

**ÇALIŞANLARIN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDE SOSYAL SERMAYE VE YENİLİKÇİ İKLİMİN ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

**Ercan TURGUT<sup>1</sup> Memduh BEGENİRBAŞ<sup>2</sup>**

**ÖZET**

Günümüzde yenilik işletmelere rekabet avantajı sağlayan en büyük silah olarak görülmektedir. Yenilik, ancak yenilikçi bir ortamda gerçekleşebilir. Bu ortamın gelişmesinde sosyal sermaye önem taşır. Yüksek seviyeli bir sosyal sermaye güven, ortak dil ve normlar gibi bireyleri yenilikçi davranmaya itecek boyutlar içermektedir. Çalışmada hastanelerdeki sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin yenilikçi davranışa etkisi araştırılmıştır. Bu maksatla hızlı bir değişim sürecinde olan Kütahya'daki iki kamu ve iki özel hastanedeki 398 çalışana uygulanan anket verileri analiz edilmiştir. Yapılan araştırmada değişkenlerin tamamı yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara yapısal sosyal sermaye ve bilişsel sosyal sermayenin yenilikçi iklim boyutları ve yenilikçi davranışa anlamlı etkisi bulunamamış bununla birlikte ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi iklim boyutlarını ve yenilikçi davranışı olumlu ve güçlü bir şekilde etkilediği saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Sermaye, Yenilikçi İklim, Yenilikçi Davranış.

**THE ROLE OF SOCIAL CAPITAL AND INNOVATIVE CLIMATE ON INNOVATIVE BEHAVIOUR OF EMPLOYEES: A RESEARCH IN HEALTH SECTOR**

**ABSTRACT**

Nowadays innovation is seen as the greatest weapon to provide a competitive advantage to businesses. Innovation, however, can take place in an innovative environment. Social capital plays an important role for developing of this environment. A high level of social capital has dimensions like trust, common language and norms which forces individuals to innovative behavior. In the study, the effects of social capital and innovative climate to innovative climate in the hospitals are researched. For this purpose, the data collected with a questionnaire from 398 personnel in two public and two private hospitals in Kütahya which goes through a process of rapid change and development have been analyzed. All the variables in the research are analyzed with Structural Equation Modeling. Results showed that structural and cognitive social capital has no significant affect on innovative climate dimensions and innovative behavior. In addition the relational social capital has a significant effect on innovative climate dimensions and innovative behavior.

**Key Words:** Social Capital, Innovative Climate, Innovative Behavior.

<sup>1</sup>Dr. KHO Dekanlığı, [eturgut@kho.edu.tr](mailto:eturgut@kho.edu.tr)

<sup>2</sup>Dr. KHO Dekanlığı, [mbegenirbas@kho.edu.tr](mailto:mbegenirbas@kho.edu.tr)

### 1. GİRİŞ

Yenilik yeni bir ürün veya hizmet yaratılmasının yanında iş modelleri, yönetim teknikleri, stratejileri ve örgütsel yapı açısından yenilikleri de ifade eder. Yönetim ilkeleri ve süreçlerindeki yenilik uzun ömürlü rekabet avantajı yaratabilir ve rekabetçilik konumunda dramatik değişikliklere yol açabilir (Hamel,2006:73).

Sağlık sektörünün temel kurumlarından olan hastaneler, yaşamlarını devam ettirme, rekabet gücü sağlama ve hastaların, sağlık personelinin ve paydaşların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilme düşüncesiyle yenilikçi olmak durumundadırlar. Bu düşünceden hareketle, son on yılda yenilikçiliğin sağlık sektörü ve hastaneler için önemi daha fazla gündeme gelmiş, akademisyen ve uygulayıcıların bu yöne eğilimleri artmıştır (Aksay ve Orhan, 2013:11).

Stratejik anlamda güçlü olabilmek için yeniliği gerçekleştirmek kadar yeniliğin sürekliliğini de sağlamak gerekmektedir. Bu ise çalışanları yenilikçi davranışa teşvik edilmesi ile mümkün olabilir. Çalışmalar (Scott ve Bruce, 1994, Tsai ve Ghoshal, 1998, Naphet ve Ghoshal, 1998, Lena ve VanBurren, 1999, Köhler ve diğerleri, 2010, Çalışkan ve diğerleri, 2011, Xerri ve Brunetto, 2011, Mura ve diğerleri, 2012) sosyal sermayenin ve yenilikçi iklimin yenilikçi davranış üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların yenilikle sonuçlanabilecek yaratıcı fikirlerini ortaya koyabilmeleri açısından yenilikçi iklime yönelik algıları ve sosyal sermaye önem taşımaktadır. Yüksek bir sosyal sermaye örgütte yenilikçi bir iklim oluşmasına etki edecek ve çalışanları yenilikçi davranmaya teşvik edecektir. Sosyal sermaye ve yenilikçi iklim yenilikçi davranışı o da rekabet üstünlüğünü ve bu üstünlüğün sürdürmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla sosyal sermayenin günümüz örgütlerince yatırım yapılması gereken bir kaynak olduğu ve geliştirilmesine önem verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

Bu çerçevede bu çalışma, sosyal sermaye, yenilikçi iklim ve yenilikçi davranış değişkenlerini ele almakta ve hastane çalışanlarının yenilikçi davranış sergilemesinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin önemini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Çalışmada sosyal sermaye boyutlarının yenilikçi iklim boyutları ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisini, yenilikçi iklim boyutlarının yenilikçi davranışa etkisini bütüncül bir yapıda ele alarak, tüm değişkenler arasındaki ilişkileri bulmak suretiyle yazına katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Alan yazında bu konuda yapılan araştırmaların az olması ve daha önce sağlık kurumlarında bu kapsamda bir araştırmaya ulaşılamamış olması çalışmanın önemini arttırmaktadır. Ayrıca çalışma neticesinde ulaşılabilecek bulguların sağlık kuruluşlarının insan kaynakları yönetim uygulamalarına da katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye sosyal aktörler arasındaki sosyal ilişkilere gömülü bir dizi kaynak olarak kavramsallaştırılabilir ve bireylerden örgütlere kadar sosyal aktörler için fayda sağlayan değerli bir varlık olarak değerlendirilebilir (Adler ve Kwon, 2002).

“Sosyal sermaye” kavramını ilk olarak Lyda Hanifan 1916 tarihli eğitim alanındaki çalışmasında kullanmıştır. Hanifan çalışmasında sosyal sermayeyi “toplumu oluşturan kişiler ve aileler arasında iyi niyet, dostluk, sempati ve sosyal ilişkilerden ortaya çıkan, insanların günlük yaşamlarında sahip oldukları somut bir değer” olarak kavramlaştırmıştır (Erselcan, 2009:248).

