

Erken Görünüm

Journal Pre-proof

Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü

Dr. Öğr. Üy. İhsan Oğuz BAKKALBAŞI

Marmara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, İSTANBUL.

e-posta: iobakkalbasi@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4011-9052

Doç. Dr. İhsan YİĞİT

Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İSTANBUL.

e-posta: ihsanyigit@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9053-9717

DOI: 10.30794/pausbed.1559508

Dergi adı: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi

Journal Name: Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute

Gönderilme tarihi/Received: 01.10.2024

Kabul tarihi/Accepted: 02.01.2025

Bu makaleyi şu şekilde alıntılayın: Bakkalbaşı, İ. O. ve Yiğit, İ. (2025). "Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 67, ss. xx-xxx.

To cite this article: Bakkalbaşı, İ. O. ve Yiğit, İ. (2025). "The Moderator Role of Organizational Power-Distance on the Relationship Between Knowledge-Sharing and Innovative Work Behavior", *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, issue 67, pp. xx-xxx.

This is a PDF file of an article that has undergone enhancements after acceptance, such as the addition of a cover page and metadata, and formatting for readability, but it is not yet the definitive version of record. This version will undergo additional copyediting, typesetting and review before it is published in its final form, but we are providing this version to give early visibility of the article. Please note that, during the production process, errors may be discovered which could affect the content, and all legal disclaimers that apply to the journal pertain.

Bu, kabulden sonra kapak sayfası ve üst veri ekleme, okunabilirlik için biçimlendirme gibi geliştirmelere tabi tutulan bir makalenin PDF dosyasıdır, ancak henüz dosyanın kesin sürümü değildir. Bu sürüm, son haliyle yayınlanmadan önce ek dosya düzenleme, dizgi ve incelemeye geçecektir, ancak makalenin erken görünürlüğünü sağlamak için bu sürümü sağlıyoruz. Üretim sürecinde içeriği etkileyebilecek hataların keşfedilebileceğini ve dergi için geçerli olan tüm yasal uyarıların geçerli olduğunu lütfen unutmayın.



BİLGİ PAYLAŞIMININ YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Öz

Günümüzde yenilikçi davranışlar gösteren personele sahip olmanın işletmeler için önemi açıktır. Bu nedenle gerek akademi gerek iş dünyasında bu alanda çalışmalar ön plandadır. İşletmelerin örgüt olarak, çalışanların da birey olarak yenilik yapmasına destek olan unsurlar üzerine önemli çalışmalar yapılmış ve en önemli faktörler ortaya çıkarılmıştır ki bunlardan biri de bilgi paylaşımıdır. Ancak bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına muhtemel etkisinin diğer örgütsel unsurlardan bağımsız olması pek düşünülmez. Bu bağlamda hemen tüm örgütsel unsurların düzenleyici rolü, bilgi paylaşımı-yenilikçi iş davranışı ilişkisinde potansiyel araştırma konusu olabilir. Çalışmamızda örgütsel güç mesafesinin bu ilişkideki düzenleyici rolü incelenmiştir. İlk adımda bilgi paylaşımı-yenilikçi iş davranışı ilişkisi ardından da örgütsel güç mesafesinin etkisi test edilmiştir. İnceleme, bankacılık, sigortacılık alanlarında, eğitim kurumlarında, ticaret ve imalat işletmelerinde çalışan 448 katılımcının cevaplandığı anketlerle niceliksel olarak yürütülmüş ve elde edilen veriler SPSS Amos programı ile değerlendirilmiştir. Sonuçta beklendiği gibi bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışını olumlu bir şekilde etkilediği görülmüştür ancak örgütsel güç mesafesindeki değişimin istatistiki anlamda etkisi olduğu görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi paylaşımı, yenilik, yenilikçilik, yenilikçi iş davranışı, örgütsel güç mesafesi.

THE MODERATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL POWER-DISTANCE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE-SHARING AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Abstract

Clearly, today, the organizations should have the innovative staff. Hence, there are many studies and activities related with being innovative, in both academic and business fields. They aim to unfold the factors that contribute to be innovative for the organizations and innovative work behavior for the individuals. Knowledge-sharing (KS) is one that most known among them. Yet, it's not expected that KS's impact on innovative work behavior (IWB) can be independent from other organizational factors. Therefore, many organizational factors have a potential to have an impact on the relation between KS-IWB. Here the moderator role of organizational power-distance (OPD) was analyzed. First, the impact of KS on IWB and then the impact of OPD on that relation were tested. The data was gathered from 448 respondents and analyzed with SPSS Amos. Familiar with expectations, it's argued here that KS has a positive impact on IWB. But OPD moderating role in this relation is not statistically confirmed.

Keywords: Knowledge-sharing, innovation, being innovative, innovative work behavior, organizational power distance.

1. GİRİŞ:

Günümüz iş dünyasının bilgi ile nasıl yoğrulduğunu vurgulayabilmek için bir referans göstermeye gerek bile yoktur. Drucker'ın internetin dünyada yaygın olarak yerleşmeye başlamasından günlerle ifade edilecek kadar kısa bir süre önce "enformasyon kapitalizmi" (1993: 254) olarak tanımladığı iş hayatının şahikası yaşanmaktadır. Elbette bu, bugün başlamadı. Bilgi çok eskiden beri vardı ama özelliği ve önemi "var olabilmesi" ile ilgili idi; ne zaman ki bilginin özelliği ve önemi "uygulanabilmesi" ile ilgili olmaya başladı, o zaman ekonominin de motoru haline geldi (Drucker, 1993: 254). Böylece bilgi ekonominin motoru olduğu gibi rekabet avantajının da temel unsurlarından biri haline geldi (Barutçugil, 2002: 28-30, 55; Bock vd., 2005: 88).

Bilgi ve bilgi ekonomisi için 90'lerde yazılanlar genellikle internet ve e-ticareti simgelerken, bugünlerde bilgi ya da bilgi ekonomisi, sonuçta hepsi internetle bağlantılı olmakla birlikte, "büyük veri ve analitiği, mobil teknolojiler, yapay zekâ, makinelerin öğrenmesi, nesnelerin interneti, giyilebilir teknolojiler, vs..." gibi bambaşka bir noktaya ulaşmıştır (Yazıcı, 2021: 41); ki bu ilerlemeye birçok yerde kısaca "dijital dönüşüm" adı verilmiştir. Ancak bu muazzam değişime rağmen yenilik yapmanın değeri değişmemiş, dün olduğu gibi bugün de öneminden bir şey kaybetmemiştir (Hamel, 2013: 63-66).

Bilginin önemli olmasının nedeni "işe yaramasıdır". Elbette günümüzde bilgiyi kullanarak onun "işe yaramasını" sağlayacak olanlar, "bilgi işçileridir" (Drucker, 1993; 2000), diğer bir deyişle "geçimini bilgisini kullanarak sağlayan" çalışanlardır. Bilginin işe yaraması en çok rekabette avantaj kazandıracak bir yenilik yapmakla ilgilidir (Öncü vd., 2015: 152). Bu yenilik ürünü, üretim süreciyle veya pazarla ilgili olabilir (Nonaka, 1994: 14). Her durumda işletmeye rekabet avantajı kazandırılabilmesi için çalışanların sürekli yenilik yapma gayretinde olması gerekir (Kaplan ve Norton, 2006: 135). Bu da doğal olarak personelin yenilikçi iş davranışını mümkün olduğunca sık bir şekilde tekrarlaması ile olur.

Bu durumda yenilikçi iş davranışını neler sağlayıp desteklediği ayrı bir önem kazanmaktadır. Nasıl ki bilgi yenilik yapmanın teknik altyapısını oluşturuyorsa, bilgi paylaşımının da yenilikçi iş davranışını getiren en önemli etkenlerden biri olması beklenir (Göksel vd., 2010: 89).

Ama bu neden-sonuç ilişkisi sadece bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait olmayabilir. Sosyal bilimlerin birçok alanında olduğu ve birçok araştırma sonucunun ortaya çıkardığı gibi, burada da bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı arasında olması beklenen ilişkiye, bir diğer faktörün düzenleyici olarak katılıyor olması mümkündür.

Konu bu çerçeveden ele alındığında çalışanların yenilikçi iş davranışlarını geliştirmek iş hayatında ulaşılmak istenen önemli bir hedefdir. Buna bağlı olarak akademik çalışmalar için de önemli bir araştırma alanıdır. Dolayısıyla yenilikçi iş davranışlarını geliştirmek temel problem olarak kabul edilebilir. Buna bağlı olarak bilgi paylaşımının bu davranışları geliştirip geliştirmediğinin anlaşılması bir yan problem örgütsel güç mesafesi ile varsa bu ilişkinin nasıl etkileneceği bir diğer yan problem olarak kabul edilebilir.

Bu çalışma, literatüre de bağlı kalarak çalışanların bilgi paylaşımı düzeyinin yükselmesinin yenilikçi davranışı arttırdığını iddia etmekte ve temel olarak bu iddiayı doğrulamayı amaçlamaktadır. Ancak bunun ötesinde, özellikle bu açıdan bugüne kadar niceliksel olarak yetersiz kalmış literatüre katkı olarak, "örgütsel güç mesafesinin" bu ilişki içerisindeki muhtemel rolünü ve varsa etkisini incelemeyi hedeflemektedir. Buna bağlı olarak sırasıyla bilgi paylaşımı, örgütsel güç mesafesi ve yenilikçi iş davranışı kavramsal olarak ortaya konulacak ardından da detayları, metodolojisi ve bulguları ile araştırma açıklanacak ve nihayetinde sonuçların değerlendirilmesi, sınırlılıkların hatırlatılması ve gelecek araştırmalara yönelik tecrübelerin paylaşılması ile çalışma sonlandırılacaktır.

