

**İLİŞKİSEL SOSYAL SERMAYENİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİNDE
ÖRTÜLÜ BİLGİ PAYLAŞIMI DAVRANIŞININ ARACILIK ROLÜ**

Ercan TURGUT*
Memduh BEGENİRBAŞ**

ÖZ

İşletmelerin önemli kaynaklardan birisi belki de en önemlisi insan kaynağıdır. Bu kaynaktan en iyi şekilde yararlanabilen işletmeler diğer kaynakları benzer olan işletmelere göre daha avantajlı bir konuma sahip olurlar. Bu çalışmada ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa ve örtülü bilgi paylaşımı davranışına etkisi ve örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü araştırılmıştır. Bu maksatla teknoloji ve yenilik anlamında ülkemizde lider konumda olan bir porselen firmasının Kütahya ilindeki fabrikasının 111 çalışanına uygulanan anket verileri analiz edilmiştir. Çalışmada değişkenler arası ilişkiler ve etkileri korelasyon ve regresyon analizleri ile ortaya konurken, değişkenlere ait ölçeklerin doğrulanması esnasında yapısal eşitlik modelinden istifade edilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde, ilişkisel sosyal sermaye örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış anlamlı ve olumlu etkilemektedir. Ayrıca örtülü bilgi paylaşımı davranışının kısmi aracılık rolü de tespit edilmiştir. Çalışmanın bulgularıyla ilintili olarak, çalışanların yenilikçi davranış sergilemelerine yönelik söz konusu sektörün insan kaynakları bölümleri yöneticilerine de konu ile ilgili önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İlişkisel Sosyal Sermaye, Yenilikçi Davranış, Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışı

JEL Sınıflaması: M19

**THE MEDIATING ROLE OF TACIT KNOWLEDGE SHARING INTENTION ON
THE EFFECTS OF RELATIONAL SOCIAL CAPITAL ON INNOVATIVE
BEHAVIOR**

ABSTRACT

The most important resources of businesses are humans. If businesses can use this human source effectively, then they can have competitive advantage comparing to others. In this study, the effects of relational social capital to innovative behavior and covered information sharing behavior are examined, and also the mediating role of covered information sharing on these effects are also observed. For this purpose, data are obtained and analyzed from 111 private service employees' who are working at a leader factory in porcelain industry in Kütahya. The relations and effects between variables are presented by correlation and regression analyses. The validity of scales are measured with structural equation model. According to the findings, it is seen that relational social capital have significant effects on innovative behavior and covered information sharing behavior. And also, coming through that covered information sharing has partial mediating role between relational social capital and innovative behavior. Furthermore depend on findings, some suggestions are made to the human resource executives of in questin sector.

Key Words: Relational Social Capital, Innovative Behavior, Tacit Knowledge Sharing Intention

JEL Classification: M19

* Dr., Kara Harp Okulu Dekanlığı, eturgut@kho.edu.tr

**Dr., Kara Harp Okulu Dekanlığı, İşletme Bölüm Başkanlığı, mbegenirbas@kho.edu.tr

GİRİŞ

Ulaşım ve iletişim olanaklarının artması sürekli değişimi, yenileşmeyi ve öğrenmeyi zorunlu hale getirmektedir. Bu ortama ayak uydurabilmek için işletmeler bilgiyi işletme içine getirerek örgüt içinde paylaşan ve sürekli yeniliğin peşinde koşan bir yapıya bürünmeye başlamışlardır. Bu durum işletme içindeki bireylerin kendilerinde bulunan örtülü bilgilerini diğerleri ile paylaşarak örgütün bilgisi haline getirmelerini ve yenilikçi davranışlar sergilemelerini gerekli kılmaktadır.

Örtülü bilgi kişinin içinde bulunan ve kendisinin bile tam olarak farkında olmadığı bilgidir ve elle tutulamayan değerli bir kaynak olarak gittikçe daha çok hesaba katılmakta, taklit edilmesi ve kazanılması zor, örgüte, gruba veya bireye rekabet avantajı kazandıran önemli bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Kişiyi özel olduğu için eşsiz ve önemlidir. Böyle bilgiler sosyal etkileşimler yolu ile paylaşılır ve açık bilgiye dönüşür ve örgütün bilgisi haline gelir.

Örgüt içinde örtülü bilgilerin paylaşılması ve sergilenen yenilikçi davranışlar örgüte rekabet avantajı kazandırması sebebiyle önemli olarak değerlendirilmektedir. Yenilikçi bir davranış sergilemek kişisel özelliklerle olduğu kadar, kişinin bu davranış sonunda çevresi tarafından nasıl algılanacağı ile de ilişkilidir. Yenilikçi kişilik özelliğine sahip bir birey çevresi tarafından yenilikçi davranışlara verilen olumsuz tepkiler nedeniyle bir süre sonra yeniliği aramak yerine, mevcudu sürdürmeye odaklanabilir. Farklı fikirlerinden dolayı yadırganmayacağını, tersine destekleneceğini düşünen kişinin fikirlerini ortaya koyması ve bu fikirlerini uygulamaya geçirmesi daha kolay olacaktır. Bu desteğin gerçekleşmesinde güven, normlar ve özdeşleşme gibi unsurları içeren, ilişkilere gömülü, değerli bir kaynak olan ilişkisel sosyal sermaye önem arz etmektedir.