Sosyal sermaye kavramı Hanifan’dan sonra on yıllarca unutulmuş, 1956’da Kanadalı bir sosyoloji takımı, 1961’de sosyal etkileşim teorisinin sahibi Homans, 1977’de ekonomist Loury tarafından yeniden keşfedilmiştir. Tüm bu yazarlar önceki çalışmalardan bahsetmemelerine rağmen hepsi ortak bağların önemi üzerinde durmuştur. Sosyal sermayenin sosyolojik içeriği Bourdieu (1986) tarafından formüle edilmiş ve Coleman (1988) tarafından

daha sosyo ekonomik bir temel sağlanmışsa da bu kadar popüler olmasında Putnam'ın (1995) faaliyetleri önemli rol oynamıştır (Wallis ve diğerleri, 2004).

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 bütünleştirilerek sosyal sermayeyi yapısal bilişsel ve ilişkisel olmak üzere üç boyutta tanımlamıştır.

Yapısal boyut sosyal sistemin nitelikleri ve insanlar veya birimler arasındaki bağlantıların kişisel olmayan şekli ile ilgilidir (Chua 2002:376). Bu boyut, iletişim ağlarını, iletişim ağ yapılarını, uygun örgüt anlayışını içermektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Huysman ve De Wit, 2004; Inkpen ve Tsang, 2005; Göksel ve diğerleri, 2010).

Bilişsel boyut bir sosyal sistemde genel amaçların ortak bir şekilde anlaşılmasını kolaylaştıran, paylaşılan dil ve başarı hikâyelerden oluşmaktadır (Chua, 2002; Huysman ve De Wit, 2004; Hooff ve Huysman, 2009; Göksel ve diğerleri 2010; Chang ve Chuang, 2011).

İlişkisel boyut bireylerin diğerleriyle geliştirdikleri ilişkilerin türünü açıklar (Chua 2002:376). Bu boyut normlar, güven ve zorunluluklardan oluşmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Tsai ve Ghoshal, 1998; Huysman ve De Wit, 2004; Hooff ve Huysman, 2009; Göksel ve diğerleri, 2010)

### **2.2. Yenilikçi İklim:**

Yenilikçilik örgütlerin yeni bilgi geliştirerek veya var olan bilginin yeni kullanım yollarını bularak değer yaratması olarak tanımlanabilir. Terim genellikle yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi anlamında kullanılsa da örgütler yeni iş modelleri, yönetim teknikleri ve örgütsel yapılar yoluyla da yenilik geliştirebilirler (Jamrog ve diğerleri, 2006: 10).

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

Yenilikçilik her ne kadar görülebilen, duyulabilen koklanabilen bir şey olmasa da hissedilebilir. Yenilikçilik değişimin motorudur ve günümüzün rekabetçi ortamında değişime direnç tehlikelidir. İşletmeler ne kadar mükemmel ve kaynakları çok olursa olsun değişimden korunamazlar. Değişim riskin yanında fırsatları doğururken işletmelerin bu fırsatları değerlendirmedeki anahtar yetenekleri yenilikçilik olmaktadır. Ancak örgütlerin sadece yenilikçi olması gerektiğine karar vermesi yeterli değildir. Bu kararın insanların yeniliği oluşturabilecekleri rahat ortamlarla desteklenmesi gerekir (Ahmed,1999:374).

Örgütün bir ağaç tarafından temsil edildiği düşünülüğünde örgüt kültürü derinlere kadar inen kökler olarak tasvir edilebilir. Bu kökler örgütün sağlam bir şekilde bir arada tutulmasını sağlayan değerleri, inançları ve kurumsal varsayımlarını içerir. Bunlar olmadan örgütün hiçbir dayanağı olmaz ve devrilmeye yüz tutar. Örgüt ağacının sağlığını veya yaşamını etkileyen ikinci faktör iklimdir. Yağmurdan su, güneşten ışık olarak ağaç ayakta kalır. Açıkçası iklim ağacın ne kadar başarılı olabileceği konusunda bir etkiye sahiptir. Işığın veya suyun azalması ağaçta büzüşmelere yol açar. İklim işlem süreçlerini, iletişimi, problem çözme, karar verme ve öğrenmeyi etkileyen örgütün duygu, tutum ve davranışları olarak temsil edilir.

Örgütsel iklim kavramı ilk olarak Lewin, Lippitt ve White (1939) tarafından geliştirilmiştir örgütte oluşan hava olarak tasvir edilebilir. Örgüt üyelerinin bir birleriyle iletişimi olumlu bir örgüt ikliminin varlığına bağlıdır. Başarılı işletmeler üzerine yapılan araştırmalar bu işletmelerin temel değerleri arasında herkesin yenilikçi olmanın, gerektiğinde başarısızlığın hoş görülmesinin ve iletişimi zenginleştirmek için biçimsel davranmaktan kaçınmanın olduğunu göstermiştir (Varol,1993:198).

Araştırmacılar psikoloji literatüründe yaratıcı iklim ve yenilikçi iklim üzerinde durmuşlardır. Yaratıcı iklim yeni fikirlerin oluşturulmasının arttırılmasına yardımcı olan durumları belirtirken yenilikçi iklim yeni fikirlerin oluşturulmasına ve uygulanmasına yardımcı olan durumları belirtir (Janssen, 2003). Bu sebeple yenikçi iklim yaratıcı iklimi kapsayan bir

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

yapıya sahiptir. Yaratıcı iklim yeni fikir oluşturmayı hedef alırken yenilikçi iklim yeni fikrin uygulanmasını da dikkate almaktadır (Cantwell,2010). Kwaśniewska ve Necka (2004) yenilikçi iklimi yeni ürün ve hizmetlerin tasarlanmasının ve bunların kullanım alanlarının belirlenmesinin desteklenmesi olarak tanımlamışlardır.

İklim yazınında olduğu gibi yenilikçi iklim yazınında da araştırmacılar bir birinden farklı pek çok teorik model ve ölçme aracı geliştirmişlerdir. Yaratıcı iklim ve yenilikçi iklim ile ilgili önemli dört model ve ölçme aracı vardır (Mathisen ve Einarsen 2004). Bunlardan ilki Ekvall (1996)'in Yaratıcı İklim Anketidir (Creative Climate Questionnaire -CCQ). Ekvall aslında örgüt üyelerini yaratıcılığa teşvik eden iklim ile ilgilenmiştir. Bu ise örgüt içinde yeniliğin gelişmesine yardımcı olacaktır. Ekvall'e göre örgütsel yenilik dört genel alan ile ilişkilidir. Bu alanlardan ilki karşılıklı güven, fikirlerin desteklenmesi ve açık ilişkiler. İkincisi meydan okuma ve motivasyon, örgütün amaçlarına ve işlemlerine bağlılık. Üçüncüsü enformasyon arama özgürlüğü ve inisiyatif gösterme. Sonuncusu görüşlerde, bilgi ve deneyimde çoğulculuk ve fikirlerin değiş tokuşudur. Ekvall bu dört alana uygun 50 soruluk ve 10 faktörden oluşan bir anket geliştirmiştir (Mathisen ve Einarsen 2004).