2. TEORİK ALTYAPI

2.1. Bilgi Paylaşımı

Son 50 yıla damgasını vurmuş en önemli teknolojik unsurlar nelerdir denilirse, bunların içinde internet ve bilgisayarın -akıllı telefonları da bir çeşit bilgisayar olarak kabul ederek- üzerinde tartışılmayacak kadar önemli bir şekilde hayatın içinde yer aldığı kabul edilebilir. Bu bağlamda yine son 50 yılın en önemli aktörlerinden Bill Gates, 21. yüzyıla girilirken, iş hayatının önemli bir dönüm noktasıyla karşı karşıya olduğunu bu değişimin temelinde de dijital bilgi akışının yattığını (1999:13) nitekim internetin de esasen bir bilgi paylaşım alanı olduğunu (1999:15) belirtmiştir. Peki nedir bu bilgi ve bilgi paylaşımı?

"Bilgi, bireyin çevresinde olup bitenleri doğru ve eksiksiz şekilde kavramasını sağlayan kişiselleştirilmiş enformasyondur"; bilgi yönetimi sürecinin en önemli aşaması olarak kabul edilebilecek bilgi paylaşımı ise (Töre, 2019: 279) bir örgütte çalışanların tümünün mevcut bilgi birikiminden yararlanabilmesi olarak kabul edilebilir (Erat, 2020: 126). Bilgi paylaşımındaki amaç, tüm örgüt çapında eldeki bilgilerin en hızlı ve etkin şekilde içselleştirilmesidir (Töre, 2019: 279). Bu durum bilginin "örgütselleştirilmesi" olarak da kabul edilebilir (Nonaka, 1994; Van den Hoof ve De Ridder, 2004).

Bu amaçla bilgi örgüt içinde en yaygın şekilde dağıtılmalı ve paylaşılmalıdır (Barutçugil, 2002: 40; O'Dell vd. 2003: 25). Bu paylaşım bireyler veya birimler arasında olabilir; biçimsel ya da biçimsel olmayan yollarla gerçekleşebilir. Belli bir prosedüre bağlı kalarak ya da bağımsız bir şekilde sürdürülebilir veya kontrol altında ya da dışında olabilir (Demirel, 2007: 101-102). Biçimsel yollar, niteliği gereği kendiliğinden bilgi paylaşımını destekler; zaten bu amaçla geliştirilmişlerdir. Oysa biçimsel olmayan yollar kişilerin inisiyatifine kalmıştır ve şu veya bu şekilde çalışanların sosyalleşmesine bağlıdır (Nonaka, 1994: 16). Çünkü bilgi sahibi, sahibi olduğu bilginin farkında bile olmayabilir (Turgut ve Beğenirbaş, 2014: 149). Birey aslında söyleyebildiğinden daha fazlasını bilir; bu durum bu konunun ilk temsilcilerinden olan Polanyi (1966: 4-5) tarafından "yüz tanıma" örneği ile (herhangi bir birey tanıdığı bir yüzü, binlerce insan arasından seçer ve bulur ama nasıl bulduğunu ifade edemez diyerek) ortaya konulmuştur. Burada söz konusu olan örtük bilgidir; yani bireyin kendisinin de farkında olmadığı bilgi; böylece bilgi, örtük ve açık olarak iki farklı biçimde düşünülebilir (Nonaka, 1994: 15; Polanyi, 1966: 4). Doğaldır ki bilgi paylaşımının gerçekleşmesinin bir diğer unsuru alıcının da gönüllü olmasıdır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 10).

Alıcı gönüllülüğünün dışında bilgi paylaşımını etkileyen diğer faktörler de çeşitli çalışmalara konu olmuştur (Düger, 2021; Işık, 2018; Karavardar, 2012: 149-150; Köseoğlu vd., 2011). Bu faktörler bireysel, örgütsel, ya da teknolojik olabilir (Lin, 2007: 317). Bunların arasında örgütsel adalet (Demirel ve Seçkin, 2011: 111), örgüt iklimi (Yiğit ve Yiğit, 2019: 196), örgütsel ödüllendirme (Işık, 2018: 649), motivasyon, liderlik (Düger, 2021: 633; İmamoğlu ve Turan, 2019: 42), örgütsel bağlılık, güven (Erat, 2020; Öneren vd., 2016), çalışanlar arası ilişkiler (Karavardar, 2012), işletme koşulları (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 17, 19) gibi faktörler vardır.

Sonuçta bilgi paylaşımı dolaylı olarak, rekabet avantajı sağlamak (Taş, 2011: 120) ve böylece örgütsel başarı elde etmek için kullanılacak en önemli unsurlardan biridir (Öneren vd., 2016: 131). Doğaldır ki mevcut bilgi birikiminden "stratejik" olarak yararlanabilmek örgütün bu bilgiyi kullanması, elindeki bilginin haritasını çıkartması, stratejik olan bilgiyi tespit etmesi ve bu bilgiyle değişen çevreye uyum sağlayabilecek şekilde yönetilmesiyle mümkündür (Aktan ve Vural, 2005). Nitekim bilgi paylaşımının işletme performansı üzerine olumlu etkisi vardır (Keskin, vd., 2018: 94). Bu etki dolaylı bir yol izleyecektir. Bu dolaylı yol içinde en yüksek beklenti bilgi paylaşımının işletmenin yenilik yapma kapasitesine vereceği katkıdır (Lin, 2007).

2.2. Yenilikçi İş Davranışı

Son 20-30 yılda yenilik kavramı üzerine oldukça önemli sayıda yayın yapıldığı görülmektedir (De Jong, 2007: 15). Bunun nedeni iş dünyasında yenilikçilikle ilgili beklentilerin rekabet avantajı kazandırması yönünden yüksek olmasıdır (Işık, 2018: 645). Nitekim, yenilik yapma performansının işletmenin finansal ve müşteri memnuniyeti ile ilgili performansını -az ya da çok- arttırdığı daha önce tespit edilmiştir (Öncü vd., 2015: 159). Yenilik yapmak isteyen işletmeler de personele yenilikçi davranışlar kazandırmak zorundadır (Agarwal, 2014: 43). O halde yenilikçi davranışın ne olduğunu anlamak bunları arttırmak için gerekli tedbirleri almak önemli bir adım olacaktır.

Bu konudaki öncü çalışmalardan birinde (Scott ve Bruce, 1994) hem yenilikçi iş davranışının hem de öncüllerinin ne olduğu konusuna odaklanılmıştır. Yenilikçi iş davranışı "yaratıcılıktan" farklı olarak sadece bir fikir değil bir uygulama olarak kabul edilmektedir (Sezgin vd., 2015: 6). Bu nedenle yenilikçi iş davranışı birçok yerde birkaç aşamalı bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bir örnekte, ilk aşamada problemin tanımlanması ve buna yönelik çözüm önerilmesi, ikinci aşamada çözüm önerisine finansal kaynak bulunması (çünkü çözüm önerisi bir sonraki adımda bir "şey"e dönüşecektir) ve üçüncü aşamada çözüm önerisinin bir "şey"e dönüşmesinden (bir prototip, bir ürün, bir model vs....) bahsedilmektedir (Scott ve Bruce, 1994: 581-582). Daha detaylı bir tanımlamada yenilikçi iş davranışında bireylerin yenilikçi fikirleri, yenilikçi süreçleri ya da yenilikçi ürünleri olması gerektiği ve bunların belli bir iş grubu içinde (takım, birim, tüm örgüt) tanıtılması ve bu bağlamda hareket geçilmesi gerektiği vurgulanmıştır (De Jong, 2007: 19). Önceki örnekte yenilikçi iş davranışı sürecinin "aşamaları" olarak kabul edilen unsurlar burada sürecin "boyutları" olarak kabul edilmiş ve benzer şekilde ortaya konmuştur: "Fırsat kollama (opportunity exploration), fikir (=çözüm) geliştirme (idea generation), (fikri) kabul ettirme (ki bu finansal destek bulma anlamına da gelir) (Championing) ve uygulama, (fikrin hayata geçirilmesi) (Application)" (De Jong, 2007: 24-28).

Görüldüğü gibi yenilik yapmanın, yenilikçilik kapasitesinin ve yenilikçi bir personele sahip olmanın önemi üzerinde tartışma kalmadığı gibi yenilikçi iş davranışının hangi adımları takip ederek oluştuğu konusunda da aşağı yukarı ortak bir çatı oluşmuş gibidir. Geriye kalan önemli konulardan biri bireylerin (çalışanların) yenilikçi iş davranışı geliştirmeleri yönünde nasıl desteklenecekleri ve cesaretlendirilecekleridir. Burada öncelikle vurgulanması gereken yenilikçi iş davranışı için personelin davranış biçimini değiştirmesi gerektiğidir; bu çerçeveden bakılarak yapılan bir araştırmada, örneğin, bilgi paylaşma, yenilikçi öz yeterlilik ile eğitim ve geliştirmenin yenilikçi iş davranışı geliştirmede etkisi olduğu bulunmuştur (Özay ve Kaymaz, 2023: 286). Başka bir çalışmada ise örgütsel çevikliğin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi bulunmuştur (Gökçe, 2024: 87). Bunun gibi -bazıları kısmi olmak üzere- yenilikçi iş davranışını etkileyen unsurlar arasından "örgütsel adalet" (Akram, vd., 2020: 125); "kabiliyet ve fırsat arttırıcı İKY uygulamaları" (Prieto ve Pérez-Santana, 2014: 199); "etik liderlik" (Tu

ve Lu, 2013: 449) ve “örgüt iklimi” (Tan, vd., 2021: 11-12) de sayılabilir. Ülkemizde yapılan bir çalışmada ise bireylerin içsel ilgileri, performans çıktısı (beklentileri) ve imaja olabilecek katkı (beklentisi) unsurlarının da yenilikçi iş davranışını olumlu şekilde etkilediği görülmüştür (Çapraz vd., 2014: 63). Bununla birlikte yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi belki de en fazla desteklenmiş bağımsız değişken bilgi paylaşımıdır (Örn.: Akgül, 2019; Erat, 2020; Gejam, 2023; Öneren vd., 2016; Sezgin, vd., 2015; Töre, 2019; Turgut ve Beğenirbaş, 2014).

