

ÇALIŞANLARIN YENİLİKÇİ VE BİLGİ PAYLAŞIMI DAVRANIŞLARINDA SOSYAL SERMAYENİN ETKİSİ: YENİLİKÇİ İKLİM BAKIŞ AÇISINDAN BİR İNCELEME

Ercan TURGUT, Dr.
eturgut@kho.edu.tr, Kara Harp Okulu

Memduh BEGENİRBAŞ, Dr.
mbegenirbas@kho.edu.tr, Kara Harp Okulu Dekanlığı

Özet: Örgütler için eşsiz ve önemli bir unsur, insan kaynağı potansiyelini yenilikçi ve bilgi paylaşımı davranışları göstererek ortaya koyabilmektedir. Bu davranışların sergilenmesinde sosyal sermaye önemli bir faktör görülmektedir. Sosyal sermaye onu destekleyecek yenilikçi bir ortamda gelişebilir. Bu bağlamda çalışmada sosyal sermayenin oluşmasında yenilikçi iklimin önemi ve sosyal sermayenin yenilikçi ve bilgi paylaşımı davranışına etkisi incelenmiştir. Bu amaçla 482 hastane çalışanı uygulan anket verileri analiz edilmiştir. Çalışmada değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile ortaya konurken, değişkenlere ait ölçeklerin doğrulanması ve değişkenler arasındaki etkilerin saptanmasında yapısal eşitlik modelinden istifade edilmiştir. Çalışma sonucunda değişkenler arasında anlamlı ve pozitif etkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi İklım, Sosyal Sermaye, Yenilikçi Davranış, Bilgi Paylaşımı Davranışı

THE EFFECTS OF SOCIAL CAPITAL ON EMPLOYEES' INNOVATIVE AND KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS: A RESEARCH FROM THE VIEW POINT OF INNOVATIVE CLIMATE

Abstract: Unique and important element for organizations is to reveal human resource potential by demonstrating innovative and information sharing behavior. Social capital can be seen as an important factor for displaying these behaviors. Social capital can develop in an innovative environment to support it. In this context, the importance of social capital in the development of innovative climate and the effects of social capital on innovative and knowledge-sharing behavior were investigated in this research. For this purpose, 482 hospital employees have been applied to the analysis of survey data. The relations and effects between variables are presented by correlation and regression analyses. The validity of scales are measured with structural equation model. As a result of the research, significant and positive effects have been identified among variables.

Keywords: Innovative Climate, Social Capital, Innovative Behavior, Knowledge Sharing Behavior

1. GİRİŞ

Sürdürülebilir rekabet avantajının önemli olduğu günümüzde işletmelerin bu avantajı sürdürebilmelerinin en önemli yollarından birisi çalışanlarının sergilediği yenilikçi davranışlar ve Polanyi (1958) tarafından kişinin zihnine gömülü olarak tanımlanan örtülü bilgilerinin paylaşılması olarak karşımıza çıkmaktadır. Von Hippel (1988), yenilikçi davranışın işletmelere rekabet avantajı kazandıran ve kaybettiren stratejik bir etkinlik olduğunu belirtmiştir. Bu tür davranışların sergilenmesinde ilişkilere gömülü bir kaynak (Adler ve Kwon, 2002) olarak sosyal sermaye ön plana çıkmaktadır. Nitekim Chen ve Huang (2007)'ye göre birey örtülü bilgisini ve deneyimlerini sadece sosyal etkileşim yoluyla kazanabilmektedir. Nonaka ve Takeuchi (1994) örtülü bilgilerin diğer bireylere etkileşim yoluyla sosyalleşme sürecinde aktarıldığını belirtmiştir. Rogers (2003) örgüt içinde yeniliğin yayılmasının yapısal iletişim kanallarının yanında önemli ölçüde bireylerin arasındaki yakın ilişkiler yoluyla gerçekleştiğini belirtmiştir. Yayılmanın gerçekleşebilmesinde kişilerin aynı dili konuşmaları ve benzer özelliklere sahip olmaları önemlidir. Damanpour (1991) içsel iletişim ve etkileşimin fikirlerin örgüt içinde yayılmasını, paylaşılmasını ve yorumlanmasını sağlayarak fikirlerin olgunlaşmasına katkı sağlayacağını, ayrıca yeni fikirlerin hayatta kalmasına zemin oluşturacağını belirtmiştir (Uzkurt, 2008:128).