Bu çerçevede bu çalışma, ilişkisel sosyal sermaye, örtülü bilgi paylaşımı davranışı ve yenilikçi davranış değişkenlerini ele almakta ve çalışanların örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış sergilemesinde ilişkisel sosyal sermayenin önemini ortaya koymayı ve anılan tüm değişkenleri bütüncül olarak ele alan bir modelin geliştirilmesini amaçlamaktadır. Alan yazında bu konuyla ilgili araştırmaların sığ olması, özellikle örtülü bilgi paylaşımının aracılık rolüne ilişkin bir çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmada kuramsal ve kavramsal çerçeveden hareketle test edilmek üzere hipotezler geliştirilmiş, bu bağlamda yenilikçi ve örtülü bilgi paylaşımı davranışı üzerinde ilişkisel sosyal sermayenin etkisi ile örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü test edilmeye çalışılacaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İLİŞKİSEL SOSYAL SERMAYE

Farklı disiplinler tarafından incelenen ve pek çok farklı tanımı yapılan sosyal sermaye kavramı, bireylerden örgütlere kadar sosyal aktörler için fayda sağlayan ilişkilere yerleşik değerli bir dizi kaynak olarak tanımlanabilir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998, Adler ve Kwon, 2002). Bu değerli varlık daha iyi bir iş bulmak, erken bir terfiye ulaşmak, toplu işlerin kolay bir şekilde yapılması, örgüt içinde birim içi kaynakların değişimi ve işbirliği, entelektüel sermayenin oluşturulması ve örgüt içinde bilgiyi yaymak, örgüt esnekliğini arttırmak için yardımcı olabilir.

Sosyal sermaye çalışmaları incelendiğinde sosyal sermayenin tek bir boyuttan oluşan bir kavram olmadığı farklı boyutlarının bulunduğu görülmektedir. İlişkisel kaynakların sosyal faaliyetlerin yönlendirilmesine nasıl yardım ettiği ortak bir ilgi alanı olarak paylaşılırken, bu konuda farklı yazarların sosyal sermayenin farklı yönlerine odaklanma eğilimleri vardır. Nahapiet ve Ghoshal (1998), bu farklı yönleri bütünleştirerek sosyal sermayeyi yapısal, ilişkisel ve bilişsel olmak üzere üç boyutta tanımlamıştır.

Sosyal sermaye kavramı üzerine yapılan çalışmalar Adler ve Known (2002) tarafından incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde sermaye türleri içsel ve dışsal olarak ayrıldığı değerlendirilmiştir. Dışsal sosyal sermaye bir aktörün sosyal ilişkilerinden doğan ve ona çeşitli avantajlar sağlayan kaynaklar ve fırsatlar bütünü olarak görülmekte ve sosyal sermayenin kaynağı sosyal ilişkilerin yapısı (doğrudan, dolaylı, frekans, yoğunluk vb.) olarak değerlendirilmektedir. Dışsal sosyal sermaye sosyal sermayeyi yapısal ve bilişsel boyutta değerlendirerek sosyal sermayenin kişiye sağladığı fayda üzerinde durmaktadır. İçsel sosyal sermaye ise topluluktaki sosyal ilişkileri biçimleyen egemen değerler, inançlar, normlar ve güven olarak görülmektedir. Dışsal sosyal sermaye esasen ilişkisel boyuta atıf yapmakta ve bireyi ortak amaca yönelik davranmaya sevk eden sosyal yapı özelliklerini içermektedir. Dolayısıyla kişiyi davranışa yönlendiren temel sosyal sermaye boyutunun ilişkisel boyut olduğu değerlendirilmektedir. Sosyal sermayenin yapısal ve bilişsel boyutu ilişkisel boyutun gelişmesine destek sağlamakta, ilişkisel boyut ise kişiyi ortak amaçlara yönelik davranmaya yönlendirmektedir. Belirtilen nedenlerden dolayı çalışmamızda sosyal sermayenin ilişkisel boyutu ele alınmıştır.

İlişkisel sosyal sermaye bireylerin diğerleriyle geliştirdikleri ilişkilerin türünü açıklar ve kişilerin sahip olduğu saygı, dostluk ve muhabbet gibi kendi aralarında oluşturdukları özel ilişkilere odaklanır. Kişisel ilişkiler yoluyla insanlara saygınlık, onay gibi sosyal motifler sağlar. Güven, normlar ve özdeşleşme ilişkisel sosyal sermayeyi oluşturan unsurlardır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Tsai ve Ghoshal, 1998; Chua, 2002; Huysman ve De Wit, 2004; Hooff ve Huysman, 2009; Göksel vd, 2010; Turgut 2013a).

Güven, empati, yardımlaşma ve hoşgörü davranışları ilişkilerdeki özene bağlı olarak oluşurlar. İlk olarak ilişkilerdeki özen güveni doğurur. İkinci olarak özen empatiye yol açar. Empati kendini başkasının yerine koymak suretiyle diğer kişinin ihtiyaçlarını anlama ve değerlendirme imkânı sağlar. Üçüncü olarak özen, istekliliği yardıma çevirir. Yardım etme davranışı başkasını önemseyen bir kişinin açık bir ifadesidir. Nihayetinde özen yargılamadaki hoşgörüyü doğurur. Yargılamadaki hoşgörü topluluk içindeki bir üyenin iş ile ilgili yenilikler denemesinde ve kişisel gelişiminin bir parçası olarak hata yapmasında devreye girer. Sert bir yargılama kişinin daha kapsamlı denemeler yürütmesini engeller (Chua 2002:377). Yargılamadaki sertlik, bireyde *hata yaparsam beni kınarlar* düşüncesinin yerleşmesine ve böylece yenilikçi davranışlardan kaçınmasına sebep olabilir.

İlişkisel sosyal sermaye oluşturan bir unsur olarak norm, Coleman (1990)'a göre bireylerin diğer bireylerin eylemleri üzerindeki kontrol hakkı ile oluşmaktadır (Göksel vd, 2010:90). Bu sosyal sistemdeki uzlaşma derecesini gösterir. Coleman güçlü bir normun bazen kırılğan olduğunu ve sosyal sermayenin güçlü bir şeklini oluşturduğunu belirtmiştir.

