekilde kullanıldığı ve paylaşıldığı bankacılık sektöründe yeterince ele alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, bu araştırmada bilgi paylaşımını etkileyen bireysel, örgütsel ve teknolojik faktörler ile bilgi paylaşımı sürecinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi banka çalışanları üzerinde araştırılmıştır.

2. Literatür Özeti

2.1. Bilgi Paylaşımı ve Bilgi Paylaşım Süreci

Bilgi paylaşımı, Lee (2001: 324) tarafından, bilgiyi bir kişiden bir gruba veya bir örgütten diğerine aktarma veya yayma faaliyeti, Ipe (2003: 341) tarafından bir kişinin sahip olduğu bilginin diğer bireylerce anlaşılabilen, özümşenen ve kullanılan bir forma dönüşmesi süreci, Bartol ve Srivastava (2002: 65) tarafından, çalışanların örgütle ilgili bilgileri örgütteki diğer çalışanlarla paylaşması, Hendriks (1999), tarafından ise, en az iki birey veya grup arasında birinin bilgiye sahip olması ve diğerinin de bu bilgiyi elde etmesi, Yang (2007: 84) tarafından ise, bir bireyin başkalarına yardım etme noktasında gönüllü olmasının yanı sıra, becerilerini geliştirmek için diğerlerinden yeni bir şeyler öğrenmek için göstermiş olduğu isteklilik davranışı neticesinde gerçekleşen bir olgu olarak tanımlanmıştır. Bilgi paylaşımına yönelik daha kapsayıcı bir tanımla Lin'in tanımı belirtilebilir. Lin'e göre bilgi paylaşımı, bir örgütün bütün birimlerince veya örgüt aracılığıyla çalışanların bilgi, deneyim ve becerilerinin değişimini kapsayan bir sosyal etkileşim kültürüdür. Bu bağlamda, bilgi paylaşımı, çalışanların ilgili bilgilere erişmesini sağlama ve bilgi ağlarını örgüt içinde oluşturma ve kullanmaları ile ilgili bir dizi paylaşılan anlayışı kapsamaktadır (Lin, 2007: 315). Bilgi paylaşımına yönelik tanımlarda öne çıkan temel özellikler; çalışanlar arasında gerçekleşmesi, örgütle ilgili olması, bilgi veya yardımın gönüllü olarak değiş tokuş edilmesi, yeni yetenekler geliştirilmesine yönelik ve olumlu nitelikte olmasıdır (Karaaslan vd., 2015: 147). Bilgi paylaşımında, bilginin belli bir kaynaktan çıkarak belli bir hedefe ulaşması oldukça önemlidir. Bilgi paylaşımı bu yönüyle bilgi transferinden ayrılmaktadır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Bilgi transferi bilginin akışını ifade etmekte iken, bilgi transferi ise, bu ileti neticesinde alıcı tarafından elde edilen iletiye verilen anlamlandırmadır (Nonaka ve Takeuchi, 1995). Bilgi transferinde bilginin dağıtımı söz konusudur ve hedefine ulaşmış olup olmadığı test edilmez. Ayrıca bilgi paylaşımında bilgiyi kabul edecek tarafın gönüllü olması gerekmektedir. Yani bilgi paylaşımında taraflar arasında herhangi bir zorlama olmadan ve tamamen bireylerin kendi aralarındaki uzlaşma sonucunda bilginin değişimi söz konusu olmaktadır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222).

Bilgi paylaşımı önemlidir çünkü; bireyler ve örgütler arasında bireylerin sahip olduğu bilgiyi organizasyonel seviyeye taşınarak örgüt için ekonomik ve rekabetçi bir değere dönüştürülür (Hendriks, 1999). Bilgi paylaşımının odak noktasını, bilgiyi diğer bireylerle, gruplara ve organizasyonlara açıklayabilen, kodlayan ve iletişim kurabilen bireyler oluşturmaktadır (King, 2005: 493). Gurteen (1999: 3) bilgi paylaşımının sinerjik bir süreç olduğunu belirtmiş ve bir kişinin başkalarıyla diyaloga girmesinin bireye yeni anlayış ve fikirlerden yararlanmasına olanak sağladığını ve bireyin fikirlerini geliştirmesine imkan tanıdığını ifade etmiştir. Bilgiden yararlanma, ancak insanların sahip oldukları bilgileri paylaşmaları ve başkalarından öğrenmiş oldukları bilgi üzerine yeni bilgiler inşa etmeleri mümkün olabilir. Bu bağlamda, bir örgütün bilgiden etkin bir biçimde yararlanabilme yeteneği bilgiyi üreten, paylaşan ve kullanan çalışanlara bağlıdır (Ipe, 2003: 341). Çalışanların da sahip olduğu bilgiyi paylaşmalarının nihai amacı, bu bilgiyi örgütsel varlıklara ve kaynaklara transfer etmektir (Dawson, 2001). Bilgi paylaşım süreci, çalışanların karşılıklı olarak bilgi alışverişinde bulunmaları sonucunda yeni bilgiler üretmesi şeklinde açıklanabilir (Lin, 2007: 318). Bilgi paylaşım sürecindeki *paylaşım davranışı*, açık bilgi paylaşımı (bir şekilde yazılmış veya kodlanmış olan) ile örtülü bilginin paylaşımı (bir bireyin zihninde var olan) veya bilginin paylaşımı açısından ayır edilebilir iki çeşidin kombinasyonudur (King, 2005: 493). Davenport (1997), paylaşımı gönüllü bir eylem olarak tanımlamış ve raporlamadan ayırmıştır. Raporlama, bazı rutin veya yapılandırılmış formatlara dayalı bilgi alışverişini içerir. Diğer taraftan paylaşım ise, bilgi alışverişinde bulunan, ancak bunu yapmak için herhangi bir zorlama olmaksızın bu sürece gönüllü katılan bir kişinin bilinçli bir eylemini ifade etmektedir. Paylaşım anlayışı, faaliyetlerin eşgüdümü olmasını kolaylaştırır, ancak etkin bilgi entegrasyonu, her bir bireyin diğer herkesin bilgi repertuarından haberdar olmasını gerektirir (Grant, 1996: 116).