Örgüt iklimi bireyler arası teması ve iletişimi güçlendirmek için destek sağlayabilir (Hoegl ve diğerleri, 2003; Jaw ve Liu, 2003). Böylece yenilikçi ve örtülü bilgi paylaşımı, etkisine değindiğimiz sosyal sermayeyi artırmada bir etmen olarak karşımıza çıkar. Nitekim Chen ve Huang (2007) güçlü bir yenilikçi iklimin çalışanlar tarafından bilgiyi paylaşmada ve soğaltmada etkileşimli bir ağ kurmak için açık bir sinyal olarak algılanacağını, tersine zayıf bir yenilikçi iklimin ise çalışanların meslektaşlarıyla daha az etkileşim ihtiyacı hissetmelerine neden olacağını belirtmiştir. Sonuç olarak yenilikçi iklimin örgüt üyeleri arasındaki sosyal etkileşimi güçlendirmede çok önemli bir ortam sağladığı değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede çalışma, yenilikçi iklim, sosyal sermaye, yenilikçi davranış ve örtülü bilgi paylaşımı davranışları sergilemesinde önemli bir değişkenlerini ele almakta, hastane çalışanlarının yenilikçi ve örtülü bilgi paylaşımı davranışını sergilemesinde önemini ortaya koyan sosyal sermayenin ve sosyal sermayenin oluşmasına destek veren yenilikçi iklimin rolünü test edilmek üzere koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada oluşturulan kuramsal ve kavramsal çerçeveden hareketle test edilmek üzere hipotezler geliştirilmiş, bu bağlamda yenilikçi davranış üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin etkisi test edilmiştir.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışanlar tarafından sergilenen yenilikçi davranışların örgüte rekabet avantajı kazandıran ve örgüt performansını olumlu yönde etkileyen bir unsur olarak ön plana çıktığı değerlendirilebilir. West ve Farr (1989)'a göre yenilikçi davranış yeni fikirler, ürünler ve prosedürlerin oluşturulması ve uygulanması ile ilgili davranışları içerir. Bireysel yenilikçi davranışlar hem idari hem de teknik yeniliklerin uygulamasına yönelik olabilir. Bu fikirlerin, ürünlerin,

süreçlerin ve prosedürlerin tamamen yeni olması gerekmez sadece ilgili birim veya örgüt için yeni olması yeterlidir (Yuan,2005:6). Örneğin bir çalışanın çalıştığı birime daha önce o birimde kullanılmayan bir IT teknolojisi önermesi böyle bir yenilikçi davranış örneği olarak görülebilir.

Örgüt açısından önemli olarak değerlendirilebilecek diğer bir davranış çalışanların sahip oldukları bilgilerini paylaşmasıdır. Davenport (1997) bilgi paylaşımını raporlamadan farklı olarak gönüllü bir eylem olarak nitelendirmektedir. Raporlama rutin ve yapısal formatlara dayanan enformasyonun değişimini içerirken paylaşım bilgi değişimine katılan bireyler tarafından gerçekleştirilen bilinçli bir eylemdir. Dolayısıyla paylaşım zorlama söz konusu değildir. Hendriks (1999) bilgi paylaşımının bilgiye sahip olan ve bilgiyi alan en az iki grup arasındaki bir ilişkiyi içerdiğini ve bireyler ve örgütler arasında bağ sağladığı için önemli olduğunu belirtmiştir. Bu bağ ile bilgi örgüt ve birey düzeyinde hareket ederek ekonomik ve rekabetçi bir değere dönüşür. Cohen ve Levinthal (1990) çeşitli ve farklı bilgiye sahip olan bireyler arasındaki etkileşimin örgütün yenilikçilik yeteneğini herhangi bir bireyin tek başına sağlayacağını çok ötesinde arttıracığını belirtmişlerdir.

Örgütsel iklim kavramı örgüt kültürünün bir görüntüsü olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kültürü örgütte işlerin yapılma biçimini ifade ederken iklim bunun üyeler tarafından algılanma biçimini ifade eder (Glisson ve James, 2002:769). Örgüt iklimi kavramı ilk olarak Lewin ve arkadaşları (1939) tarafından geliştirilmiştir ve örgüt kültürü sonucunda örgütte oluşturulan hava olarak tasvir edilebilir. Patterson ve arkadaşları (2004) örgüt iklimini örgüt üyelerinin örgüt politikası ve çevre ile ilgili algısı ve örgüt tarafından kendilerine nasıl davranıldığı hissini bir yansıması olduğunu belirtmiştir. Chen ve Huang (2007) ise örgüt ikliminin bir örgütün izlediği ortak uygulamalar ve paylaşılan inançlar değer sistemi ile ilgili olduğunu ve örgüt içindeki üyeler için iklimin örgüt faaliyetlerinin tümünü açıklayan beklenti ve semboller setini içine aldığını belirtmiştir. Bilir (2005)'e göre iklim örgütte çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisini anlatır ve örgüt üyelerinin bir birleriyle iletişimi olumlu bir örgüt ikliminin varlığına bağlı olduğu değerlendirilir.