İkincisi Amabile ve arkadaşları tarafından 1996'da geliştirilen KEYS dir. KEYS bireylerin algılarına ve bu algıların onların işlerindeki yaratıcılığı üzerindeki etkisine odaklanmaktadır (Amabile ve diğerleri, 1996:1157). Örgüt içinde yaratıcılığı etkileyen beş çevresel bileşen belirtmişlerdir. Bunlar yaratıcılığın cesaretlendirilmesi, özgürlük/özerklik, olanaklar, baskı ve örgütsel engellerdir (Amabile ve diğerleri, 1996).

Üçüncüsü Siegel ve Kaemmerer (1978) tarafından geliştirilmiş yeniliğe destek algısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Siegel ve Kaemmerer (1978) Yenilikçiliğe destek algısı üzerinde dört faktörün etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar Liderlik, Sahiplik, Farklılık Normları, Gelişimin Sürekliliği ve Tutarlılıktır.

Dördüncüsü Anderson ve West (1996)'in Takım İklimi Envanteri (Team Climate Inventory:-TCI) dir. Anderson ve West (1996), takım iklimini yenilikçilik kavramıyla ilişkilendirerek ele almıştır ve başarılı bir takım ikliminde dört faktörün etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu faktörler Vizyon, Katılımcılık ve Güven Ortamı, Göreve Yönelim ve Yenilikçiliğe Olan Destektir.

Araçların kavramsal söylemleri arasında farklılıklardan çok benzerlikler vardır ve araçlar dört ana alanda uyuma sağlamaktadır. Bunlar iş çevresinin yeniliği ve yaratıcılığı nasıl yükselttiği ve engellediğini açıklamaya çalışma, yeniliğe destek düşüncesini içermeye, paylaşılan amaçların bilgisini, fikirlerin sahipliğini veya bağlılığını yansıtmaya ve teorik bölümlerdir. Bu bölümler fikirlerin açık bir şekilde değiş tokuşu, emsaller, liderler ve birimler arasındaki açık ilişkileri, özgürlüğü, karşı çıkmayı, güveni ve işbirliğini içerir. Bütün bu faktörler kişi veya takım seviyesinde yeniliği ve yaratıcılığı kestirmede yararlanılan kanıtlardır (Mathisen ve Einarsen 2004).

### 2.3. Yenilikçi Davranış:

Yenilik yeni fikir veya davranışların örgüt tarafından benimsenmesi olarak tanımlanabilir (Daft, 1978) ve örgütte değişimi sağlayarak değişen çevrenin etkilerinden örgütü koruyan bir araç olarak düşünülebilir. Bu nedenle bu değişimlerin 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).

Örgütsel değişim alt süreci olarak yenilik örgütlerin değişen dış çevreye uyum sağlamasına hizmet eder. Kurumsal yönetimin ana görevlerinden biri işletmenin günlük rutin işleri içine yeni fikirleri dahil etmektir(Köhler ve diğerleri, 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 ve diğerleri, 2006).

Yenilik sadece Ar-Ge yatırımları ve 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 (Spiegelmaere ve diğerleri, 2012).

Von Hippel, (1988) yenilikçi davranışın işletmelere rekabet avantajı kazandıran ve kaybettiren stratejik bir etkinlik olduğunu belirtmiştir. Scott ve Bruce (1994) tarafından yenilikçi davranış çok aşamalı bir işlem olarak tanımlanmıştır. Yenilikçi davranış problem tanımlaması ve yeni ya da daha önceden kabul edilmiş fikir ve çözümlerin oluşturulması ile başlar. Sonraki aşamada yenilikçi birey fikrine bir destek arar. Son aşamada birey yeniliği gözle görülebilir elle tutulabilir ve üretime dönüştürülebilir bir model veya prototipe dönüştürür. Dolayısıyla yenilikçi davranış her aşamada farklı bireysel davranışları içeren bir süreçtir.

Janssen (2000)'e göre yenilikçi davranış örgüt yararına olacak şekilde fikirlerin bilinçli bir şekilde oluşturulması ve uygulanmasıdır. Ards ve diğerleri, (2010) yenilikçi davranışı yeni problem çözme uygulamalarını ortaya çıkarma süreci olarak tanımlamaktadır. Carmeli ve diğerleri, (2006) yenilikçi davranışı problemin tanımlanması, çözüm üretilmesi ve bu çözümün örgüt içinde yerleşik olarak uygulanması olarak tanımlamıştır.

### **3. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

#### **3.1. Sosyal Sermaye - Yenilikçi Davranış:**

Bir işletmenin yenilik kabiliyeti sosyal kaynaklarına bağlıdır (West 1990). Sosyal kaynaklar amirler ve meslektaşlar tarafından verilen destek ile tasvir edilebilir. Sosyal sermaye bireyi bir topluluğun üyesi yapan ve toplu hareket etmeye teşvik eden bir sosyal kaynak olarak tanımlanır (Coleman 1991).

Sosyal sermaye çalışanların yenilikçi davranışlarını geliştirmek için önemlidir. Çünkü sosyal sermayenin temel varsayımı bireylerin etkileşimi



sayesinde kaynakların ve bilginin normal şartlardan daha fazla paylaşılacağıdır (Hezlett ve Gibson 2007). Daha spesifik olarak sosyal sermaye bir örgüt içindeki bilginin ve fikirlerin paylaşılmasını daha kolay hale getirecektir (Adler ve Kwon 2002). Yenilik sadece bir kişinin parlak zekâsının ürünü olamayıp aksine sosyal ağlardaki bağlar yoluyla oluşan bilgi ile ortaya çıkan bir süreçtir. Bireylerin ağdaki sosyal ilişkileri bilgi paylaşılma güdüsünü artırır ve belirsizliği azaltır (Bruton, Dess ve Janney 2007). Çalışanlar arasındaki güvenin artmasıyla işgörenler risk almaktan çekinmeyerek fikirlerini daha kolay beyan edebilmekte bu ise yeniliklerin örgüt içinde daha kolay ve hızlı bir şekilde yayılmasına olanak sağlamaktadır (Rothe ve Schüler, 2006). Bu durum aşağıdaki hipotezin kurulmasını olanaklı hale getirmektedir.