Örgütlerde bilgi paylaşımı, bilginin değerli olma özelliği ile birlikte paylaşımı ve kullanımı bakımından bireyler arasındaki sosyal ilişkilere bağımlı olmasından dolayı örgüt içindeki güç

denklemleri tarafından yönlendirilen karmaşık bir süreçtir. Bilgi resmi kanallardan ziyade daha çok gayriresmi olarak paylaşılmakta ve bilgi paylaşım süreci çoğunlukla çalışma ortamının kültürüne bağlı kalmaktadır (Ipe, 2003: 355). Bununla birlikte, işyerinde ekiplerdeki yönetim ile çalışanlar arasında gizli bilgi alışverişini ve iletişimini engelleyecek öğrenmeye kalıcı engeller vardır (Argyris ve Schon, 1978). Yine, örgütlerde bilgi paylaşımı yöneticilerin ve çalışanların bilgiyi ne ölçüde paylaşacakları, örgüte olan bağlılık düzeyleri ve çalışma ilişkilerindeki karşılıklı güven algılamalarından etkilenir (MacNeil, 2003: 303). Bazı bireyler, kişisel güvensizlik nedeniyle, örneğin cahil olarak görülme korkusu ve bu nedenle işte ilerleme ya da yeni kariyer fırsatları için uygunsuz olma endişesinden dolayı bilgi paylaşımı noktasında isteksiz davranışlar sergilemektedir. Bu durum bazen “bilgi güçtür” şeklinde ifade edilmektedir (Hendriks, 1999; Dunford, 2000). Aynı zamanda, çalışanlar kendi kişisel bilgilerini paylaştıktan sonra bilgi kaybına uğrayacaklarını ve üstünlüklerinin azalacağı korkusuna kapılabilirler (Bartol ve Srivastava, 2002). Aslında, kazanç veya kaybın yanı sıra rekabetin olduğu bir ortamda bilgi paylaşımı yerine bilgiyi saklama “bilgi güçtür” felsefesi ile doğal olmasa da gerçekte mevcuttur (Yang, 2008: 347). Oysa insanların bilgiyi paylaşmalarının kendi kişisel çıkarlarının lehine olduğunu bilmeleri gerekir. Çünkü geçmişteki “bilgi güçtür” paradigması bugün “bilgi paylaşımı bir güçtür” şeklinde değişmiştir. İnsanlar, bildiklerini paylaşmalarının işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarına yardımcı olduğunu anladıkları takdirde, işlerini devam ettirmelerini, kişisel gelişim ve kariyer gelişimlerini hızlandırmalarını kolaylaştırabilecekler ve böylelikle de bilgi paylaşımı gerçekleşmiş olacaktır (Gurteen 1999: 3).

Bilgi paylaşım süreci, çalışanların karşılıklı olarak bilgi alışverişinde bulunmaları sonucunda yeni bilgiler üretmesi şeklinde ifade edilmektedir (Lin, 2007: 318). Bilgi paylaşım süreci, bilgi paylaşma (*knowledge donating*) ve bilgi toplama (*knowledge collecting*) şeklinde iki boyut olarak adlandırılmıştır (Van den Hooff ve VanWeenen 2004; Lin, 2007). Bilgi paylaşım sürecinde örgütlerin bilgiyi elde etmenin yanı sıra elde edilen bilginin verimli bir şekilde uygulamaya konulması ve yönetilmesi gerekmektedir (Ölçer ve Şanal, 2007: 1314-1315). Bilgi paylaşım süreci, çalışanların işle ilgili deneyimlerini, uzmanlıklarını, teknik bilgilerini ve bağlamsal bilgilerini diğer meslektaşlarıyla paylaşma biçimini ifade eder. Çalışanların meslektaşları ile aktif olarak iletişime geçmek (yani bilgi paylaşımı) ve iş arkadaşlarından öğrenmek için aktif olarak danışma istekliliği (yani bilgi toplama) bilgi paylaşım sürecini kapsamaktadır (Van den Hooff ve Van Weenen, 2004: 117; Lin, 2007: 317). Bilgi paylaşımına yönelik literatür bireysel, örgütsel ve teknoloji faktörleri gibi çalışanların bilgi paylaşım süreçleri üzerinde farklı etkilerin varlığını göstermektedir (Connelly ve Kelloway, 2003; Lee ve Choi, 2003; Taylor ve Wright, 2004; Lin, 2007; Demirel ve Seçkin 2008; Köseoğlu vd., 2011). Bireysel faktörler, çalışanların birbirleriyle yardımlaşmaları, bilgilerini paylaşmaları, bilgi paylaşımında birbirlerini teşvik etmeleri, bilginin etkinliğinin farkına varmaları ve bunu her fırsatta vurgulamaları gibi hususları içermektedir. Örgütsel faktörler, bilgi ve bilgi paylaşımına tepe yönetiminin bakış açısı, çalışanları bilgi paylaşımına teşvik etme, bilgi paylaşım kanallarının zenginleştirilmesi, bilgi paylaşım kültürü gibi konuları kapsamaktadır. Teknolojik faktörler ise bilgiye ulaşmak için örgüt içi ve örgüt dışı bilişim teknolojilerinden yararlanmaktır. Sonuçta, örgüt içi bilgi paylaşım düzeyini yükselterek çalışanların yeniliğe daha açık veya hazır hale getirilmesi sağlanmaktadır. Çünkü bilgi paylaşımı, bireysel ve örgütsel bakış açısını geliştirmektedir. Çalışanlar, bilgi paylaşımıyla yeni düşünce ve fikirler, yeni yöntem ve teknikler, yeni ürün ve hizmetler geliştirme avantajına sahip olabilirler (Demirel ve Seçkin 2008: 197). Genel olarak bilgi paylaşımında etkili olabilecek faktörleri bireysel, örgütsel ve teknolojik olarak üç grupta toplamak mümkündür (Riege, 2005; Yeniçeri ve Demirel, 2007; Köseoğlu vd., 2009).