Örgütlerin rekabetçi üstünlüğü elde tutmasının bir anahtarı iç süreçlerin ve yeteneklerinin sürekli yenilik atmosferi içinde devinimini beslemektir (Merrifield, 2000). İşletmeler iş görenlerini serbestçe düşünmeleri, fikirlerini iletmeleri, açık düşünmeleri için yüreklendiren rutin olmayan alternatifler yoluyla yenilikçi bir iklim oluşturabilir (Chen ve Huang,2007). Yenilikçilik iklimi altında takım üyeleri takım çalışmasına girişken olarak katılabilirler ve uygun çözümler bulmak için bir birlerini etkilerler (Hoegl ve diğerleri, 2003). İklim, örgütte olan her şeyi etkilemekte ve örgütte olan hemen her şeyden etkilenmektedir (Özdede,2010:40; Isaksen ve diğerleri, 2001:172). 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 (Watts ve Henderson,2005:127). Örgütlerde yaratıcılık ve girişimciliğin gelişebilmesi için gerekli niteliklerin bir bölümü kaçınılmaz olarak bireylerin kişilik yapılarına, psikik özelliklerine ve motivasyonlarına; diğer bölümü ise ikliminin niteliğine bağlanmaktadır (Yahyagil,2001). Yukarıdaki kuram ve yazın araştırmaları ışığında, yenilikçi iklim ile sosyal sermaye, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışa yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Yenilikçi iklim sosyal sermayeyi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 2: Yenilikçi iklim örtülü bilgi paylaşımı davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 3: Yenilikçi iklim yenilikçi davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Çoğu yönetici örgütte işlerin resmi örgüt şemasında belirlenenden çok sosyal etkileşimler yoluyla yapıldığının farkındadır. Literatürde bu gayri resmi ilişkiler sosyal bağlar, sosyal ağ ve sosyal sermaye olarak adlandırılır (Qureshi,2008:33-34). Burt (1992) ve Loury (1977) gibi pek çok araştırmacı sosyal sermayeyi ilişkilerin içine yerleşik bir dizi sosyal kaynak olarak tanımlarken Coleman (1990) ve Putnam (1992) gibi diğerleri sosyal sermayenin sadece sosyal ilişkileri değil aynı zamanda normlar ve birleştirici değerleri de içerdiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle sosyal yazında sosyal sermayenin sosyal ağlar, güven ilişkileri, değer sistemleri gibi pek çok yönü bulunmaktadır (Tsai ve Ghosal, 1998:464-465). Nahapiet ve Ghoshal (1998) bu farklı yönleri bütünleştirilerek sosyal sermayeyi yapısal bilişsel ve ilişkisel olmak üzere üç boyutta tanımlamıştır.

Sosyal sermayenin yapısal boyutu, bireylerin kimlere nasıl ulaşabileceğini tanımlayan sosyal ilişkileri ve ağları içerir (Chow ve Chan,2008:459). Bilişsel sosyal sermaye örgütteki genel amaçların herkesçe aynı şekilde anlaşılmasını kolaylaştıran, paylaşılan dil ve başarı hikâyelerinden oluşmaktadır (Chua, 2002; Aydınant ve diğerleri, 2010; Chang ve Chuang, 2011). Örgüt içindeki konuşma diline ilave olarak çeşitli semboller, ifadeleri ve şekilleri içeren ortak dil insanların birbirleriyle kolayca iletişim kurmasına katkı sağlar, yanlış anlamaları azaltır, iletişim sürecindeki parazitleri ortadan kaldırır, zaman kayıplarını önler ve ortak çalışmayı kolaylaştırır (Chua, 2002; Chang ve Chuang, 2011). Bandura'nın sosyal öğrenme teorisine göre bireyin bir davranışı sergilemesi öz yetkinliği ile ilişkilidir. Öz yetkinlik kişinin bir görevi yerine getirebilme gücüne ilişkin inancını tanımlamaktadır. Bandura öz yetkinliğin rol modellerin başarıları ile yükselebileceğini belirtmiştir (Robins ve Judge,2012:217-218). Bu noktadan hareketle sosyal sermayenin bir bileşeni olan başarı hikâyelerinin kişileri yenilikçi davranmaya motive edebileceği değerlendirilir. Bireyle benzer özelliklere sahip kişilerin başarı hikâyeleri bireyi de o yönde davranmak için motive edebilecektir.

İlişkisel sosyal sermaye daha önceki etkileşimleri vasıtasıyla insanların aralarında geliştirdikleri ilişkilerin özelliklerine ve paylaşılan sosyal kaynaklara vurgu yapar (Granovetter, 1973). Bu boyut insanların sahip oldukları ve davranışlarını

