Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:
AKGÜL, İ. YAVUZ, U. (2021). Örtülü Bilgi Paylaşımı ile Çalışan Yaratıcılığı Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25 (1) , 193-213.

Örtülü Bilgi Paylaşımı ile Çalışan Yaratıcılığı Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü[*)]

İsmail AKGÜL [**)]
Uğur YAVUZ [***)]

Öz: *Çalışmamızda, bilişim teknolojileri uzmanlarının teknik bilgi paylaşımının yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisi ve bu etkide algılanan örgütsel desteğin aracılık edip etmediğinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, İstanbul ilinde görev yapan bilişim teknolojileri uzmanlarına; Örtülü Bilgi Paylaşımı Anketi, Çalışan Yaratıcılığı Anketi ve Algılanan Örgütsel Destek Anketi uygulanmıştır. Verilerin analizinde; güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve yol analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin analize katılması ile örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığına etkisinin azaldığı ve algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur* ($AMOS_{ÖBP \rightarrow ÇY} = 0.49$; $AMOS_{ÖBP \rightarrow AÖD \rightarrow ÇY} = 0.39$).

Anahtar Kelimeler: *Örtülü Bilgi Paylaşımı, Çalışan Yaratıcılığı, Algılanan Örgütsel Destek, Aracı Rolü, Yapısal Eşitlik Modeli*

The Mediating Role of Perceived Organizational Support on the Relationship between Tacit Knowledge Sharing and Employee Creativity

Abstract: *In our study, it is aimed to find out the effect on creativity levels of technical information sharing of information technology experts and whether perceived organizational support is mediated on the this effect. In order to carry out this purpose, Tacit Knowledge Sharing Survey, Employee Creativity Survey and Perceived Organizational Support Survey have been implemented to information technology experts who work at located in İstanbul. Reliability analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis and path analysis techniques have been used along data analysis process. At the end of the research, a positive and significant relation between tacit knowledge sharing and employee creativity has been found. By adding perceived organizational support to the performed analysis, it has been found that the effect of tacit knowledge sharing on employee creativity decreased and perceived organizational support was to have partially mediating effect* ($AMOS_{TKS \rightarrow EC} = 0.49$; $AMOS_{TKS \rightarrow POS \rightarrow EC} = 0.39$).

Keywords: *Tacit Knowledge Sharing, Employee Creativity, Perceived Organizational Support, Mediating Role, Structural Equation Modeling*

Makale Geliş Tarihi: *15.04.2020*

Makale Kabul Tarihi: *24.03.2021*

[*)] Bu makale ilk yazarın 2019 yılında Prof. Dr. Uğur YAVUZ danışmanlığında tamamladığı doktora tezinden üretilmiştir.

[**)] Dr.Öğr.Üyesi Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü (e-posta: iakgul@erzincan.edu.tr) ORCID ID.https://orcid.org/0000-0003-2689-8675

[***)] Prof.Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü (e-posta: ugur@atauni.edu.tr) ORCID ID.https://orcid.org/0000-0002-6550-6235

Bu makale araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmıştır iThenticate intihal incelemesinden geçirilmiştir.

I.Giriş

Bilgi paylaşımı, bilginin, bir kişiden diğer bir kişiye aktarılması (Karaaslan vd., 2009, s. 142), örgütün diğer üyelerinin kullanabileceği şekle getirilmesi faaliyetidir (Turgut, 2013, s. 31). Çalışanlar tarafından bilgi, beceri ve deneyimlerin örgütün tüm birimlerinde paylaşılmasını kapsayan bir sosyal etkileşim kültürüdür (Lin, 2007, s. 136). Bilgi paylaşımı ekip çalışması içinde kritik bir öneme sahip olduğundan dolayı (Apandi vd., 2015, s. 60; Staples ve Webster, 2008, s. 617), çoğu işletmede bilgi yönetimi stratejisinin temel yapıtaşı olarak kabul edilir (Riege, 2005, s. 18).

Paylaşılan bilgi, açık (explicit) ve örtülü (tacit) olmak üzere iki sınıfa ayrılır (Nonaka, 1994, s. 16). Belgelendirilen bilgi açık bilgi olarak tanımlanırken, insanların beyninde bulunan belgelenmemiş bilgi ise örtülü bilgi olarak tanımlanır (Laudon ve Laudon, 2015, s. 417). Hem açık bilgi hem de örtülü bilginin ikisi de örgüt için değerli olsa da, bireyin beyninde olmasından dolayı örtülü bilginin ortaya çıkarılması daha zordur (Ford ve Chan, 2003, s. 12). Örgütlere rekabet etmede önemli avantajlar sağlayan bilgi (Uğurlu, 2016, s. 150; Taş, 2011, s. 120), hem örgüt içinde hem de örgütler arasında paylaşılabilir (Odabaş, 2005, s. 66). Gücü elinde tutmak isteyen örgütlerin bilgiyi elde etmeleri ve kullanabilmeleri gerekir. Özellikle değer yaratacak taklit edilemeyen örtülü bilginin açığa çıkarılarak paylaşılmasının önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden, çalışmamızda "örgüt içi örtülü bilgi paylaşımı" ele alınmıştır.

Bilgi paylaşımının çalışanlar üzerinde birçok olumlu etkisi vardır. Çalışanların yaratıcılık seviyelerinde artışlara neden olarak yeni düşünceler sunmalarına yardım etmesi ve teknik bilgi kavramı dünyasına girmelerini sağlaması bunlardan bazılarıdır (Top ve Dilek, 2013, s. 287). Yeni ve örgütsel olarak değer verilen fikirlerin bireysel olarak üretimi olarak tanımlanan çalışan yaratıcılığı (Amabile, 1995, s. 423), özellikle bilişim teknolojileri çalışanları arasında bilgi paylaşımının güçlendirilmesi ile şekillenir (Mittal ve Dhar, 2015, s. 898). Bundan dolayı, bilgi paylaşımı değer yaratmanın çok güçlü bir silahı olarak kabul edilir (Demirel ve Seçkin, 2011, s. 100). Çağdaş organizasyonların başarısını arttırması ve amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli unsurlardan biri çalışanların katkısıdır. Rekabetin gittikçe arttığı günümüzde, işletmelerin ayakta kalması için çalışanlarının yeni fikirlerini ve yaratıcı düşüncelerini ortaya koyması oldukça önemlidir. Bir ürün, fikir ve zenginliğin bireysel olarak ortaya çıkarılması veya bir sorunu çözmek için değerli bir çözümün sunulması olarak kabul edilen çalışanın yaratıcılığı, bilginin paylaşımına bağlıdır. Özetle, bilgi paylaşımı sayesinde yaratıcılığın ortaya çıkması daha fazla şans bulur.