Tablo 1: Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Teknolojik Faktörler
Bilgi paylaşımı için zamanın olmayışı.	İşletmenin bilgi paylaşımına yönelik strateji ve politikalarının açık olmaması.	Bilgi teknoloji sistemlerinin ve süreçlerin bütünleşme eksikliğinin çalışanların iş yapma yöntemlerini engellemesi.
Bilgi paylaşımıyla iş güvenliğinin tehlikeye düşeceği endişesi.	Bilgi paylaşımını destekleyici liderliğin olmaması.	Paylaşımı sağlayacak içsel ve dışsal teknik desteğin yetersizliği.
Bilgi paylaşımının değerinin farkına varamama.	Bilgi paylaşımı için biçimsel ve biçimsel olmayan alanların yetersizliği.	Çalışanların bilgi paylaşımında kullanabileceği teknoloji olanaklarını bilmemesi.
Biçimsel gücün kullanımı veya hiyerarşinin kullanımı.	Bilgi paylaşımını teşvik edici politikaların yetersizliği.	Farklı bilgi teknolojileri ve süreçler arasındaki uyumun yetersizliği.
Bireysel etki, iletişim ve değerlendirmenin yetersizliği.	Bilgi paylaşımını destekleyici örgüt kültürünün olmaması.	Bütünleşmiş bilgi teknolojileri ve süreçler ile bireylerin ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluk paylaşım uygulamalarını sınırlandırması.
Deneyim farklılıkları.	Bilgi paylaşımı destekleyici altyapının yetersiz olması.	Bilgi teknoloji sistemlerine aşinalığın yetersiz olması nedeniyle bilgi teknoloji sistemlerini kullanma isteksizliği.
Bilgi kaynağı ile bilgi kabul eden arasındaki anlaşmazlık.	Örgüt içi bilgi paylaşımında etkili olacak fiziksel çevrenin yetersizliği.	Yeni bilgi teknoloji sistemleri ve süreçler ile ilgili çalışanların yeterli eğitilmemesi.
Bilgi ifade edememe.	Örgüt yapısının hiyerarşik olması.	Yeni bir sistemin var olana karşı bütün avantajlarının tanıtımının yetersizliği
Yaş farklılığı.	Bölüm ve kişiler arasında işbirliğinin olmaması.	
Cinsiyet farklılığı.	Örgüt içi iletişim zayıflığı	
Sosyal bağların olmayışı.	Ödüllendirme sisteminin yetersizliği.	
Eğitim düzeylerinin farklılığı.	Nitelikli işgücünün olmayışı.	
Güven endişesi.	Örgüt kültürünün zayıflığı.	
Kültür farklılıkları.	Teknik altyapının yetersizliği.	

Kaynak: (Riege, 2005); Yeniçeri ve Demirel, 2007; Köseoğlu vd., 2009).

2.2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçilik olgusu ise günümüzde rekabet avantajı yaratan en önemli olgularından biri olarak kabul görmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri üretim ve tüketim süresinin oldukça kısa olması; diğeri ise teknolojik ürün ve hizmetlerin toplam tüketim içinde artan payıdır (Eren vd., 2013: 3). İşletmelerinin varlıklarını sürdürebilmeleri ve gelecekte başarılı olabilmeleri için yöneticiler yenilikçilik sayesinde işle ilgili sorun ve zorluklara karşı çözüm bulmaktadırlar (Hult vd., 2004: 429). Yuan ve Woodman (2010: 324) çalışanlar tarafından yeni teknolojilerin araştırılması, hedeflere ulaşmak için yeni yolların önerilmesi, yeni iş yöntemleri ve yeni fikirleri uygulamak için kaynakların araştırılması ve güvence altına alınması gibi davranışlar yenilikçi iş davranışı olarak ifade edilmiştir (Çalışkan ve Akkoç, 2012: 2). Genel olarak yenilikçi iş davranışı, çalışanların resmi iş tanımlarının bir parçası olarak belirtilmeyen, isteğe bağlı ve ekstra rol davranışı olarak ifade edilebilir (Katz ve Kahn, 1978). Dolayısıyla yenilikçi iş davranışının çoğunlukla örgütsel çevre ve yönetici ilişkileri gibi faktörler hakkındaki bilişsel değerlendirmelerinin bir sonucu olarak çalışanların takdirine bağlı çabaları ve sezgileri ile ortaya çıktığı söylenebilir. De Jong ve Den Hartog (2008: 5) yenilikçi iş davranışının tipik olarak fırsatların keşfedilmesini ve yeni fikirlerin (yaratıcılığa bağlı davranış)

üretimini içerdiğini fakat, aynı zamanda kişisel ve / veya işletme performansını arttırmak için (uygulama odaklı davranış) yeni bilgilerin uygulanması veya süreçlerin iyileştirilmesi için uygulanan davranışları içerebileceğini belirtmişlerdir.

