T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ

SAĞLIK KURUMLARINA YÖNELİK ENTELEKTÜEL SERMAYE ÖLÇEĞİ GELİŞTİRME VE HEMŞİRELERDE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİNİ BELİRLEME

TUĞBA ULUOCAK KÖSE

DANIŞMAN
PROF. DR AYTOLAN YILDIRIM

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DOKTORA PROGRAMI

İSTANBUL-2022

Bu çalışma 10.02.2022 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM
Atlas Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ülkü BAYKAL
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Prof. Dr. Gülbeyaz CAN
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Prof. Dr. Nefise BAHÇECİK
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr.. Feride EŞKİN BACAKSIZ
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Hamidiye Hemşirelik Fakültesi

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Tuğba ULUOCAK KÖSE

İTHAF

Annem Mevlüde ULUOCAK'a ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Öncelikle; 'Hayatta en hakiki mürşit, ilimdir' diyerek yönümüzü belirlemede sözleri ile ışık, uygulamaları ile bizlere hep öncü olan **Gazi Mustafa Kemal Atatürk'e**,

Doktora eğitimim ve tez sürecimin her aşamasında bana destek olan ve yol gösteren saygı değer hocam **Sayın Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'a**,

Değerli görüş ve katkıları için değerli hocalarım **Sayın Prof. Dr. Ülkü BAYKAL** ve **Sayın Prof. Dr. Gülbeyaz CAN'a,**

Uzman görüşlerini aldığım **değerli hocalarıma,**

Çalışma sürecimde destek veren **tüm meslektaşlarıma ve Covid-19 pandemisinde tartışma götürmez şekilde büyük özveri gösteren sağlık alanının vefakar çalışanlarına,**

Hayatımın ilk anından itibaren; sevgi, sabır ve desteğiyle hep yanımda olan anneciğim **Mevlüde ULUOCAK'a ve canım aileme,**

Tanıdığım o ilk özel günden bu yana; sevgisi, saygısı, güveni ve anlayışı ile her zaman yanımda yürüyen sevgili eşim **Uzm. Tbp. Kd. Bnb. Ercan KÖSE'ye**

ve kıymetleri tariflere sığmayan evlatlarım **Çağan Eymen KÖSE** ile **Çağdaş Taylan KÖSE'ye** sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI ..... İİ
BEYAN ..... İİİ
İTHAF ..... İV
TEŞEKKÜR V
İÇİNDEKİLER ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ X
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... Xİİ
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ ..... Xİİİ
ÖZET ..... XİV
ABSTRACT XV
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. GENEL BİLGİLER 5
2.1. Entelektüel Bir Değer Olarak Bilgi, Bilgi Toplumu, Bilgi ve Değer Esaslı Yönetim 5
2.1.1. Entelektüel Bir Değer Olarak Bilgi 5
2.1.1.1. Veri, Enformasyon ve Bilgi Tanımı 6
2.1.1.2. Bilginin Önemi 7
2.1.2. Bilgi Toplumu 9
2.1.2.1. Bilgi Toplumunun Tanımı 9
2.1.2.2. Bilgi Toplumunun Kapsamı ve Özellikleri 9
2.1.2.3. Bilgi İşçisi 10
2.1.3. Bilgi ve Değer Esaslı Yönetim 11
2.1.3.1. Değer Kavramı 11
2.1.3.2. Değer Esaslı Yönetim 12
2.1.3.3. Bilgi ve Değer Esaslı Yönetimin Örgütlerde Uygulanması 13
2.1.3.4. Bilgi Yönetimi Kavramı ve Özellikleri 14
2.1.3.5. Bilgi Yönetimi İlkeleri 15
2.1.3.6. Bilgi Yönetimi Süreci 16
2.2. Entelektüel Sermaye ve Yönetimi 19
2.2.1. Entelektüel Sermaye Kavramı ve Gelişimi 20

2.2.2. Entelektüel Sermayenin Önemi 22
2.2.3. Entelektüel Sermayenin Sınıflandırılması ve Yönetimi.....23
2.2.3.1. İnsan Sermayesi ve Yönetimi.....26
2.2.3.2. Yapısal Sermaye ve Yönetimi.....27
2.2.3.3. Müşteri/Sosyal Sermaye ve Yönetimi.....28
2.2.4. Entelektüel Sermayenin Ölçümü ve Ölçüm Modelleri.....30
2.2.4.1. Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi.....30
2.2.4.2. Entelektüel Sermayenin Ölçülmesinin Önemi ve Yararları.....31
2.2.4.3. Entelektüel Sermayenin Ölçümünde Kullanılan Çeşitli Yöntemler 31
2.2.5. Entelektüel Sermaye İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....33
2.2.6. Sağlık Kurumlarında Entelektüel Sermaye Kavramı ve Yönetimi.....36
2.2.7. Hemşirelikte Entelektüel Sermaye Kavramı, Önemi ve Yönetimi.....38
2.3. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı 41
2.3.1. Yenilik Kavramı ve Yenilikçi İş Davranışı Kavramı.....42
2.3.1.1. Yenilik Tanımı ve Önemi.....42
2.3.1.2. Yenilik Yönetimi.....46
2.3.1.3. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı ve Genel Çerçevesi 50
2.3.2. Sağlık Kurumlarında Yenilikçilik Kavramı ve Yönetimi.....55
2.3.3. Hemşirelikte Yenilikçi İş Davranışı.....58
2.3.4. Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışı İle İlişkisi 63
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....67
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tasarımı.....67
3.2. Araştırmanın Soruları.....67
3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman 68
3.4. Evren ve Örneklem 68
3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması 69
3.5.1. Kişisel ve Mesleki Özellikler Bilgi Formu 70
3.5.2. Entelektüel Sermaye Taslak Ölçeği 70
3.5.3. Entelektüel Sermaye Ölçeği (ESÖ).....71
3.5.4. Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) 71
3.6. Veri Analizi.....72
3.7. Araştırmanın Etik Yönü.....75
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....76

4. BULGULAR.....77
4.1. Sağlık Kurumlarına Yönelik Entelektüel Sermaye Ölçeği Geliştirme 77
4.1.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği.....77
4.1.2. Pilot Uygulama 79
4.1.3. Entelektüel Sermaye Ölçek Maddelerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular 79
4.1.4. Ölçek Maddeleri Tutarlılık ve Madde Toplam Puan Korelasyonuna Yönelik Bulgular.....82
4.1.5. Entelektüel Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) 84
4.1.6. Entelektüel Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA).....87
4.1.7. Entelektüel Sermaye Ölçeği (ESÖ).....90
4.2. Hemşirelerde Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışı İle İlişkisini Belirleme.....90
4.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler 90
4.2.2. Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi Davranış Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri.....96
4.2.2.1. Entelektüel Sermaye Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri 96
4.2.2.2. Yenilikçi Davranış Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri 99
4.2.3. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği ile Yenilikçi Davranış Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarına Yönelik İlişkinin Değerlendirilmesi.....101
4.2.4. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi..... 103
4.2.5. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi..... 106
5. TARTIŞMA 109
5.1. Entelektüel Sermaye Ölçeği Geliştirilmesine İlişkin Bulguların Tartışılması..... 109
5.2. Entelektüel Sermaye ve Hemşirelerde Yenilikçi İş Davranışı İle İlişkisine Yönelik Bulguların Tartışılması 115
5.2.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması116
5.2.2. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği Puan Ortalamalarına İlişkin ..... Bulguların Tartışılması 116
5.2.3. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği Puan Ortalamalarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....117
5.2.4. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye İle Yenilikçi Davranış Genel ve Alt Boyutların İlişkisine Yönelik Bulguların Tartışılması..... 118