Ayrıca, yoğun rekabet ortamının olduğu günümüzde işletmelerin başarıya ulaşması için ortak bir çabanın ortaya konması gereklidir. Bunun için çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyi olmasının yanında bilgilerinin de paylaşılabilir olması gerekir (Karavardar, 2012, s. 142-143). Serbest bir şekilde dolaşıp paylaşılabilir olması gereken bilgi (Kutanis ve Mercan, 2015, s. 148), uygun bir ortamın varlığından etkilenir (Can, 2013, s. 1). Çalışanların yaratıcı düşüncelerini dikkate değer gören, örgüt içi etkili bir iletişim ve ödül-ceza sistemini kurup nesnel bir şekilde uygulayan ve çalışan katılımını destekleyen örgütler bu ortamı sağlayarak çalışanları tarafından destekleyici olarak algılanırlar

(Pabuçcu ve İşcan, 2017, s. 428). Çalışanların ek faydalar (ödül, promosyon, eğitim fırsatı vb.) elde edebileceklerine inançları, daha fazla bilgi paylaşımı eğilimi oluşmasında tetikleyici rol oynar (Bock ve Kim, 2001, s. 1112-1121). Uygun ortamın olmadığı ve teknik bilgi paylaşımının düşük olduğu işletmelerde çalışanlar yenilikleri öğrenmede güçlük çeker ve yeni şeyler öğrenemeyen çalışanların yeni fikirleri sunması da güç olur. Bunun sonucu olarak da, işletmelerde çok önemli bir yere sahip olan bilişim çalışanlarının verimliliği ve etkinliği olumsuz olarak etkilenir. Bu sebeple çalışanların işletmenin alt yapısını özümsemesi ve faydalı çözümler üretebilmesi imkânsız hale gelir. İşletmenin üyelerin katkısına değer vermesi algısı olan örgütsel destek, bu olumsuz durumu ortadan kaldırabilecek etkenlerden biridir. Elverişli ortamın sağlanmadığı iş süreçlerinde, çalışanlardan çaba göstermeleri ve bilgilerini paylaşmaları beklentisi büyük bir yanılgı olabilir. Bu noktada, örgütün uygun ortamı oluşturmak için gerekli desteği sağlaması ve çalışanlarca bu desteğin algılanması önemlidir.

Bu çalışma, bilişim sektöründe görev yapan bilişim teknolojileri çalışanlarının örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışanların örgüt içinde diğer çalışanlar ile teknik bilgi paylaşımına göre örgütsel destek algılarının olumlu olarak etkilenmesi, destek algısı artan çalışanların da kendilerini iş rollerine vermesi ve yaratıcılıklarını ortaya koyması konusunda yol göstereceğinden dolayı çalışmamız önem taşımaktadır. Araştırmanın tek bir ilde ve sadece bilişim teknolojileri uzmanları üzerine yapılması araştırmayı sınırlandırmaktadır.

II. Literatür Taraması

A. Bilgi Paylaşımı

Güncel bir kavram olan bilgi paylaşımı bazı örgütsel davranış kavramları ile incelenmiş olmasına rağmen, henüz çoğu örgütsel davranış kavramı ile arasındaki ilişkiler incelenmemiştir. 21. yüzyılında bu kavram ile ilgili yapılan çalışmalar artmış, özelikle son yıllarda yerli çalışmalarda da kendine yer bulan bir konu haline gelmiştir. İncelendiği çalışmalarda genellikle bağımlı değişken olarak ele alınmasına rağmen, bağımsız ve aracı değişken olarak da bazı kavramlar üzerinde etkileri araştırılmıştır. Çalışmamızda; bilgi paylaşımını etkileyen, bilgi paylaşımının etkilendiği ve aracı olarak değerlendirildiği faktörler ile ilgili yerli yabancı çalışmalar incelenmiştir.

Bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin incelendiği (bağımlı değişken olarak ele alındığı) yerli çalışmalarda; algılanan örgütsel destek, motivasyon, yönetimin rolü ve güvenin (Top ve Dilek, 2013); çalışma ilişkilerinin (Karavardar, 2012); örgüt kültürünün (Kutanis ve Mercan, 2015); örgütsel vatandaşlık davranışının (Karaaslan vd., 2009) bilgi paylaşımı üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Yabancı çalışmalarda ise; öz-yeterlilik, kişisel ve toplumsal sonuç beklentilerinin (Hsu vd., 2007); örgütsel adalet, iş birliği ve kişiler arası etkileşimin (Lin, 2007); bilgisayarlı iletişim ve örgütsel bağlılığın (Van Den Hooff ve Van Weenen, 2004); güvenin (Staples ve Webster, 2008); sosyal sermayenin (Chow ve Chan, 2008); motivasyonun (Lin, 2007) bilgi paylaşımı üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Bilgi paylaşımının etkilediği faktörlerin incelendiği (bağımsız değişken olarak ele alındığı) yerli çalışmalarda; bilgi paylaşımının, duygusal bağlılık (Taş, 2011); rekabetçi davranış (Sözbilir ve Yeşil, 2016); kurumsal duygusal hafıza (İmamoğlu vd., 2018) üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Yabancı çalışmalarda ise; bilgi paylaşımının, yenilikçi davranış (Hu ve Zhao, 2016); dış kaynak başarısı (Lee, 2001) üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Bilgi paylaşımının aracılık veya arabuluculuk etkisinin incelendiği yerli çalışmalarda; sosyal sermaye ile iş performansı arasında tam aracılık (Uğurlu, 2016); sosyal sermaye ile yenilikçi davranış arasında kısmi aracılık (Turgut ve Begenirbaş, 2014) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yabancı çalışmalarda ise; dönüştürücü liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasında arabuluculuk (Mittal ve Dhar, 2015); etik liderlik ile çalışan yaratıcılığı (Ma vd., 2013); liderliğin güçlendirilmesi ile takım performansı (Srivastava vd., 2006); örgüt kültürü ile işten ayrılma niyeti (Jacobs ve Roodt, 2011); lider-üye etkileşimi ile yaratıcı işe duyarlılık (Hassanzadeh, 2014) arasında kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Genel hatlarıyla bakıldığında, bilgi paylaşımının, yerli ve yabancı çalışmalarda çoğunlukla etkilenen (bağımlı) değişken olarak ele alındığı görülmüştür. Aracı değişken olarak ele alındığı çalışmaların da sayısı fazladır. Fakat bilgi paylaşımının diğer örgütsel davranışlar üzerindeki etkisinin (bağımsız) incelendiği az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bizim çalışmamızdaki modelde, çalışmaların çoğunluğuna bakılmaksızın bilgi paylaşımı etkileyen (bağımsız) değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca güncel bir konu olmasından dolayı bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerine etkisinin incelendiği az sayıda çalışma görülmüştür.