etkileyen saygı ve dostluk gibi özel ilişkilere odaklanır (Darvish ve Nikbakhsh, 2010:31). ve güven ve normlar gibi unsurlardan oluşur (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Güven genel olarak, kişinin karşısındakinin iyi niyetiyle ilgili olumlu beklentileri olarak tanımlanabilir (Das ve Teng, 2001:255). Güvene dayalı bir ilişkide örgüt üyeleri bilgiyi dikkatlice işlemek ve örgüt yararına kullanmak konusunda bir birlerine güvenecekleri için bilgilerini paylaşmaya daha çok istekli olacaktırlar (Maurer ve diğerleri, 2011:162). Örgüt üyelerinin örgütün talebi olmadan kendiliklerinden gösterdikleri davranışlar kişisel özelliklerin olduğu kadar örgüte, yöneticilere ve iş arkadaşlarına olan güvenin sonucu olarak ta ortaya koyulabilmektedir (Çalışkan ve diğerleri, 2011:366). Bireyler değerli ve önemli olarak adlandırıldığında ödüllendirme mekanizmasının olmayışı bireylerin genellikle bilgilerini paylaşmazlar. Avantajı kaybetme ve doğru dürüst bir sebebidir. Bu nedenle örtülü bilgi paylaşımı arkadaşlık ve sosyallik gibi gerçek anlamda bir motivasyon ile kolaylaştırılabilir (Yang ve Farn, 2009:215). İlişkisel sosyal sermayenin diğer unsuru normlardır. Normlar, bir çalışma grubunun üyeleri tarafından makbul olarak görülen davranışların yazılı olmayan kuralları olarak tarif edilebilir. Bu kurallar giyim tarzı ve konuşma şekli gibi yazılı olmayan kuralları olarak tarif edilebilir. Bu Grup üyelerinin bu normlara uyması beklenir. Normlara uymayan üyeler uyarma, yalnız bırakma, dikkate almama, gruptan ihraç etme gibi yollarla cezalandırılabilir (Koçel, 1999:456). Örgüt içindeki bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış destekleyen normlar bireyleri bu davranışları sergilemeye doğru yönlendirebilecekken tersi şekilde bu tür davranışların "eski köye yeni adet getirme" olarak değerlendirildiği normlar bireyleri bu davranışları sergilemekten uzaklaştırabilecektir. Yukarıdaki kuram ve yazın araştırmaları ışığında sosyal sermaye ile bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışa yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 4: Sosyal sermaye örtülü bilgi paylaşımı davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 5: Sosyal sermaye yenilikçi davranış pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 6: Sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşımı davranışına etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolü vardır.

Hipotez 7: Sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolü vardır.

III. YÖNTEM

III.1. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını, Ankara, Eskişehir ve Kütahya illerinde faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan 482 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Katılımcıların, 250'si (%51,9) kamu hastanesi, 232'si (%48,1) özel hastane çalışanıdır. 179'u (%37,1) Lise, 113'ü (%23,4) ön lisans, 85'i (%17,6) lisans ve 105'i (%21,8) lisansüstü eğitim seviyesindedir. 221'i (%45,9) kadın, 261'i (%54,1) erkektir. 105'i (%21,8) doktor, 228'i (%47,3) hemşire, 149'u (%30,9) diğer sağlık personelidir.

III.2. Ölçekler

Yenilikçi İklim Ölçeği: Nybakk ve arkadaşları (2011) tarafından Amabile ve arkadaşlarının (1996) çalışmasına dayanarak hazırlanan 20 maddeli ve beş alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek takım uyumu, denetleyici teşviki, kaynaklar, özerklik ve yeniliklere açıklık boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliğini test etmek için sırasıyla ilişkisiz, birincil seviye, ikincil seviye ve tek faktörlü model doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ikincil seviye DFA'nın uyum iyi değerleri diğer modellere göre daha iyi olduğundan sonraki analizlerde yenilikçi iklim için ikincil seviye model kullanılmıştır. İkincil seviye DFA uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de belirtilmiştir üzere iyi seviyededir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,802 olarak bulunmuştur.

Sosyal Sermaye Ölçeği: Aydınant ve arkadaşlarının (2010) tarafından Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) çalışmalarından derleyerek oluşturdukları ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliğini test etmek için sırasıyla ilişkisiz, birincil seviye, ikincil seviye ve tek faktörlü model DFA yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ikincil seviye DFA'nın uyum iyi değerleri diğer modellere göre daha iyi olduğundan sonraki analizlerde yenilikçi iklim için ikincil seviye model kullanılmıştır. İkincil seviye DFA uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de görüleceği üzere iyi seviyededir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,935 olarak bulunmuştur.

Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranış Ölçeği: Aydınant ve arkadaşları (2010) tarafından Bock ve arkadaşlarının (2005) çalışmasından Türkçeye aktarılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 3 maddeden oluşmaktadır. . Tek boyutlu olan ölçek için DFA yapılmıştır. Tablo 1'de görüldüğü üzere ölçeğin DFA uyum iyiliği değerleri iyi seviyededir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,877 olarak bulunmuştur.

Yenilikçi Davranış Ölçeği: Scott ve Bruce (1994) tarafından oluşturulmuş olan altı maddeli ölçeğin Çalışkan ve arkadaşları (2011) tarafından Türkçeye aktarılmış şekli kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olduğundan tek faktörlü model DFA yapılmıştır. DFA uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de görüldüğü üzere iyi seviyededir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,784 olarak bulunmuştur.