Hipotez 1: Sosyal sermaye alt boyutları yenilikçi davranışı olumlu yönde etkiler.

### 3.2. Sosyal Sermaye - Yenilikçi İklim:

Örgüt iklimi, örgütte olan her şeyi etkilemekte ve örgütte olan hemen her şeyden etkilenmektedir (Özdede,2010:40) İklim bireysel etkileşimin ürünü olmasının yanında aynı zamanda bireysel etkileşimin üzerinde büyük bir etkidir. Bu bakış açısıyla iklim fonksiyonları çok farklı seviyelerde analiz edilebilir hem bireysel algılarla hem de örgütsel özelliklerle kuşatılmıştır (Wats ve Henderson,2006:127).

Sosyal ağlar bilginin yayılması ve yeniliklerin geliştirilmesi için bir ortam sağlar (Xerri ve Brunetto, 2011). Yenilikçi iklim tüm ekip üyeleri bilgilerini birbirleriyle bir iletişim süreci içinde paylaştığında en üst seviyesine gelir (Wegner 1987). Bu özel iletişim süreci fikirlerin alış verişini ve yeni kombinasyonlarını gerektirir (Van Knippenberg ve diğerleri, 2004).

Güvenin kolektif eylemleri kolaylaştırdığına inanılır. Çünkü güven yaptırımlar ve ödüller olmadığında da işbirliğinin gerçekleşmesine imkan verir. Önceki sosyal etkileşimlerin olumlu deneyimleri bireyler arasındaki belirsizliği ve güven açığını azaltarak tarafların birbirlerine güven duymasını

sağlayabilir (Moran,2001). Çalışanlar arasındaki ilişkiler güven ortamı oluşturarak bireyleri daha çok risk almaya ve yenilikçi hareketlerde bulunmaya teşvik eder (William ve diğerleri, 2007). Tüm bunlar aşağıdaki hipotezin kurulmasını mümkün kılmaktadır.

Hipotez 2: Sosyal sermaye alt boyutları yenilikçi iklimin alt boyutlarını olumlu yönde etkiler.

### 3.3. Yenilikçi İklim -Yenilikçi Davranış:

Amabile ve diğerleri (1996) sosyal çevrenin yenilikçi davranışların düzeyini ve sıklığını arttırdığını belirtmiştir. İklim bireylerin sergilemiş oldukları davranışlara ve bu davranışların potansiyel sonuçlarına yönelik olarak aldıkları sinyalleri gösterir. Bireyler bu sinyalleri örgütsel beklentileri formüle etmede kullanırlar (Scott ve Bruce,1994:582). İnsanlar ise bu beklentilere davranışları yoluyla cevap verirler. Böylece kendi kendilerini gerçekleştirip tatmin eder ve kendiyile gurur duyarlar (Bandura, 1988).

Yenilik yaratıcı fikirlerle başlar. Yaratıcılık ise yaratıcı özelliklere sahip, kendisini özgür ve destekleyici bir çalışma ortamında hisseden bireyleri gerektirir. Yenilik aynı zamanda paylaşılan bir vizyona, bilgi çeşitliliğine, çaba ve becerilerin bütünleşmesine ve yenilik için pratik desteğe sahip grupları ve örgütleri gerektirir (West ve Sacramento, 2012)

İklimin örgüt içindeki yaratıcılığa olumlu etkisinden söz edilebilir (Amabile ve diğerleri, 1996). Bir örgütün yaratıcılığı çalışanlarından kaynaklanır ve iklim çalışanların yaratıcılık için motive edilmesinde önemlidir (Nybakk ve diğerleri, 2011). Bu sebeple aşağıdaki hipotez kurulabilir.

Hipotez 3: Yenilikçi iklim alt boyutları yenilikçi davranışı olumlu yönde etkiler.

## 4.YÖNTEM

### 4.1 Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını, Kütahya il merkezinde faaliyet gösteren kamuya bağlı bir araştırma hastanesi, bir diş hastanesi ile iki özel hastanede çalışan 398 hastane çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmamızın amacı ele alınan değişkenler arası nedensel ilişkileri açıklamak olduğundan, katılımcılar bu beklentiyi karşılamaktadırlar. Araştırma öncesinde kamu hastanelerinde araştırma yapmak üzere il sağlık müdürlüğüne başvurulmuş ve izin yazısı alınmıştır. Bu yazı ile kamu ve özel hastanelere gidilmiş ve hastanelerin müdürleri veya başhekimleri ile görüşülmüş ve çalışma yapmak üzere sözlü izinler alınmıştır. Katılımcılardan anket yöntemi ile veri toplanırken, formların gönüllülük esasıyla, araştırmacıların nezareti altında doldurulması sağlanmıştır. Katılımcıların, 228'i (%57,3) kamu hastanesi, 170'i (%42,7) özel hastane çalışanıdır. Hastane türüne göre hastanelerin büyüklüğüyle doğru orantılı olarak 176'sı (%44,2) A Hastanesinde, 52'si (%13,1) B Hastanesinde, 89'u (%22,4) C Hastanesinde ve 81'i (% 20,4) D Hastanesinde çalışmaktadır. 19'u (%4,8) ilköğretim, 153'ü (%38,4) Lise, 93'ü (%23,4) önlisans, 78'i (%19,6) Lisans ve 55'i (%13,8) Linsans üstü eğitim seviyesindedir. Çalışma birimleri birimlerin genel mevcutları ile doğru orantılı olarak 31'i (%7,8) Ameliyathane, 193'ü (%48,5) serviste, 22'i (%5,5) acilde, 21'i (%5,3) yoğun bakımda, 76'sı (%19,1) idari birimde, 55'i (%13,8) teknik birimde çalışmaktadır. Hastanede çalışma süreleri 93'ü (%23,4) 1yıl ve altı, 89'u (%22,4) 2-4 yıl, 94'ü (% 23,6) 5-9 yıl, 45'i (%11,3) 10-14 yıl, 28'i (%7,0) 15-20 yıl ve 49'u (%12,3) 20 Yıl üstü dür. Yaş grupları 68'i (%17,1) 25 Yaş Altı, 80'i (%20,1) 25-29 Yaş, 81'i (%20,4) 30-34 Yaş, 68'i (%17,1) 35-39 Yaş, 47'si (%11,8) 40-45 Yaş, 54'ü (%13,6) 45 Yaş Üzeri şeklindedir. Cinsiyete göre 190'u (%47,7) Kadın, 208'i (%52,3). Görev dağılımına göre 43'ü (%10,8) Doktor, 144'ü (%36,2) Hemşire, 98'i (%24,6) Diğer Sağlık Personeli, 91'i (%22,9) İdari Personel ve 22'si (%5,5) Teknik Personeldir.