Sonuçta, günümüzde örgüt performansı için yenilikçilik, yenilikçilik için yenilikçi iş davranışı, yenilikçi iş davranışı için de bilgi paylaşımı gerekmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, bu çalışma çerçevesinde de bu bilgi paylaşımı-yenilikçi iş davranışları ilişkisi sorgulanacaktır. Ama bu ilişki aslında artık üzerinde fazla tartışma kalmamış bir ilişkidir. Öte yandan düzenleyici bir faktörün -varsa- bulunması daha önemli gözükmektedir. Ne ki bu faktörü bulmak için yapılabilecek bir çalışmada bilgi paylaşımı-yenilikçi iş davranışları ilişkisi incelemesi bir “ön adım” hüviyetindedir.

2.3. Örgütsel Güç Mesafesi

Öncelikle ifade etmek gerekir ki “güç” kavramı oldukça geniş bir anlam taşıdığından sadece sosyal bilimler alanında incelendiğinde bile çok farklı disiplinlerde yer aldığı görülür; bu farklı disiplinlere göre, haliyle, farklı tanımlar kullanılır (Kızanıklı, vd., 2016: 491-495). Ama genel olarak güç kavramını “bir kimsenin başkalarını, kendi istediği yönde davranışa sevk edebilme yeteneği” olarak kabul etmek mümkündür (Koçel, 2003: 565).

Örgütsel güç mesafesi teriminin güncel anlamının kökü Hofstede’nin çalışmalarına dayanır (Hofstede, 1983; Hofstede vd., 1990). Bu çalışmalarda Hofstede toplumsal ya da örgütsel kültür boyutları arasında güç mesafesinden bahsetmiştir. Bu çalışmalar incelendiğinde genel olarak Hofstede’nin güç mesafesi ile kast ettiği kavramın aslında ‘insanların birbirleri arasındaki hiyerarşiyi kabul etmeleri’ ya da ‘kabul etme dereceleri’ olduğu gözüktür (De Mooij ve Hofstede, 2010: 88). Burada, kibarca, “hiyerarşik farklılık” olarak tanımlanan durum, aslında, bireyler arasındaki eşitsizliğin, daha da açıkçası bazılarının bazılarının üstün olduğunun herkesçe kabul edilmesidir. Güç mesafesinin uzunluğu da bu eşitsizliğin büyüklüğüdür denebilir (Şekerli ve Gerede, 2011: 20).

Örgütsel güç mesafesinin örgütlerde beklenen etkisi en çok iletişim ile ilgilidir (Barutçugil, 2002: 204-211). Güç mesafesinin düşük olmasının iletişimi kolaylaştırması beklentisi (Hofstede, 1983) ve tersine büyük güç mesafesinin aşırı hiyerarşik ve kontrol odaklı örgütlenme biçimine ve buna bağlı iletişimin önünde bir engel haline dönüşmesine yönelik beklentisi bunların arasındadır (Barutçugil, 2002: 116). Ayrıca bir örgütte güç mesafesi ile hiyerarşi seviyesi ve merkezîyetçilik seviyesi arasında doğru orantı vardır; merkezîyetçi ve hiyerarşik yapılar güç mesafesini arttırır (Tüz, 2004; aktaran Temel-Eğnili ve Yeygel-Çakır, 2011: 41). Tüm bunlara kararlara katılım potansiyeli de eklenebilir. Güç mesafesinin düşük olduğu örgütlerde kararlara katılım eğiliminin yüksek olması beklenir (Solmaz ve Serinkan, 2020:4). Oysa bilgi ve paylaşımı doğal olarak en çok iletişime ihtiyaç duymaktadır (Barutçugil, 2002: 40, 47; Ünal, 2012: 298-299). Böylece aşırı hiyerarşik ve kontrol odaklı yapı, büyük güç mesafesi ve kararlara katılım sorunları veya çekinceleri, hepsi birden bilgi paylaşımının dolayısıyla da yenilikçi iş davranışının etkisini azaltma potansiyeli taşır.

Sorun da tam olarak burada başlamaktadır: Acaba kendini güç mesafesinin üstün tarafında hissetmeyenler bilgi ve tecrübe paylaşmak açısından çekingen davranmakta mıdır? Bu soruya “evet” cevabını veren bir araştırmada, güç mesafesinin çalışanların “bilgi görüş ve düşüncelerini ifade etmekten kaçınmak” olarak tanımlanan örgütsel sessizliği şiddetlendirdiği görülmüştür (Solmaz ve Serinkan, 2020). Nitekim genelde beklentiler örgütsel güç mesafesinin olumsuz etki yapması ile ilgilidir (Ghosh, 2011: 89). Benzer başka bir çalışmada örgütsel güç mesafesinin özerklik davranışını azalttığı görülmüştür (Çolak, vd., 2022: 100). Diğer bir çalışmada da örgütsel güç mesafesinin kariyer memnuniyetini ve lider çalışan ilişkilerini bozduğu (Pelenk, 2020: 38) görülmüştür.

Bütün bunlara da dayanarak, güç mesafesinin çalışanların davranışını değiştirme potansiyeli olduğu iddia edilebilir (Nnkando ve Levitt, 2021; Solmaz ve Serinkan, 2020: 14; Ulus ve Kanbur, 2020: 3458) ve bu bağlamda alandaki genel beklenti çalışanların güç mesafesini düşük olarak kabul ettikleri örgütlerde daha “olumlu” davranışlarda bulunmasıdır (Ulus ve Kanbur, 2020: 3452). Bu olumlu davranışın bilgi paylaşımı-yenilikçi iş davranışı ilişkisine sirayet etmesi beklenebilir. Ayrıca tersi de önemlidir: Status-quo eğilimi nedeniyle, örgütsel güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda ya da örgütlerde yeniliklerin daha az olduğuna dair beklentiler vardır (Daniels ve Gregauras, 2014: 1210).

Bununla birlikte ülkemizde yapılan çalışmalarda örgütsel güç mesafesinin olumlu sonuçları olabileceği de görülmüştür; bir örnek olarak örgütsel güç mesafesi ile örgütsel güven arasında zayıf da olsa pozitif ilişki bulunmuştur (Uslu ve Ardıç, 2013: 326). Bunun toplum kültürü-örgüt kültürü uyumu ile (Ghosh, 2011: 90-92; Temel-Eğnili ve Yeygel-Çakır, 2011) ilgisi olabilir. Bütün bu farklı sonuçların nedeni demografik farklılıklar ve özellikle işyerindeki pozisyon ya da tecrübe gibi hiyerarşik veya liyakat farklılıkları da olabilir. Keza bu yönde çalışmalar da söz konusudur (Arslan ve Gül 2022: 456-457).

İlginç bir anekdot olarak, Hofstede'nin çalışmasında (1983: 87) bir grup öğrenciye iki departman arasında çıkan bir sorunun çözümü hakkında fikir sorulduğunda, Fransız olanların (grupta güç mesafesi en büyük olanlar) sorunun üstlere havale edilmesi eğiliminde oldukları, Alman olanların (güç mesafesi göreceli düşük olanlar) soruna sistematik bir çözüm getirmeye çalıştıkları (tekrarlanmasın diye), İngilizlerin ise (grupta güç mesafesi en düşük olanlar) sorunun müzakere yoluyla çözülmesi yaklaşımında oldukları anlatılmaktadır. Buradan aslında örgütsel güç mesafesinin iletişime kısıtlayıcı bir etkisinin olduğu ama bu etkinin kültürden kültüre farklı şekillerde değerlendirildiği anlaşılabilir.

Ama kültürden kültüre farklı değerlendirilse bile güç mesafesinin ve bunun iletişime olumsuz etkisinin bilgi paylaşımına ve dolayısıyla yenilikçi iş davranışlarına olumsuz etkisi olmasını beklemek mantıklı gibi gözükmektedir.

Ayrıca örgütsel güç mesafesinden beklenen tek fonksiyon bağımsız değişken olma kimliği kazanması değildir. Çok sayıda olmasa da güç mesafesinin aracılık rolü oynaması beklentileri de vardır: Örgütsel güç mesafesi eğitim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide (Jehanzeb, 2022: 936); örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide (Jehanzeb ve Mohanty, 2020: 459); lider-üye etkileşiminin kariyer memnuniyetiyle olan ilişkisinde (Pelenk, 2020: 38) aracılık rolü üstlenmiştir. Nitekim bu çalışmada da örgütsel güç mesafesinin aracılık rolü değerlendirilecektir.

3. HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

3.1. Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi

Bilgi ve bilgi paylaşımı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilk ve en basit ilişki 21.yy başından beri yenilik yapmanın bilgi işçilerinin görev ve sorumlulukları arasında yer almasıdır (Drucker, 2000: 158; Gates, 1999: 18) denebilir. Çünkü yenilikçi davranışın devam edebilmesi için bilgi paylaşımı ve sürekli öğrenme gereklidir (Işık ve Aydın, 2016: 77). Nitekim bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediği doğrudan olsun (Demirel, 2007: 115; Erat, 2020: 136; Işık ve Aydın, 2016: 94; Öneren vd., 2016: 148); aracılık şeklinde olsun (Sezgin, vd., 2015: 13; Töre, 2019: 285-286; Turgut ve Beğenirbaş, 2014: 155; Yaşar-Uğurlu, 2016: 160; Yiğit ve Yiğit, 2019: 197) daha önceki çalışmalarda çok defa bulunmuştur. Bununla birlikte, söz konusu ilişki bu çalışma için bir "ön adım" niteliğinde olduğundan ve esas amaç, 'örgütsel güç mesafesinin bilgi paylaşımı-yenilikçi iş davranışı arasındaki rolünü görebilmek' açısından bu malum etkiyi tekrar ortaya koymak ve desteklemek gerekmektedir.