Tablo.1: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

	$\Delta\chi^2$	sd	$\Delta\chi^2 / sd$ <5	GFI >.85	CFI >.90	RMSEA <.08
Yenilikçi İklim	228,000	80	2,850	,944	,931	,062
Sosyal Sermaye	329,665	112	2,943	,928	,955	,064
Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışı	1,986	2	,993	,996	,997	,024
Yenilikçi Davranış	5,438	2	2,719	,994	,993	,066

IV. BULGULAR

Değişkenlere ait ortalamalar incelendiğinde (Tablo 2), yenilikçi davranış (YD) (Ort=3,56, Ss=0,86) değişkenin ortalamasının en yüksek, yenilikçi iklim (Yİ) (Ort=3,09, Ss=0,52) değişkenin ise en düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgu çalışanların kendilerini yenilikçi olarak algıladıkları ve yenilikçi davranışlar sergilediklerini düşündükleri sonucunu doğurmaktadır. Yenilikçi iklim her ne kadar ortalaması en düşük olarak çıkan değişken olsa da yine de ortalamanın üzerinde gerçekleşmiştir. Bu durum çalışanların iş ortamını yenilikçi olarak algıladıkları fakat kendilerini daha yenilikçi buldukları şeklinde değerlendirilebilir. Diğer değişkenlerin ortalamaları da ortalamanın üzerinde gerçekleşmiştir.

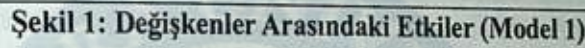
Değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerine bakıldığında (Tablo 2), tüm değişkenlerin arasında anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. En yüksek ilişki sosyal sermaye ile örtülü bilgi paylaşımı arasında, en düşük ilişki ise yenilikçi iklim ile yenilikçi davranış arasında gerçekleşmiştir.

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

	Ort.	Ss.	Yİ	SS	ÖBPD	YD
Yenilikçi İklim (Yİ)	3,09	,52	(,802)			
Sosyal Sermaye (SS)	3,49	,78	,672**	(,935)		
Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışı (ÖBPD)	3,28	1,01	,628**	,710**	(,877)	
Yenilikçi Davranış (YD)	3,56	,86	,403**	,486**	,435**	(,784)

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

Yapısal eşitlik modeli 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 (Dursun ve Kocagöz, 2010:2) olması sebebiyle çalışmada hipotezleri test etmek için geleneksel regresyon analizi yerine yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Bu amaçla etkileri ortaya koyabilmek için Şekil 1'de gösterilen Model 1 oluşturulmuştur. Modeldeki yolların üzerindeki sayılar standart beta değerlerini göstermektedir. Modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 3'de sunulduğu üzere iyi seviyededir.



```

graph TD
    A([Yenilikçi İklim]) -- ".84" --> B([Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışı])
    A -- ".56" --> C([Yenilikçi Davranış])
  
```

→ $p < 0,01$ için anlamlı yollar

Şekil 2: Bağımsız ve Bağımlı Değişkenler Arasındaki Etkiler

Tablo.3: Modellerin uyum iyiliği değerleri

	$\Delta\chi^2$	sd	$\Delta\chi^2/sd$ <5	GFI >.85	CFI >.90	RMSEA <.08
Model 1	1622,310	683	2,375	,852	,903	,053
Model 2	573,103	197	2,909	,906	,908	,063

Üçüncü kural aracı değişkenin (SS) bağımlı değişken (ÖBPD ve YD) üzerinde anlamlı etkisi olmasıdır. Model 1 incelendiğinde Aracı değişken olan sosyal sermayenin bağımlı değişkenler olan örtülü bilgi paylaşımı davranışını ($\beta=0,49$, $p<0,01$) ve yenilikçi davranışı ($\beta=0,57$, $p<0,01$) anlamlı ve pozitif etkilediği görülmektedir. Bu ise aracılık testinin üçüncü kuralının da sağlandığı manasına gelmektedir.

Aracılık testinin son kuralı aracı değişken (SS) bağımsız değişkenle (Yİ) modele dahil edildiğinde (Model 1), bağımsız değişkenin (Yİ) bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaşması tam aracılık, etkinin düşmesi ise kısmi aracılık olarak değerlendirilir. Bu amaçla Yenilikçi iklim ile örtülü bilgi paylaşımı arasında sosyal sermayenin aracılığı incelendiğinde model 2 de yenilikçi iklim ile örtülü bilgi paylaşımı arasındaki etkinin standardize edilmiş beta değeri 0,84 iken aracı değişkenin modele dahil edilmesi ile (Model 1) etkinin standardize edilmiş beta değeri 0,37 düşmektedir bu durumda sosyal sermayenin yenilikçi iklim ile örtülü bilgi paylaşımı arasında kısmi bir aracılık rolü olduğu belirtilebilir. Aynı şekilde Model 2 de yenilikçi iklim ile örtülü bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki varken ($\beta=0,56$, $p<0,01$) sosyal sermaye değişkeni aracı değişken olarak modele dahil edildiğinde (Model 2) bu etki anlamsız hale gelmektedir. Bu durumda sosyal sermayenin yenilikçi iklim ile yenilikçi davranış arasında tam aracı olduğu değerlendirilmektedir. Son olarak aracılık rollerinin anlamlı olup olmadığına sobel testi ile bakılmıştır. Sobel testine göre yenilikçi iklim ile örtülü bilgi paylaşımı davranışı ($z=3,27$, $p<0,01$) ve yenilikçi davranış ($z=2,80$, $p<0,01$) arasında sosyal sermayenin aracılık rolünün anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu durumda Hipotezler 6 ve 7'nin desteklendiği değerlendirilmektedir.