B. Çalışan Yaratıcılığı

Çalışan yaratıcılığını etkileyen faktörlerin incelendiği (bağımlı değişken olarak ele alındığı) yerli çalışmalarda; motivasyonun (Akgündüz, 2013); iş çevresinin (Eren ve Gündüz, 2002); örgütsel öğrenmenin (Seçilmiş vd., 2017); girişimci liderliğin (Zorlu ve Tetik, 2018); tehdit algıları ve duygu yapılarının (Özdemir, 2013); örgütsel sessizliğin (Akyüz, 2015) çalışan yaratıcılığı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Yabancı çalışmalarda ise; dönüştürücü liderliğin (Mittal ve Dhar, 2015); etkileşimci liderliğin (Herrmann ve Felfe, 2013); liderin duygusal zekasının (Rego vd., 2007); liderin güçlendirilmesinin (Zhang ve Zhou, 2014); lider üye etkileşiminin (Pan vd., 2012); iş performansının (Gong vd., 2009); çalışma ortamının (Dul vd., 2011); insan kaynakları yönetim süreçlerinin (Binyamin ve Carmeli, 2010); çalışanların uyumunun (Hon, 2011); psikolojik güvenin (Kark ve Carmeli, 2009) çalışan yaratıcılığı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Bağımsız değişken olarak bakıldığında; çalışanın yaratıcılık düzeyinin artmasının örgüte her yönden olumlu etkileri olacağı anlaşıldığından dolayı, bu kavramın örgütsel davranışlar üzerinde olumlu etkilerinin olup olmadığının araştırılmasına ihtiyaç duyulmamıştır. Özellikle, çalışan yaratıcılığını nelerin nasıl etkilediğine önem verilmiştir. Bu yüzden çalışmalarda bağımsız değişken olarak ele alınma gereği

duyulmamıştır. Fakat bazı çalışmalarda, çalışan yaratıcılığının örgütsel yaratıcılığa etkisi incelenmiştir. İraz ve Akyazı (2015) ve Sözbilir ve Yeşil (2015) çalışan yaratıcılığının örgütsel yaratıcılığa etkisini incelemiş ve çalışan yaratıcılığının örgütsel yaratıcılık üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Çalışan yaratıcılığının aracı olarak kullanıldığı pek az sayıda çalışma vardır. Bu çalışmalarda; çalışan yaratıcılığının, proaktif kişilik ile kariyer memnuniyeti ve proaktif kişilik ile algılanan içsel durum (Kim vd., 2009); insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel yenilik (Jiang vd., 2012) arasında tam aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Özellikle günümüzde yaratıcılığın önemi artmış ve örgütlerin sürdürülebilir başarısında yaratıcı bakış açısı önem kazanmıştır. Literatür incelemesi de göstermiştir ki, son yıllarda bu konu üzerinde sıklıkla durulmuştur. Genel itibariyle, çalışan yaratıcılığı bağımlı değişken olarak ele alınıp incelenmiştir. Hangi örgütsel davranışların yaratıcılık üzerinde etkisine bakılarak ne düzeyde etkilerin olduğu belirlenmek istenmiştir. Çalışmamızda da buna paralel olarak çalışanların yaratıcılık düzeyine bilgi paylaşımının etkisinin varlığı ölçülmek istenmiştir.

C. Algılanan Örgütsel Destek

Eskilere dayanan bir kavram olduğu için araştırmalarda algılanan örgütsel destek ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Günümüzde de bu kavram halen değerini yitirmemiş olup yeni kavramlar ortaya atıldıkça birçok çalışmada incelenme şansı bulmuştur. Genel itibariyle bağımsız ve aracı değişken olarak ele alınarak diğer faktörler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Az sayıda da olsa algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörlerin incelendiği çalışmaların varlığından söz etmek gerekir. Çalışmamızda, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler ve ne tür davranışlardan etkilendiğine dair özellikle son zamanlarda yapılan yerli ve yabancı literatür taramasına yer verilmiştir.

Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörlerin incelendiği (bağımlı değişken olarak ele alındığı) yerli çalışmalarda; güvenin (Eser, 2011); stratejik girişimcilik ve örgütsel öğrenmenin algılanan örgütsel desteği arttırıcı etkisi olduğu (Yılmaz ve Görmüş, 2012); psikolojik sözleşme ihlalinin (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014) örgütsel destek algısını azaltıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışan yaratıcılığının algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Mert ve Bayrak Kök, 2017). Yabancı çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin bağımlı değişken olarak ele alındığı çalışma sayısı sınırlıdır.

Algılanan örgütsel desteğin etkilediği faktörlerin incelendiği (bağımsız değişken olarak ele alındığı) yerli çalışmalarda; algılanan örgütsel desteğin, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme (Turunç ve Çelik, 2010); örgütsel güven (Eğriboyun, 2013); iş tatmini ve iş performansı (Akkoç vd., 2012); örgütsel sinizm (Kasalak ve Aksu, 2014); örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel stres (Akgündüz ve Çakıcı, 2015) üzerinde etkileri olduğu ortaya konulmuştur. Yabancı çalışmalarda ise; algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık (Shore ve Wayne, 1993); bilgi paylaşımı (Kafashpour vd., 2015); çalışan yaratıcılığı (Zhang vd., 2016);

yenilikçilik, işe katılım ve performans (Eisenberger vd., 1990) üzerinde etkileri olduğu ortaya konulmuştur.

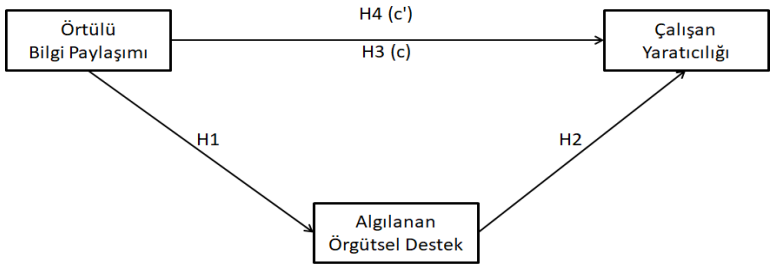
Aracı veya arabulucu değişken olarak algılanan örgütsel desteğin ele alındığı yerli çalışmalarda; örgütsel adalet ile iş tatmini arasında tam aracılık (Çakar ve Yıldız, 2009); mesleki stres ile iş tatmini arasından kısmi aracılık (Demirel, 2013) etkisi olduğu belirlenmiştir. Yabancı çalışmalarda ise; algılanan örgütsel desteğin, lider-üye etkileşimi ile iş tatmini ve lider-üye etkileşimi ile iş performansı (Erdogan ve Enders, 2007); kendini tanımlama faktörleri ile bilgi paylaşımı arasında arabuluculuk (Apandi vd., 2015); yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki olumsuz ilişkiye tam aracılık (Maertz Jr vd., 2007); örgütsel bağlılık ile iş tatmini (Allen vd., 2003); örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti (Loi vd., 2006); iş içeriği ile işten ayrılma niyeti (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2009); iletişim ile örgütsel bağlılık (Allen, 1992); örgütsel güven ile bilgi paylaşımı ve örgütsel bağlılık ile bilgi paylaşımı arasında kısmi aracılık (Muneer vd., 2014) etkisi olduğu belirlenmiştir.