İlişkisel sosyal sermayeyi oluşturan diğer bir unsur olan özdeşleşme çalışanların örgütleriyle kurdukları psikolojik bağı simgeler ve bireyin kendisini bir grubun üyesi olarak görme derecesine atıfta bulunur. (O'Reilly ve Chatman, 1986:494). Özdeşleşme kavramı sosyal kimlik kuramı çerçevesinde açıklandığında kişinin sosyal kimliği onun bir gruba ait olmasından kaynaklanan değer ve duyguları da içinde taşıyan bireysel görüşü olarak tanımlanabilir (Tajfel 1978: 68).

1.2.ÖRTÜLÜ BİLGİ PAYLAŞIMI DAVRANIŞI

Örtülü bilgi, Polanyi (1958) tarafından ortaya atılmış bir kavram olarak kişinin duygularının ve tecrübelerinin birikimi sonucunda oluşan, sözlü veya yazılı olarak ifade edilemeyen, bir eylemle veya davranışla açığa çıkan, kişinin zihnine gömülü bilgidir (Bolat, 2009; Doğan, 2006; Mann, 2001; Styhre, 2004).

Bilgi bir buzdağına benzetildiğinde açık bilgi buzdağının küçük bir bölümünü oluşturan görünen kısmı, örtülü bilgi ise buzdağının esas büyük bölümünü oluşturan ve suyun altında kalan görünmeyen kısmı olarak tasvir edilebilir. Bu durum Polanyi (1958) tarafından “söyleyebildiğimizden daha fazlasını biliriz” şeklinde belirtilmiştir.

Choi ve Lee (2003) bireyin örtülü bilgiyi ve kişisel deneyimi sadece sosyal etkileşim yoluyla kazanabileceğini belirtmiştir. Nitekim Nonaka ve Takeuchi (1994) tarafından ortaya koyulan bilgi dönüşüm sürecinde örtülü bilgi sosyalleşme ile başkalarının örtülü bilgisi haline gelmektedir. Diğer taraftan örtülü bilgi faaliyetlerin, deneyimlerin, düşüncelerin içine derin olarak kök salmıştır ve özel bir durumu vardır. Bundan dolayı açık forma dönüştürülmesi, aktarılması ve paylaşılması zordur. Örtülü bilginin zihnin içinde derin olarak yerleşik olduğu ve anılan bilgi büyüklüğünün sahibi tarafından dahi tam olarak farkında olunmadığı söylenebilir. Bununla birlikte örtülü bilgi, sahibinin davranışlarına karar verir. Örtülü bilgi beceriler veya pratik know-how yoluyla anlaşılabilir.

1.3.YENİLİKÇİ DAVRANIŞ

Yeni fikir veya davranışların örgüt tarafından benimsenmesi olarak tanımlanabilen yenilik (Daft 1978), değişimi sağlayarak değişen çevrenin etkilerinden örgütü koruyan bir araç vazifesi görür. Bu değişimi etkili olarak sağlayabilecek yeniliğin yeni ürün ve hizmetler, yeni süreç teknolojileri, yeni örgütsel yapılar, yeni idari sistemler ve örgüt üyelerine dair yeni plan ve programlar gibi pek çok türü vardır (Damanpour 1996). Dolayısıyla yenilik örgütlerin değişen dış çevreye uyum sağlamasına hizmet eden bir özelliğe sahiptir. Örgüt yönetimin temel işlevlerinden biri yeni fikirleri günlük rutin süreçlere dahil etmektir. (Köhler vd, 2010). Yenilikleri oluşturabilmek için örgütün her bir üyesinin bilgisi önemlidir (Taggar 2002). Örgütler çalışanlarının yetenek, beceri ve bakış açılarını tam anlamıyla kullanarak fikirlerin yeni kombinasyonları yoluyla yenilikleri oluştururlar (Gebert vd, 2006).

Yenilik sadece araştırma ve geliştirme yatırımları ile buluşlardan kaynaklanmaz. İşyerinde günlük olarak gerçekleştirilen yenilikler kuruluşun hayatta kalması ve refahı için gereklidir (Janssen, 2000; Oldham ve Cummings, 1996). Bundan dolayı insan kaynakları uzmanları, yöneticiler ve sosyal bilimciler örgütün içindeki çalışanların büyük bir bölümünü yenilikçi davranışa teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Spiegelaeere vd, 2012).

Scott ve Bruce (1994) yenilikçi davranışı, problemin tanımlaması, yeni ya da daha önceden kabul edilmiş fikir ve çözümlerin oluşturulması ile başlayan, yenilikçi fikre destek aramayla devam eden ve fikrin gözle görülür ve elle tutulur bir modele veya prototipe dönüşmesi ile sonlanan çok aşamalı bir süreç olarak tanımlamıştır. Carmeli ve arkadaşları (2006) benzer bir tanımlama ile yenilikçi davranışı problemin tanımlanması, çözüm üretilmesi ve bu çözümün örgüt içinde yerleşik olarak uygulanması olarak belirtmiştir. Janssen (2000) ise yenilikçi davranışın fikirlerin bilinçli olarak örgüt yararına olacak şekilde oluşturulması ve uygulanması olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak, yenilikçi

davranışa yeni problem çözme uygulamalarının ortaya çıkarılma süreci olarak bakılabilir (Ards vd, 2010).

2.ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Nahapiet ve Ghoshal (1998) sosyal sermayenin ilişkisel boyutunu oluşturan güven ve normların bireyleri örtülü bilgilerini paylaşma konusunda motive edeceğini belirtmiştir. Nitekim güven belirsizlik algısını azaltarak risk alma davranışlarını kolaylaştırır. Böylece çalışanların örtülü bilgilerini paylaşma istekliliği artar (Roberts,2000:433). Yang ve Farn (2009) yaptıkları çalışmada güvenin örtülü bilgi paylaşma niyetini pozitif etkilediğini bulmuşlardır. Foos ve arkadaşları (2006) güvenin örtülü bilgi paylaşımı üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Holste ve Fields (2010) etkileme temelli güven ve bilme temelli güvenin örgütlü bilgi paylaşımını ve örtülü bilgi kullanımını pozitif olarak etkilediğini bulmuşlardır.