Yenilikçilik, bir birey, örgüt, sektör veya toplum açısından ürün, süreç veya sistemlerde yeni olarak algılanan fikir veya fikirleri ifade etmektedir (Yeung vd., 2007: 2462). Scott ve Bruce (1994) yenilikçi iş davranışını, problemin tanımlanması, yeni ya da daha önceden kabul edilmiş fikir ve çözümlerin oluşturulması ile başlayan, yenilikçi fikre destek aramayla devam eden ve fikrin gözle görülür ve elle tutulur bir modele veya prototipe dönüşmesi ile sonlanan çok aşamalı bir süreç olarak tanımlamıştır (Turgut ve Beğenirbaş, 2014: 149). Yuan (2005) ise yenilikçi iş davranışı yeni fikirlerin, yeni teknoloji ve tekniklerin geliştirilmesi, amaçların gerçekleştirilmesi noktasında yeni yöntemlerin önerilmesi ve çalışma usullerine yönelik yeni yöntemlerin denenmesi, çalışma rutinlerinin değiştirilmesi ve yeni yöntemlerin uygulanması şeklinde tanımlamıştır. West ve Farr (1990) yenilikçi iş davranışını bir çalışanın bilinçli olarak ürünler, süreçler prosedürlere ait yeni fikirleri kendi iş rolüne, iş birimine veya organizasyonuna uygulaması veya benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (Akkoç vd, 2011: 87). Sonuç olarak her ne şekilde tanımlanırsa tanımlansın, işletmeler, faaliyetlerini sistematik olarak geliştirmek ve iyileştirmek için, mutlaka stratejik ve dinamik bir rekabet avantajı olan yenilikçi davranış yeteneğine sahip olmak ve onu iyi yönetmek durumundadır (Çalışkan, 2013: 195). Yenilikçi davranış çalışanların kendisini veya çalışma ortamını değiştirmek suretiyle düşünceler üreterek ve bu düşünceleri uygulayarak iş gereklerine uyum sağlamak için kendisini geliştirmesine olanak sağlayabilir (Ceylan ve Özbal, 2005: 169).

Günümüzde bilginin üretilmesi, kullanılması ve paylaşılması bankacılık sektöründe yer alan örgütlerin verimlilikleri ve rekabet güçlerini arttırmıştır. Çünkü ortaya çıkan yeni bir bilginin çok kısa sürede yeni bir ürüne veya teknolojiye dönüştüğü ve örgütler tarafından benimsenmesinin ve uygulama alanı bulmasının anlık olduğu bir çağdayız. Bilgi, iş hayatında çalışanlar arasında paylaşıldıkça yeni bir şeyler öğrenmenin yolunu da açmaktadır. Böylelikle çalışanların iş rollerine yönelik yenilikçi iş davranışları geliştirmelerini kolaylaştırmaktadır. Çalışanların, iş süreçlerinde yeni yöntem ve yaklaşımlar öğrenmesi veya uygulaması bilgi paylaşımı ile mümkündür. Literatürde bilgi paylaşımı, bilgi toplama (*knowledge collecting*) ve bilgi paylaşımı (*knowledge donating*) şeklinde iki boyuttan oluşan bir süreç şeklinde açıklanmıştır. Yine literatürde çalışanların bilgi toplama ve bilgi paylaşımlarını etkileyen bireysel (bilgi paylaşımında yardımseverlik ve bilgi öz yeterliği), örgütsel (üst yönetimin desteği ve örgütsel ödüller) ve teknolojik (bilgi teknolojileri kullanımı) faktörler olduğu pek çok çalışmada ifade edilmiştir (Bknz Tablo 1). Bilginin toplanması ve paylaşılmasına etki eden faktörlerinde çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde belirleyici olabileceği literatür araştırması sonucunda temellendirilmiştir. Bilgi paylaşımı ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini konu alan çalışmalar incelendiğinde; Yeşil ve Hırlak (2013) tarafından bir üniversitenin akademik personeli üzerinde bilgi paylaşım engellerinin bilgi paylaşımı ve bireysel yenilikçi davranış ile ilişkisi; Sezgin vd., (2015) tarafından yedi farklı sektörde güven, yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü; Işık ve Aydın (2016) tarafından konoklama işletmeleri üzerinde bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi; Yeşil ve Mavi (2017) tarafından akademisyenler üzerinde bilgi paylaşımı, performans ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir alan araştırması şeklinde ele aldığı görülmektedir. Bankacılık sektöründe ise Karavardar (2012) tarafından örgüt içerisindeki çalışan ilişkileri ve bilgi paylaşımı ilişkisini incelediği çalışma yer almaktadır. Belirtilen bu çalışmalarda her ne kadar bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi ele alınmış olsa da bilgi paylaşımını etkileyen faktörler, bilgi paylaşım süreci ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinin incelenmediği görülmüştür. Dolayısıyla, bu çalışmada belirtilen değişkenlerin bilginin yoğun bir şekilde üretildiği, kullanıldığı ve paylaşıldığı bankacılık sektöründe ele alınmasını gerektirmiştir. Bu nedenle, bu çalışmada bilgi paylaşımını etkileyen bireysel, örgütsel ve teknolojik faktörler ile bilgi paylaşım sürecinin (bilgi toplama ve bilgi paylaşma) yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi tespit edilmek istenmiştir. Yapılan literatür araştırması ve belirtilen çalışmalar ışığında çalışmada aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir;

H₁: Bireysel faktörler *bilgi paylaşımı* (H_{1a}) ve *bilgi toplama* (H_{1b}) etkilemektedir.

H₂: Örgütsel faktörler *bilgi paylaşımı* (H_{2a}) ve *bilgi toplama* (H_{2a}) etkilemektedir.

H₃: Teknolojik faktörler *bilgi paylaşımı* (H_{3a}) ve *bilgi toplama* (H_{3a}) etkilemektedir.