5.2.5. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Tartışılması 120
5.2.6. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Tartışılması 123
5.3. Sonuç 126
5.4. Öneriler 129
KAYNAKLAR 131
FORMLAR 156
Ek-1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu 156
Ek-2: Kişisel ve Mesleki Bilgiler Formu 157
Ek-3: Entelektüel Sermaye Taslak Ölçeği 159
Ek-4: Entelektüel Sermaye Ölçeği 162
Ek-5: Yenilikçi Davranış Ölçeği Formu 164
ETİK KURUL KARARI 165
Ek-6: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul İzni 165
Ek-7: İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzinleri Konulu Yazı 167
ÖLÇEK KULLANIM İZNİ 171
Ek-8:Yenilikçi Davranış Ölçeği Kullanım İzni 171
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI 172
ÖZGEÇMİŞ 173

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2-1. Sanayi Toplumu ile Bilgi Toplumu Karşılaştırması 10
Tablo 2-2. Araştırmacılara Göre Entelektüel Sermaye Tanımları 21
Tablo 2-3. Entelektüel Sermaye Unsurları Sınıflandırması 24
Tablo 2-4. Araştırmacılara Göre Entelektüel Sermaye Sınıflandırması 25
Tablo 3-1.Spearman Korelasyon Katsayı Değerlendirmesi 74
Tablo 4-1. Entelektüel Sermaye Taslak Ölçek Maddelerinin Kapsam Geçerliğine Yönelik Bulgular 78
Tablo 4-2. Entelektüel Sermaye Ölçeği Geliştirme Sürecine Katılan Sağlık Çalışanlarının Sosyodemografik Özellikleri 80
Tablo 4-3. Entelektüel Sermaye Ölçek Maddelerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular 81
Tablo 4-4. Ölçek Maddeleri Tutarlılık ve Toplam Korelasyonuna Yönelik Bulgular 83
Tablo 4-5. Entelektüel Sermaye Ölçek Maddelerinin Açımlayıcı Faktör (AFA) Analizi 85
Tablo 4-6. Entelektüel Sermaye Ölçeğinin Güvenirlik Analizleri 86
Tablo 4-7. Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri ve Hesaplanan Uyum İndeksleri Karşılaştırması 88
Tablo 4-8. Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA'ya Yönelik Bulgular 89
Tablo 4-9. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri 91
Tablo 4-10. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye ve Boyutlarına Yönelik Puan Ortalamaları 92
Tablo 4-11. Entelektüel Sermaye Ölçek Maddelerine Verilen Yanıtların Dağılımı 93
Tablo 4-12. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Boyutlarına Yönelik Puan Ortalamaları 95
Tablo 4-13. Yenilikçi Davranış Ölçek Maddelerine Verilen Yanıtların Dağılımı 95
Tablo 4-14. Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA Bulguları 98
Tablo 4-15. Entelektüel Sermaye Ölçeği Güvenilirlik Analizi 99
Tablo 4-16. Yenilikçi Davranış Ölçeği DFA Bulguları 100
Tablo 4-17. Yenilikçi Davranış Ölçeği Güvenirlik Analizleri 101
Tablo 4-18. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği ile Yenilikçi Davranış Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarına Yönelik İlişkinin Değerlendirilmesi 102

Tablo 4-19. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi 104
Tablo 4-20. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanının Sosyodemografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi 106

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3-1.Entelektüel Sermaye Ölçeği Geliştirme Süreci 73
Şekil 3-2. Entelektüel Sermaye İle Yenilikçi İş Davranışı İlişkisini Değerlendirme Süreci 75
Şekil 4-1.Ölçek maddeleri Öz Değer ve Boyut Dağılımı 86
Şekil 4-2. Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA Ölçüm Modeli..... 88
Şekil 4-3. Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA Ölçüm Modeli..... 97
Şekil 4-4. Yenilikçi Davranış Ölçeği DFA Ölçüm Modeli 100

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

AFA: Açımlayıcı Faktör Analizi

ANA: Amerikan Hemşireler Birliği

cr: Kritik Oran

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

ES: Entelektüel Sermaye

ESÖ: Entelektüel Sermaye Ölçeği

ICN: International Council of Nursing (Uluslararası Hemşirelik Konseyi)

KGİ: Kapsam Geçerlik İndeksi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

ML: Maksimum Olabilirlik

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development(Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

TDK: Türk Dil Kurumu

ULS: Ağırlıklandırılmamış Kareler Toplamı

VAIC: Katma Değerli Entelektüel Etkinlik

WHO: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

YDÖ: Yenilikçi Davranış Ölçeği

ÖZET

Uluocak Köse, T. (2022). Sağlık Kurumlarına Yönelik Entelektüel Sermaye Ölçeği Geliştirme ve Hemşirelerde Yenilikçi İş Davranışı ile İlişkisini Belirleme. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim ABD. Doktora Tezi. İstanbul.

Amaç: Araştırma, sağlık kurumlarının entelektüel sermayelerini değerlendirebilmelerine yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek ve entelektüel sermaye ile hemşirelerin yenilikçi iş davranışları arasında ilişki olup olmadığını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma entelektüel sermaye ölçeği geliştirilmesi ve yenilikçi iş davranışı ile ilişkisinin araştırılması olarak iki bölümde çalışılmış ve metodolojik, ilişki arayıcı ve tanımlayıcı tasarımlar kullanılmıştır. İlk bölümün örneklemini; kamu, üniversite ve özel hastanelerde çalışan 511 sağlık çalışanı, ikinci bölümünü; kamu, üniversite ve özel hastanelerde çalışan 422 hemşire oluşturmuştur. Araştırma verileri; "Kişisel ve Mesleki Bilgiler Formu", "Entelektüel Sermaye Ölçeği (ESÖ)" ve "Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ)" aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma için İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'ndan etik kurul izni alınmıştır. Araştırma verileri Microsoft Excel 2016 yazılımı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve analizlerin uygulanmasında SPSS 26 ve AMOS 24 istatistik yazılımlarından faydalanılmıştır.