Güven risk alma konusunda çalışanların daha çok istekli olmasında etkili olmaktadır. Böylelikle güven sayesinde yeni fikirler çekinmeden ortaya koyularak yenilikçi davranışların örgüt içinde kolay ve hızlı bir şekilde yayılması mümkün olmaktadır (Rothe ve Schüler, 2006). Karşılık Vermenin Olumlu Normu (Positive Norm of Reciprocity)'na göre, insan kendisine her anlamda fayda sağlayan durum karşısında, söz konusu duruma yönelik olumlu davranışlar sergileme çabasına girecektir (Gouldner, 1960). Bu anlamda, kendini ilişkisel sosyal sermayeyi oluşturan etmenlerden biri olan güven ortamında hisseden kişi, sahip olduğu tüm bilgi birikimlerini (açık ve örtülü bilgi) örgütü ile paylaşacak ve özellikle örtülü bilgi paylaşımının yenilikçi davranışları da beraberinde getirebileceği düşünülebilecektir. Levinson'a (1965) göre, karşılıklılık ilkesi, çalışan-örgüt ilişkisinde karşılıklı beklenti ve memnuniyetin oluşturulması sürecidir. Bu nedenle ister olumlu isterse olumsuz karşılıklılık, sosyal sistemlerde ve özellikle örgütlerde dengenin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda değerlendirdiğimizde, çalışanlar arasında veya çalışanlar ile örgüt arasında yaşanan karşılıklı güvene ve normlara dayalı ilişkiler çalışanların çalışma düzenini olumlu ve dolayısıyla yenilikçi davranış sergilemelerini teşvik edebilecektir.

Ajzen (1991) tarafından ortaya koyulan Planlı Davranış Kuramı normların bireyin davranışlarını etkilediğini belirtmektedir. Bu kurama göre başkalarının davranışı hakkında ne düşüneceği bireyin davranışı sergileyip sergilemeyeceğini etkiler. Bu kuramdan hareketle ilişkisel sosyal sermayenin unsurlarından olan ve örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışı destekleyen normlar bireylerin bu davranışları sergilemesini etkileyecektir.

Tajfel'e (1978) göre, bireyler kendilerini, ait oldukları sosyal gruplar ile tanımlar ve değerlendirirler. Sosyal gruplar bu grup üyeleri için bir sosyal kimlik sağlar. Sosyal kimlikler sadece grup üyelerini betimlemekle kalmaz, aynı zamanda bu üyeler için uygun davranış ve özgül taktikler getirir. Dolayısıyla, kişinin gurup ile özdeşleşmesi o gruptaki kabul gören davranışları sergilemesine yol açar. Grup içinde örtülü bilgi ve yenilikçi davranışların sergilenmesi özdeşleşme sonucunda bireyinde bu davranışları sergilemesini bir zorunluluk haline getirir. Yukarıdaki araştırmalar ve kuramlardan yola çıkarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: İlişkisel sosyal sermaye yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

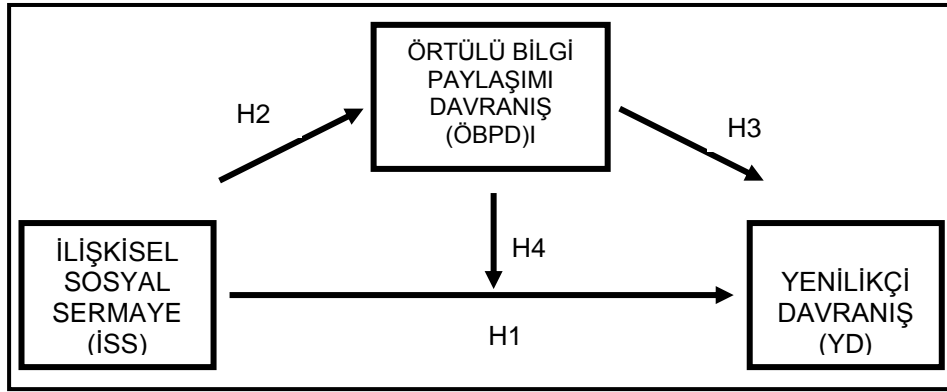
Hipotez 2: İlişkisel sosyal sermaye örtülü bilgi paylaşımı davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Bilgi paylaşımının yenilikçi fikirleri yaymaya öncülük ettiği ve örgüt içindeki yeniliğin ortaya çıkmasında kritik olduğu düşünülür (Ipe,2003:342). Sosyal ağlar bilginin yayılması ve yeniliklerin geliştirilmesi için bir ortam sağlar (Xerri ve Brunetto, 2011). Bu ağlar vasıtasıyla tüm ekip üyeleri bilgilerini birbirleriyle bir iletişim süreci içinde paylaşırlar (Wegner 1987). Bu özel iletişim süreci fikir alış veriş ve yeni fikirlerin paylaşılmasıyla oluşur (Van Knippenberg vd., 2004). Söz konusu araştırma ve yaklaşımlardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Örtülü bilgi paylaşımı davranışı yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4: İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracı bir etkisi vardır.

Geliştirilen hipotezler çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil.1'de sunulmuştur.



Şekil.1: Araştırma Modeli

3.YÖNTEM

3.1 KATILIMCILAR

Araştırmanın katılımcılarını, teknoloji ve yenilik anlamında ülkemizde lider konumda olan bir porselen firmasının Kütahya ilindeki fabrikasının 111 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmamızın amacı ele alınan değişkenler arası nedensel ilişkileri açıklamak olduğundan, katılımcılar bu beklentiyi karşılamaktadırlar. Araştırma öncesinde ilgili fabrika yönetimine başvurulmuş ve izin yazısı alınmıştır. Katılımcılardan anket yöntemi ile veri toplanırken, formların gönüllülük esasıyla, araştırmacıların nezareti altında doldurulması sağlanmıştır. Katılımcılar ile ilgili demografik özellikler Tablo-1'de sunulduğu gibidir.