Sonuçta çalışmanın ilk hipotezi literatürde beklenen ve daha önce başka bazı çalışmalarda da desteklenmiş olan bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışları ilişkisine dayanmaktadır. Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, yukarıda da ifade edildiği gibi, 21.yy'da tüm çalışanlardan beklenen katkıları geliştirme amacı taşır. Bu çerçevede çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi şekillenir:

"H1: Bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkiler" şeklindedir.

3.2. Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü

Ama acaba insanlar bilgi paylaşımına meyilli midir? Bu soruya olumlu (O'Dell, vd., 2003: 35) olumsuz (Atilla ve Parmaksız, 2024: 81) ya da 'duruma bağlı olarak (bilgi paylaşacakların kendi aralarındaki bilgi ve tecrübe alışverişine ya da örgütlerini sahiplenme düzeylerine göre) değişebileceği' şeklinde (Bock, vd., 2005: 99; Constant, vd., 1994: 415-417) cevap veren araştırmacılar vardır. Oysa bilgi paylaşımının işletme performansına yenilik yapma gibi faktörler üzerinden katkı verdiği bilindiğinden bu konuda ilerleme sağlamak oldukça önemlidir. Dolayısıyla insanlar bilgi paylaşımı yapmaya kendiliğinden meyilli olsunlar veya olmasınlar bilgi paylaşımının özellikle yenilik yapma üzerine etkisinde katkı sağlayıcı (ya da törpüleyici) etkileri olan faktörleri tespit edip şu veya bu şekilde çalışanları cesaretlendirmek çok önemlidir. Bu bağlamda daha önce birçok farklı faktör bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerindeki etkisini değiştirip değiştirmediği yönünden sorgulandığı halde örgütsel güç mesafesinin bilgi paylaşımının etkileri üzerinde nasıl bir rol oynayacağı konusunda bir çalışma yapıldığı pek fazla görülmemiştir (Düger, 2021). Ama örgütsel güç mesafesi de BG-YİD ilişkisini en az daha önceden incelenen faktörler kadar etkileyecek potansiyele sahip gözükmektedir ve bu nedenle de bu çalışmanın diğer bir hipotezi olacaktır.

Daha yalın bir ifade ile, bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışları üzerine etkisi önemli ve daha önce bazı defalar desteklenmiş bir ilişki olduğundan, bu ilişkiye etki edebilecek diğer faktörleri tespit etmek de önemli olacaktır. Örgütsel güç mesafesi bu açıdan potansiyeli olan unsurlardan biridir. Örgütsel güç mesafesi ile ilgili çalışmalar ortaya (yüksek) güç mesafesinin iletişimi azaltıcı, olumsuz bir etki vermesi beklentisini çıkartmıştır. Ancak bu konuda yeterince çalışma yapılmadığından, söz konusu kurama dayanan bu hipotezin özellikle de niceliksel çalışmalarla test edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada da bu amaç söz konusudur ve burada elde edilen sonuçlar da yeterli olmayacaktır. Yine de buna dayanarak geliştirilen ikinci hipotezin sonuçları ile birlikte literatüre katkı vermesi beklenebilir:

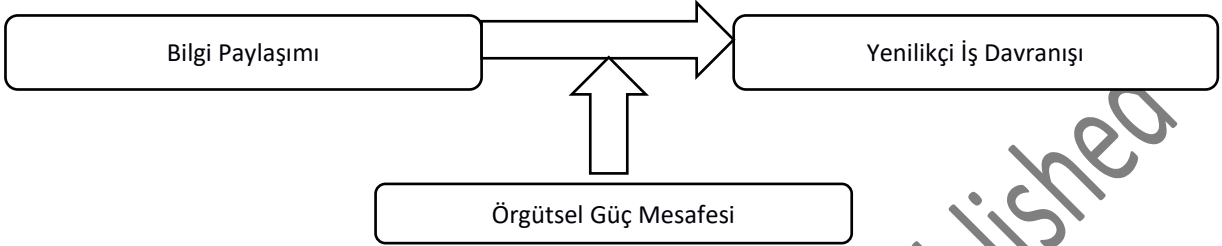
"H2: Bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel güç mesafesi düzenleyici role sahiptir". şeklinde ifade edilebilir.

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu kısımda araştırma metodolojisi hakkında bilgi verilecektir.

4.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel güç mesafesinin düzenleyici rolü olup olmadığını anlaşılması amaçlanmaktadır. Araştırmanın modeli Şekil 1’de görülmektedir. Araştırmada “bilgi paylaşımı” bağımsız, “yenilikçi iş davranışı” bağımlı ve “örgütsel güç mesafesi” düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.2. Yöntem

4.2.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada ana kütle, tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Türkiye’de TÜİK verilerine göre Nisan 2024’de 32 milyondan biraz daha fazla kişi istihdam edilmektedir. Bu çerçevede araştırmada özel bir grup örneklem olarak tercih edilmemiştir. Kartopu metoduyla ulaşılabilecek herkese ulaşmaya çalışılmıştır. Burada sistemi gereği “Google forms” uygulamasının kolaylığı, anketleri dolduranlar açısından rahatlığı önemli bir faktör olarak anketlerin dağıtılmasında ağırlıklı olarak kullanılmıştır. Ancak bu nedenle tam olarak kaç kişiye anket gönderildiği belli değildir. Bununla birlikte basılı ve dijital ortamda toplam 452 dönüş olmuş bunlardan 4 tanesi deneklerin konuya uygun olmaması nedeniyle dikkate alınmamış ve sonuçta araştırma süreci 448 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Veriler Nisan-Haziran 2024 döneminde toplanmıştır.

Bu verilere dayanarak;

10 milyon ve daha büyük evrenler üzerinde %95 güvenilirlik seviyesine ulaşan değerlendirmeler için evrenin homojen olduğu durumda 287, evrenin homojen olmadığı durumlarda 384 denekten oluşan örneklemin yeterli olduğu kabul edilmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2013: 180). Buna bağlı olarak araştırmamız için yeterli sayıya ulaşıldığı kabul düşünülmektedir.

4.2.2. Kullanılan Ölçekler ve İstatistik Yöntemler

Bu kısımda araştırmada kullanılan değişkenlere yönelik bilgiler ve analizde kullanılacak istatistik yöntemlere ait bilgiler verilecektir. Araştırmada bağımlı değişken proaktif iş davranışı, bağımsız değişken yetenek yönetimi ve düzenleyici değişken örgütsel bağlılık olarak belirlenmiştir. Araştırmada bu üç değişken ve kişisel verilerden oluşan toplamda dört farklı bölüme ayrılmış bir anket kullanılmıştır.

4.2.2.1. Bilgi Paylaşımı Ölçeği

Çalışmanın bağımlı değişkeni olan bilgi paylaşımını ölçmek için Çelebi’nin doktora tezinde kullandığı (Çelebi, 2022: 72) ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde olup ilk 6 tanesi açık bilgi, son 7 tanesi örtük bilgi paylaşımı olmak üzere toplam 13 ifadeden oluşmaktadır.

4.2.2.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Çalışmanın bağımlı değişkeni olan yenilikçi iş davranışını ölçmek için Gökçe’nin doktora tezinde kullandığı, 9 ifadeli ve 3 alt boyuttan oluşan yenilikçi iş davranışı ölçeği kullanılmıştır. Buna göre 1,2, ve 3. sorular fikir üretme, 4,5, ve 6. sorular fikir tanıtım ve 7,8, ve 9. sorular fikir gerçekleştirme boyutlarından oluşmaktadır. (2024: 63). Ölçek 5’li likert tipinde hazırlanmıştır.

4.2.2.3. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği

Çalışmanın düzenleyici değişkeni olan örgütsel güç mesafesini ölçmek için geçerlilik ve güvenilirliği, Yorulmaz ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan Güler’in doktora çalışmasında kullandığı, 20 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 Likert tipinde olup 4 alt boyuttan (güçü kabullenme, güçü araçsal kullanma, güçü

meşrulaştırma, güce razı olma) oluşmaktadır. Buna göre ilk altı soru gücü kabullenme, 7,8,9,10 ve 11. sorular araçsal kullanma, 12, 13, 14. sorular gücü meşrulaştırma ve 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. sorular güce razı olma boyutlarından oluşmaktadır (Güler,2024: 43).

4.2.2.4. Sosyo-Demografik Özellikler

Sosyo-demografik özellikler birinci bölümünde yer almaktadır. Katılımcılara yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi sorulmuştur. Söz konusu veriler açık uçlu sorular ile toplanmıştır. Buna göre;

Demografik bilgilere cevap veren katılımcıların %60'ı kadın, %40'ı erkektir. %13,2'si 18-25 yaş arası; %44,7'si 25-35 yaş arası; %34,6'sı 35-50 yaş arası ve %7,5'i 50 yaş üzeridir. %55,6'sı lisans mezunu ve %39,9'u yüksek lisans mezunudur. Lise mezunu oranı %3,9 ve ilköğretim mezunu %0,7'dir. Ankete katılanların %20,7'si finans alanında (bankacılık, sigortacılık ve diğer finansal kurumlar), %13,2'si eğitim alanında (her türlü eğitim kurumu) %10,6'sı ticaret firmalarında (toptan/perakende) ve %8,8'i de imalat firmalarında çalışmaktadır. Halen çalışmakta oldukları işletmede çalışma süreleri açısından incelendiğinde, %31,1'nin 1-3 yıldır; %25,5'inin 10 yıldan uzun bir süredir çalıştığı ve 1 yıldan kısa süredir çalışanları ile 5-10 yıl arası çalışanların her ikisinin de toplamın %16,4'ünü oluşturduğu 3-5 yıldır çalışanların ise %10,5'i denk geldiği söylenebilir.