Çalışmalar göstermiştir ki, algılanan örgütsel destek birçok örgütsel davranış kavramı üzerinde anlamlı etkilere sahiptir. Ayrıca aracı değişken olarak kullanıldığı çalışma sayısı oldukça fazladır. Hatta bazı değişkenler üzerine etkisi ya da bazı değişkenler arasındaki ilişkiye aracılık etkisi defalarca araştırılmıştır. Fakat algılanan örgütsel desteğin, bilgi paylaşımı veya çalışan yaratıcılığı ile ikili olarak incelendiği çalışma sayısı oldukça azdır. Bunun yanında, bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiye aracılık etkisinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmamızda bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığına etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü incelenmiştir. Bundan dolayı, çalışmamızın literatüre önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

III. Yöntem

A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; çalışanların teknik bilgi paylaşımı ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkararak, bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı etkisini incelemektir (Şekil 1). Çalışanların bilgi paylaşımı içinde olmalarının onların örgütsel destek algılarına olumlu etki sağlayacağı ve bunun da çalışanların işletmede verimliliğini arttırarak yaratıcılık düzeylerini arttıracağı iddia edilmiştir.



Şekil 1. Model ve Hipotezler

B. Hipotezler

H1: Örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel destek üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H2: Algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H3: Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H4: Örtülü bilgi paylaşımı ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki üzerinde algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi vardır.

C. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul ilinde bilişim sektöründe faaliyet gösteren özel firmalardaki bilişim teknolojileri çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem tekniği olarak, basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla 20'den fazla özel firmadaki çalışanlar ile irtibata geçilip mail yoluyla anket linki ulaştırılmış ve bilişim çalışanı arkadaşlarına anketi yönlendirmeleri istenmiştir. Sonuç olarak, 518 kişi ankete geri dönüş yapmış, fakat veri yetersizliğinden dolayı geçersiz olan 30 anket çıkarılınca 488 tane kullanılabilir anket elde edilmiştir. Ankete katılan bilişim uzmanlarının %31.6'sı kadın, %68.4'ü erkektir. %20.1'i 25 yaş ve altı, %33.2'si 26-30 yaş arasında, %24.2'si 31-35 yaş arasında, %18.2'si 36-40 yaş arasında ve %4.3'ü 41 yaş ve üstü yaştadır. %49.2'si evli, %50.8'i bekârdır. %6.8'i lise, %20.3'ü önlisans, %43.6'sı lisans, %27.7'si yüksek lisans ve %1.6'sı doktora mezunudur. %14.5'i 1 yıl ve altı, %19.3'ü 2-4 yıl arasında, %34.4'ü 5-9 yıl arasında, %18.4'ü 10-14 yıl arasında ve %13.3'ü ise 15 yıl ve üstü mesleki deneyime sahiptir. %41.8'i yazılım, %12.7'si veritabanı, %10.7'si ağ/sistem, %25.8'i teknik ve %9'u iş analizi uzmanlık alanına sahiptir.

D. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmış olup, bilişim uzmanlarına 3 farklı ölçekte toplam 25 soru yöneltilmiştir. Kullanılan 3 ölçek; örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı ve algılanan örgütsel destek ölçekleridir. Ölçeklerin hepsinde 5'li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Derecelendirme; Kesinlikle Katılmıyorum (1) ve Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklindedir.

1.Örtülü Bilgi Paylaşımı Ölçeği

Örtülü bilgi paylaşımı davranışını ölçmek için Bock ve Kim (2001) tarafından geliştirilen ve Lin (2007) tarafından düzenlenen örtülü bilgi paylaşımı ölçeği dilbilimci desteği alınıp Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Çalışanların teknik bilgi paylaşımlarını belirlemek için bu ölçek tercih edilmiştir. Tek boyutlu olan bu ölçek 4 sorudan oluşmaktadır.

2.Çalışan Yaratıcılığı Ölçeği

Çalışanların yaratıcılık düzeylerini tespit etmek için Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilen ve Nart (2015) tarafından Türkçe çevirisi yapılan çalışan yaratıcılığı ölçeği araştırmamıza uygun olacak şekilde düzenlenerek kullanılmıştır. Literatürde kabul görmesi ve çalışmalarda sıklıkla kullanılmasından dolayı bu ölçek tercih edilmiştir. Tek boyutlu olan bu ölçek 13 sorudan oluşmaktadır.

3.Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Çalışanların örgütsel destek algılarını belirlemek için Eisenberger vd. (1986) tarafından kısa formu geliştirilen ve Boz (2012) tarafından Türkçe çevirisi yapılan algılanan örgütsel destek ölçeği araştırmamıza uygun olacak şekilde düzenlenerek kullanılmıştır. Bu ölçek, yerli ve yabancı çalışmalarda çoğunlukla kullanıldığı için tercih edilmiştir. Tek boyutlu olan bu ölçek 8 sorudan oluşmaktadır.

E.Verilerin Analizi

Öncelikle toplanan veriler incelenerek açık uçlu sorulara verilen cevaplarda tutarsızlık olup olmadığına bakılmıştır. Açık uçlu olarak sorulan sorulardan "yaş" sorusuna verilen cevaplarda herhangi bir hataya rastlanmamışken, "mesleki deneyim" sorusuna verilen cevaplarda rakam yerine yazıyla ifade edilen yıllar veya deneyime başlanma tarihi gibi yazımlar belirlenip düzeltilmiştir. Ayrıca "uzmanlık alanı" sorusunda bulunan 4 seçenek (yazılım, veritabanı, ağ/sistem, teknik) haricinde "diğer(yazınız)" kısmına yazılan uzmanlık alanları incelenerek ilgili görülenler ait olduğu grubun altına dâhil edilmiştir. Anket formunda başlık olarak belirtmediğimiz "iş analizi" uzmanlık alanı verisine çokça rastlandığı için bu terim 5. seçenek olarak kabul edilmiştir. Elle yazılan bazı uzmanlık alanları da herhangi bir grubun altına dâhil edilemediğinden (bilişim uzmanı olmadığından) dolayı bu kişilerin anketleri analizden çıkarılmıştır. Bu durumda olan 30 adet anket iptal edilmiştir. Düzenleme işlemi bittikten sonra, anketteki cevaplar kodlanarak bilgisayara kaydedilmiş ve SPSS 22.0 ile Amos 24.0 programları aracılığıyla analizler yapılmıştır. Verilerin analizinde; güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve yol analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. Analizlere başlamadan önce algılanan örgütsel destek ölçeğinin 6. ve 7. maddeleri olumsuz ifadeler olduğu için bu maddelere ters kodlama yapılmıştır.

Ölçeğin tutarlılığı ve istikrarlı olup olmadığına bakmak için ölçeklere ayrı ayrı yapılan güvenilirlik analizi sonucunda; örtülü bilgi paylaşımı (4 soru), çalışan yaratıcılığı (13 soru) ve algılanan örgütsel destek (8 soru) maddelerinin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.928, 0.948, 0.896 olarak bulunmuştur. En düşük güvenilirlik katsayısı olan 0.896 göz önünde bulundurulduğunda bile ölçeğin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir.