3.2 ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

İlişkisel Sosyal Sermaye Ölçeği: Göksel ve arkadaşlarının (2010) Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) çalışmalarından derleyerek

geçerlemesini yaptıkları 13 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Zaman sınırlaması olmayan ölçek 5’li Likert tipinde (5) Her Zaman, Çok fazla var, (4) Genellikle, Çokça var, (3) Ara Sıra, Orta miktar var, (2) Çok Nadir, Çok Az var, (1) Hiçbir Zaman, Hiç yok şeklinde hazırlanmıştır. Katılımcılardan maddeleri çalıştıkları işletmeyi düşünerek kendilerine göre en uygun seçeneği işaretleyerek cevaplamaları istenmiştir. Maddelerin herhangi bir doğru cevabı olmadığı belirtilerek sadece bir seçeneği işaretlemeleri söylenmiştir. Ölçeğin geçerliğini test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve iç tutarlılık katsayıları değerlendirilmiştir. DFA sonuçlarına göre ölçeğin faktör yüklenimleri ve bu faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri çok iyi seviyededir ($\Delta\chi^2=39$, $sd=42$, $\Delta\chi^2/sd=0,92$, $RMSEA=0,04$, $CFI=0,99$, $IFI=0,99$). Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,916 olarak bulunmuştur.

Tablo. 1: Demografik Özellikler

ÖZELLİK	KATEGORİ	N	%
Eğitim Durumu	İlköğretim	8	7,2
	Lise	52	46,8
	Ön Lisans	21	18,9
	Lisans	25	22,5
	Lisans Üstü	5	4,5
Çalıştığı Birim	Teknik Birim	5	4,5
	Arge	22	19,8
	Üretim	68	61,3
	Pazarlama	14	12,6
	İnsan Kaynakları	1	,9
	Muhasebe Finans	1	,9
Kurum Çalışma Süresi	1 Yıl ve Altı	9	8,1
	2-4 Yıl	17	15,3
	5-9 Yıl	26	23,4
	10-14 Yıl	21	18,9
	15-20 Yıl	15	13,5
	20 Yıl Üstü	23	20,7
Yaş	25 Yaş Altı	10	9,0
	25-29 Yaş	19	17,1
	30-34 Yaş	24	21,6
	35-39 Yaş	24	21,6
	40-45 Yaş	21	18,9
	45 Yaş Üzeri	13	11,7
Cinsiyet	Kadın	39	35,1
	Erkek	72	64,9
Görev	İşçi	62	55,9
	Memur	27	24,3
	Mühendis	13	11,7
	Orta Düzey Yönetici	9	8,1

Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği: Bock ve arkadaşları (2005) çalışmasındaki üç maddeli ölçeğin Göksel ve arkadaşları (2010) tarafından Türkçe'ye uyarladıkları şekli kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için YEM kullanılarak DFA yapılmış ve iç tutarlılık katsayıları değerlendirilmiştir. DFA sonuçlarına göre ölçeğin faktör yüklenimleri ve bu faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri çok iyi seviyededir ($\Delta\chi^2=0,92$, $sd=2$, $\Delta\chi^2/sd=0,46$, $RMSEA=0,01$, $CFI=0,99$, $IFI=0,99$). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,870 olarak tespit edilmiştir.

Yenilikçi Davranış Ölçeği: Scott ve Bruce (1994) tarafından kullanılan altı maddeli 5'li Likert tipinde ölçeğin Çalışkan ve arkadaşları (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış şekli kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için YEM kullanılarak DFA yapılmış ve iç tutarlılık katsayıları değerlendirilmiştir. DFA sonuçlarına göre ölçeğin faktör yüklenimleri ve bu faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri çok iyi seviyededir ($\Delta\chi^2=20$, $sd=8$, $\Delta\chi^2/sd=2,52$, $RMSEA=0,05$, $CFI=0,96$, $IFI=0,96$). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,875 olarak tespit edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırma sonucunda değişkenlere ait ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde İlişkisel sosyal sermaye (İSS) (Ort=3,33, ss=0,86) puanlarının ve Yenilikçi davranış (YD) (Ort=3,35, ss=0,97) puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu dikkat çekmektedir.

Demografik değişkenlere göre bağımlı değişkenlerin ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığına iki ortalama arasındaki farklılık için (cinsiyet değişkeni için) t-testi, ikiden fazla ortalamaların karşılaştırılması için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile bakılmış ve anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Tablo 3'de de görüldüğü üzere, çalışmada ele alınan demografik değişkenlerin ilişkisel sosyal sermayeye, örtülü bilgi paylaşımı davranışına ve yenilikçi davranışa herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde (Tablo.2), bütün değişkenlerin birbirleriyle anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. En yüksek ilişkinin ilişkisel sosyal sermaye ile örtülü bilgi paylaşımı arasında en düşük ilişkinin ise yenilikçi davranış ile örtülü bilgi paylaşımı davranış arasında olduğu görülmektedir.

Tablo.2: Değişkenler Arası Korelasyonlar, Güvenilirlik Katsayıları, Betimleyici İstatistikler

	Ort.	Ss.	İSS	ÖBPD	YD
İSS	3,56	,76	(,916)		
ÖBPD	3,43	1,01	,657**	(,870)	
YD	3,43	,90	,576**	,455**	(,875)

**p<,001; Not: İç tutarlılık katsayıları parantez içinde verilmiştir.

Hipotezlerin test edilmesi için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu amaçla aracılık rolünü tespit edebilmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu bağlamda, önce bağımsız değişkenin (İSS) aracı değişken (ÖBPD) üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bu amaçla aşağıdaki tabloda verilen ve Model 1 olarak belirtilen İSS'nin ve demografik değişkenlerin bağımsız değişken olduğu ve demografik değişkenlerin kontrol altına alındığı, ÖBPD'nin bağımlı değişken olduğu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde ilişkisel sosyal sermayenin (İSS) örtülü bilgi paylaşımı davranışını (ÖBPD) pozitif ve anlamlı olarak yordadığı ($\beta=0,633$, $p<0,001$) görülmektedir. Bu sonuca dayanarak Hipotez 2'nin desteklendiği söylenebilir. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki anlamlı etki neticesinde aracılık testi için gerekli olan birinci koşul sağlanmıştır.