4.2.2.5. Kullanılan İstatistik Yöntemleri

Katılımcıların verdiği cevaplardan elde edilen veriler tabloların oluşturulması ve birincil incelemelerin yapılması MS Office Excel (2013) Programında incelemeye alınmıştır. Güvenilirlik analizleri için ise SPSS 23.0 istatistik programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve hipotez testleri için AMOS programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı One Sample Kolmogorow-Smirnow ile incelenmiş, normal dağıldıkları görülmüştür. Böylece araştırma için parametrik testlerin uygun olduğu değerlendirilmiştir.

4.3. Bulgular

Bu kısımda ölçeklere ait güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları sunulacaktır.

4.3.1. Güvenilirlik Analizleri

Tablo 1. Ölçeklerin Ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçları

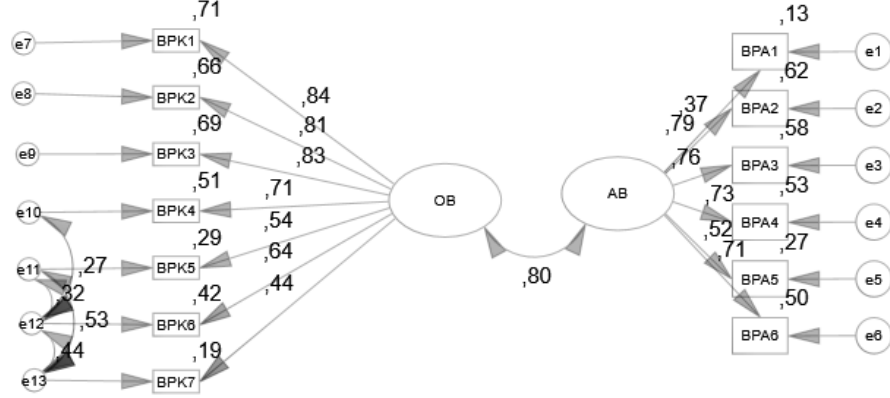
Ölçekler	Ölçek ve Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Bilgi Paylaşımı	Açık Bilgi	6	.807
	Örtük Bilgi	7	.885
	Bilgi Paylaşımı	13	.905
Örgütsel Güç Mesafesi	Gücü kabullenme,	6	.706
	Gücü araçsal kullanma,	5	.801
	Gücü meşrulaştırma	3	.718
	Güce razı olma	6	.813
	Örgütsel Güç Mesafesi	20	.855
Yenilikçi İş Davranışı	Fikir Üretme	3	.783
	Fikir Tanıtım	3	.852
	Fikir Gerçekleştirme	3	.822
	Yenilikçi İş Davranışı	9	.883

4.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının kuramsal bilgilere uygun olup olmadığını ve elde edilen verilere göre geçerlilik ve güvenilirliklerini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.3.2.1. Bilgi Paylaşımı Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bilgi paylaşımı ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, yol diyagramı ve uyum indeksleri bazında değerlendirilmiştir. Uyum indekslerini sağlayabilmek için 4 defa düzenleme yapılmıştır (Şekil 2). Buna göre;



CMIN/DF=3.381, CFI=0.951, NFI=0.932, PGFI=0.615, RMSEA=0.073

Şekil 2. Bilgi Paylaşımı Ölçeğine İlişkin DFA Modeline Ait Yol Diyagramı

Bilgi paylaşımı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analiz sonuçları Tablo 2’de görülebilmektedir.

Tablo 2. Bilgi Paylaşımı Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

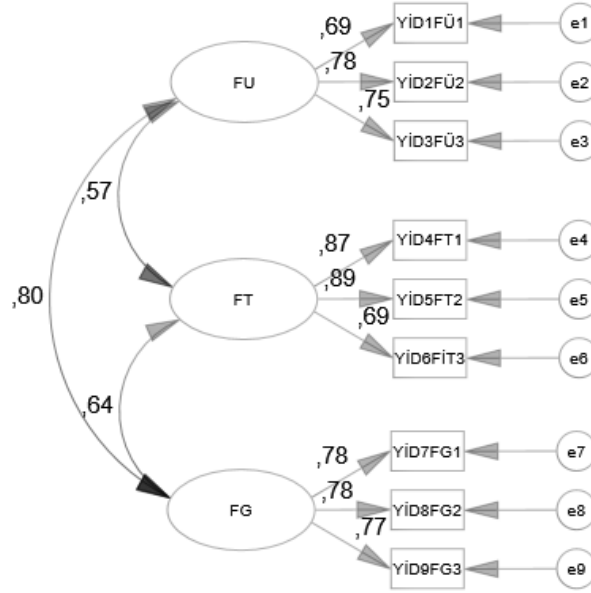
Bilgi Paylaşımı	Madde	ST			P	A	C	C
		D	B	S.E.				
AÇIK BİLGİ	BPA1	0,367	1	2,58	***	0,54	0,80	0,80
	BPA2	0,787	7	0,35				
	BPA3	0,765	5	0,33				
	BPA4	0,729	3	0,32				
	BPA5	0,516	5	0,28				
	BPA6	0,705	1	0,31				
ÖRTÜK BİLGİ	BPK1	0,844	1	0,05	***	0,56	0,85	0,85
	BPK2	0,811	9	1				
	BPK3	0,831	6	0,04				
	BPK4	0,711	3	0,05				
	BPK5	0,536	1	0,05				
	BPK6	0,644	3	0,05				
	BPK7	0,436	8	0,06				

CR; Composite Reliability, AVE; Average Variance Extracted; **p<0,01, *p<0,05

Tablo.2’ye göre, bilgi paylaşımı ölçeğinin açık bilgi boyutu (0,367-0,787) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,001$). Güvenirlik katsayısı ($0,807$) $\geq 0,80$ olmasından dolayı çok güvenilir olduğu görülmektedir. AVE değeri 0,54 ve CR değeri 0,80 hesaplanmıştır. Aynı şekilde, Bilgi paylaşımı ölçeğinin örtük bilgi boyutu (0,436-0,844) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,001$). Güvenirlik katsayısı ($0,885$) $\geq 0,80$ olmasından dolayı çok güvenilir olduğu görülmektedir. AVE değeri 0,56 ve CR değeri 0,86 hesaplanmıştır. CR değeri 0,70’i aştığı takdirde, AVE değeri 0,50’nin altında kalsa bile yakınsak geçerliliğinin kabul göreceği de ileri sürülmektedir (Buric, Soric ve Penezic, 2016; Fornell ve Larcker, 1981).

4.3.1.3. Yenilikçi İş Davranışı Faktör Analizi Sonuçları

Bilgi paylaşımı ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, yol diyagramı ve uyum indeksleri bazında değerlendirilmiştir. Buna göre;



CMIN/DF=3.0911, CFI=0.974, NFI=0.963, PGFI=0.650, RMSEA=0.068

Şekil 3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine İlişkin DFA Modeline Ait Yol Diyagramı

Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin fikir üretme boyutu (0,079-0,085) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,001$). Güvenirlik katsayısı 0,783 olmasından dolayı güvenilir olduğu görülmektedir. AVE değeri 0,54 ve CR değeri 0,783 hesaplanmıştır. Aynı şekilde, fikir üretim boyutu (0,044-0,057) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,001$). Güvenirlik katsayısı (0,852) $\geq 0,80$ olmasından dolayı çok güvenilir olduğu görülmektedir. AVE değeri 0,676 ve CR değeri 0,861 hesaplanmıştır. Diğer taraftan, fikir gerçekleştirme boyutu (0,058-0,077) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,001$). Güvenirlik katsayısı (0,822) $\geq 0,80$ olmasından dolayı çok güvenilir olduğu görülmektedir. AVE değeri 0,606 ve CR değeri 0,822 hesaplanmıştır (Tablo.3).

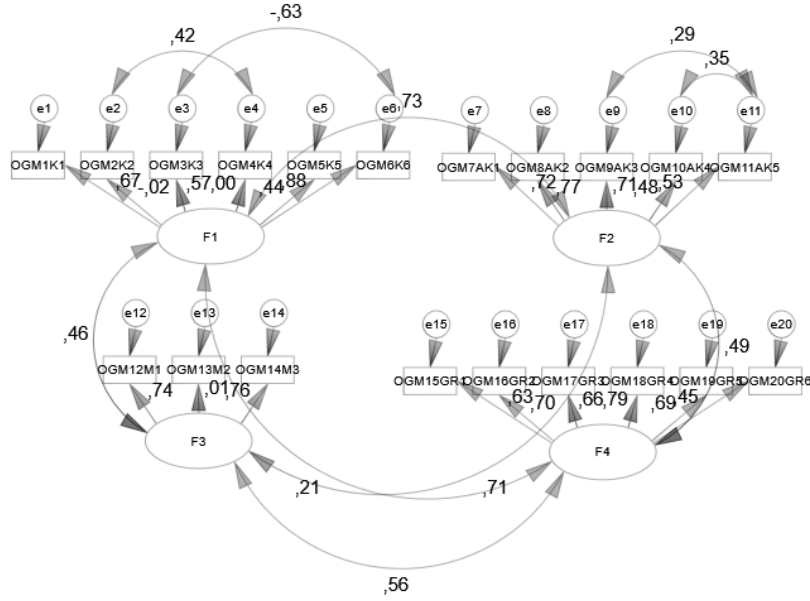
Tablo 3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yenilikçi İş Davranışı	Madde	STD B	B	S.E.	P	A VE	C R	C hr A
Fikir üretme	YID1FÜ1	0,689	1			0,	.7	.7
	YID2FÜ2	0,781	1,152	0,085	***	546	8	83
	YID3FÜ3	0,745	1,039	0,079	***			
Fikir tanıtım	YID4FÜ1	0,87	1			0,	.8	.8
	YID5FÜ2	0,889	0,946	0,044	***	676	61	52
	YID6FÜ3	0,694	0,925	0,057	***			
	YID7FÜ1	0,78	1					