Bulgular: Ölçek geliştirme aşamasında kapsam geçerlik indeksi 0,94 olarak hesaplanmıştır. Toplam 34 maddeden oluşan ölçek; insan, yapısal ve sosyal/müşteri sermayesi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlarının Cronbach alfa değerleri 0,882-0949 arasında ve ölçek Cronbach alfa değeri de 0,954 ile yüksek güvenirliktedir. Yapı geçerliği analizlerinde ise modele ilişkin uyum indekslerinde değerlerin iyi uyum değer sınırları içerisinde olduğu görülmektedir (X^2/sd: 2,071; NFI: 0,976; GFI: 0,979; AGFI: 0,977, SRMR: 0,067). Hemşirelerin entelektüel sermaye ölçeği genel puan ortalaması; insan sermayesi puan ortalaması 3,48 (±0,72), yapısal sermaye puan ortalaması 3,01(±0,70), sosyal/müşteri sermayesi puan ortalaması 3,56 (±0,72) ve entelektüel sermaye toplam puan ortalaması 3,35(±0,60) olarak bulunmuştur. Araştırmanın ilişki arayıcı ikinci aşamasında ise, hemşirelerde entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0,596$ $p<0,001$). Entelektüel sermaye alt boyutu insan sermayesi ile yenilikçi iş davranışı araştırma alt boyutu arasında orta düzey anlamlı ilişki ($r=0,527$, $p<0,001$), entelektüel sermaye alt boyutu yapısal sermaye ile yenilikçi iş davranışı uygulama alt boyutu arasında çok yüksek düzey anlamlı ilişki ($r=0,901$, $p<0,001$), entelektüel sermaye alt boyutu sosyal/müşteri sermayesi ile yenilikçi iş davranışı uygulama alt boyutu arasında orta düzey anlamlı ilişki ($r=0,570$, $p<0,001$) görülmüştür.

Sonuç: 'Entelektüel Sermaye Ölçeği' sağlık kurumlarının entelektüel sermaye unsurlarını değerlendirmek için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araçtır. Hemşirelerin entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı, pozitif ve orta derecede bir ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin; cinsiyet, yaş, eğitim, meslekte çalışma süresi, kurum ve görev gibi kişisel ve mesleki özelliklerinin de entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı üzerinde %95 güven aralığında anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik; Entelektüel Sermaye; Hemşirelikte Yenilikçi İş Davranışı; Ölçek Geliştirme

ABSTRACT

ULUOCAK KÖSE, T. (2022). Development of a Scale to Measure Intellectual Capital for Healthcare Agencies, and Identifying Its Relation with Innovative Business Behavior. İstanbul University-Cerrahpaşa Postgraduate Training Institute, Management in Nursing, USA. Doctorate Thesis, İstanbul.

Objective: The research was carried out to develop a valid and reliable measurement tool for health institutions to be able to assess their intellectual capital, and evaluate if there was a relation between intellectual capital and innovative business behaviors of nurses.

Method: The research was conducted in two parts with one part being developing an intellectual capital scale and the other studying its relation with innovative business behavior using methodological, relation seeking and identifying designs. The sample of the first part was composed of 511 healthcare professionals, while the second part was composed of 422 nurses working in public, university and private hospitals. Study data was collected using "personal and professional Information Form", "Intellectual Capital Scale (ICS)" and "Innovative Behavior Scale (IBS)". An ethical committee permission was obtained from the Istanbul University-Cerrahpaşa Rectorate Social and Human Sciences Studies Ethical Committee. Study data was transferred to electronic environment using Microsoft Excel 2016 software, and SPSS 26 and AMOS 24 statistical software programs were utilized in running analyses.

Findings: Validity Index was calculated to be 0.94 at the scale development step. Composed of 34 items in total, the scale consists of three subscales of human, structural and social/customer capital. Ranging between 0,882 and 0949 the Cronbach alpha values of the subscales, and Cronbach alpha value of 0,954 of the scale are of high confidence. As for the structure validity analyses, it is seen that values are between the good fit value limits in the model related fit indices (X^2/sd: 2,071; NFI: 0,976; GFI: 0,979; AGFI: 0,977, SRMR: 0,067). The intellectual capital scale mean general score of the nurses was identified as human capital mean score of 3,48 (±0,72), structural capital mean score of 3,01(±0,70), social/customer capital mean score of 3,56 (±0,72) and intellectual capital total mean score of 3,35 (±0,60). In the relation seeking second stage of the research, medium level significant, positive relation between intellectual capital and innovative business behavior was identified in nurses ($r=0,596$ $p<0,001$). It was detected that there was a medium level significant relation between the sub-dimension human capital of the intellectual capital and the research sub dimension of the innovative business behavior ($r=0,527$, $p<0,001$), an extremely high level significant relation between the structural capital, the sub-dimension of the intellectual capital, and the implementation sub-dimension of the innovative business behavior ($r=0,901$, $p<0,001$), and a medium level significant relation between the social/customer capital, the sub-dimension of the intellectual capital and the implementation sub-dimension of the innovative business behavior.

Conclusion: "Intellectual Capital Scale" is a valid and reliable tool that can be used for assessing the intellectual capital instruments of the healthcare institutions. A medium level of positive and significant relation was determined between the intellectual capital and innovative behavior of nurses. The personal and professional attributes of nurses, such as gender, age, education, professional time, corporation and task were detected to present significant differences on the intellectual capital and innovative business behavior.

Key words: Nursing, Intellectual Capital, Innovative Business Behavior in Nursing, Scale Development

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde çok tartışılan bir kavram olan küreselleşme olgusu, yaşadığımız dönemdeki hızlı değişimlerin önemli sebeplerinden birisi olarak görülmektedir (Baygül 2020). Küreselleşmenin altında yer alan boyutlardan biri de teknolojidir. Teknoloji, küreselleşme sürecini hem ortaya çıkaran hem de hızlandıran etmendir (Yılmaz ve Horzum 2005; Baygül 2020). Artan küreselleşme ile ortaya çıkan teknolojik yenilikler, dünyanın geri kalan bölgelerini de etkilemiş ve işletmelerin ulusal sınırlar içerisine kapanarak yaşamlarını sürdürmelerini zorlaştırmıştır (Karadal ve Türk 2008; Yeşil 2010; Yıldız ve Genç 2020).

Küreselleşme ve teknoloji, işletmelerin yaşamlarını sürdürmede sahip oldukları maddi varlıkları kadar, bilginin elde edilmesi ve uygulamaya dönük kullanılma becerisi gibi maddi olmayan varlıklarına da önem kazandırmıştır. Küreselleşme ve teknolojinin artması ile sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru bir geçiş yaşanmakta ve bilgi de diğer üretim faktörleriyle birlikte üretime sokularak, stratejik bir rekabet faktörü olarak kullanılmaktadır (Sawhney 2001; King 2009). Bilgi, tarih boyunca güç anlamına gelmiş ancak zaman içinde emek ve sermayeyi de geride bırakarak ileri bir ekonominin merkezi kaynağı halini almıştır (Drucker 1996). Böylece yenilik sağlamanın ve teknolojik üretimin de ön koşulu olmuştur. Günümüzün en ileri ekonomileri bilginin mevcudiyeti üzerine kurulmuştur ve elde edilmek istenen avantajlar çoğunlukla teknolojik yeniliklerde kullanılan bilginin rekabetçi kullanımıyla belirlenmektedir (Sawhney 2001; Güçlü ve Sotırofski 2006; King 2009; Doğan ve Arslantekin 2016; Konukbay ve ark. 2020).