Ölçeklerin faktör yapısını inceleyip yapı geçerliliğini test etmek için SPSS 22.0 programı ile her bir ölçeğe ayrı ayrı açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle ölçeklerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve

değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığını belirlemek için Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) testi sonucuna bakılmıştır. KMO katsayısı değeri; 0.50-0.60 arasında ise zayıf, 0.60-0.70 arasında ise orta, 0.70-0.80 arasında ise iyi, 0.80-0.90 arasında ise çok iyi, 0.90-1.00 arasında ise mükemmel bir şekilde faktör analizine uygunluk olduğu kabul edilir (Tavşancıl, 2002). Örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin maddelerine uygulanan faktör analizi sonucunda bulunan Bartlett testi önem değeri p = 0.000 maddeler arasında yüksek seviyede ilişki olduğunu, KMO katsayısı = 0.849 faktör analizi için uygunluğun "çok iyi" olduğunu göstermektedir. Orijinal ölçeğe benzer bir şekilde tek boyut çıkan örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin kümülatif varyansı açıklama oranı %82.283 bulunmuştur. Çalışan yaratıcılığı ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda Bartlett testi önem değeri p = 0.000 ve KMO katsayısı = 0.951 bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçeğin faktör analizi için "mükemmel" olarak kabul edildiği görülmüştür. Çalışan yaratıcılığı ölçeğinin kümülatif varyansı açıklama oranı %62.251 ölçeğin orijinalindeki gibi tek boyut olduğunu göstermiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin maddelerine uygulanan faktör analizi sonucunda bulunan Bartlett testi önem değeri p = 0.000 ve KMO katsayısı = 0.912 faktör analizi için "mükemmel" seviyede uygunluğun olduğunu ve 1 maddenin faktör yükü düşük olmasına rağmen kümülatif varyansı açıklama oranı %59.107 ölçeğin orijinaline yakın bir şekilde tek boyutlu olduğunu göstermiştir. 3 ölçek için de KMO katsayılarının değeri göstermiştir ki araştırmadaki örnek büyüklüğü yeterlidir. Ayrıca açıklayıcı faktör analizi sonucunda bütün ölçeklerin tek boyutlu (tek bir faktöre yüklü) olduğu görülmektedir.

Ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek için Amos 24.0 programı ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Şekil 2). Örtülü bilgi paylaşımı ölçeğinin maddelerinin faktör yükleri 0.80 – 0.91 arasında, çalışan yaratıcılığı ölçeğinin faktör yükleri 0.61 – 0.84 arasında, algılanan örgütsel desteğin maddelerinin faktör yükleri 0.34 – 0.88 arasında bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da tüm ölçeklerin tek boyutlu olduğu görülmektedir.

IV. Bulgular

Örtülü bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı incelendiğinde; Pearson korelasyon katsayısı r = 0.462, p = 0.000 değerleri bu ikili arasında pozitif yönlü orta seviye bir ilişki olduğunu göstermiştir. Örtülü bilgi paylaşımı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki incelendiğinde; Pearson korelasyon katsayısı r = 0.233, p = 0.000 değerleri bu ikili arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir. Algılanan örgütsel destek ile çalışan yaratıcılığı incelendiğinde; Pearson korelasyon katsayısı r = 0.429, p = 0.000 değerleri bu ikili arasında pozitif yönlü orta seviye bir ilişki olduğunu göstermiştir. Elde edilen bulgularda anlamlı ilişkilerin olması ($p < 0.05$); 1, 2 ve 3 numaralı hipotezlerin kabulü ile ilgili öngörü sunabilmektedir.

Tablo 1. Bilgi Paylaşımı, Çalışan Yaratıcılığı ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler		Ortalama	Standart Sapma	Örtülü Bilgi Paylaşımı	Çalışan Yaratıcılığı	Algılanan Örgütsel Destek
Örtülü Bilgi Paylaşımı	(r)	4.21	0.90	1.000		
	(p)					
Çalışan Yaratıcılığı	(r)	3.93	0.74	**0.462****	1.000	
	(p)			0.000		
Algılanan Örgütsel Destek	(r)	3.32	0.82	**0.233****	**0.429****	1.000
	(p)			0.000	0.000	

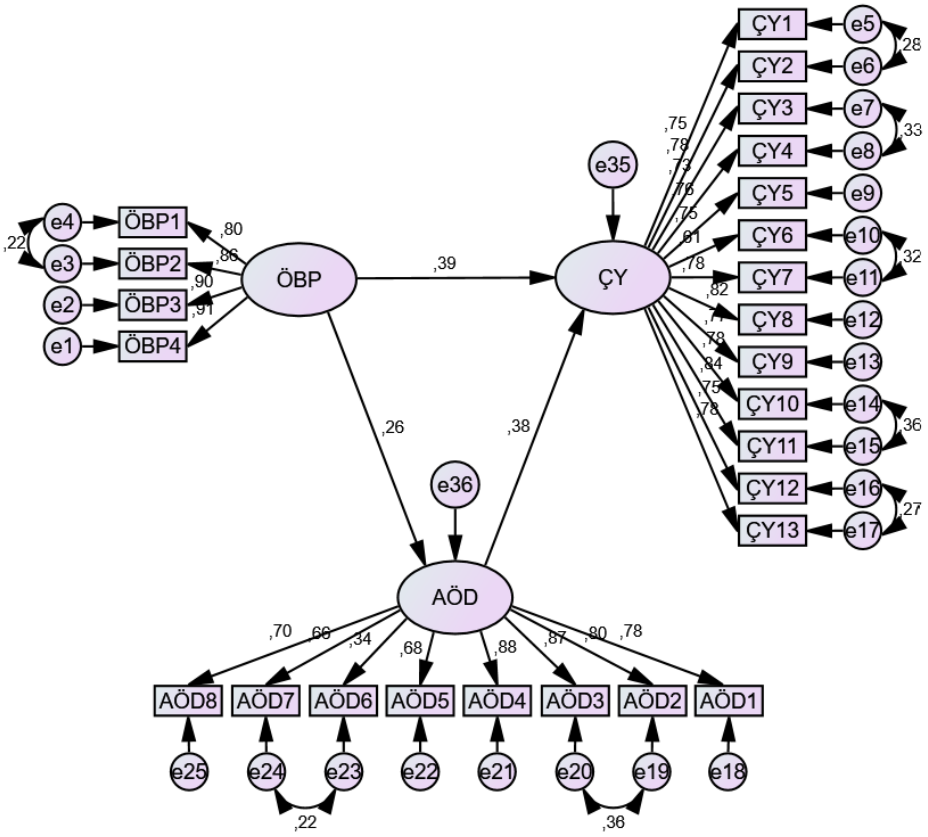
** p = 0.01 anlamlılık düzeyinde

Korelasyon analizi sonrasında, modelin uyum iyiliği değerlerine ve değişkenlerin birbirine olan etkilerine bakmak için yapısal eşitlik modeli ile yol analizi yapılmıştır. Modelin uyum iyiliğini belirlemek için; CMIN/DF (Relative Chi Square Index / Degree of Freedom – Ki-kare / Serbestlik Derecesi) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation – Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) değerlerinin istenilen aralıkta olması gerekir. Bunların yanında, NFI (Normed Fit Index – Normlaştırışmış Uyum İyiliği İndeksi), CFI (Comperative Fit Index – Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), GFI (Goodness of Fit Index – Uyum İyiliği İndeksi), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index – Düzeltilmiş Uyum İndeksi) ve RMR (Root Mean Square Residuals – Hata Karelerinin Ortalamasının Karekökü) değerlerine de bakmak gerekir. Schermelleh-Engel vd., 2003, s. 52) bir modelin uyumunun iyi ya da kabul edilebilir olduğuna dair model değerlendirme önerilerinde bulunarak bazı temel kuralları belirlemiştir. Bu kurallar kesinlik olmamakla birlikte (Karagöz ve Ağbektaş, 2016, s. 280) Tablo 2'deki gibi özetlenmiştir.