Fikir gerçekleştirme	YİD8FÜ2	0,784	1,245	0,077	***	0, 606	.8 22	.8 22
	YİD9FÜ3	0,773	0,926	0,058	***			
CR; Composite Reliability, AVE; Average Variance Extracted; **p<0,01, *p<0,05								

4.3.1.4. Örgütsel Güç Mesafesi Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bilgi paylaşımı ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, yol diyagramı ve uyum indeksleri bazında değerlendirilmiştir. Buna göre;



CMIN/DF=3.129, CFI=0.964, NFI=0.925, PGFI=0.738, RMSEA=0.069

Şekil 3. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğine İlişkin DFA Modeline Ait Yol Diyagramı

Tablo 4. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Güç Mesafesi	Madde	STD B	B	S.E.	P	A VE	C R	C hr A
Güçü Kabullenme	OGM1K1	0,675	1			0. 504	0. 705	.7 06
	OGM2K2	0,597	0,018	0,052	***			
	OGM3K3	0,573	0,628	0,069	***			
	OGM4K4	0,658	0,001	0,059	***			
	OGM5K5	0,445	0,568	0,065	***			
	OGM6K6	0,879	1,314	0,103	***			
Güçü Araçsal Kullanma	OGM7AK	0,718	1			0. 552	0. 828	.8 01
	OGM8AK	0,766	1,079	0,075	***			
	OGM9AK	0,714	0,929	0,068	***			
	OGM10A	0,478	0,655	0,071	***			
	OGM11A	0,531	0,701	0,069	***			
Güçü Meşrulaştırma	OGM12 M1	0,741	1			0. 512	0. 734	.7 18

	OGM13													
	M2	0,524	0,015	0,069	***									
	OGM14													
	M3	0,756	1,088	0,092	***									
Güce Razi Olma	OGM15G					0,557	0,851	.813						
	R1	0,628	1											
	OGM16G													
	R2	0,697	1,28	0,109	***									
	OGM17G													
	R3	0,66	1,282	0,114	***									
	OGM18G													
	R4	0,786	1,588	0,125	***									
OGM19G														
R5	0,693	1,204	0,103	***										
OGM20G														
R6	0,448	0,832	0,102	***										
CR; Composite Reliability, AVE; Average Variance Extracted; **p<0,01, *p<0,05														

Örgütsel güç mesafesi ölçeğinin fikir gücü kabullenme boyutu (0,052-0,103) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir (p<0,001). Güvenirlilik katsayısı 0,706 olmasından dolayı güvenilir olabileceği değerlendirilmiştir. AVE değeri 0,504 ve CR değeri 0,705 hesaplanmıştır. Aynı şekilde, gücü araçsal kullanma boyutu (0,068-0,075) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir (p<0,001). Güvenirlilik katsayısı (0,801) \geq 0,80 olmasından dolayı çok güvenilir olabileceği değerlendirilmiştir. AVE değeri 0,552 ve CR değeri 0,828 hesaplanmıştır.

4.3.2. Korelasyon Analizleri

Tablo 5'den değişkenler ve alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkileri görülebilir. Buna göre değişkenler arasında pozitif yönlü yüzde 99 güvenirlilik düzeyinde ilişki olduğunu değerlendirmek mümkündür.

Tablo 5. Değişkenler arasındaki korelasyon analizi

	Bilgi Pay	Açık Bilgi	Örtük Bilgi	Yenilikçi İş. D.	Fikir Ü.	Fikir T.	Fikir G.	Ö. G. M.	G. K.	G. .A.K.	G. .M.	G. .R.O.
Bilgi	1											
Paylaşımı												
Açık Bilgi	,997**	1										
Örtük Bilgi	,898**	,688**	1									
Yenilikçi İş.	,318**	,263**	,329**	1								
Davranışı	,274**	,231**	,279**	,851**	1							
Fikir Üretme	,238**	,263**	,269**	,794**	,496**	1						
Fikir Tanıtım	,238**	,263**	,269**	,794**	,496**	,496**	1					

Fikir	,28		,29	,88	,6	,5	1			
Gerçekleştirme	9**	245**	3**	5**	40**	71**				
Örgütsel Güç	-		-	-	-	-	-	1		
Mesafesi	,007	058	,087	,119*	,132**	,149**	,032			
Gücü	,08		,01	,02	-	,0	,0	,69	1	
Kabullenme	0	123**	3	9	,011	23	60	3**		
Gücü Araçsal	,02		-	-	-	-	,0	,83	,49	1
Kullanma	7	070	,032	,077	,092	,130**	15	7**	3**	
Gücü	,03		-	-	-	-	,0	,71	,41	1
Meşrulaştırma	0	080	,037	,098*	,098*	,172**	05	0**	7**	523**
Güce Razi	-	-	-	-	-	-	-	,77	,27	1
Olma	,114*	,053	,170**	,187**	,175**	,169**	,134**	1**	5**	464**
N	448	4	448	44	4	4	4	44	44	4
		48		8	48	48	48	8	8	48

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*N=448*p<0.05, **p<0.01

Tablo 5'te görüldüğü gibi "bilgi paylaşımı" ile "yenilikçi iş davranışları" arasında literatürde yer alan önceki çalışmalarla benzer olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir korelasyon bulunmuştur. "Örgütsel güç mesafesi" ile "yenilikçi iş davranışları" arasında anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon bulunmuştur. Ancak "bilgi paylaşımı" ile "örgütsel güç mesafesi" arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır.

4.3.3. Regresyon Analizleri

Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel güç mesafesinin düzenleyici rolünün tespitine yönelik olarak hiyerarşik regresyon analizi çalışılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için öncelikle bağımsız değişken ve düzenleyici değişken standardize edilmiş ve ± 1 standart sapma kullanarak etkileşimsel değişken oluşturulmuştur (Baron ve Keny, 1986, s.1173; Sürücü ve diğerleri, 2023, s.212) üç adımda gerçekleşen regresyon analizinin; birinci adımında bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerindeki birincil etkisi araştırılmıştır. İkinci adımda, örgütsel güç mesafesi analize dahil edilmiş ve üçüncü adımda etkileşimsel değişkende modele dahil edilerek örgütsel güç mesafesinin düzenleyici etkisi kontrol edilmiştir. Etkileşimsel değişkenin modele en son dahil edilmesinin sebebi önceki adımda, analize dahil edilen bağımsız değişken ve düzenleyici değişkenlere ilave olarak, etkileşimsel değişkenin bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını tespit etmektir. Modele dahil edilen etkileşimsel değişken, istatistiksel olarak anlamlı ve bağımlı değişkendeki varyansı açıklamada katkıda bulunuyorsa düzenleyici etkiden söz edilebilir. Elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo.6 Bilgi Paylaşımı Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Örgütsel Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü

	Yenilikçi İş Davranışı		
	Model 1	Model 2	Model 3
Bilgi Paylaşımı	0.164***	0.164***	0.164***
Örgütsel Güç Mesafesi		-0.060**	-0.064**
Bilgi Paylaşımı*Örgütsel Güç Mesafesi			0.029
R²	0.099	0.111	0.113
F	50.133***	6.850**	2.145

Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisini anlamaya yönelik hiyerarşik regresyon analizinde (Model 1) etkinin pozitif olduğu ve istatistiki olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($\beta=0.164$, $p<0.001$). Buna göre Hipotez 1 kabul edilmiştir. Bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

Örgütsel güç mesafesinin yenilikçi iş davranışına etkisini anlamaya yönelik hiyerarşik regresyon analizinde (Model 1) etkinin negatif olduğu ve istatistiki olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($\beta=0.164$, $p<0.001$).

Düzenleyici etkinin tespitine yönelik yapılan regresyon analizinin üçüncü aşamasında, Baron ve Kenny (1986, s.1174) tarafından önerildiği gibi etkileşimsel değişken (Bilgi Paylaşımı*Örgütsel Güç Mesafesi) regresyon modeline dahil (Model 3) edilmiştir. Ancak etkileşimsel değişkenin yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu şekilde hipotez 2 reddedilmiştir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

“Bilindiği üzere tartışma bölümünün amacı mevcut çalışma bulgularını kuramsal bilgi ve yayınlanmış çalışmaların bulguları ve araştırmacının/larının görüşlerini birleştirerek sunmaktır”. Bu sayede araştırmadan elde edilen bulgular ile geçmiş araştırma bulguları harmanlanmış ve yeniden yorumlanmış ya da sorgulanmış olur (Karaçam, 2015: 88). Bu çerçeveden bakıldığında bu çalışmada esas olarak bilgi paylaşımının hangi unsurlarla birlikte yenilikçi iş davranışlarını arttırdığı incelenmiş ve bulunan sonuçlar bu kısımda tartışılmıştır.

Günümüzde işletmeler varlıklarını sürdürülebilmek için rekabet avantajı sahibi olmalıdırlar. Rekabet avantajı sahibi olmanın muhtelif yolları vardır ve bunların en önemlilerinden bir tanesi, şüphesiz, güçlü bir yenilik yapma kapasitesine sahip olmaktır. Güçlü bir yenilik yapma kapasitesini işletmeye kazandıracak olanlar da çalışanlardır. Böylece işletmenin yenilik yapma kapasitesi çalışanlarının yenilik yapma kapasitesine ve dolayısıyla yenilikçi iş davranışlarına bağlıdır.