V. SONUÇ

Çalışmada çalışanların yenilikçi ve örtülü bilgi paylaşımı davranışları göstermelerinde yenilikçi iklim ve sosyal sermayenin etkisi ve sosyal sermayenin aracılık rolünün ortaya konulmasına yönelik olarak yedi hipotez geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotezleri test etmeye yönelik olarak Şekil 1'de gösterilen yapısal eşitlik modeli (Model 1) oluşturulmuş ve etkiler incelenmiştir. Çalışma sonucunda ortaya konulan hipotezlerden yenilikçi iklimin yenilikçi davranışı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği hipotezi haricindeki hipotezler desteklenmiştir. Yenilikçi iklimin yenilikçi davranışı anlamlı olarak etkilememesi sosyal sermayenin tam aracı rol üstlenmesinden kaynaklanmıştır. Başka bir ifade ile yenilikçi iklimin yenilikçi davranışa etkisi sosyal sermayeye bağımlıdır. Bu noktadan hareketle çalışanların yenilikçi davranmasını sağlamak için yenilikçi bir ortam oluşturulmasının ve bu ortamın güven, normlar, dil ve etkileşimler gibi unsurları olan sosyal sermaye ile desteklenmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Yenilikçi iklimin örtülü bilgi paylaşımı davranışına etkisi Bock ve arkadaşlarının (2005) ve Chen ve Huang (2007)'in çalışmalarıyla uyumludur. Bu sonuç yenilikçi bir ortamda çalışanların örtülü bilgilerini paylaştıklarının göstergesidir.

Sosyal sermayenin yenilikçi davranışa olumlu etkisi daha önceki çalışmalarla (Çalışkan ve diğerleri, 2011, Xerri ve Brunetto, 2011, Mura ve diğerleri, 2012) paralellik oluşturmaktadır. Bu sonuç çalışanların yenilikçi davranış sergilemelerinde sosyal sermayenin önemli bir faktör olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Yenilik rutin olandan farklılık arz ettiği için özünde risk taşımaktadır. Bu sebeple bu tür davranışlar sergilenirken yenilikçi davranış sergileyenin riski göze alması gerekir. Bireyin böyle bir riski olumlu ilişkiler ağının içinde kendisini güvende hissettiğinde ve böyle davranışların bir norm olarak belirlendiği bir yerde daha kolay alabildiği sonucuna ulaşılabilir.

Sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşımına olan olumlu etkisi daha önceki çalışmalarda (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Chiu vd., 2006, Chen ve Huang, 2007; Yang ve Farn, 2009, Qureshi, 2008, Aydıntan ve diğerleri, 2010) olduğu gibi bu çalışmada da görülmektedir. Daha önce değinildiği üzere örtülü bilgi bireyin zihninde gömülü olduğu için bu tür bilgiler olduğundan birey bu bilgilerini güvenilir ve samimi ilişkiler içeren bir ağda paylaşmaktadır.

Çalışma ile yenilikçi ve bilgi paylaşımı davranışlarının sergilenmesinde yenilikçi bir ortam ve sosyal sermayenin önemli bir rolü olduğu ortaya konulmuştur. Bu sebeple yöneticilerin çalışanlarına bu tür davranışları sergileyebilecekleri bir ortam hazırlamaları önem kazanmaktadır. Yenilikçi bir iklimin oluşturulmasında yöneticilerin desteği, kaynaklar, özerklik ve yeniliğe açıklığın gerekli olduğu değerlendirilmektedir. Yöneticilerin çalışanlarını sadece rutin işleri yapan makineler olarak görmemesi, onları yenilikçi fikirlerini ortaya koymaları hususunda desteklemeleri yenilikçi davranışların gelişmesinde önem kazanmaktadır. Bu amaçla çalışanlara işleri ile ilgili yenilikçi fikirlerini geliştirebilecekleri bir özerklik sağlanmalıdır. Örgütte iş planlaması yapılırken çalışanların rutin işler yanında süreç ve ürünleri daha iyi hale getirmek için düşünüp çalışabilecekleri zamanlarının olması da dikkate alınmalıdır. Nitekim Budak (1998) aşırı meşguliyetin yaratıcılığa zaman ayırmamaya neden olduğunu belirtmiştir. Sürekli rutinin içinde olan