Tablo 2. Model Değerlendirmek İçin Bazı Temel Kural Önerileri

Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN (x^2) Uyum Testi p Değeri CMIN/DF (x^2/df)	$0 \leq x^2 \leq 3df$ $0.05 < p \leq 1$ $0 \leq x^2/df \leq 3$	$3df < x^2 \leq 5df$ $0.01 \leq p \leq 0.05$ $3 < x^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$
RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.10$

Çalışanların yaratıcılık düzeyine örtülü bilgi paylaşımı ve algılanan örgütsel desteğin etkisini belirlemek için oluşturulan yapısal eşitlik modelinin maksimum olabilirlik tahmin yöntemi ile standardize edilmiş kestirim sonuçları Şekil 2'de verilmiştir. Modelin uyum iyiliği ölçütleri incelendiğinde; CMIN/DF = 2.519, RMSEA = 0.056, NFI = 0.92, CFI = 0.95, GFI = 0.90, AGFI = 0.88, RMR = 0.049 bulunmuştur. Uyum iyiliği değerlerinin istenilen aralıkta olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğunu söyleyebiliriz (Kline, 1998).



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi sonuçlarını içeren Şekil 2'deki yapısal eşitlik modeli üzerinden değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda;

- Örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel destek üzerinde; doğrudan etkisine ait tahmin sonucu (Yol Katsayısı = 0.26, $p < 0.01$) ve ayrıca Şekil 2'deki dolaylı etkisine ait tahmin sonucu (Yol Katsayısı = 0.26, $p < 0.01$) ve Tablo 1'deki korelasyon analizi sonucu (Korelasyon Katsayısı = 0.233, $p = 0.000 < 0.01$)

incelendiğinde ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğundan dolayı ($AMOS_{ÖBP→AÖD}$ = 0.26, $AMOS_{TümModel}$ = 0.26, Korelasyon Katsayısı = 0.233) 1 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H1 → Kabul**). Yani örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel destek üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

- Algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı üzerinde; doğrudan etkisine ait tahmin sonucu (Yol Katsayısı = 0.48, $p < 0.01$) ve ayrıca Şekil 2'deki dolaylı etkisine ait tahmin sonucu (Yol Katsayısı = 0.38, $p < 0.01$) ve Tablo 1'deki korelasyon analizi sonucu (Korelasyon Katsayısı = 0.429, $p = 0.000 < 0.01$) incelendiğinde ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğundan dolayı ($AMOS_{AÖD→ÇY}$ = 0.48, $AMOS_{TümModel}$ = 0.38, Korelasyon Katsayısı = 0.429) 2 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H2 → Kabul**). Yani algılanan örgütsel desteğin çalışan yaratıcılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

- Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerinde; doğrudan etkisine ait tahmin sonucu (Yol Katsayısı = 0.49, $p < 0.01$) ve ayrıca Şekil 2'deki dolaylı etkisine ait tahmin sonucu (Yol Katsayısı = 0.39, $p < 0.01$) ve Tablo 1'deki korelasyon analizi sonucu (Korelasyon Katsayısı = 0.462, $p = 0.000 < 0.01$) incelendiğinde ikili arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğundan dolayı ($AMOS_{ÖBP→ÇY}$ = 0.49, $AMOS_{TümModel}$ = 0.39, Korelasyon Katsayısı = 0.462) 3 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H3 → Kabul**). Yani örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi olup olmadığını belirlemek için Baron ve Kenny (1986, s. 1176) tarafından önerilen üç aşamalı yönteme göre analizler yapılmıştır.

1. **Aşama:** Örtülü bilgi paylaşımının (bağımsız değişken) algılanan örgütsel destek (aracı değişken) üzerinde bir etkisi vardır. (1. aşama sağlanmıştır, H1 hipotezi bunu desteklemektedir).
2. **Aşama:** Örtülü bilgi paylaşımının (bağımsız değişken) çalışan yaratıcılığı (bağımlı değişken) üzerinde bir etkisi vardır. (2. aşama sağlanmıştır, H3 hipotezi bunu desteklemektedir).
3. **Aşama:** Örtülü bilgi paylaşımının (bağımsız değişken) çalışan yaratıcılığı (bağımlı değişken) üzerindeki etkisini inceleyen regresyon denklemine algılanan örgütsel destek (aracı değişken) dâhil edildiğinde bir aracılık etkisi olup olmadığını test etmek için AMOS programı ile analizler uygulanmış ve aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır.

AMOS programı aracılığıyla yapılan analizler sonucunda; örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki doğrudan etkisi (H3) test edilmiş olup Yol Katsayısı = 0.49, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı = 0.238 bulunmuştur. Daha sonra modele eklenen algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisiyle örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki dolaylı etkisi test edilmiş olup Yol Katsayısı = 0.39, düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı = 0.371 bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisiyle düzeltilmiş R^2 belirlilik katsayısı = 0.238'den 0.371'e çıkmıştır. Yani örtülü bilgi paylaşımı çalışan yaratıcılığındaki değişimin %23.8'ini açıklarken, algılanan örgütsel desteğin aracılığıyla bu oran %37.1'e yükselmiştir. Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisiyle bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisi anlamlı olmaya devam etmiştir (%95 güven aralığında bootstrap testi sonucuna göre p = 0.005). Bu da tam aracılık etkisinin olmadığını, fakat algılanan örgütsel desteğin analize dâhil edilmesiyle örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığına etkisinin azalması sonucunda algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisinin varlığını göstermektedir. Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisi olduğundan dolayı ($AMOS_{ÖBP→ÇY}$ = 0.49; $AMOS_{ÖBP→AÖD→ÇY}$ = 0.39) 4 numaralı hipotez kabul edilmiştir (**H4 → Kabul**). Yani örtülü bilgi paylaşımı ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki üzerinde algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi vardır.

V.Sonuç

Bu araştırmada örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasında ilişki olduğu, örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığını olumlu etkilediği görülmüştür. Bu dikkate değer sonuca göre, bilgi paylaşımının örgüt kültürü haline getirilerek örtülü bilginin açığa çıkarılması yaratıcılığı daha fazla etkileyecektir. Çünkü teknik bilgi paylaşımına elverişli ortamın olduğu işletmelerde çalışanlar yenilikleri öğrenmede güçlük çekmeyecek ve yeni şeyler öğrenen çalışanların yeni fikirleri sunması da güç olmayacaktır. Ayrıca bilişim teknolojilerinde paylaşım eğilimi olan çalışanların istihdam ettirilmesi ile de yaratıcı davranışların artacağını söylemek mümkündür.