Aracılık testinin ikinci koşulunu sınamak için bağımsız değişkenin (İSS) bağımlı değişken (YD) üzerindeki etkisinin sınıandığı Model 2 olarak belirtilen regresyon analizi yapılmıştır. İSS ve demografik değişkenler bağımsız değişken olarak, YD bağımlı değişken olarak analize sokulmuş ve demografik değişkenler kontrol altına alınmıştır. Bağımsız değişkenin (İSS) bağımlı değişkeni (YD) anlamlı olarak ($\beta=0,576$, $p<0,001$) yordaması aracılık testinin ikinci koşulunun sağlandığını göstermektedir. Bu durum Hipotez 1'i desteklemektedir.

Tablo.3: Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	ÖBPD (β)	YD (β)
Model 1		
Eğitim Durumu	-,030	
Birim	,006	
Birim Çalışma Süresi	,105	
Yaş	-,090	
Cinsiyet	-,072	
Görev	,089	
İSS	,633**	
F	11,262	
R ²	,434	
Düzeltilmiş R ²	,395	
Model 2		
Eğitim Durumu		,066
Birim		-,133
Birim Çalışma Süresi		-,211
Yaş		,213
Cinsiyet		,055
Görev		,032
İSS		,576**
F		8,233
R ²		,359
Düzeltilmiş R ²		,315
Model 3		
Eğitim Durumu		,072
Birim		-,134
Birim Çalışma Süresi		-,230
Yaş		,229
Cinsiyet		,067
Görev		,017

İSS	,465**
ÖBPD	,175*
F	7,689
R ²	,376
Düzeltilmiş R ²	,327

Not: Standart beta değerleri kullanılmıştır, N=111; *p < ,05 ; ** p < ,001

Aracılık testinin üçüncü ve dördüncü koşullarını sınamak için ilişkisel sosyal sermaye (İSS), örtülü bilgi paylaşımı davranışı (ÖBPD) ve demografik değişkenlerin bağımsız değişken, yenilikçi davranışın (YD) bağımlı değişken olduğu Model3 olarak belirtilen regresyon analizi yapılmıştır. Analizde ilişkisel sosyal sermaye (İSS) ve demografik değişkenler kontrol altına alınmıştır. Bu analiz ile bağımsız (İSS), bağımlı (YD) ve aracı (ÖBPD) değişkenler beraber analiz edildiğinde aracı değişken (ÖBPD) ile bağımlı değişken (YD) arasındaki etkinin anlamlı olması ($\beta=0,175$, $p<0,05$) aracılık testinin üçüncü koşulunun sağlandığı anlamına gelmektedir. Bu durum Hipotez 3'ün desteklendiğini göstermektedir. Aracılık testinin dördüncü ve son koşulu olarak aracı değişken (ÖBPD) modele girdiğinde bağımsız değişkenin (İSS) bağımlı değişken (YD) üzerindeki etkisinin düşmesi ($\beta=0,465$, $p<0,001$) örtülü bilgi paylaşımı davranışının (ÖBPD) ilişkisel sosyal sermaye (İSS) ile yenilikçi davranış (YD) arasında kısmi aracı bir rolü olduğunu göstermektedir. Bu düşüşün anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Sobel testi yapılmıştır ($z=1,804$, $p<0,05$) test sonucunda aracılık etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durumda Hipotez 4'ün desteklendiği belirtilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Kütahya'da faaliyet gösteren bir porselen fabrikasının çalışanlarının örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış sergilemesinde ilişkisel sosyal sermayenin etkisi ve örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü incelenmiştir. Etkileri belirlemek amacıyla Şekil 1'de verilen model kurgulanmış bu modele ilişkin Tablo 3'de verilen Hiyerarşik regresyon değerleri incelenmiştir.

İlişkisel sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşımı davranışını anlamlı ve pozitif etkilediği bulgusu ilişkisel sosyal sermayenin bilgi paylaşımını etkilediğini belirten çalışmalar (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Chiu vd.,2006;Foos vd., 2006; Chen ve Huang, 2007; Wu, 2008; Yang ve Farn, 2009; Hoof ve Hyusman, 2009; Chang ve Chuang, 2011; Göksel vd., 2011; Chang vd., 2012; Makela vd., 2012; Turgut, 2013a) ile örtüşmektedir. Bu sonuca göre insanların örtülü bilgi davranışı sergilemeleri güven, normalar ve özdeşleşme gibi unsurlardan oluşan ilişkisel sosyal sermayeye bağlı olarak artmakta ya da azalmaktadır. Bu tür davranışların sergilenbilmesi için karşılıklı güven önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Güven sayesinde insanlar kendilerine avantaj sağladıklarını düşündükleri bilgilerini ve kaynaklarını da paylaşabilmektedir.

İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışı anlamlı ve pozitif etkilediği bulgusu da daha önceki çalışmalar (Çalışkan vd., 2011; Xerri ve Brunetto, 2011; Mura vd., 2012; Turgut, 2013b) ile uyumludur. Yeni fikirlerin beyanında karşı tarafın bu fikirleri önemseyeceğinin bilinmesi yenilikçi davranışların sergilenmesine yardımcı olacaktır. Örgüt içinde bilgi paylaşımına ve yenilikçi davranışa yönelik geliştirilmiş olan normlar yine bu davranışların sergilenmesinde etkili olmaktadır.