## 4.2 Ölçekler

Sosyal Sermaye Ölçeği: Göksel ve diğerleri (2010) tarafından Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) dan derlenerek hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek Yapısal, İlişkisel ve Bilişsel sosyal sermaye boyutlarını ölçmek üzere oluşturulan 26 maddeden oluşmaktadır. Yapısal boyut (9 madde), “iletişim ağları”, “iletişim ağ yapıları” ve “uygun örgüt anlayışı” alt boyutlarıyla; bilişsel boyut (4 madde), “ortak dil” ve “ortak hikâyeler” alt boyutlarıyla ve ilişkisel boyut (13 madde), “duygusallığa dayalı güven”, “normlar”, “zorunluluk” ve “özdeşleşme” alt boyutları ile açıklanabilmektedir. (Göksel ve diğerleri, 2010:94) 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 hastaneyi düşünerek kendilerine göre en uygun seçeneği işaretleyerek cevaplamaları istenmiş. Maddelerin herhangi bir doğru cevabı olmadığı belirtilerek sadece bir seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Çalışmada ölçeğin geçerliğini test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve iç tutarlılık katsayıları değerlendirilmiştir. DFA sonuçlarına göre Sosyal sermaye ölçeğinin faktör yüklenimleri ve bu faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır. Yordama güçleri anlamlı olmayan veya düşük olan maddeler birer birer çikartılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. Sonuçta yapısal sosyal sermaye ölçeğinden dört madde ve ilişkisel sosyal sermaye ölçeğinden üç madde analizlerden çikartılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ( $\Delta\chi^2=340,773$ ,  $sd=146$ ,  $\Delta\chi^2/sd=2,334$ ,  $RMSEA=0,058$ ,  $CFI=0,958$ ,  $IFI=0,958$ ). Sosyal sermayenin her bir alt boyutu için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; yapısal sosyal sermaye için 0,878, bilişsel sosyal sermaye için 0,872, ilişkisel sosyal sermaye için ise 0,921 olarak bulunmuştur. Çalışmada ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,945 olarak tespit edilmiştir.

Yenilikçi İklim Ölçeği: Nybakk ve diğerleri (2011) tarafından Amabile ve diğerleri (1996) çalışmasına dayanılarak hazırlanan 20 maddeli ve beş

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

alt boyuttan oluşan 5'li Likert tipinde ölçek kullanılmıştır. Yenilikçi İklim ölçeğinin alt boyutları takım uyumu, denetleyici teşviki, kaynaklar, özerklik ve yeniliklere açıklıktır. Her bir alt boyut dört maddeden oluşmaktadır. Çalışmada ölçeğin geçerliğini test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve iç tutarlılık katsayıları değerlendirilmiştir. DFA sonuçlarına göre Sosyal sermaye ölçeğinin faktör yüklenimleri ve bu faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır. Yordama güçleri anlamlı olmayan veya düşük olan maddeler birer birer çıkartılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. Sonuçta takım uyumu, denetleyici teşviki ve kaynaklar alt boyutlarından birer madde analizlerden çıkartılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ( $\Delta\chi^2=348,388$ ,  $sd=107$ ,  $\Delta\chi^2/sd=3,256$ ,  $RMSEA=0,075$ ,  $CFI=0,902$ ,  $IFI=0,903$ ). Yenilikçi iklimin her bir alt boyutu için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; takım uyumu için 0,705, denetleyici teşviki için 0,695, kaynaklar için 0,661, özerklik için 0,610, yeniliklere açıklık için ise 0,614 olarak bulunmuştur. Çalışmada ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,846 olarak tespit edilmiştir.

Yenilikçi Davranış Ölçeği: Scott ve Bruce (1994) tarafından kullanılan altı maddeli 5'li Likert tipinde ölçeğin Çalışkan ve diğerleri (2011) tarafından Türkçeye aktarılmış şekli kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin geçerliliğini test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve iç tutarlılık katsayıları değerlendirilmiştir. DFA sonuçlarına göre Sosyal sermaye ölçeğinin faktör yüklenimleri ve bu faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır. Yordama güçleri anlamlı olmayan veya düşük olan maddeler birer birer çıkartılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. Sonuçta iki madde analizlerden çıkartılmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri çok iyi seviyededir ( $\Delta\chi^2=0,892$ ,  $sd=2$ ,  $\Delta\chi^2/sd=0,446$ ,  $RMSEA=0,001$ ,  $CFI=0,999$ ,  $IFI=0,999$ ). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,836 olarak tespit edilmiştir.

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

### 5. BULGULAR

Uygulama sonucunda değişkenlere ve boyutlara ait ortalamalar hesaplanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde Sosyal sermaye alt boyutları olan yapısal sosyal sermaye(YSS) (Ort=3,54, ss=0,91), Bilişsel Sosyal Sermaye (BSS) (Ort=3,66, ss=0,93) ve ilişkisel sosyal sermaye (İSS) (Ort=3,33, ss=0,86) puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu, Yenilikçi iklim alt boyutları olan takım uyumu (TU) (Ort=3,17, ss=0,69), denetleyici teşviki (Dİ) (Ort=3,20, ss=0,68), kaynaklar (K) (Ort=3,18, ss=0,75), Özerklik (Ö) (Ort=2,85, ss=0,71) ve yeniliklere açıklık (YA) (Ort=2,87, ss=0,66) puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu ve Yenilikçi davranış (YD) (Ort=3,35, ss=0,97) puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu dikkat çekmektedir.

Boyutlar arası korelasyonlar incelendiğinde (Tablo-1), bütün boyutların birbirleriyle anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. En yüksek ilişki sosyal sermaye boyutlarının birbirleri ile olan ilişkileridir. En düşük ilişki ise kaynaklar ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkidir.

**Tablo 1:** Boyutlar Arası Korelasyonlar, Güvenilirlik Katsayıları, Betimleyici İstatistikler

	Ort.	Ss.	YSS	BSS	İSS	TU	DT	K	Ö	YA	YD
<b>YSS</b>	3,53	,92	(,878)								
<b>BSS</b>	3,66	,93	,607**	(,872)							
<b>İSS</b>	3,33	,86	,669**	,680**	(,921)						
<b>TU</b>	3,17	,69	,430**	,395**	,535**	(,705)					
<b>DT</b>	3,20	,68	,463**	,455**	,556**	,366**	(,695)				
<b>K</b>	3,18	,75	,500**	,454**	,540**	,476**	,514**	(,661)			
<b>Ö</b>	2,86	,71	,396**	,380**	,476**	,364**	,489**	,516**	(,610)		
<b>YA</b>	2,88	,66	,292**	,306**	,376**	,276**	,373**	,413**	,416**	(,614)	
<b>YD</b>	3,35	,97	,335**	,354**	,478**	,227**	,346**	,176**	,214**	,230**	(,836)

\*\*p<0,01; Not: İç tutarlılık katsayıları parantez içinde verilmiştir.