Örgütlerde; bilgi, beceri ve uzmanlık temelinde yoğunlaşan ve bilgiyi rekabetçi kullanabilen çalışanlara ve çalışanları da bu yönde destekleyen yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yöneticilerden geleceğin belirsiz teknolojik ve ekonomik koşulları içinde gelişmeleri öngörmeleri ve örgütlerini olası gelişmelere hazırlamaları beklenmektedir (Malhotra 1997; Güçlü ve Sotırofski 2006; Yıldız ve Genç 2020). Yaşanan değişimler ve bilgi ekonomisinin getirdiği yeni ekonomik yapılanma ise yönetim alanında birçok kavramın ortaya çıkmasına ya da yeniden tanımlanmasına neden olmuştur. Entelektüel sermaye de bu kavramlardan biridir.

Yirmi birinci yüzyıl işletmeciliğinin bilgi ihtiyacını destekleyen; yaratıcılık, teknik bilgi, beşeri sermaye gibi maddi olmayan varlıklar entelektüel varlıklar olarak değerlendirilmekte ve işletme varlıklarının %80'ini oluşturduğu ifade edilmektedir (Yıldız ve Genç 2020). Entelektüel sermaye, maddi olmayan varlıkların tümü ve bunların ortaya çıkardığı ekonomik fayda olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifade ile işletmeye piyasada rekabet avantajı sağlayan kavram ve işletme çalışanlarının bildiği her şeyin toplamıdır (Stewart 1991; Şamiloğlu 2002). Kavram ile ilgili ilk çalışmalar; entelektüel sermaye kavramının tanımlanması, sınıflandırılması ve unsurları üzerine yapılmıştır. Kavram ile ilgili daha sonraki çalışmalar; entelektüel sermayenin, örgüt, yönetim ve çalışan performansları üzerindeki etkilerine yoğunlaşmıştır (Acuner ve Şahin 2002; Pena 2002; Çetin 2005; Karacaer ve Aygün 2009; Atalay 2012, Bakhshani 2014; Ayas 2015; Secundo ve ark. 2015; Sangiorgi ve Siboni 2017; Yorulmaz ve Alkan 2018; Töre 2019). Ağırlıklı olarak üretim sektöründe ve üretim performanslarını artırmak amaçlı yapılan bu çalışmalar sonucunda, entelektüel sermaye giderek değeri artan bir varlık olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Buna bağlı olarak sağlık kurumları gibi hizmet sektörlerinde de; entelektüel sermaye, ölçülmesi, performans üzerine etkisi ve geliştirilmesi yönünde araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Habersam ve Piber 2003; Hermansson ve ark. 2004; Tutar ve Kılınç 2007; Cezlan 2014; Bayramoğlu 2020; Akgün ve Günay 2021; Bozkurt ve Korkmaz 2021).

Son yıllarda yaşanan rekabetçi değişimler, bilgi yönetimi, değişim yönetimi gibi yeni yönetim yaklaşımları ve uygulamalarını beraberinde getirmiştir. Bu yeni yönetim yaklaşımları; genel kapsamda örgütlerin yenilikçi anlayışı benimsediği, özel kapsamda ise örgüt çalışanlarının yenilikçi iş davranışını benimsediği bir örgütsel kültürün yaratılması gerektiğini savunmaktadır (Kevük 2011; Carneiro, 2000). Yenilikçi iş davranışı; organizasyonun herhangi bir düzeyinde bir yeniliğin geliştirilmesi, kaynak yaratılması ve uygulanması için çalışanlarının bireysel faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (West ve Farr 1989; Töre 2019). Değişen çevre koşullarına uyum sağlama, verimlilik elde etme, esneklik sağlama ve sürdürülebilirlik gibi konulara önemli katkı sağlayan yenilik ve yenilikçi iş davranışı kavramı, küresel rekabet ortamında organizasyonun başarısını artıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Schimansky 2014; Töre 2019). Bu nedenle örgütlerin her kademedeki çalışanlarının yenilik ve yenilikçi iş davranışını benimsemesi beklenmektedir (De Jong 2007; Coşkun ve ark. 2013, Cezlan 2014; Ayas 2015; Doğancılı 2018).

Ülkelerin sosyo-ekonomik açıdan kalkınmışlık düzeylerinin en önemli göstergelerinden birisi de sağlık hizmetleridir (Coşkun ve Saran 2007; Tutar ve Kılınç 2007; Akgün ve Günay 2021). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün de ifade ettiği gibi hemşireler; halk ile sağlık sistemi arasında, sağlık hizmetlerinin çok önemli bir köprüsü olarak görülmektedir. International Council Of Nursing (ICN)' in 2018 ve 2020 temalarında, sağlıklı ve etkin sağlık bakım hizmetleri sunulması için hemşirelerin; hemşirelik eğitimi, istihdam düzeyleri, yenilikçi davranışları, değişime uyum gibi belirleyici değişkenleri üzerinde önemle durulmaktadır (Goodin 2003; Hall 2003; Gilbert ve ark. 2017; ICN 2018; ICN 2020; Konukbay ve ark. 2020). Bu hedeflerin sağlık ve hemşirelik alanında gerçekleştirilmesinde; entelektüel sermaye, yenilikçi iş davranışı ve örgüt performansına etkisinin araştırılması hem alanyazın hem uygulama alanı için önemli bir gelişim basamağı olarak değerlendirilebilir.

Alanyazın incelendiğinde entelektüel sermaye ve örgütlere sağladığı yararlar açısından makro düzeyde çalışmalar bulunmakla birlikte, ülkemizdeki sağlık kurumlarında entelektüel sermaye ve sektöre katkılarına yönelik mikro çalışmaların sayısının az olduğu dikkati çekmektedir. Bu nedenle sağlık sektöründe önce entelektüel sermaye tanımlanmalı ve ölçülebilmesi sağlanarak ortaya çıkarılmalı, sonrasında ise etkilendiği değişkenler araştırılarak sürekli gelişimi sağlanmalıdır. Sağlık sektöründe istenen bu gelişimleri sağlamak ve yetkin sektörel insan gücünü yetiştirmek için sağlık alanında yapılan diğer yatırımların yanı sıra, sürekli ve sürdürülebilir bir entelektüel sermaye yönetimi üzerinde de çalışmalar ve yatırımlar yapılması gereklidir (Soares-Faria ve ark. 2013; Gilbert ve ark. 2017; Bayramoğlu 2020; Akgün ve Günay 2021).

Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışının belirleyicisi olduğu ve yenilikçi davranışların da işletme performansı üzerinde etkili olduğu değerlendirmesinin önemine vurgu yapan araştırma sonuçlarında son yıllarda bir artış söz konusudur. Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı; sağlık kurumlarının entelektüel sermayelerini değerlendirebilmelerine yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek ve entelektüel sermaye ile hemşirelerin yenilikçi iş davranışları arasında ilişki olup olmadığını değerlendirmektir. Alanyazında sağlık kurumlarına yönelik entelektüel sermaye ölçeğinin bulunmaması ve sağlık kurumlarının her basamağında en çok karşılaşılan meslek grubu olan hemşireler örnekleminde araştırma yapılmamış olması araştırmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Çalışmadan elde edilecek bulguların;

yazına, çalışanlara ve yöneticilere yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca sosyo-demografik özelliklere göre önem ve farklılık arz eden bulguların olup olmadığının belirlenerek; bireysel, örgütsel ve toplumsal anlamda sonuçların yorumlanmasının, ileride yapılacak olan çalışmalara fikir vermesi açısından fayda sağlayacağı düşünülmesi de araştırmanın bir diğer gerekçesini oluşturmaktadır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Entelektüel Bir Değer Olarak Bilgi, Bilgi Toplumu, Bilgi ve Değer Esaslı Yönetim

2.1.1. Entelektüel Bir Değer Olarak Bilgi

Bilim insanları ve düşünürlerin ortak fikri, içerisinde bulunduğumuz yüzyılın insanlık tarihindeki 'en büyük' değişime şahit olduğudur (Erkul 1996; Şamiloğlu 2002). Değişimin bu hızı ve etkisi; birey, toplum ve işletmelerin değişim dalgalarında ayakta kalabilmeleri için dinamik bir yapı içerisinde olmalarını gerektirmektedir. Küreselleşme rekabeti artıran ve tekelleşmeyi hızlandıran bir faktör olarak, ulusal ve uluslararası tüm ölçekte bilgiyi rekabet üstünlüğü unsuru haline getirmiştir. Yeni bilginin elde edilmesi, kullanılması ve dağıtımı, çalışma sistemlerinde 'Yeni Ekonomi' kavramını gündeme getirmiştir. Küreselleşme, dijitalleşme ve AR-GE gibi temel kavramlardan oluşan yeni ekonomi; organizasyonların şemaları, stratejileri, iletişim ve bilgiye yaklaşımını değiştirmiştir. Eski ekonomide; beceri, tekeller, fabrika ve atölyeler, standardizasyon, hiyerarşi, makineleşme, belirli bir alanda uzman gibi geleneklere karşılık yeni ekonomide; yaşam boyu öğrenme, rekabet, zeka, müşteri tercihi, dağıtma, dijitalleşme, çok yönlülük, yaratıcılık, yenilikçilik gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır (Kılınç Savrul ve Kılıç 2011).

Bu yeni ekonomide bir şirketin değeri; piyasa payı, gelirleri gibi ölçütleri ile değil, müşteri sadakati, marka, örgüt kültürü ve entelektüel sermaye gibi ölçütlerle değerlendirilmektedir. İnsan sermayesindeki yatırımların getirileri artırması, insanın beyin gücüne yapılan yatırımların, fiziki sermayenin ve entelektüel sermayenin tamamlayıcıları olarak ele alınmalarını gerektirmiştir. Orta çağ döneminde ekonominin temel dinamiği tarım iken, deniz aşırı ticaret ve sanayi devrimi sonrası hammadde olmuştur. Günümüzde ise artık bilgi toplumu olma ve üstün nitelikli beyin gücü ekonomik kalkınmanın dinamiği olarak ele alınmaktadır (Şamiloğlu 2002; Doğan ve Arslantekin 2016).

Sadece ticari işletmeler değil amacı olan her organizasyonel yapı, bilgi ve bilgi yönetimi becerisine göre değerlendirilir (Yanık 2017). Günümüzün en ileri ekonomileri de bilginin mevcudiyeti üzerine kurulmuştur (Güçlü ve Sotırofski 2006). Bilgi ve bilgi yönetimi; stratejik kararlarda ve uzun dönemli sonuçlara ulaşmada, rekabeti sağlayarak

verimliliği artırmada ve teknolojiyi geliştirmede nükleer bir silaha benzetilmektedir. Gelişen teknolojinin üretim ve tüketimi beslemesi ile değişimin hızı da artmakta ve bilgi yönetimi kavramı gittikçe önem kazanmaktadır (Şamiloğlu 2002; Karabekir ve Akçay 2016; Yanık 2017; Baygül 2020).

Bilgi yönetimi aniden ortaya çıkmamıştır. Küreselleşmenin, dijital teknoloji ve internetin, demokrasinin organizasyonlarda uygulanmasının ve ticarette de teknoloji kullanımının sonucu olarak doğmuştur. Hedefi; küresel yeni ekonominin rekabetçi ortamında yenilenen, gelişen, verimli olarak üreten ve rekabet edebilen kurum ile şirketlere entelektüel yani bilgi sermayesi desteği vererek bilginin bir üretim faktörü olarak işletmelerde yerini almasını sağlamaktır (Çapar 2006; Kılınç Savrul ve Kılıç 2011; Özdemir ve Kaya 2019).

2.1.1.1. Veri, Enformasyon ve Bilgi Tanımı

Veri, enformasyon ve bilgi kavramları birbirleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle bir kavramın ne olduğunu anlayabilmek, ilişkili diğer iki kavramın da ne olduğunun açıklanmasını gerektirmektedir (Yılmaz 2009). Veri, ham gerçek enformasyon parçacığına verilen addır. Veriler; ölçüm, sayım, deney, gözlem ya da araştırma yolu ile elde edilmektedir. Ölçüm ya da sayım yolu ile toplanan ve sayısal bir değer bildiren veriler, nicel veriler; sayısal bir değer bildirmeyen veriler de nitel veriler olarak adlandırılmaktadır. Yılmaz (2009) ise veriyi, "tek başına anlam ifade etmeyen veya kullanılamayan, bununla birlikte enformasyona ve bilgiye temel oluşturan ilişkilendirilmeye, gruplandırılmaya, yorumlanmaya, anlamlandırılmaya ve analiz edilmeye gereksinim duyulan ham bilgi" olarak tanımlamıştır. Şeker (2013) ise veriyi, "Tanım itibariyle, herhangi bir işleme tabi tutulmadan, gözlem veya ölçüm yöntemleri ile ortamdan elde edilen her türlü değerdir" olarak tanımlamaktadır. Veri; araştırma, gözlem, ölçüm ve internet gibi bir çok farklı ortamdan elde edilen genel bir kavramı ifade etmektedir (Doğan ve Arslantekin 2016 p:16).