Örtülü bilgi paylaşımı ile algılanan örgütsel destek arasında da anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığına olan etkisi kadar iyi bir etki olmasa da, örtülü bilgi paylaşımının algılanan örgütsel desteği olumlu etkilediği görülmüştür. Örtülü bilginin ortaya çıkarılarak paylaşılması durumunda oluşacak örgütsel destek algısı, paylaşımın olmadığı durumdan daha yüksek olacaktır. Bilgi paylaşımının algılanan örgütsel desteği dikkate değer bir düzeyde arttırması önemsendiğinden benzer çalışmaların tekrarlanmasının ve bu ikili üzerinde durulmasının faydalı olacağı söylenebilir.

Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi ile örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisinde azalma olmuş, bu da aracılık (kısmi aracılık) etkisinin varlığını anlamlı göstermiştir. Örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığını etkilediği, algılanan örgütsel desteğe bağlı olarak çalışanların yaratıcılık düzeylerinin (çalışan yaratıcılığının açıklanma oranının) arttığı belirlenmiştir. Yani bilişim uzmanlarının teknik bilgilerini paylaşmaları örgütsel destek algısını arttırarak çalışan yaratıcılığını daha fazla ortaya çıkarmıştır. Bilginin çok önemli olduğu 21. yüzyılda bilgiyi işleyen

bilişim teknolojileri çalışanlarının yaratıcılıklarının örgütsel destek ile arttırılabileceği tespit edilmiştir.

Bilişim çalışanlarının teknik bilgilerini paylaşarak diğer çalışanların yaratıcılık düzeylerinin arttırılması için, işletmelerin belirli aralıklarla toplantılar düzenlemesi faydalı olacaktır. Bu konuda işletmelere önemli rol düşmektedir. Bunun bilincinde olan işletmeler bu tür toplantılarla paylaşımı desteklediğini göstermiş olacak ve çalışanının fikirlerine önem verdiğini hissettirecektir. Çalışanın bunu algılaması sonucunda bilgisini paylaşma isteği artacak ve kendinde olan gizli bilgisini paylaşma eğilimine gidecektir.

Sonuç olarak, bu araştırmada ele alınan tüm hipotezler doğrulanmıştır. Ayrıca araştırmadaki kavramların birbiriyle ilişkilerinin incelendiği sınırlı sayıda çalışma olması, bilişim sektöründe yaratıcılığa çok önem verilmesine rağmen bu alanda çalışma yapılmaması ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmesi bu çalışmanın bundan sonraki çalışmalara ışık tutabileceğini düşündürmektedir.

Kaynaklar

Akgündüz, Y. (2013). "Çalışanların Yaratıcılığına Motivasyon Araçlarının Etkisi: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 131-148.

Akgündüz, Y., Çakıcı, A.C. (2015). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Rolü: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 29-41.

Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü". *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 19(1), 105-135.

Akyüz, B. (2015). "Örgütsel Sessizlik ve Bireysel Yaratıcılık Performansı İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (44), 207-216.

Allen, D.G., Shore, L.M. ve Griffeth, R.W. (2003). "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process". *Journal of Management*, 29(1), 99-118.

Allen, M.W. (1992). "Communication and Organizational Commitment: Perceived Organizational Support as a Mediating Factor". *Communication Quarterly*, 40(4), 357-367.

Amabile, T.M. (1995). "Attributions of Creativity: What Are the Consequences?". *Creativity Research Journal*, 8(4), 423-426.

Apandi, H.F.M., Omar, N.W.N. ve Abdullah, A.A. (2015). "A Review on Self-Determination Factors and Knowledge Sharing Behavior with Perceived

Organizational Support as Moderating Effect". *Information and Knowledge Management*, 5(1), 60-71.

Armstrong-Stassen, M. ve Ursel, N.D. (2009). "Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and the Retention of Older Workers". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220.

Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Binyamin, G. ve Carmeli, A. (2010). "Does Structurıng of Human Resource Management Processes Enhance Employee Creativity? The Mediating Role of Psychological Availability". *Human Resource Management*, 49(6), 999-1024.

Bock, G.W. ve Kim, Y.G. (2001). "Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing". *Pacific Asia Conference on Information Systems*, 1111-1125.

Boz, İ.T. (2012). *Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzı ile Çalışanların Role Dayalı Performansı Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü*. (İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A.F. (2014). "İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4), 583-596.

Can, A. (August 2013). *Organizational Justice Perception and Its Effects on Knowledge Sharing: A Case Study of Forensics in the Turkish National Police*. (Degree of Doctor of Philosophy Thesis). University of North Texas.

Chow, W.S. ve Chan, L.S. (2008). "Social Network, Social Trust and Shared Goals in Organizational Knowledge Sharing". *Information & Management*, 45(7), 458-465.

Çakar, N.D. ve Yıldız, S. (2009). "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken Mi?". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.

Demirel, E.T. (2013). "Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü". *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 220-241.

Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). "Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Bilim Dergisi*, (56), 99-119.

Dul, J., Ceylan, C. ve Jaspers, F. (2011). "Knowledge Workers' Creativity and the Role of the Physical Work Environment". *Human Resource Management*, 50(6), 715-734.

Eğriboyun, D. (2013). "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki". *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 17-43.

Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-Lamastro, V. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation". *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.

Eisenberger, R., Hungington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Erdogan, B. ve Enders, J. (2007). "Support From the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader–Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships". *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321-330.

Eren, E. ve Gündüz, H. (2002). "İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 65(5), 65-84.

Eser, G. (2011). "Güven Eğilimin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi". *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1), 365-376.

Ford, D.P. ve Chan, Y.E. (2003). "Knowledge Sharing in a Multi-Cultural Setting: A Case Study". *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 11-27.

Gong, Y., Huang, J.C. ve Farh, J.L. (2009). "Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy". *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778.

Hassanzadeh, J.F. (2014). "Leader-Member Exchange and Creative Work Involvement: The Importance of Knowledge Sharing". *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 7(2), 377-398.

Herrmann, D. ve Felfe, J. (2013). "Moderators of the Relationship between Leadership Style and Employee Creativity: The Role of Task Novelty and Personal Initiative". *Creativity Research Journal*, 25(2), 172-181.

Hon, A.H.Y. (2011). "Enhancing Employee Creativity in the Chinese Context: The Mediating Role of Employee Self-Concordance". *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 375-384.

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.

Hu, B. ve Zhao, Y. (2016). "Creative Self-Efficacy Mediates the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Innovation". *Social Behavior and Personality*, 44(5), 815-826.

İmamoğlu, S.Z., Kayış, A. ve İnce, H. (2018). "Yerel Yönetimlerde Kurumsal Duygusal Hafıza, Bilgi Paylaşımı, Hizmet Geliştirme ve Hizmet Performansı Arasındaki İlişki". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 95-113.

İraz, R. ve Akyazı, T.E. (2015). "Örgütsel Yaratıcılık Modelinin Oluşmasında Bireysel Yaratıcılık ve Örgüt İkliminin Etkisi: Aksaray İlinde Bir Araştırma" [Tam Metin Bildiri]. *II. Yükseköğretim Stratejileri ve Kurumsal İşbirliği Sempozyumu*, (ss. 1-8), Mersin Üniversitesi, Mersin.