Hipotezlerin test edilmesi için yol analizi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modelleri gözlemlenen ve gizil değişkenleri aynı anda içerebilen

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

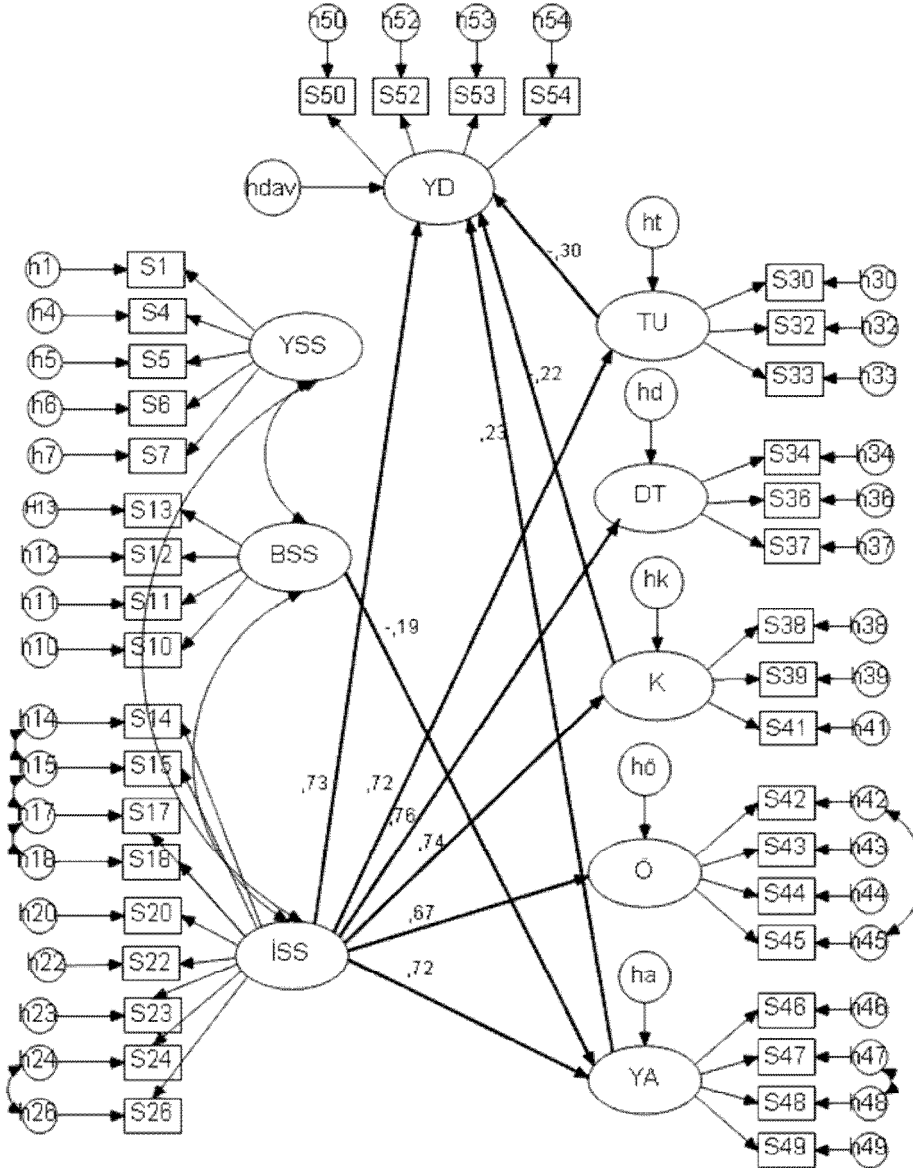
modellerdir. Bu tür modeller, aralarındaki etkileşim bilinmeyen gizil değişkenlerin ilişkilerinin keşfedilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011:121).

Çalışmada geleneksel regresyon analizi yerine yapısal eşitlik modeli kullanılmasının sebebi yapısal eşitlik modellerinin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilerin yanı sıra dolaylı ilişkilerin varlığını da ortaya koyabilen, her bir ilişki düzeyini eş anlı olarak değerlendirebilen, değişkenler arasında belirlenen tüm ilişkileri tek bir analizle ortaya koyabilen ve ölçmeden kaynaklanan hata miktarını elimine edilebilen ikinci nesil bir veri analiz tekniği olmasıdır (Dursun ve Kocagöz, 2010:2).

Sosyal sermaye boyutlarından yenilikçi iklim boyutlarına ve yenilikçi davranışa, yenilikçi iklim boyutlarından yenilikçi davranışa yollar çizilmiş ve modelin uyum iyiliği değerlerine bakılmış ve kabul edilebilir seviyede olduğu görülmüştür. ( $\Delta\chi^2=1396,996$ ,  $sd=683$ ,  $\Delta\chi^2/sd=2,045$ ,  $RMSEA=0,051$ ,  $CFI=0,910$ ,  $IFI=0,910$ ). Boyutlar arası ilişkilere bakılmış ve ilişkilerin tamamının anlamlı olmadığı görülmüş bunun üzerine anlamlı olmayan yollar modelden birer birer çıkarılarak uyum iyiliği değerlerine ve regresyon katsayılarının anlamlılığına bakılmış bu işleme bütün yollar anlamlı olana kadar devam edilmiştir. Anlamlı yolları içeren yol modeli Şekil 1 de görülmektedir. Yollar incelendiğinde; ilişkisel sosyal sermayenin takım uyumunu (standardize edilmiş  $\beta=0,72$ ,  $p<0,01$ ), denetleyici teşvikini (standardize edilmiş  $\beta=0,76$ ,  $p<0,01$ ), kaynakları (standardize edilmiş  $\beta=0,74$ ,  $p<0,01$ ), özerkliği (standardize edilmiş  $\beta=0,67$ ,  $p<0,01$ ), yeniliğe açıklığı (standardize edilmiş  $\beta=0,72$ ,  $p<0,01$ ) ve yenilikçi davranışı (standardize edilmiş  $\beta=0,73$ ,  $p<0,01$ ) olumlu olarak etkilediği görülmüştür. Takım uyumu (standardize edilmiş  $\beta=-0,30$ ,  $p<0,01$ ) ve kaynakların (standardize edilmiş  $\beta=-0,22$ ,  $p<0,01$ ) yenilikçi iklimi negatif etkilediği belirlenmiştir. Yeniliğe açıklık (standardize edilmiş  $\beta=0,23$ ,  $p<0,01$ ) ise yenilikçi davranışı pozitif olarak etkilemektedir.