Enformasyon en genel anlamda belirli ve görece dar kapsamlı bir konuya ilişkin derlenmiş bilgi parçasıdır. Derleme süreci; ölçüm, deney, gözlem ve araştırmalar gibi günlük yaşamdaki kullanım alanlarını çeşitlendirebileceğimiz bir kavramdır. Enformasyon güncel ve hızla iletilen dolayısıyla üzerinde fazlaca araştırma, bilimsel çalışma ve veriye dayanmak zorunda olmayan, ham verinin bir üst seviyesinde işlenmiş veri olarak düşünülebilir (Şehirlioğlu 2020). Bir enformasyon süreci, verilerin

toplanmasıyla başlar ve verinin anlaşılmış şeklidir diye ifade edilebilir. Kullanışlı bir enformasyonun yorumlanmış, kullanıcının anlayabileceği elverişli bir biçime sokulmuş, ihtiyaç duyulduğu zaman ulaşılabilir, hatalardan arındırılmış olması beklenmektedir. Enformasyonun, bir işletmede etkin faaliyet gösterebilmesi için, belli becerilere dönüştürülmesiyle bilgi ortaya çıkar. Enformasyon dinamik bir yapıya sahipken bilgi ise bir durum olarak ifade edilebilir. Doğru enformasyonun varlığı işletmelerin ayakta kalmalarını sağlayacak bilgiyi oluşturulabilecektir (Acar 2008).

Bilgi önceleri eski Yunan Uygarlığı'nda felsefecilerin ilgi ve tartışma alanında yer alırken, zamanla bilimsel alanların ortaya çıkışıyla tüm bilim dallarının konusu haline gelmiştir ve farklı disiplinlerin bilgiye bakış açılarındaki farklılıklar nedeniyle de literatürde birçok bilgi tanımı bulunmaktadır. Davenport ve Prusak (2001) bilgiyi, "belli bir düzen içindeki deneyimlerin, değerlerin, amaca yönelik enformasyonun ve uzmanlık görüşünün, yeni deneyimlerin ve enformasyonun bir araya getirilip değerlendirilmesi için bir çerçeve oluşturan esnek bir bileşimi" olarak tanımlar. Barutçugil (2002) ise bilgiyi; "insanın etrafında olup bitenleri tam ve doğru olarak kavramasını sağlayan kişiselleştirilmiş enformasyon" olarak tanımlayarak; "bilgi kendini, düşünceler, öngörüler, sezgiler, fikirler, alınan dersler, uygulamalar ve yaşanan deneyimler şeklinde gösterir" açıklamasını getirmektedir (Barutçugil 2002; Yılmaz 2009 p:96). Her tanımın ortak noktasından hareketle bilgi; doğruluğu ispatlanmış inanç, geçmiş deneyimler, öğrenme, yorumlama ve zeka uygulamalarının kombinasyonundan meydana gelmektedir (Şamiloğlu 2002; Barutçugil 2002).

Bilgi ile ilgili altını çizerek vurgulanması gereken bir nitelik veri ve enformasyona göre daha bireysel ve içselleştirilmiş olmasıdır. Bilgi, veri ve enformasyonun akıl süzgecinden geçirilip kişisel deneyimler, algılar, sezgiler, duygular, değerler, yükümlülükler, uzmanlık görüşleri, eğitim sonuçları, üretim sonuçları ve doğuştan gelen yeteneklerle birleştirilerek; karar verme, planlama, karşılaştırma, değerlendirme, analiz etme, tahmin yapma, tanı koyma, üretme, iş uygulamaları ve benzeri süreçlerde yeri geldiğinde kullanılan şeklidir (Çapar 2006).

2.1.1.2. Bilginin Önemi

Bilgi, bilgili insan ve bilgiyi üreten kurumlar; toprağın, iş gücünün ve sermayenin yerini alacak kadar büyük bir öneme sahiptir. Bilginin, alanının ve derecesinin, yapılan işlerdeki yoğunluğu hızla ilerlemekte, yoğun rekabetin yaşandığı

küresel piyasalarda verimlilik ve karlılık sağlamada bireysel ve kurumsal başarı açısından stratejik rol oynamaktadır. Bilgi bir üretim faktörü olarak değerlendirilmekte, diğer üretim faktörleri gibi tüketilememekte ya da transfer edildiğinde kaybolmamaktadır. Bilgi günümüz işletmeleri için öncelikle rekabet unsurudur. Görünmeyen ve geleneksel olmayan bir varlıktır. Bilgi; rakipler, müşteriler, dağıtım kanalları, ürün ve hizmet sürelerine ait etkili kararlar alınmasında temel güçtür. Bu durum bilgiyi üretme, kullanma, iletme, karar ve davranışlara yansıtmada yetenekli organizasyonlar olarak değerlendirilen 'öğrenen örgüt' kavramını meydana getirmiştir. Öğrenen örgütlerde üretilen her yeni bilgi, ürün ve teknoloji ile katılımcı ve ortak sorumluluğa dayalı güçlü bir örgütsel yapı oluşmaktadır. Bilginin kıymetli olmasının en önemli nedenlerinden biri günümüzün stratejik kaynağını oluşturması kadar, bu kaynağın hareketli bir özelliğe sahip olmasıdır. Bu nedenle karmaşıklığın yönetilmesinde bilginin organize bir düzen içinde yaratılması önemlidir (Şamiloğlu 2002; Oktay 2006).

Bilgi organizasyonlarında, çalışanlara kişisel ve mesleki gelişimleri için büyük fırsatlar sağlamasında ve rekabet avantajı elde etmeleri üzerinde önemle durulmaktadır. Bilgi yeni ekonomide şirketler için; (deneyim+yorum+kavram) x yapı= bilgi olarak kabaca bu denklemle tanımlanmıştır. İşletmelerin gittikçe daha karmaşık bir yapıya bürünmeleri, örgütlerini etkin bir bilgi akış sistemi haline getirmek isteyen yöneticilerin çözmek zorunda kalacakları sorunları artırarak, onların da daha fazla bilgiye ihtiyaç duymasına neden olmaktadır. Var olan bilginin tasnif edilerek optimum seviyeye gelmesi, yöneticilerin sistematize edildikten sonra bilgi ile karşılaşması ve bilginin arşivlenmesi gibi konular hem yöneticiler hem çalışanların çabuk kavrama ve hızlı karar almasında anahtar niteliğinde değerlendirilmektedir. Bilgiyi elde eden ve geliştiren şirketler 'bilgi yaratan' şirketler olarak isimlendirilmekte, yönetim sanatı da bilgi yönetimi sanatı olarak nitelendirilmektedir. Bilgi ve bilginin yönetimi sanatı; doğru bilgiyi, doğru insana, doğru zamanda sağlayan bilinçli bir strateji olarak organizasyonlarda temel bilgileri ele geçirmek, mükemmeli başarmak, kaosları önlemek, faaliyet giderlerini azaltmak, hızlı tepki vererek rekabeti yöneten konumunda olmak, fırsatları ve performansları doğru değerlendirmek ve gelecekte değer yaratmak için önemlidir (Şamiloğlu 2002).