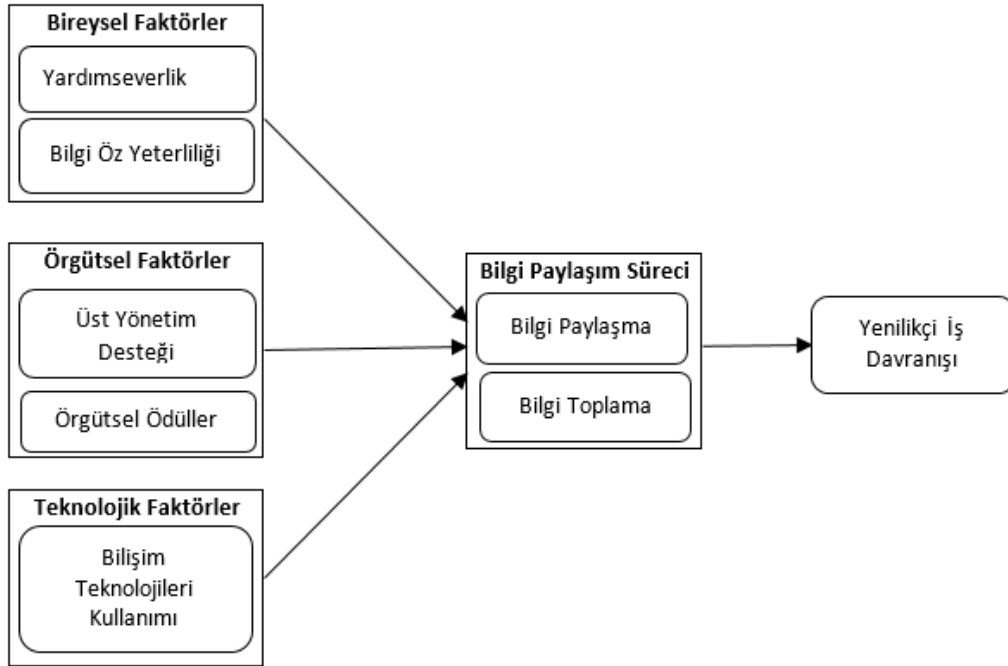
H₄: Bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

H₅: Bilgi toplama yenilikçi iş davranışını etkilemektedir

3. Veri Seti ve Yöntem

Araştırma Bitlis ilindeki banka çalışanlarından anket formu aracılığıyla veri toplanarak gerçekleştirilmiştir. İki bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde katılımcılara demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler yöneltilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde ise, bilgi paylaşımını etkileyen faktörler, bilgi paylaşım süreci ve yenilikçi iş davranışını ölçmek amacıyla 5’li Likert ölçeğinden faydalanılarak hazırlanan ifadeler katılımcılara yöneltilmiştir. Anket formları çalışanlara elden dağıtılmış ve gönüllülük esasına göre doldurmaları istenmiştir. Örneklem seçiminde kolayda örneklem yoluna gidilmiş olup, geri dönüşü uygun olan 169 anket formu araştırmanın örnekleme dahil edilmiştir. Çalışmada, elde edilen verilerin analizi SPSS 22.0 istatistik programı ile yapılmıştır. Araştırmada hipotezlerin test edilmesi amacıyla frekans, çoklu regresyon ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma için geliştirilen model aşağıda Şekil 1’belirtmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya veri toplamak amacıyla kullanılan ölçekler şu şekildedir;

Bilgi Paylaşımı Ölçeği: Lin (2007)’den çalışmaya uyarlanmıştır. Lin (2007)’nin araştırmasında bilgi paylaşımının etkileyen faktörler bireysel (yardımseverlik ve bilgi öz yeterliliği), örgütsel (üst yönetim desteği ve örgütsel ödüller) ve teknolojik faktörler (BTK: bilişim teknolojileri kullanımı) şeklinde sınıflandırılmıştır. Ayrıca, ilgili çalışmada bilgi paylaşım süreci, bilgi toplama (Knowledge Collecting) ve bilgi paylaşma (Knowledge Donating) şeklinde iki boyut olarak belirtilmiştir.

Yenilikçi İş Davranış Ölçeği: Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve Ceylan ve Özbal (2005)’in araştırmasında kullanmış olduğu ölçekten yararlanılmıştır.

3.2. Ampirik Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgileri aşağıda Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler	f	%	Değişkenler	f	%		
Cinsiyet	Kadın	61	36,1	Lise	11	6,5	
	Erkek	108	63,9	Önlisans	14	8,3	
	Toplam	169	100,0	Eğitim Durumu	Lisans	126	74,6
Yaş	20-25	12	7,1	Lisansüstü	18	10,7	
	26-31	79	46,7	Toplam	169	100,0	
	32-37	51	30,2	Çalışma Süresi	1-4 yıl	40	23,7
	38-43	13	7,7		5-9 yıl	72	42,6
	44 ve üzeri	14	8,3		10-14 yıl	31	18,3
Medeni durum	Evli	112	66,27	15 yıl ve üzeri	26	15,4	
	Bekar	57	33,73	Toplam	169	100,0	
	Toplam	169	100,0				

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin genel olarak iyi düzeyde güvenilirlik değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Değişkenlere ait Cronbach Alpha değerleri aşağıda Tablo 3’te parantez içinde belirtilmiştir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort.	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) Yardımseverlik	4,43	(.986)							
(2) Bilgi Öz Yeterliliği	3,83	,628**	(.760)						
(3) Üst Yönetim Desteği	3,87	,533**	,405**	(.885)					
(4) Örgütsel Ödüller	4,09	,700**	,491**	,426**	(.809)				
(5) BTK	3,61	,402**	,437**	,300**	,390**	(.949)			
(6) Bilgi Paylaşma	4,00	,745**	,514**	,553**	,665**	,415**	(.794)		
(7) Bilgi Toplama	4,15	,765**	,580**	,550**	,738**	,447**	,828**	(.928)	
(8) Yenilikçi İş Davranışı	3,93	,684**	,517**	,531**	,620**	,483**	,594**	,643**	(.932)

n= 169 **p<0.05 BTK: Bilişim Teknolojileri Kullanımı

Tablo 3’te belirtilen korelasyon analizinden de görüleceği üzere bütün değişkenler arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü orta ve yüksek düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizinden görüleceği üzere bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerle bilgi paylaşım süreci ve yenilikçi iş davranışı arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Bilgi paylaşım sürecinin bilgi paylaşma ($r=,594$; $p<0.05$) ve bilgi toplama ($r=,643$; $p<0.05$) boyutları ile yenilikçi iş davranışı arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 4: Bilgi Paylaşım Sürecini Etkileyen Faktörlere İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişkenler: Bağımsız Değişkenler:	Bilgi Paylaşma		Bilgi Toplama	
	β	p	β	p
Yardımseverlik	,373	,000	,308	,000
Bilgi Öz Yeterliliği	,010	,893	,114	,112
Üst Yönetim Desteği	,183	,001	,155	,003
Örgütsel Ödüller	,247	,000	,375	,000
BTK	,061	,123	,063	,090
	$R^2= .629$	$F= 5,328$	$R^2= .699$	$F= 75,845$