## TURGUT ve BEGİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013



Şekil 1: Boyutlar Arası Anlamli Yollar



### 6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada Kütahya'da faaliyet gösteren hastane çalışanlarının yenilikçi davranış sergilemesinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin etkisi incelenmiştir. Sosyal sermayenin yenilikçi iklim ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisi ve yenilikçi iklimin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeli yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmada sosyal sermaye alt boyutlarından yapısal sosyal sermayenin diğer sosyal sermaye boyutları, yenilikçi iklim boyutları ve yenilikçi davranış ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuş fakat yenilikçi iklim boyutları ve yenilikçi davranışa anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Çalışmada elde edilen bu bulgu, daha önceki araştırma bulguları (Xerri ve Brunetto, 2011, Mura ve diğerleri, 2012) ile örtüşmemektedir. Anılan araştırmaların bulguları yapısal sosyal sermayenin yenilikçi davranışı olumlu olarak etkilediğini ortaya koyarken bu çalışmada pozitif ilişki bulunmasına rağmen anlamlı bir etki bulunamamıştır. Bu sonuç hastanelerde iletişim ağ yapılarının yenilikçi iklim oluşturmada etkili olarak kullanılmadığı ve çalışanların iletişim ağ yapısını yenilikçi davranış sergilemeleri için gerekli bir araç olarak görmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Sosyal sermayenin diğer alt boyutu olan bilişsel sosyal sermaye ile yenilikçi davranış arasında olumlu ilişki bulunmuşken anlamlı bir etki bulunamamıştır. Ayrıca bilişsel sosyal sermaye ile yenilikçi iklim boyutları arasında olumlu ilişkiler bulunmuşken sadece yeniliklere açıklık arasında anlamlı fakat negatif yönlü bir etki bulunmuştur.

İlişkisel sosyal sermaye ile yenilikçi iklimin bütün boyutları ve yenilikçi davranış arasında olumlu ilişkiler ve güçlü olumlu etkiler bulunmuştur elde edilen bu bulgu, daha önceki araştırma bulguları (Kohler ve diğerleri, 2010, Çalışkan ve diğerleri, 2011, Xerri ve Brunetto, 2011, Mura ve diğerleri, 2012) ile örtüşmektedir. Bulgular yenilikçi iklim ve yenilikçi davranışta güven, normlar ve özdeşleşmeyi içeren ilişkisel sosyal

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

sermayenin önemini ortaya koymaktadır. Özellikle güven bireylerin bilgilerini paylaşımlarında ve yenilikçi fikirlerini çekinmeden dile getirmelerinde önem arz etmektedir. Çalışmada ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi iklim ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur. Bu durum işletmelerin sosyal sermayeyi yatırım yapılması gereken bir kaynak olarak görmesi ve sosyal sermayenin geliştirilmesi yönünde çaba sarf etmesinin önemini göstermektedir. Bulgulara göre Hipotez 1 ve Hipotez 2 kısmen desteklenmiştir.

Çalışmada yenilikçi iklim boyutları ile yenilikçi davranış arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur. Takım uyumu ve kaynakların yenilikçi davranışı anlamlı ve negatif olarak etkiledikleri buna karşın yeniliğe açıklığın ise yenilikçi davranışı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği bulunmuştur. Bu sonuçlar Scott ve Bruce (1994) tarafından yapılan çalışma ile paralellik arz etmektedir. Bu bulgu bireylerin takıma uyum sağlama adına yenilikçi davranışlardan kaçınabildikleri düşüncesini akla getirmektedir. Yine kaynaklara kolayca ulaşabilmenin bireyleri mevcudu kullanmaya itebileceği ve yeni kaynakları araştırmaktan uzaklaştırabileceği düşünülebilir. Bunun yanında yeniliklere açıklığın bireyleri risk almaya teşvik ederek daha yenilikçi davranmalarını sağlayabileceği değerlendirilebilir. Bu bulgular ışığında işletmelerin çalışma ortamlarını yeniliğe açık hale getirmelerinin çalışanların yenilikçi davranmalarında önem arz ettiği düşünülebilir. Bunun yanında farklı fikirlerin çalışanlar tarafından yadırganmadığı ve çalışanların mevcut kaynaklar ile yetinmeyip işletme dışındaki yeni kaynakları araştırabileceği ve bu kaynakları işletmeye getirebileceği bir ortamın oluşturulması işletmenin yenilikleri geliştirebilmesinde önem arz ettiği değerlendirilebilir. Bulgulara göre Hipotez 3 kısmen desteklenmiştir.

Araştırmanın önemli bir kısıtı bir sektörde yapılmış olmasıdır. Farklı sektörlerde araştırmanın tekrarlanması ile farklı sonuçlara ulaşılabilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise tek bir ilde yapılmış olmasıdır. Diğer illerde yapılacak araştırmalardan elde edilecek sonuçların bu çalışmada ulaşılan sonuçların açıklayıcılığı açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın son

## **TURGUT ve BEGENİRBAŞ**

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

---

kısıtı ise araştırmanın boylamsal olmamasıdır. Belirli fasılalarla yapılacak araştırmalarda daha açıklayıcı bulguların elde edilmesi sağlanabilir.

Bu alanda bundan sonra yapılacak araştırmalarda, ađ analizi ile ağdaki farklı konumdaki bireylerin yenilikçi davranışlarının araştırılması ve yenilikçi davranışı etkileyen farklı örgütsel davranış değişkenleri ile farklı modeller oluşturulması ve araştırmanın farklı sektörler için yenilenmesi önerilebilir.

**KAYNAKLAR**

- Adler, P.S., ve Kwon, S.W.,(2002), Social capital:Prospects for a new concept., *Acedemy of Management Review*, 27(1), 17-40
- Ahmed, P.(1999). Sustaining A Culture Of Discontinuous İnnovation. (Der) Zairi,M, *Best Practice Process İnnovation Management*:374-404.Boston:Butterworth Heinemann.
- Aksay, K., VE Orhan, F. (2013). Hastanelerde İnovasyon Sürecinin Risk Yönetimi Bağlamında Değerlendirilmesi: Bir Model Önerisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*:2(3), 10-23
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing The Work Environment For Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5):1154-1185.
- Anderson, N. R., ve West, M. A. (1996). The Team Climate Inventory:Development Of The TCI And Its Applications In Teambuilding For Innovativeness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:53–66.
- 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,
- Bandura, A. 1988. Self-Regulation Of Motivation And Action Through Goal Systems. V. Hamil-ton, F. H. Bower, & N. H. Frijda (Der.), *Cognitive perspectives on emotion and motivation*: 37-61. Dordrecht, Netherlands: Lkuwer Academic Publishers.
- Bourdieu, P. (1986), The forms of capital. Richardson, J. G. (Ed.),*Handbook of theory and research for the sociology of education içinde* (241-258). New York: Greenwood.
- Bruton, G.D., Dess, G.G., ve Janney, J.J. (2007) “Knowledge Management in Technology-focused Firms in Emerging Economies: Caveats on Capabilities, Networks, and Real Options”, *Asia Pacific Journal of Management*, 24(2):115–130.
- Cantwell, A.R., (2010), *Perceptions: An Application of Latent Profile Analysis*. North Carolina State University Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-Leadership Skills And Innovative Behavior At Work. *International Journal of Manpower*, 27, 75–90.