2.1.2. Bilgi Toplumu

Yeni temel teknolojilerdeki değişim; ekonomik alanı, tarımı, sanayiyi ve alt sektörleri, sosyal alanda ise; insanın eğitimini, sağlık düzeyini, iletişimini ve refah düzeyini etkileyen tüm sosyal yatırımları, toplumların kültür düzeyini ve hatta siyasal gücü etkisi altına almaktadır. Bu yeni temel teknolojilerin gelişimiyle bilgi toplumu; bilgi sektörünün, bilgi üretiminin, bilgi sermayesinin ve nitelikli insan faktörünün önem kazandığı, eğitimin sürekliliğinin ön plana çıktığı, iletişim teknolojileri, dijitalleşme, elektronik ticaret gibi yeni gelişmeler ile toplumun ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal açıdan sanayi toplumunun ötesine taşındığı bir gelişme aşaması olarak tanımlanabilir (Alpaslan ve Kutanis 2007). Peter Drucker (1996), bilgi toplumunun büyük ölçüde 20. yüzyılda ortaya çıktığı ve geliştiği görüşünü ileri sürmektedir.

2.1.2.1. Bilgi Toplumunun Tanımı

Gelişmiş ülkelerde şekillenen ve tüm dünya ülkelerini kısa zamanda etkisi altına alan bilgi toplumundaki değişim ve gelişimler, ekonomilerin bilgi toplumuna uyum sürecine girerek yeni stratejilere yönelmesi ihtiyacını gittikçe artırmaktadır. Bilgi toplumu, kamu ve özel sektör işletmelere, bireylere ve devlete son gelişmeler karşısında yeni bir dünya görüşü ve yaşam felsefesini beraberinde getirmektedir. Bilgi toplumunda en önemli girdi insan ve bilginin niteliğindeki değişim olarak ortaya çıkmaktadır. Günümüz bilgi toplumunda bilgi, en önemli üretim kaynaklarından birisi olarak görülmekte ve bir nevi nükleer silaha benzetilmektedir. Bu gelişim emek ve sermayeyi ikinci plana düşürmektedir (Şamiloğlu 2002; Aktan 2016). Genel tanımıyla bilgi toplumu; yakın çağa damga vuran bilgi patlaması sonucu temel üretim faktörünün bilgi olduğu, bilginin işlenmesinde ve depolanmasında da bilgisayar ve iletişim teknolojilerini baz alan bir toplum yapısıdır.

2.1.2.2. Bilgi Toplumunun Kapsamı ve Özellikleri

Her ne kadar bilgi toplumu sanayi toplumunun devamı olarak nitelendirilse de bazı özellikleri ile sanayi toplumundan ayrılmaktadır. Bilgi toplumunun gelişme dinamiğini bilgisayar teknolojisi yönlendirir. Bu durum büyük miktarda dayanıklı tüketim malı üretip tüketen sanayi toplumunun aksine, yüksek seviyede kitlesel bilgi üreten toplumu öne çıkarmaktadır. Bilgi toplumu, sanayi toplumunun aksine çok merkezlidir ve ekonomik yapıda dönüşüm, yükselen yeni sınıflar, bilginin artan rolü,

enformasyon teknolojisi gibi alanlardaki temel özellikleri ile sanayi toplumunun sosyo-ekonomik gelişme sürecinde yol açtığı gelişmelerden daha farklı ve yeniden yapılanmayı gerektiren bir aşama olarak nitelendirilebilir (Aktan ve Vural 2016). Sanayi ile bilgi toplumu arasındaki farklılıklara ilişkin ana noktalar Tablo 2-1' de sunulmuştur.

Tablo 2-1. Sanayi Toplumu ile Bilgi Toplumu Karşılaştırması

	SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
PERİYOT	Dev fabrika çağı	Dev beyin çağı
	Sanayi dünyası	Dijital dünya
	Erkek dünyası	Herkesin dünyası
MEKÂN	Sanayi kenti	Evrensel köy
	Topraktan fabrikaya	Fabrikadan büroya
YAPI TAŞLARI	Atom	Bayt
	Kitap	Görüntü
	Kâğıt	Tuş
	Çark	Çip
ARAÇLAR	Buhar makinesi	Uzay gemisi
	Makine	Bilgisayar
	Makine altyapısı	AR-GE altyapısı
	Makine	Fikir ve buluş
	Telgraf ağı	Bilişim ağı
BİÇİM	Devasa fabrika	Minyatür ofis
	Hiyerarşi basamakları	Network kanalları
	İnsan Vücudu ve Merkezi Sinir Sistemi	Beyin ve Sanal Şebeke Sistemi
	Organik Bağ	Dijital Bağ
İÇSEL EĞİLİM	Sermaye birikimi	Bilgi birikimi
	Mülkiyet ruhu / Kapitalist ruh	Enformasyonelizmin Ruhu
TEHDİTLER	İşçi-işveren savaşı	Enformasyon savaşı
	Sanayi casusluğu	Silikon vadisinde casusluk

Kaynak: Alpaslan, S. ve Kutanis, R. (2007). Sanayi ve bilgi toplumu yönetim metaforlarının karşılaştırılması. *Akademik İncelemeler Dergisi*, *2*(2), 49-71.

2.1.2.3. Bilgi İşçisi

Her geçen gün değişen ve gelişen teknolojiler geleneksel çalışma yerine; problem çözebilen, yetenekli, analiz-sentez yaparak karmaşık düşünmeyi gerektiren işleri yapabilen kişilere olan ihtiyacı artırmaktadır. Post-endüstriyel süreç ile gittikçe gelişen yeni ekonomide, sanayi toplumunun işçi sınıfı yapısından gittikçe bir çok nitelik gerektiren bir işçi sınıfı yükselmeye başladı. Peter Drucker; el ve kas gücü yerine teorik ve analitik bilgileri birleştirerek uygulayan, eğitim düzeyi yüksek, gelişen teknolojiyi en

etkili şekilde kullanan, sürekli öğrenen/öğrenme isteği olan, takım çalışması becerisine sahip, fikirlerini hizmete dönüştüren, bilgiyi yaratıp kullanabilen ve bunu yayabilen niteliklere sahip olan bu kişileri bilgi işçileri olarak ifade etmiştir. Bilgi işçisi kavramı, ortak bir tanımı olmamakla birlikte, birçok yazar tarafından ifade edilen bilgi işçiliğinin gerektirdiği nitelikler ve "bilgi" kavramının bir üretim faktörü olarak ortaya çıkarak elde tutulabilmesi üzerinden değerlendirilmektedir (Drucker 1996).