Tablo 4’teki belirtilen çoklu regresyon analizi ve sonuçları incelendiğinde;

H_1 : Bireysel faktörler bilgi paylaşma (H_{1a}) ve bilgi toplamayı H_{1b} etkilemektedir hipotezi test edilmiş ve bilgi paylaşımını etkileyen bireysel faktörlerden yardımseverlik boyutunun bilgi

paylaşma ve bilgi toplamayı etkilediği, bilgi öz yeterlilik boyutunun ise etkilemediği görülmüştür. Bu sonuca göre H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

H₂: Örgütsel faktörler bilgi paylaşma (H_{2a}) ve bilgi toplamayı (H_{2b}) etkilemektedir hipotezi test edilmiş ve bilgi paylaşımını etkileyen örgütsel faktörlerden üst yönetim desteği ile örgütsel ödüller boyutunun bilgi paylaşma ve bilgi toplamayı etkilediği görülmüştür. Bu sonuca göre H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri kabul edilmiştir.

H₃: Teknolojik faktörler bilgi paylaşmayı ve bilgi toplamayı etkilemektedir hipotezi test edilmiş ve bilgi paylaşımını etkileyen teknolojik faktörlerin bilgi paylaşma ve bilgi toplamayı etkilemediği sonucu bulgulanmıştır. Elde edilen sonuca göre H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5: **Bilgi Paylaşım Sürecinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişkenler: Bağımsız Değişkenler:	Yenilikçi İş Davranışı	
	β	p
Bilgi Paylaşma	,173	,063
Bilgi Toplama	,407	,000
	R²= 0.425	F= 61,406

Tablo 5'teki çoklu regresyon analizi ve sonuçları incelendiğinde;

H₄: Bilgi paylaşma yenilikçi iş davranışını etkilemektedir hipotezi test edilmiş ve bilgi paylaşım sürecinin bilgi paylaşma boyutunun yenilikçi iş davranışını etkilemediği görülmüştür. Bu sonuca göre H₄ hipotezi reddedilmiştir.

H₅: Bilgi toplama yenilikçi iş davranışını etkilemektedir hipotezi test edilmiş ve bilgi paylaşım sürecinin bilgi toplama boyutunun yenilikçi iş davranışını etkilediği görülmüştür. Elde edilen sonuca göre H₅ hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç

Geçmişin bilgi güçtür paradigması günümüzde bilgi paylaşımı güçtür şeklinde değişmiştir. Bilgi artık paylaşıldıkça değer kazanan bir olgu haline gelmiştir. Ancak, ne var ki insanların sahip olduğu bilgiyi paylaşmalarını etkileyen pek çok bireysel, örgütsel ve teknolojik faktörler söz konusu olabilmektedir. Bilgi paylaşımını etkileyen bu faktörler aynı zamanda bilgi paylaşım sürecini de doğrudan etkileyebilmektedir. Bu durum ise, bireylerin yeni bir şeyler öğrenmeleri yani öğrenme süreçleri üzerinde etkili olabilmektedir. Dolayısıyla, bilgi paylaşım sürecinin de bireylerin yenilikçi iş davranışlarını etkilediği söylenebilir. Bu bağlamda araştırmada bilgi paylaşım sürecini etkileyen faktörler ile bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonucunda; bilgi paylaşımını etkileyen bireysel faktörlerden; yardımseverlik ($\beta = ,373$; $p = ,000$), ve örgütsel faktörlerden; üst yönetim desteği ($\beta = ,183$; $p = ,001$) ile örgütsel ödüller ($\beta = ,247$; $p = ,000$) boyutlarının bilgi paylaşım sürecinin bilgi paylaşma ve bilgi toplama boyutlarını pozitif yönde etkilediği ve anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmüştür. Bilgi paylaşımında yardımseverlik, üst yönetim desteği ve örgütsel ödüller arttıkça bilgi paylaşma ve bilgi toplamanın da arttığı söylenebilir. Diğer taraftan, bilgi paylaşımını etkileyen bireysel faktörlerden; bilgi öz yeterliliği ($\beta = ,010$; $p = ,893$) ve teknolojik faktörlerden; bilişim teknolojilerinin kullanımının ($\beta = ,061$; $p = ,123$) bilgi paylaşım sürecini etkilemediği tespit edilmiştir. Bilgi paylaşım sürecinin her iki boyutunun yenilikçi iş davranışına olan etkisini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizinde; bilgi toplama boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde yüksek bir etkiye ($\beta = ,407$; $p = ,000$) sahip olduğu; bilgi paylaşma boyutunun ise herhangi bir etkiye ($\beta = ,173$; $p = ,063$) olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların bilgi toplama sürecinde göstermiş olduğu eğilimlerinin beraberinde yeni bir şeyler öğrenmelerini de kolaylaştırdığını düşündüğümüzde araştırmamızın bu sonucunun temellendiğini söyleyebiliriz. Diğer taraftan bilgi paylaşma boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde herhangi bir etkisinin olmaması ise, çalışanların bilgi paylaşma noktasında bir birilerine karşı

yaşadıkları güven sorunu ile ilgili olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanların bilgiyi paylaşma noktasında isteksizlik ve çalışma arkadaşlarının sahip oldukları bilgiyi kendileri ile paylaşmadıklarına dair bir düşünceye sahip oldukları, yine bu çalışanların kurumlarının bilgi paylaşımı noktasında teknolojik imkanlarını yetersiz buldukları söylenebilir. Nitekim ölçeklere verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında teknolojik faktörlerin (bilgi teknolojilerinin kullanımı) en düşük ortalamaya olduğu görülmüştür.