Çalışanların yenilikçi iş davranışlarını geliştirmek yönünde çok sayıda değişkenin etkisi incelenebilir. Bunların arasında bilgi paylaşımı ön sıralarda yer almaktadır. Bu çalışmada da bu ilişki test edilmiştir. Literatürde daha önce farklı çalışmalarda test edilen bu ilişki ile ilgili bulgular bu çalışmada da olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde çıkmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri ile söz konusu ilişki desteklemiştir.

Öte yandan bu ilişkiye etki edebilecek ya da aracılık rolü oynayabilecek değişkenler üzerine yapılan incelemelerin sayısı yetersizdir. Dolayısıyla literatürdeki bu eksikliği giderme yönünde küçük bir adım olarak bu çalışmada bu anlamlı ve olumlu ilişkide aracılık rolü oynaması muhtemel bir başka değişken, örgütsel güç mesafesi incelenmiştir. Bu amaçla da araştırma örgütsel güç mesafesi de katılarak, yinelenmiştir. Yapılan regresyon sonucunda örgütsel güç mesafesinin bir aracılık rolü etkisi gözlemlense de bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür.

Bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak, bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Çalışanların algısına göre bilgi paylaşımının yüksek olduğu işletmelerde yenilikçi iş davranışları da artmaktadır. Örgütsel güç mesafesi de bu ilişkiyi istatistiksel açıdan anlamlı olarak kabul edilecek şekilde etkilememektedir. Diğer bir deyişle örgütsel güç mesafesindeki değişim bilgi paylaşımı-yenilikçi iş davranışı ilişkisinin gücünü değiştirmemektedir.

Örgütsel güç mesafesinin bilgi paylaşımı-yenilikçi iş davranışları ilişkisini değiştirme potansiyeli olduğu konusunda alan-yazında daha önceden bahsedilmiştir: (Yüksek) Örgütsel güç mesafesinin iletişimi azaltacağı, kararlara katılım konusunda çekingenlik getireceği, belki de en önemlisi çalışanların örgütsel sessizliği kabullenerek “gidişatı, statükoyu değiştirmek” yönünde pasif kalacağı daha önceki çalışmalarda vurgulanmıştır. Bugüne kadar eksik kalan unsur bu iddianın ampirik bir şekilde desteklenmesi idi ki bu çalışma ile bu konuda küçük bir adım atılmaya çalışılmıştır. Ancak sonuçlar alan yazındaki genel beklentiye uygun olmamıştır.

Aslında bu da ilk değildir. Ülkemizde örgütsel güç mesafesi üzerine yapılan başka bir çalışmada çıkan sonuçlara bakarak (Uslu ve Ardıç, 2013: 326), güç mesafesinin her zaman çalışanlar tarafından olumsuz algılanmayabileceği görülmüştür. Gerçi söz konusu çalışmada çıkan sonuçların yenilikçi iş davranışları üzerine etkisi incelenmemiştir veya daha açık bir ifade ile yüksek örgütsel güç mesafesini olumlu bir durum olarak kabul eden çalışanların bu nedenle yenilikçi iş davranışlarını arttırıp arttırmadığı sorusu cevapsızdır. Ancak burada bazı şüphelerin olduğu da açıktır. Bu önemlidir çünkü yüksek güç mesafesini olumlu olarak algılayan çalışanların bulunduğu işletmelerde bu sayede yenilikçi iş davranışları artıyor olabilir. Ya da tersine bu tip işletmelerde örgütsel güç mesafesi olumlu olarak algılandıkça literatüre de uygun bir şekilde yenilikçi iş davranışları azalıyor olabilir ve çalışanlar bundan rahatsız olmayabilir; hatta farkında bile olmayabilir. Ayrıca örgütsel güç mesafesi açısından bakıldığında, örgütsel güç mesafesini olumlu ya da olumsuz olarak algılamanın nedeni de örgüt yapısının herhangi bir unsuruna ya da başka bir değişkene bağlı olabilir.

Bütün bu ihtimaller örgütsel güç mesafesinin aracılık rolünün daha çok incelenmesi gereğini vurgular. Gerek örgütsel güç mesafesinin bilgi paylaşımı-yenilikçi iş davranışları ilişkisini nasıl etkilediği gerekse örgütsel güç mesafesinin hangi koşullarda olumlu ya da olumsuz olarak algılandığı önemli bir araştırma konusu olarak kabul edilebilir.

Böylece bundan sonraki çalışmaların sektör ayrımı yaparak, örneğin mekanik örgüt yapılarında örgütsel güç mesafesinin olumlu katkısı olup olmayacağını inceleyerek ya da yüksek teknoloji işletmelerde örgütsel güç mesafesinin daha da olumsuz etkisi olup olmayacağını inceleyerek devam etmesi önerilebilir.

Benzer şekilde gerek özel sektörde olsun gerekse yeni kamu yönetimi ilkeleri çerçevesinde kamu kurumlarında ya da hatta STK'larda olsun, ürün ve hizmet kullanıcılarının memnuniyetinin arttırılması amacıyla

insan kaynakları yönetiminin artan önemine binaen örgütsel güç mesafesinin, örgüt kültürü de dikkate alınarak çalışanların yenilikçi iş davranışlarını engellemeyecek ya da azaltmayacak şekilde yönlendirilmesi de önerilebilir.

Ne var ki bu adımın sınırlılıkları vardır: İlk olarak söylenebilecek sınırlılık, ankete dayalı hemen tüm çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da inceleme ve değerlendirmelerin katılımcıların algılarına dayalı olmasıdır. Bununla birlikte, özellikle performans gibi daha somut ve nesnel verilere dayanması gereken faktörler yerine örgütün içinde yaşanan bilgi paylaşımı, güç mesafesi ve yenilikçi iş davranışı gibi algısal değerlendirmelerin önemli olduğu değişkenler ölçüldüğü için en azından bu çalışma çerçevesinde algısal değerlendirmelerin belki de daha yararlı olduğunu düşünebiliriz.

Diğer bir sınırlılık ise bu çalışma çerçevesinde bilgi paylaşımının bir bütün olarak ele alınmış olması ve sadece bilginin açık ve örtük olması alternatiflerinden yola çıkarak bağımsız değişken (açık ve örtük bilgi) olarak kullanılmasının etkileri incelenmiştir. Oysa bilgi paylaşımının etkileri bir süreç olarak ele alınabilir ve sürecin her bir aşaması da bağımsız değişkenin alt boyutları olarak kullanılabilir. Bu durumda bilgi paylaşımının alt değişkenleri örneğin; bilgi toplanması (collecting) ve bilgi dağıtılması (donating) olarak ele alınabilir (Van den Hoof ve de Ridder, 2004: 118). Ki bu şekilde yapılmış çalışmalar mevcuttur; fakat o çalışmalarda kullanılan ölçek de farklıdır ve nihayetinde sonuçlar biraz daha değişik çıkmıştır (Işık, 2018).

Kaynakça:

- Agarwal, U. A. (2014). "Linking, justice, trust, and innovative work behavior to work engagement". *Personal Review*, 43/1, 41-73.
- Akgül, İ. (2019). Bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı ve yenilik yapma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: Bilişim teknolojileri çalışanları üzerine bir araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J. ve Hussain, S. T. (2020). "The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing". *Journal of Innovation & Knowledge*, 5, 117-129.
- Aktan, C. C. ve Vural, İ. Y. (2005). Bilgi çağında bilgi yönetimi. Çizgi Yayın, İstanbul.
- Altındağ, E. (2011), Aile Şirketlerinde Stratejik Yönelim Düzeylerinin Tespiti Ve Firma Performansı Üzerinde Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arslan, A. ve Gül, H. (2022). "Örgütsel etik ikliminin algılanan güç mesafesi üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma". *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9/3, 449-462.
- Atilla, G. ve Parmaksız Ö. (2024). "Örgütlerde bilgi paylaşımı üzerine kavramsal bir inceleme". *Artuklu Kaime Uluslararası İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi*, 7/1, 75-94.
- 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), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barutçugil, İ. (2002) Bilgi Yönetimi. Karier Yayınları, İstanbul.
- Bock, G., W., Zmud, R., W., Kim, Y., G. ve Lee, J., N. (2005). "Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological factors, and organizational climate". *MIS Quarterly*, 29/1, 87-111.
- Burić, I., Sorić, I., & Penezic, Z. (2016). Emotion regulation in academic domain: Development and validation of the Academic Emotion Regulation Questionnaire (AERQ). *Personality and Individual Differences*, 96, 138–147. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.074>
- Constant, D., Keisler, S. ve Sproull, L. (1994). "What's mine is ours, or is it? A study of attitudes about information sharing". *Information Systems Research*, 5/4, 400-421.
- Çapraz, B., Ayıldız-Ünnü, N., A., Kelgokmen-İlic, D., Kocamaz, M., Çiçekli, U., G., Aracıoğlu, B., Koçak, A., Kesken, J., Soyuer, H. (2014). "Çalışanlar perspektifinden inovatif iş davranışının belirleyicileri: İzmir İlindeki öncelikli sektörlerle ilişkin bir araştırma". *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3/1, 49-72.
- Çelebi, S. (2022). Güçlendirici Liderlik, Bilgi Paylaşımı, Proaktif İş Davranışı İlişkisinde Katılımcı İş Uygulamalarının Düzenleyici Rolü; Savunma Sanayii İşletmeleri'nde Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Çolak, İ., Yorulmaz, Y., İ. ve Altinkurt, Y. (2022). "Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algıları ile özerklik davranışı arasındaki ilişkide eleştirel düşünme yeteneğinin aracı rolü". *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13/2, 90-107.
- Daniels, M., A. ve Gregauras, G., J. (2014). "Exploring the nature of power distance: Implications for micro-and macro-level theories, processes, and outcomes". *Journal of Management*, 40/5, 1202-1229.
- De Jong, J., P., J. (2007). Individual innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior. *Academisch Proefschrift*.