Çalışma ile kurum içinde çalışanların örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlarını arttırmak için ilişkisel sosyal sermayeye yatırım yapılmasının gerekliliği ortaya konulmuştur. Bu amaçla yöneticiler ilişkisel sosyal sermayeyi arttırmaya yönelik olarak çalışmalı bunu gerçekleştirmek için kurum içinde insanların bir araya gelebilecekleri bir ağ yapısı oluşturmalıdır. Ayrıca ortak dilin geliştirilmesi amacıyla işletmeye özel sembol, şekil ve dilin tüm çalışanlar tarafından doğru bir şekilde anlaşılmasına yönelik uygulamalar geliştirilmelidir.

Çalışanların yenilikçi davranışlarını özendirmek için bu tür davranışlar sergileyen çalışanların amirleri tarafından desteklendiğinin onlara hissettirilmesi gerekir. Nitekim öz kararlılık teorisine göre çalışanlar iyi bir iş yaptıklarını sadece örgütün kendilerinden bunu istediğinde hisseder. Sözel takdir ve iş ile ilgili geribildirimler içsel motivasyonu arttırabilmektedir (Robbins ve Judge 2012:211-212). Bu davranışlar sonucunda yapılan olumlu geri bildirimler örgüt içinde böyle davranışların yapılmasının uygun olduğu fikrinin çalışanlarda yerleşmesini sağlayacaktır. Ayrıca insan kaynakları yönetimi kapsamında, anılan sektör çalışanlarının seçim ve yerleştirme faaliyetleri, eğitim ve geliştirme süreçleri ile performans ve başarı değerlendirmesinde ilişkisel sosyal sermayeye sahip personelin ön plana çıkmasının örgüt içi her türlü bilgi paylaşımı ve dolayısıyla öğrenen örgüt yaklaşımının ortaya çıkması sağlanabilir. Bu bağlamda, yenilikçi davranışları kendi örgütünde görmek isteyen yöneticilerin, bu çalışmanın bulgu ve sonuçlarını insan kaynakları süreçlerinin daha etkin yürütülmesinde kullanabilecekleri ve çalışmanın bu anlamda çalışanların örtülü bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar sergilemelerine olumlu katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışma neticesinde ulaşılan bulgular ve sonuçlara göre, bundan sonra yapılacak araştırmalara zemin hazırlamak ve yön vermek maksadıyla araştırmacılara bazı önerilerde bulunulabilir. Bu kapsamda, çalışmada üç değişken olarak ele alınan ve oluşturulan model, araştırmacılar tarafından farklı öncül ve ardıl değişkenlerle ele alınarak zenginleştirilebilir. Örneğin, farklı demografik değişkenler ile sosyal desteğin yenilikçi davranış üzerindeki etkileri incelenebilir. Ayrıca, değişik meslek dallarında ve yenilikçi yaklaşımların ön planda olduğu sektörlerde (bilişim, savunma vb.) çalışan, nitel ve nicel olarak farklılaştırılmış katılımcı gruplarla yapılacak benzer çalışmalar, daha genellenebilir sonuçlara ve konu hakkında kapsayıcı meta analizlere dönüştürülebilir. Elde edilen bulguların yanında çalışma bazı sınırlılıklar da içermektedir. Araştırmanın katılımcılarının bir ildeki porselen fabrikasında çalışanlardan oluşması nedeniyle, bulgular doğal olarak, katılımcı özellikleriyle sınırlıdır. Bunların yanı sıra, veriler kişilerin yalnızca kendi değerlendirmelerini yansıttığından, ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik sınırlılıkları, sonuçların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- AJZEN, I. (1991), "The Theory of Planned Behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- ARDTS, J.C.A., Van Der Velde, M.E.G. ve Maurer, T.J., (2010) "The Influence Of Perceived Characteristics Of Management Development Programs On Employee Outcomes". *Human Resource Development Quarterly*. 21(2):411-434,
- BARON, R.M. ve Kenny D.A., (1986). "The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical

- Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6):1173-1182.
- BOCK, G.W., R.W. Zmud., Y.G. Kim ve J.N. Lee. (2005), “Behavioral Intention Formation In Knowledge Sharing: Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces And Organizational Climate”, *MIS Quarterly*. 29(1): 1-26.
- BOLAT, S. (2009), “Örtülü Bilgi Kaynaklarının Keşfi ve Somutlaştırılması: Şirince Örneği”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34:339-359
- CARMELI, A., Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006), “Self-Leadership Skills And Innovative Behavior At Work”, *International Journal of Manpower*, 27, 75–90.
- CHANG, H.H. ve S.S. Chuang, (2011) “Social Capital And Individual Motivations On Knowledge Sharing: Participant Involvement As A Moderator”, *Information & Management*, 48(1):9-18.
- CHANG, C.W., H.C. Huang, C.Y. Chiang, C.P. Hsu ve C.C. Chang, (2012), “Social Capital and Knowledge Sharing: Effects On Patient Safety”, *Journal of Advanced Nursing*, 68(8):1793-1803
- CHEN, C.J. ve J.W. Huang, (2007), “How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management: The Social Interaction Perspective”, *International Journal of Information Management*, 27:104-118.
- CHIU, C., M.H. Hsu ve E.T.G. Wang, (2006), “Understanding Knowledge Sharing In Virtual Communities: An Integration Of Social Capital and Social Cognitive Theories”, *Decision Support Systems*, 42:1872-1888
- CHOI, B. ve Lee, H., (2003), “An Empirical Investigation of KM Styles and Their Effect on Corporate Performance”, *Information & Management*, 40: 403-417.
- CHUA, A., (2002), “The Influence of Social Interaction on Knowledge Creation”, *Journal of Intellectual Capital*, 3(4): 375–392.
- COLEMAN, J. (1990), “Foundations of Social Theory”, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- ÇALIŞKAN, A., İ. Akkoç ve Ö. Turunç, (2011), “Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İBF Dergisi*, 16(3):363-401.
- DAFT, R.L. (1978), “A Dual-Core Model of Organizational Innovation”, *Academy of Management Review*, 21, 193-210.
- DAMANPOUR, F. (1996). “Organizational Complexity and Innovation: Developing and Testing Multiple Contingency Models”, *Management Science*, 42(5): 693-716.
- DOĞAN, H. (2006), “Ahilik ve Örtülü Bilgi”, *Ekin Kitabevi*, Bursa, 210s.
- FOOS, T., G. Schum ve S. Rothenburg. (2006), “Tacit Knowledge Transfer and The Knowledge Disconnect”, *Journal of Knowledge Management*, 10(1):6-18.
- GEBERT D, Boerner S ve Kearney E. (2006), “Cross Functionality and Innovation In New Product Development Teams: A Dilemmatic Structure and Its Consequences For The Management Of Diversity”, *Eur J Work Organ Psychol*, 15:431–458