aşırı meşgul bir ortamın işletme körlüğüne neden olacağı değerlendirilerek özellikle işletme veya birim dışından gelmiş çalışanların önceki deneyimlerini aktarmaları için gerekli destek sağlanmalı, işletme süreçleri ile ilgili önerileri değerlendirilmelidir. Farklı birimlerdeki çalışanların bir araya gelerek sosyal sermayelerini arttırabilecekleri ortamlar sağlanmalı ve fırsatlar oluşturulmalıdır. Bunun için yöneticiler farklı birimlerdeki ilişkileri olan çalışanlarını kullanabilirler bu çalışanlar vasıtasıyla diğer çalışanlarında o birimlerdeki ilişkiler geliştirmesini sağlayabilirler. Granovetter (1973)'in belirttiği gibi yeniliğe götürecek bilginin sürekli aynı ortamı paylaşan güçlü ağlardan çok daha nadir ilişki içinde olunan zayıf bağlar vasıtasıyla edinildiği unutulmamalıdır. Dolayısıyla farklı bilgi kaynaklarının bir araya geldiği zayıf bağlara önem verilmelidir. Çalışmada ulaşılan sonuçların yöneticilere katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Yöneticilerin yenilikçi bir iklim ve yüksek seviyeli bir sosyal sermaye ortamı oluşturmak için gösterecekleri çabanın işletmelerin performansına ve yenilik geliştirme kapasitelerine önemli katkılar yapacağı değerlendirilmektedir. Çalışmanın bulgularının farklı iş kolları üzerinde yapılacak çalışmalar ile genişletilmesi bundan sonraki araştırmalar için önerilebilir. Ayrıca çalışanların yapısal sosyal sermayelerinin ağ analizi ile belirlenmesi ve yenilikçi davranışlarının kendi algıları yanında yöneticileri tarafından da değerlendirilmesi yolu ile araştırmaya yeni bir boyut katılabilir.

KAYNAKÇA

- Adler, P.S., Kwon, S.W. "Social Capital: Prospects For A New Concept", *Academy of Management Review*, 27(1), 2002, 17-40.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., Herron, M., "Assessing The Work Environment For Creativity", *Academy of Management Journal*, 39(5), 1996, 1154-1185.
- Aydıntan B., Göksel, A., Bingöl, D., "Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye ve Denetim Merkezi Odaklılığının Rolü: Hekimlikte Bir Alan Araştırması", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 2010, 1-26.
- Baron, R.M., Kenny D.A., "The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1986, 1173-1182.
- Bilir F.P., Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımı İlgili Algılamaları, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Adana, 2005.
- Bock, G. W., Zmud R. W., Kim R, Y. G., Lee, J.N., "Behavioral Intention Formation In Knowledge Sharing: Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, And Organizational Climate". *MIS Quarterly*, 29(1), 2005, 1-26.
- Budak, G., Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1998.
- Burt, R.S.; *Structural Holes: The Social Structure Of Competition*, Cambridge, Harvard University Press, 1992.
- Coleman, J.S.; *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Harvard University Pres, 1990.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., Turunç, Ö., "Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 2011, 363-401.
- Chang, H.H., Chuang S.S., "Social Capital And Individual Motivations On Knowledge Sharing: Participant Involvement As A Moderator", *Information & Management*, 48(1), 2011, 9-18.
- Chen, C., Huang J., "How Organizational Climate And Structure Affect Knowledge Management-The Social Interaction Perspective", *International Journal of Information Management*, 27, 2007, 104-118.
- Chow, W.S., Chan, L.S., "Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing". *Information & Management*, 45(7), 2008, 458-465.
- Chua, A., "The Influence Of Social Interaction On Knowledge Creation", *Journal of Intellectual Capital*, 3(4), 2002., 375-392.
- Cohen, W.M., Levinthal, D.A., "Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning And Innovation", *Administrative Science Quarterly*, 35, 1990, 128,152.
- Damanpour, F., "Organizational Innovation: A Meta-analysis Of Effects Of Determinants and Moderators", *Academy Of Management Journal*, 34(3), 1991, 555-590.
- Darvish, H., Nikbakhsh, R., "Studying The Relations Of Social Capital Factors With Knowledge Sharing: A Case Study At Research Department Of IRIB", *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 31, 2010, 28-47
- Das, T.K., Teng, B., "Trust, Control, and Risk in Strategic Alliances: An Integrated Framework." *Organization Studies*, 22, 2001, 251-283.
- Davenport, T.H., *Information Ecology*, Oxford, UK: Oxford University Press, 1997
- Dursun, Y., Kocagöz, E., Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35(2), 2010, 1-17.
- Glisson, C, James LR. "The Cross-Level Effects Of Culture And Climate In Human Service Teams", *Journal of Organizational Behavior*, 23, 2002, 767-794.
- Granovetter, M.S., "The Strength of Weak Ties", *The American Journal of Sociology*, 78(6), 1973, 1360-1380
- Hendriks, P., "Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing", *Knowledge and Process Management*, 6(2), 1999, 91-100.
- Hogel, M., Parboteeah K.P., Munson C.L., "Team-Level antecedents Of Individuals' Knowledge Networks.", *Decision Sciences* 34, 2003, 741-770.
- Isaksen, S.G., Lauer, K.J., Ekvall, G., Britz, A., "Perceptions Of The Best And Worst Climates For Creativity: Preliminary Validation Evidence For The Situational Outlook Questionnaire." *Creativity Research Journal*, 13, 2001, 171-184.
- Jaw, B. S., Liu, W., "Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM", *Human Resource Management*, 42(3), 2003, 223-241.
- Lewin, K., Lippitt, R., White, R.K.; "Patterns Of Aggressive Behavior In Experimentally Created Social Climates"; *Journal of Social Psychology*, 10(2) 2, 1939, 271-299.