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

- Chang, H.H. ve Chuang, S.S., (2010), Social Capital And Individual Motivations On Knowledge Sharing: Participant Involvement As A Moderator. *Information & Management*, 48(1):9-18,
- Chua, A., (2002), The Influence Of Social Interaction On Knowledge Creation. *Journal of Intellectual Capital*. 3(4): 375–392.
- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Coleman, J. (1990) *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., ve Turunç, Ö., (2011), Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik Ve Girişimciliğin Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 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.
- Dursun, Y. ve Kocagöz, E. (2010) Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35(2):1-17
- Ekvall, G. (1996) Organizational Climate for Creativity and Innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(5), 105-123
- Erselcan F., (2009), Disiplinlerarası Ortak Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Sermaye, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 35(2):248-256
- 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
- Göksel, A., Aydın, B. ve Bingöl, D., (2010), Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4):87-109
- Hamel, G. (2006). The Why, What and How of Management Innovation. *Harvard Business Review* (February): 72-84.
- Hanifan, L. (1916). The rural school community center. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 67, 130-138.
- Hezlett, S. A. ve Gibson, S. K. (2007). Linking Mentoring and Social Capital: Implications for Career and Organization Development. *Advances in Developing Human Resources*, 9(3):384-411.

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

- Hooff, B. ve Huysman, M., (2009) Managing Knowledge Sharing: Emergent And Engineering Approaches. *Information & Management* 46:1–8
- 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.
- Inkpen, A.C.ve Tsang, E.W.K. (2005), Social Capital, Networks, And Knowledge Transfer, *Academy of Management Review* 30(1):146–165.
- Jamrog, J., Vickers, M., & Bear, D. (2006).Building And Sustaining A Culture That Supports Innovation. *Human Resource Planning*, 29(3), 9-19
- Janssen, O. (2000) Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And Innovative Work Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O. (2003). Innovative Behavior And Job Involvement At The Price Of Conflict And Less Satisfactory Relations With Co-Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347 – 364.
- 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.
- Kwasniewska, J., Necka, E. (2004). Perception Of The Climate For Creativity In The Workplace: The Role Of The Level In The Organization And Gender. *Creativity & Innovation Management*, 13(3), 187-196.
- Leana, C. R., ve Van Buren, III, H. J. (1999) Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review*, 24, 538-555.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns Of Aggressive Behavior In Experimentally Created "Social Climates." *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Loury, G. (1977). A dynamic theory of racial income differences. *Northwestern University Discussion Paper*, No. 225,
- Mathisen, G.E. ve Einarsen, S. (2004), A Review Of Instruments Assessing Creative And Innovative Environments Within Organizations., *Creativity Research Journal*, 16(1):119-140.
- Meydan, C.H. ve Şeşen,H., (2011) Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara,

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

- Moran, P., ve Ghoshal, S. (1996). Value creation by firms. In J. B. Keys & L. N. Dosier (Eds.), *Academy of Management Best Paper Proceedings*: 4 1-45.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N. ve Radaelli, G., (2012), Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening the Black Box. *International Journal of Engineering Business Management*, 39(4), 1-10
- Nahapiet, J., ve Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
- Nybakk, E., Crespell, P. ve Hansen, E., (2011) Climate for Innovation and Innovation Strategy as Drivers for Success in the Wood Industry: Moderation Effects of Firm Size, Industry Sector, and Country of Operation. *Silva Fennica*, 45(3):415-430
- Oldham, G.R. ve Cummings, A. (1996) Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *The Academy of Management Journal*., 39(3):607-634.
- Özdede A., (2010) Bir Yükseköğretim kurumunda, ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olan ve Olmayan Birimler Arasındaki Örgüt İklimi Farklılıkları: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Putnam, R.D. (1992). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal Of Democracy*, 6 (1), 65-78.
- Rothe, F. ve Schüller, 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.
- Siegel, S. M., & Kaemmerer, W. F. (1978). Measuring The Perceived Support For Innovation In Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63, 553-562.
- 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
- Taggar, S. (2002). A Multi-Level Model Of Creativity In Intact Workgroups. *Academy of Management Journal*, 45: 315-331.

## TURGUT ve BEGENİRBAŞ

KHO BİLİM DERGİSİ CİLT:23 SAYI:2 YIL: 2013

---

- Tsai,W., ve S. Ghoshal (1998), Social Capital And Value Creation: The Role of Intrafirm Networks. *Academy of Management Journal*, 41(4): 464–476.
- Van Knippenberg D, de Dreu CKW, Homan AC (2004) Work Group Diversity And Group Performance: An Integrative Model And Research Agenda. *J Appl Psychol* 89:1008–1022
- Varol, M. (1989), Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ve Basın Yayın Yüksekokulu Basımevi, Ankara
- Von Hippel, E.,(1988) *The Sources Of Innovation*, Oxford University Pres, Newyork
- Wallis, J., Killerby,P., Dollery,B., (2004), Social economics and social capital. *International Journal of Social Economics*, 31(3):239 - 258
- Watts,S. ve Henderson, J.C.,Innovative IT Climates: Cio Perspectives. *Journal of Strategic Information Systems* 15 (2006) 125–151
- Wegner DM (1987) *Transactive Memory: A Contemporary Analysis Of The Group Mind*. Mullen B, Goethals GR (Der) *Theories of group behaviour*. Springer, New York, 185–208
- West, M. A. (1990). *The Social Psychology Of Innovation In Groups*. M.A. West ve J.L. Farr (Der.), *Innovation and Creativity at Work*: 309-333. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- West, M. ve Sacramento, C. (2012) *Creativity And Innovation: The Role Of Team And Organizational Climate Handbook Of Organizational Creativity*. Mumford, M.. (Der.). London : Academic Press . 359-386.
- Xerri, M. ve Brunetto, Y. (2011). *Fostering the Innovative Behaviour of SME Employees: A Social Capital Perspective*, *Research and Practice in Human Resource Management*, 19(2), 43-59.