Araştırma örneklem ve sektör yönünden bir sınırlılık teşkil ettiğinden dolayısıyla araştırma sonuçlarının tüm banka çalışanları açısından genelleştirilememektedir. Bu bağlamda, araştırma değişkenlerinin bilginin her alan da olduğu gibi bankacılık sektörü gibi bilginin üretildiği, kullanıldığı, paylaşıldığı sektörlerde, bilhassa bilişim sektöründe yapılmasının önemli bulguları ortaya çıkaracağını söyleyebiliriz.

Kaynakça

- Akkoç, İ., Turunç, Ö., ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 13(4), 83-114.
- Argyris, C. ve Schon, D. A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective Addison-Wellesley*. Massachusetts: Reading.
- Bartol, K. M. ve Srivastava, A. (2002). Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 9(1), 64-76.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 31(1). 57-93.
- Bornemann, M. ve Sammer, M. (2003). Assessment Methodology to Prioritize Knowledge Management Related Activities to Support Organizational Excellence. *Measuring Business Excellence*. 7(2), 21-28.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2005). Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışanların Adalet Algıları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Çalışma. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. (32), 167-184.
- Çalışkan, A. (2013). İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 15(1), 88-112.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(1), 1-29.
- Davenport, T. H. (1997). *Information Ecology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Dawson, R. (2001). Knowledge Capabilities As the Focus of Organisational Development and Strategy. *Journal of Knowledge Management*. 4(4), 320-327.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(1). 189-202.
- 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.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilgi Dergisi*. (56), 99-119.
- Drucker, P. (1993). *Post-Capitalist Society*. New York: Harper Collins.

- Drucker, P. F. (2000). Managing Knowledge Means Managing Oneself. *Leader to Leader*. 16(2), 8-10.
- Dunford, R. (2000). Key Challenges in The Search for The Effective Management of Knowledge in Management Consulting Firms. *Journal of Knowledge Management*. 4(4), 295–302.
- Eren, M. Ş., Tokgöz, E., Gül, H., ve Saylan, O. (2013). Pazar Odaklılığın Nitel Performans Üzerindeki Etkisinde Öğrenme Odaklılık Ve Yenilikçiliğin Düzenleyici Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28(2), 1-39.
- Gold, A. H., Malhotra, A. ve Segars, A.H. (2001). Knowledge Management: an Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems*. 18(1), 185-214.
- Grant, R. M. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of The Firm. *Strategic Management Journal*. 17(2), 109-122.
- Gurteen, D. (1999). Creating a Knowledge Sharing Culture. *Knowledge Management Magazine* 5(2), 1-4.
- Güredin, E. (1994). *Denetim*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hendriks, P. (1999). Why Share Knowledge? The Influence of ICT on The Motivation for Knowledge Sharing. *Knowledge and Process Management*. 6(2), 91–100.
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H. Ve Chang, C. M. (2007). Knowledge Sharing Behavior in Virtual Communities: The Relationship Between Trust, Self-Efficacy, and Outcome Expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*. 65(2), 153-169.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F. Ve Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its Antecedents and Impact On Business Performance. *Industrial Marketing Management*. 33(5), 429-438.
- Işık, C. ve Aydın, E. (2016). Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: Ayder Yaylası Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*. 5(2), 75-103.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*. 2(4), 337-359.
- Karaaslan, A., Özler, D. E. ve Kulaklıoğlu, A. S. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(2), 135-160.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Karavardar, G. (2012). Çalışan İlişkileri ve Bilgi Paylaşımı: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(1), 145-156.
- Khakpour, A., Ghahremani, M. ve Pardakhtchi, M. H. (2009). The Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management (Cultural Barriers and Challenges of Knowledge Sharing). *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 4(2). 43-58.
- King, W. R. (2005). *Encyclopedia of knowledge management*. (ED.) "Knowledge Sharing" IGI Global.
- Köseoğlu, M. A., Gider, Ö. ve Ocak, S. (2011). Bilgi Paylaşımı Tutumunu Etkileyen Faktörler Nelerdir? Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 6(1), 215-243.
- Lee, J. N. (2001). The Impact of Knowledge Sharing, Organizational Capability and Partnership Quality on IS Outsourcing Success. *Information & Management*. 38(5), 323-335.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge Sharing And Firm Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*. 28(3/4), 315-332.