Jacobs, E.J. ve Roodt, G. (2011). "The Mediating Effect of Knowledge Sharing between Organisational Culture and Turnover Intentions of Professional Nurses". *South African Journal of Information Management*, 13(1), 1-6.

Jiang, J., Wang, S. ve Zhao, S. (2012). "Does HRM Facilitate Employee Creativity and Organizational Innovation? A Study of Chinese Firms". *The International Journal of Human Resource Management*, 23(19), 4025-4047.

Kafashpour, A., Allahyari Bouzanjani, A. ve Izadi, M. (2015). "Effect of Perceived Knowledge Organizational Support on Professional Knowledge Sharing among Nurses: A Case Study". *Quarterly Journal of Nursing Management*, 4(2), 49-59.

Karaaslan, A., Özler, D.E. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.

Karagöz, Y. ve Ağbektaş, A. (2016). "Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Yaşam Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi; Sivas İli Örneği". *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(7), 274-290.

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.

Kark, R. ve Carmeli, A. (2009). "Alive and Creating: The Mediating Role of Vitality and Aliveness in the Relationship between Psychological Safety and Creative Work Involvement". *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 785-804.

Kasalak, G. ve Aksu, M.B. (2014). "Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.

Kim, T.Y., Hon, A.H.Y. ve Crant, J.M. (2009). "Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study". *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93-103.

Kline, R.B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.

Kutanis, R.Ö. ve Mercan, N. (2015). "Bilgi Paylaşımı Davranışlarının Örgüt Kültürüyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma". *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 147-155.

Laudon, K.C. ve Laudon, J.P. (2015). *Management Information Systems*, Prentice Hall Press.

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, C.P. (2007). "To Share or Not to Share: Modeling Tacit Knowledge Sharing, Its Mediators and Antecedents". *Journal of Business Ethics*, 70(4), 411-428.

Lin, H.F. (2007). "Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions". *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149.

Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. (2006). "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.

Ma, Y., Cheng, W., Ribbens, B.A. ve Zhou, J. (2013). "Linking Ethical Leadership to Employee Creativity: Knowledge Sharing and Self-Efficacy as Mediators". *Social Behavior and Personality*, 41(9), 1409-1420.

Maertz Jr, C.P., Griffeth, R.W., Campbell, N.S. ve Allen, D.G. (2007). "The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover". *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059-1075.

Mert, E. ve Bayrak Kök, S. (2017). "An Examination of the Relationship between Individual Creativity and Perceived Organizational Support Levels of Employees". *European Scientific Journal, ESJ*, 13(2), 81-94.

Mittal, S. ve Dhar, R.L. (2015). "Transformational Leadership and Employee Creativity: Mediating Role of Creative Self Efficacy and Moderating Role of Knowledge Sharing". *Management Decision*, 53(5), 894-910.

Muneer, S., Iqbal, S.M.J., Saif Ur Rehman, K. ve Long, C.S. (2014). "An Incorporated Structure of Perceived Organizational Support, Knowledge-Sharing Behavior, Organizational Trust and Organizational Commitment: A Strategic Knowledge Management Approach". *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 42-57.

Nart, S. (2015). *Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler ve Tükenmişliğin Yaratıcılık Üzerine Etkisi: Televizyon Programları Yapımcılığı Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*. (İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.

Nonaka, I. (1994). "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation". *Organization Science*, 5(1), 14-37.

Odabaş, H. (2005). "Bilgi Yönetimi Sistemi". Aktan, C.C., Vural, İ.Y. (Ed.), *Bilgi Çağında Bilgi Yönetimi* (ss. 64-67), Konya: Çizgi Kitabevi.

Özdemir, A. (2013). "Araştırma Görevlilerinin Çalışma Ortamlarındaki Tehdit Algıları, Duygu Yapıları ve Yaratıcılıkları Arasındaki İlişki". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17(2), 245-256.

Pabuçcu, R. ve İşcan, Ö.F. (2017). "Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi". *The Journal of Academic Social Science*, 5(60), 414-434.

Pan, W., Sun, L.Y. ve Chow, İ.H.S. (2012). "Leader-Member Exchange and Employee Creativity: Test of a Multilevel Moderated Mediation Model". *Human Performance*, 25(5), 432-451.

Rego, A., Sousa, F., Pina E Cunha, M., Correia, A. ve Saur-Amaral, I. (2007). "Leader Self-Reported Emotional Intelligence and Perceived Employee Creativity: An Exploratory Study". *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 250-264.

Riege, A. (2005). "Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider". *Journal Of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Seçilmiş, C., Kodaş, B. ve Kodaş, D. (2017). "Örgütsel Öğrenme Yeteneği ve Yaratıcılık Süreci İlişkisi: Eskişehir'deki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 150-167.

Shore, L.M. ve Wayne, S.J. (1993). "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.

Sözbilir, F. ve Yeşil, S. (2015). "Kurumsal Yaratıcılık: Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler Açısından Türkiye'de Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(4), 87-111.

Sözbilir, F. ve Yeşil, S. (2016). "Bilgi Yönetiminin Rekabetçi Avantaj Üzerindeki Etkisi: Türkiye'de Bir Alan Araştırması". *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (32), 92-116.

Srivastava, A., Bartol, K.M. ve Locke, E.A. (2006). "Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, and Performance". *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.

Staples, D.S. ve Webster, J. (2008). "Exploring the Effects of Trust, Task Interdependence and Virtualness on Knowledge Sharing in Teams". *Information Systems Journal*, 16(6), 617-640.

Taş, Y. (2011). "İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 117-131.

Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Top, S. ve Dilek, S. (2013). "Sağlık Hizmet Sektöründe Çalışanların Kurumsal Bilgi Paylaşımı Algılamasının İlişki Analizi Yoluyla Değerlendirilmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 283-304.

Turgut, E. (2013). *Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi*. (İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi.

Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2014). "İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü: Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 146-160.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.

Uğurlu, Ö.Y. (2016). "Sosyal Sermaye ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Etkisi: Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi*, 18(1), 147-164.

Van Den Hooff, B. ve Van Weenen, F.D.L. (2004). "Committed to Share: Commitment and CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing". *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13-24.

Yılmaz, H. ve Görmüş, A.Ş. (2012). "Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma". *Journal of Yaşar University*, 26(7), 4483-4504.

Zhang, L., Bu, Q. ve Wee, S. (2016). "Effect of Perceived Organizational Support on Employee Creativity: Moderating Role of Job Stressors". *International Journal of Stress Management*, 23(4), 1-18.

Zhang, X. ve Zhou, J. (2014). "Empowering Leadership, Uncertainty Avoidance, Trust, and Employee Creativity: Interaction Effects and a Mediating Mechanism". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(2), 150-164.

Zhou, J. ve George, J.M. (2001). "When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice". *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.

Zorlu, K. ve Tetik, F. (2018). "Girişimci Liderlik Davranışının Çalışan Yaratıcılığına Etkisi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), 297-307.