- GOULDNER, A. (1960). "The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, 25, 161–178.
- GÖKSEL, A., B. Aydın ve D. Bingöl. (2010). "Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65(4):87-109.
- HOOFF, B. ve M. Huysman. (2009), "Managing Knowledge Sharing: Emergent And Engineering Approaches", *Information & Management*. 46:1–8.
- HOLSTE, J.S. ve Fields, D. (2010), "Trust and Tacit Knowledge Sharing and Use", *Journal of Knowledge Management*, 14(1):128-140.
- HUYSMAN M., ve De Wit, D., (2004), "Practices of Managing Knowledge Sharing: Towards A Second Wave Of Knowledge Management", *Knowledge and Process Management*, 11(2):81–92.
- KÖHLER, T., Janßen, C., Plath, S.C., Reese, J.P., Lay, J., Steinhausen, S., Gloede, T., Kowalski C., Schulz-Nieswandt F. ve Pfaff, H., (2010), "Communication, Social Capital and Workplace Health Management as Determinants of The Innovative Climate in GERMAN Banks", *Int J Public Health*, 55(6): 561–570.
- LEVINSON, H. (1965). "Reciprocation: The relationship between man and organization", *Administrative Science Quarterly*, 9, 370–390.
- IPE, M., (2003), "Knowledge Sharing on Organizations: A Conceptual Framework", *Human Resource Development Review*, 2(4): 337-359.
- JANSSEN, O. (2000). "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- MANN, P. (2001). "Tacit Knowledge in an Age of Reform.", *The International Journal of Human Resource Management*, 12(1): 76-90.
- MAKELA, K. ve C. Brewster, (2012). "Interunit Interacton Contexts, Interpersonal Social Capital, and The Differing Levels Of Knowledge Sharing", *Human Resource Management*, 48(4):591- 613.
- MORAN, P., ve S. Ghoshal. (1996). "Value Creation By Firms", J. B. Keys ve L. N. Dosier (Ed.). *Academy of Management Best Paper Proceedings*.
- MURA, M., E. Lettieri, N. Spiller, ve G. Radaelli, (2012). "Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening the Black Box." *International Journal of Engineering Business Management*, 39(4):1-10.
- NAHAPIET, J., ve S. Ghoshal. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
- NONAKA, I. ve Takeuchi, T.H., (1995), "The Knowledge-Creating Company", New York, Oxford University Press
- O'REILLY, C., ve Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492–499.

- OLDHAM, G.R.ve Cummings, A. (1996), "Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work", *The Academy of Management Journal*, 39(3):607-634.
- POLANYI, M., (1958), "Personal Knowledge", Chicago, University of Chicago Press.
- ROBERTS, J. (2000), "From Know-how to Show-how? Questioning The Role of Information and Communication Technologies in Knowledge Transfer", *Technology Analysis and Strategic Management*, 12(4):429-443.
- ROBBINS, S.P ve Judge, T.A. (2012), "Örgütsel Davranış", Çev. Ed. İnci Erdem, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- ROTHER, F. ve Schüler, D. (2006), "Trust and Economic Growth: A Panel Analysis", *Ratio Working Papers*, No.102.
- 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, 580-607.
- SPIEGELAERE, S.D., Gyes G.V., Vandekerckhove S.ve Hootegem G.V. (2012), "Job Design and Innovative Work Behavior Enabling Innovation Through Active or Low-Strain Jobs?", *HIVA - K.U. Leuven, CeSO, Katholieke Universiteit Leuven*.
- STYHRE, A. (2004). "Rethinking Knowledge: A Bergsonian Critique of The Notion of Tacit Knowledge.", *British Journal of Management*, 15(2):177-188.
- TAGGAR, S. (2002). "A Multi-Level Model Of Creativity In Intact Workgroups", *Academy of Management Journal*, 45: 315-331.
- TAJFEL, H. (1978), "Social Categorization, Social Identity and Social Comparison", *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*, ed. H. Tajfel, London, Academic Press, ss. 61-76.
- TSAI, W., ve S. Ghoshal. (1998), "Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks", *Academy of Management Journal*, 41(4):464-476.
- TURGUT, E. (2013a), "Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- TURGUT, E. (2013b), "Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Yenilikçi Davranışa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 472-475.
- XERRI, M. ve Y. Brunetto. (2011), "Fostering the Innovative Behaviour of SME Employees: A Social Capital Perspective", *Research and Practice in Human Resource Management*, 19(2), 43-59.
- VAN Knippenberg D, De Dreu C.K.W., Homan A.C. (2004), "Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model And Research Agenda", *Jornal of Applied Psychology*, 89:1008-1022.
- WEGNER, D.M.,(1987), "Transactive Memory: A Contemporary Analysis Of The Group Mind" *Theories Of Group Behaviour*, Der. Brain Mullen ve George R. Goethals, New York.

- Wu, W., (2008). "Dimensions of Social Capital and Firm Competitiveness Improvement: The Mediating Role of Information Sharing", *Journal of Management Studies*, 45(1): 122-146
- YANG, S.C. ve C.K. Farn, (2009), "Social Capital, Behavioural Control, and Tacit Knowledge Sharing: A Multi-informant Design", *International Journal of Information Management*, 29:210-218.