- Lin, H. F. ve Lee, G. G. (2004). Perceptions of Senior Managers Toward Knowledge-Sharing Behaviour. *Management Decision*. 42(1), 108-125.
- MacNeil, C. M. (2003). Line Managers: Facilitators of Knowledge Sharing in Teams. *Employee Relations*. 25(3), 294-307.
- Nanda, A. (1996). Resources, Capabilities and Competencies. In B. Moingeon & A. Edmonson (Eds.), *Organizational Learning and Competitive Advantage* (ss. 93–120). London: Sage.
- Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Ölçer, F. ve Şanal, M. (2007). Türkiye'deki Sanayi İşletmelerinde Bilgi'nin Değeri ve Paylaşımı Üzerine Bir Araştırma. 6. *Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*. İstanbul: Bilgi Toplumu Yayınları, Tübitak.
- Riege, A. (2005). Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider. *Journal of Knowledge Management*. 9(3), 18-35.
- Schwartz, D. G. (2005). *Encyclopedia Of Knowledge Management*. IGI Global. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31780582/encyclopedia.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1517700924&Signature=iPwvptoXa8sSx7k4HfMkC%2B2dW5Q%3D&response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DEncyclopedia_of_KM.pdf Erişim: 12.02.2018.
- 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.
- Sezgin, O. B., Uçar, Z., ve Duygulu, E. (2015). Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*. 16(2), 1-20.
- Spender, J. C. (1996). Making Knowledge The Basis of a Dynamic Theory of The Firm. *Strategic Management Journal*. 17(2), 45-62.
- Top, S. ve Dilek, S. (2013). Sağlık Hizmet Sektöründe Çalışanların Kurumsal Bilgi Paylaşımı Algılamasının İlişki Analiz Yoluyla Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18(1). 283-304.
- Turgut, E. ve Beğenirbaş, M. (2014). İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7(1), 146-160.
- Van Den Hooff, B. ve Van Weenen, F. D. L. (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.
- Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (2007). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*. (9)12, 221-234.
- West, M. A. ve Farr, J. L. (1990). Innovation at Work. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*: 3–13. Chichester, U.K.: Wiley.
- Yang, J. T. (2007). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness. *Journal of Knowledge Management*. 11(2), 83-90.
- Yang, J. T. (2008). Individual Attitudes and Organisational Knowledge Sharing. *Tourism Management*. 29(2), 345-353.
- Yeşil, S. ve Mavi, Y. (2017). Bilgi Paylaşımı, Performans, Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması. *Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*. Kahramanmaraş.

- Yeşil, S. ve Hırlak, B. (2013). An Empirical Investigation into The Influence of Knowledge Sharing Barriers on Knowledge Sharing and Individual Innovation Behaviour. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*. 9(2), 38-61.
- Yeung, A. C., Lai, K. H. ve Yee, R. W. Y. (2007). Organizational Learning, Innovativeness, and Organizational Performance: A Qualitative Investigation. *International Journal of Production Research*. 45(11), 2459- 2477.
- Yuan, F. (2005). Individual Innovation in The Workplace: the Role of Performance and Image Outcome Expectations. Dissertation, Texas A&M University. UMI Number: 3321823. <http://www.kutuphane.istanbul.edu.tr/everitaban.htm>. Erişim 12.02.2018.
- Yuan, F. ve Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

THE IMPACT ON THE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF THE FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE SHARING AND KNOWLEDGE SHARING PROCESS

Extended Abstract

Aim: Organizational factors (top management support and organizational rewards) and technological factors (ICT use) and individual factors (enjoyment in helping others, and knowledge self-efficacy) factors can affect employees' knowledge sharing processes. The employees' knowledge sharing processes occurred are the knowledge donating and collecting in the literature. It is based on the literature research can be said that employees' knowledge sharing processes effect on innovative work behaviors. The variables mentioned in this research applied in the banking sector Turkey/Bitlis province. In this context, the individual, organizational and technological factors affecting knowledge sharing process (knowledge collecting and knowledge donating) and innovative work behavior are examined. As a result of the literature research, the following hypotheses have been developed;

H1: Individual factors effect knowledge donating (H_{1a}) and knowledge collecting (H_{1b}).

H2: Organizational factors effect knowledge donating (H_{2a}) and knowledge collecting (H_{2a}).

H3: Technological factors effect knowledge donating (H_{3a}) and knowledge collecting (H_{3a}).

H4: Knowledge donating effect innovative work behavior.

H5: Knowledge collecting effect innovative work behavior.

Method(s): The research data were collected from employees who are working the banking sector in Bitlis through the questionnaire. The knowledge sharing process and innovative work behavior were measured using the 5-point Likert scale. Data obtained through the questionnaire were analyzed using the SPSS 22 program. Frequency, multiple regression and correlation analyzes were used to test hypotheses in the research.

Findings: As a result of the multiple regression analysis, between the knowledge donating ($r = .594$; $p < 0.05$) and knowledge collecting ($r = .643$; $p < 0.05$) which are sub dimensions the knowledge sharing process and innovative work behavior had a high positive correlation. It was seen that the enjoyment in helping others dimension influenced the knowledge donating and knowledge collecting from the individual factors and the knowledge self-efficacy dimension did not affect the knowledge donating. H_{1a} and H_{1b} hypotheses are partially accepted. The dimensions of organizational prizes with senior management support, which are considered as organizational factors has effect the knowledge donating and knowledge collecting. According to this results, H_{2a} and H_{2b} hypotheses are accepted. It was determined that technological factors did not effect the knowledge donating and knowledge collecting. According to this result, the hypotheses H_{3a} and H_{3b} are rejected. As a result of the multiple regression analysis on the effect of the knowledge sharing process on innovative work behavior. It has been seen that the knowledge donating dimension of the knowledge sharing process does not effect innovative work behavior. According to this result, H₄ hypothesis is rejected. It has been seen that the knowledge collecting dimension of the knowledge sharing process effect innovative work behavior. According to this result, H₅ hypothesis is accepted.

Conclusion: As a result of the research; enjoyment in helping others and top management support and organizational rewards dimensions have been seen to effect knowledge donating and knowledge collecting positively. It can be said that knowledge donating and knowledge collecting increase as enjoyment in helping others, top management support and organizational rewards increase. On the other hand, it has been found that the use of knowledge self-efficacy and ITC use does not affect the knowledge sharing process. The knowledge collecting dimension has a high effect on innovative work behavior; it has been determined that there is no effect of knowledge

donating dimension. We can say that the results of this research are based on the fact that the tendency of employees to show in the process of knowledge collecting facilitates learning something new. The lack of any impact on the innovative work behavior of the knowledge donating side from the other side can be interpreted as the fact that employees may be concerned with the problem of trust they have against the one at the point of knowledge sharing. As a result, it can be said that the employees who constitute the sample of the research have a reluctance to share knowledge and that they do not share the knowledge they have with themselves, and that these employees' institutions have inadequate technological facilities at the point of knowledge sharing.