- De Mooij, M. ve Hofstede, G. (2010). "The Hofstede Model: Applications to global branding and advertising strategy and research". *International Journal of Advertising*, 29/1, 85-110.
- Demirel, Y. (2007). "Bilgi ve bilgi paylaşımının işletme performansı etkisi üzerine bir araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5/2, 100-116.
- Demirel, Y., Seçkin, Ö. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi*, 56, 99-119.
- Düger, Y. S. (2021). "Etik liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki: Sistematik bir inceleme". *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 5/2, 619-645.
- Drucker, P., F. (1993). *Kapitalist ötesi toplum*, (Çev: Belkıs Çorakçı), İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- Drucker, P., F. (2000). *21.yüzyıl için yönetim tartışmaları* (Çev: İ.Bahçivangil ve G.Gorbon), Epsilon Yayın., İstanbul.
- Erat, S. (2020). "Bilgi paylaşımı ve örgütsel güvenin, yenilikçilik davranışı ve bireysel performansa etkisi: Meslek lisesi öğretmenleri üzerine bir araştırma". *International Review of Economics and Management*, 8/1, 124-145.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388. <http://dx.doi.org/10.2307/3150980>
- Gates, B. (1999). *Dijital sınırlar sistemiyle düşünce hızında çalışmak*, (Çev: A. C. Akkoyunlu), Doğan Kitapçılık, İstanbul.
- Gejam, E., H., Y. (2023). Sosyal sermayenin yenilikçilik üzerindeki etkisinde iç girişimciliğin ve bilgi paylaşımının aracı rolü ile değişime karşı direncin düzenleyici rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi).Kastamonu Üniversitesi.
- Ghosh, A. (2011). "Power distance in organizational context – A Review of collectivist cultures". *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47/1,89-101.
- Gökçe, Y. (2024). Örgütsel çevikliğin çalışma yaşam kalitesi ve yenilikçi iş davranışına etkisi: Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Göksel, A., Aydın, B. ve Bingöl, D. (2010). "Örgütlerde bilgi paylaşım davranışı: Sosyal sermaye boyutundan bir bakış". *SBF Dergisi*, 65/4, 87-109.
- Güler, M. (2024). Örgütsel güç mesafesi ve mantar yönetim algısının akış deneyimi üzerindeki yordayıcı etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi.
- Hamel, G. (2013). *Şimdi ne yapıyoruz* (Çev: Ü. Şensoy), Optimist, İstanbul.
- Hofstede, G., Neuijen, Bram., Ohayv, D., D. ve Sanders, G. (1990). "Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases". *Administrative Science Quarterly*, 35, 286-316.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, Fall, 75-89.
- Işık, C. ve Aydın, E. (2016). "Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder Yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama". *Girişimcilik Ve İnovasyon Yönetimi Dergisi* 5/2, 75-103.
- Işık, M. (2018). "Bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ve bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi iş davranışına etkisi". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17.UİK Özel Sayısı, 641-656.
- İmamoğlu, E., B. Ve Dönmez-Turan, A. (2019). "Güçlendirici liderlik ile bilgi paylaşımı davranışı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: Bilişim sektöründe bir araştırma". *İstanbul Management Journal*, 87, 27-48.
- Jehanzeb, K. (2022). "How perception of training impacts organizational citizenship behavior: Power distance as moderator". *Personnel Review*, 51/3, 922-944.
- Jehanzeb, K. ve Mohanty, J. (2020). "The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator". *Personnel Review*, 49/2, 449-468.
- Kaplan, R. S. ve Norton, D. P. (2006). *Strateji haritaları: Gayri maddi varlıkları maddi sonuçlara dönüştürmek*, (Çev: Ş. Öztürk), Alfa Yayın, İstanbul.
- Karaçam, Z. (2015). "Bilimsel araştırma makalesinde tartışma bölümü ve sınırlılıkların yazımı". *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 31/2, 86-97.
- Karavardar, G. (2012). "Çalışan ilişkileri ve bilgi paylaşımı: Bankacılık sektöründe bir uygulama". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2/1, 145-156.
- Keskin, H., Ayar-Şentürk, H. ve Beydoğan, A. (2018). "Yenilikçilik kalitesi perspektifinden bilgi paylaşımı, entelektüel sermaye ve performans ilişkisi". *BMIJ*, 6/3, 71-94.

- Kızanlıklı, M., M., Koç, H. ve Kılıçlar, A. (2016). "Örgütsel güç ve gücün kaynakları üzerine kavramsal bir inceleme". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8/4, 499-504.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. Beta Y., İstanbul.
- Köseoğlu, M., A., Gider, Ö. ve Ocak, S. (2011). "Bilgi paylaşımı tutumunu etkileyen faktörler nelerdir? Bir kamu hastanesi örneği". *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6/1, 215-243.
- Lin, H., F. (2007). "Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study". *International Journal of Manpower*, 28/3-4, 315-332.
- Nnakando, M. ve Levitt, K. (2021). "Perceived effects of power distance on organizational change in a multicultural organization". *International Leadership Journal*, 13/2, 54-82.
- Nonaka, I. (1994). "A dynamic theory of organizational knowledge creation". *Organization Science*, 5/1, 14-37.
- O'Dell, C., Grayson, C. J. ve Essaides, N. (2003). Ne bildiğimizi bir bilseydik (Çev: G. Günay), Dışbank Kitap, İstanbul.
- Öncü, M. A., Bayat, M., Kethüda, Ö. ve Zengin, E. (2015). "Yenilik ve müşteri performansının finansal performans üzerindeki etkisi: Orta ölçekli sanayi işletmelerinde bir araştırma". *Marmara Üniv. İİBF. Dergisi XXXVII/1*, 149-164.
- Öneren, M., Çiftçi, G. E. ve Harman, A. (2016). "Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma". *Akademik Bakış Dergisi*, 58,127-157.
- Özay, M., A., ve Kaymaz, K. (2023). Yenilikçi iş davranışları ve öncülleri üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25/1, 275-293.
- Pelenk, S., E. (2020). "Lider üye etkileşiminin kariyer memnuniyetine etkisinde algılanan örgütsel güç mesafesinin aracılık rolü". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13/3, 22-45.
- Polanyi, M. (1966). *The tacit dimension*, Anchor Day, New York.
- Prieto, I. ve Pérez-Santana, P. (2014). "Managing innovative work behavior: The role of human resource practices". *Personnel Review*, 43/2, 184-203.
- Saruhan, Ş.C.; Özdemirci, A., (2013). *Bilim, Felsefe Ve Metodoloji*, Beta Yayınları, İstanbul.
- 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 iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü". *İşletme Fakültesi Dergisi* 16/2, 1-20.
- Solmaz, G. ve Serinkan, C. (2020). "Örgütlerde güç mesafesinin örgütsel sessizlik ile ilişkisi: Bir alan araştırması". *Yeni Bir Fikir Dergisi*, 12/25, 2-19.
- Sürücü, L., Şeşen, H., Maslakçı, A., Yeloğlu H.O. (2023), *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro İle İlişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellenmesi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Şekerli E., B. ve Gerede E. (2011). "Kültürün EKY'ye etkileri ve Türk pilotların Hostede kültür boyutları açısından durumları". *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13/1, 17-38.
- Tan, C., H., Kaur, H., Mary, A., A., S., Baluyot, M., B., Jimenez, D., D., Ventayen, R., J., M., Pentang, J., P. (2021). "How, organizational climates mediates employee innovative work behavior among food manufacturing industries in COVID-19 Pandemic: Implications to business economics and management". *Studies of Applied Economics*, 39(12), 1-18.
- Taş, Y. (2011). "İş tatmini ve bilgi paylaşım düzeyinin duygusal bağlılığa etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde bir araştırma". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21/1, 117-131.
- Temel-Eğimli, A. ve Yeygel-Çakır S. (2011). "Toplum kültürünün kurum kültürüne yansması". *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 3/2,37-50.
- Töre, E. (2019). Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17/34, 275-299.
- Tu, Y. Ve Lu, X. (2013). "How ethical leadership influences employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation". *Journal of Business Ethics*, 116, 441-455.
- Turgut, E. ve Beğenirbaş, M. (2014). "İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü". *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7/1, 146-160.
- Ulus, A., B. ve Kanbur, A. (2020). "Güç mesafesi ve örgütsel adaletin politik davranışlar üzerindeki etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12/4, 3451-3466.
- Uslu, O. Ve Ardiç, K. (2013). "Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi?" *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, XV/2, 313-338.
- Ünal, M. (2012). "Bilgi çağında değişim ve liderlik". *Marmara Üniv. İİBF. Dergisi XXXII/1*, 297-310.

- Van den Hoof, B. ve 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.
- Yaşar-Uğurlu, Ö. (2016). "Sosyal sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık etkisi: Sigortacılık sektöründe bir araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18/1, 147-164.
- Yazıcı, S. (2021). "Finansal teknolojiler: Fintech ve insurtech dünyasına giriş", *Fintech ve insurtech ile finansın dönüşümü* (Ed. Yazıcı S.), MediaCat Yayın., İstanbul.
- Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (2007). "İşletme koşullarının örgüt içi bilgi paylaşım iklimine etkisi". *Öneri*, 7/27, 9-21.
- Yiğit, S. ve Yiğit, A. (2019). "Örgüt iklimi algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ampirik bir araştırma". *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 14/20, 182-206.

Düzenlenmemiş Sürüm-First Published