- Loury, G., "A Dynamic Theory of Racial Income Differences" Women, Minorities, and Employment Discrimination, Ed. P.A. Wallace ve A. Le Mund. Lexington, Mass.: Lexington Boks, 1977
- Koçel, T., İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Beta Yayınları, 1999
- Özdede, A., Bir Yükseköğretim kurumunda, ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olan ve Olmayan Birimler Arasındaki Örgüt İklimi Farklılıkları: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010.
- Patterson, M.G., West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson D., Allison W., "Validating The Organizational Climate Measure: Links To Managerial Practices, Productivity And Innovation", Journal of Organizational Behavior, 26, 2005, 379-408.
- Polanyi, M., Personal Knowledge, University of Chicago Press, Chicago, 1958.
- Putnam, R.D., "Bowling Alone: America's Declining Social Capital", Journal Of Democracy, 6(1), 1992, 65-78.
- Qureshi, Israr, Influence of Computer Mediated Communication on Social Capital: A Disaggregated Approach, Yayınlanmamış Doktora Tezi, School of Graduate and Postdoctoral Studies The University of Western Ontario, 2008.
- Robbins, S.P., Judge, T.A., Örgütsel Davranış, Çev. Ed. İnci Erdem, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2012
- Rogers, E.M., Diffusion of innovations, New York, Free Press., 2003.
- Scott, S.G., Bruce, R.A., "Determinants Of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace", Academy of Management Journal, 37, 1994, 580-607.
- Spector, P.E., Industrial/Organizational Psychology: Research and Practice, 5th ed. New York: John Wiley, 2008
- Maurer, I., Bartsch, V., Ebers, M., "The Value of Intra-organizational Social Capital: How it Fosters Knowledge Transfer, Innovation Performance, and Growth", Organization Studies, 32(2), 2011, 157-185.
- Merrifield, D.B., "Changing Nature Of Competitive Advantage", Research Technology Management, 43(1), 2000, 41-45.
- Moran, P., Ghoshal S., Value creation by firms. J. B. Keys ve L. N. Dosier (Ed.). Academy of Management Best Paper Proceedings içinde: 1996, 41-45.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., Radaelli, G., Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening the Black Box. International Journal of Engineering Business Management, 39(4), 2012, 1-10
- Nahapiet, J., Ghoshal S., "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage". Academy of Management Review, 23(2), 1998, 242-266.
- Nonaka, I., Takeuchi T.H., The Knowledge-Creating Company, Oxford University Press, New York, 1995
- Nybakk, E., Crespell, P., Hansen, E., "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), 2011, 415-430.
- Uzkurt, C., Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
- Tsai, W., Ghoshal S., "Social Capital And Value Creation: The Role of Intrafirm Networks", Academy of Management Journal, 41(4), 1998, 464-476.
- Xerri, M. ve Brunetto Y., "Fostering the Innovative Behaviour of SME Employees: A Social Capital Perspective". Research and Practice in Human Resource Management, 19(2), 2011, 43-59.
- Von Hippel, E., The Sources Of Innovation, Oxford University Pres, Newyork, 1988
- Watts, S., Henderson, J.C., "Innovative IT Climates: CIO Perspectives". Journal of Strategic Information Systems, 15, 2006, 125-151.
- West, M.A., Farr, J.L., "Innovation at work: psychological perspectives", Social Behavior, 4, 1989, 15-30.
- Yahyagil, M.Y., Deniz, Y., "Bir Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının Örgüt İklimi ile Stres Unsurlarını Algılamaları ve İş Bırakma Niyetleri". 2.Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi, Kongre Bildirileri, Sağlık Yöneticileri Derneği Yayını, 2004, .58-73.
- Yang, S.C., Farn, C.K., "Social Capital, Behavioural Control, And Tacit Knowledge Sharing-A Multi-Informant Design", International Journal of Information Management 29, 2009, 210-218
- Yuan, F., Individual Innovation In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Texas A&M University, 2005.