Yapılan tanımlamalar ve OECD'nin yaptığı araştırmadan yola çıkarak bilgi işçisinin nitelikleri; yaratıcı ve zeki, problem çözen, başarılı olmaya motive, işini severek ifa eden, kendini yöneten (oto kontrol), yetki ve sorumluluk için fırsat bekleyen (otonomi), inisiyatif ile risk alan, geçmişi yeni bilgi ile bütünleştiren, pasif olmayı sevmeyen, meraklı, öğrenme ve yenilik ile kendini geliştirmeyi hedefleyen, yeteneklerini farkında ve teknoloji ile birleştiren, iletişim, özgüven ve verim konusunda enerji düzeyi yüksek olarak sayılabilir. Karl Marx'ın beyaz yakalılar kavramına karşılık 'altın yakalılar' ve 'yeni kapitalist' olarak da ifade edilen bilgi işçileri, enformasyonu ellerinde tutabilecek ve iş gücündeki yapısal değişimlere en iyi ayak uydurabilecek olmaları nedeni ile son derece önemli değerlendirilmektedir. Dördüncü sektör olarak değerlendirilen bilgi sektöründe bilgi işçilerinin gerek eğitim gerek bireysel özellikleri ile rekabette öncü olmayı sağlayacakları araştırmaların ortak noktası olarak değerlendirilebilir (Drucker 1999; Çırpan 2005; Zaim 2010; Eren Gümüştekin ve ark. 2013; Karabekir ve Akçay 2016). Bu nedenle kurum/şirket ve yöneticilerinin hedeflenen verimliliğin ve devamının sağlanabilmesi için bilgi işçiliğine yönelen bir örgütsel kültür oluşturması ve politikalarını bilgi işçileri ile bütünleştirmeyi sağlaması beklenmektedir (Zaim 2010; Karabekir ve Akçay 2016).

2.1.3. Bilgi ve Değer Esaslı Yönetim

2.1.3.1. Değer Kavramı

Değer; objektif ve subjektif olarak iki yönü bulunan, farklı toplum, zaman ve kültürlere göre farklı anlamlar ifade eden bir kavramdır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde değer; 'bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet; bir varlığın psikolojik, toplumsal, ahlaksal ya da güzellik yönünden taşıdığı düşünülen yüksek ya da yararlı nitelik' olarak tanımlanmıştır. Felsefi bakış açısı ile değer; 'kişinin isteyen, ihtiyaç duyan bir varlık olarak nesne ile bağlantısında beliren şey' olarak tanımlanmıştır. Diğer bir anlamdaysa değer; 'bir ulusun sahip olduğu sosyal,

kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi ögelerin bütünü' olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Kişilere ve isteklere karşılık gelen değeri subjektif değer olarak ifade ederken, objektif değer ise ürün ve hizmetlerin maliyet ve işe yararlılığı ile belirlenen değerdir. Bir işletmenin maddi ve maddi olmayan varlığını oluşturan ürün veya hizmetin değeri hem iktisadi/defter (finansal yapı, ürün/makine/teçhizat yapısı, satın alma, vergi, pazar payı, karlılık oranları, maliyet yapıları, kazanma gücü) hem de piyasa (eğitim, tecrübe, güven, normlar, sorumluluklar, deneyimler, yaratıcı ve yenilikçi işgücü, iş süreçleri, müşteri ilişkileri/bağlılığı, marka değeri) değerini kapsamaktadır (Deran ve Savaş 2013).

Giderek değişen koşullar nedeni ile işletmelerin rekabet edebilmek ve üstünlüğü elde tutabilmek için sürekli gelişim, yenilik ve değer yaratma yeteneğine sahip olması beklenmektedir. Çağdaş yönetim modelleri ile ele alınmaya başlanan sistem yaklaşımı, toplam kalite yönetimi, takım çalışması, sürekli iyileştirme (kaizen) kavramları ve bu kavramlara entegre olmuş bilginin etkin kullanılarak performans hedeflerine ulaşmasında yöneticilerin Değer Esaslı Yönetimi (DEY) benimsemesinin gerekliliğinden bahsedilmektedir (Şamiloğlu 2002).

2.1.3.2. Değer Esaslı Yönetim

Kurumlar ve yöneticilerin hem stratejik hem de günlük kararlarında, defter değerine direkt yansımayan ancak piyasa değeri üzerinde başarının anahtarı olan ve 'görünmeyen güç' olarak nitelendirilen bilgi ve bilgiyi yönetebilmek için geniş bir bakış açısı ile yaklaşılan değer esaslı yönetim süreçlerinin daha etkin ve yararlı olacağı ifade edilmektedir. Değer esaslı yönetimde örgütsel değerler üzerinde hedefler belirlenmesi, ölçülerek değerlendirilmesi, kurumun geneline hakim olması, kaybedilmemesi sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Şamiloğlu 2002).

Değer esaslı yönetimin merkezinde örgütsel değerler yer almaktadır. Örgütsel değer; kurum içerisindeki kurallar, uygulamalar ve kararları içeren kuruma özgü ilkeler olarak ifade edilmektedir. Örgütsel değerlerin belirlenmesinde ahlaki kurallar, inançlar, hedefler ve kararların alınma şekli önem kazanır. Bu kriterler aynı zamanda kurum kültürünün temelini oluşturup işgörenleri teşvik ederek kurumlarına aidiyet hissinin de bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Kılıç 2010). Değer esaslı yönetim; politikalar, insan kaynakları yönetimi, liderlik, motivasyon, yenilikçi davranışlar,

personel güçlendirme, bilgi yönetimi ve entelektüel sermaye yönetimi unsurlarını içermektedir. Bir kurumun üretken, etkin, verimli ve sürdürülebilir başarı göstermesi değerlerin üretilmesi, sadık kalınması ve yükseltilmesiyle gerçekleşmektedir (Vurgun ve Öztop 2011).

2.1.3.3. Bilgi ve Değer Esaslı Yönetimin Örgütlerde Uygulanması

Araştırmalarda; uzmanlık bilgisi, teknik bilgi, dokümanlar, kayıtlar, deneyimler, yaratıcılık ve bilişim alt yapısı entelektüel ve maddi olmayan varlıklar olarak değerlendirilmekte ve bilgi temelli örgütlerin asıl rekabete esas bu entelektüel kaynakları doğru yönetebildiği ve daha başarılı olduğu görülmüştür (Pena 2002). Bu başarı örgüte maliyet anlamında avantaj sağlamanın dışında problem çözme, karar alma, yenilikçi iş davranışları geliştirme, rekabetçiliği koruma ve kendini geliştirme anlamında da sistematik bir yaklaşım sağlamaktadır. Bu sistematik yaklaşım örgütlerde, gerekli bilginin oluşturulması, gerektiğinde kolaylıkla erişilmesi, saklanması ve paylaşımını içeren bilgi yönetimi sürecinin etkin bir şekilde kurulmasını gerektirmektedir (Yanık 2017).

Örgütlerin rekabet üstünlüğü yaratabilmelerinin temelinde sürekli gelişme ve 'artı değer yaratabilme' kabiliyeti önem kazanmaktadır. Değer yaratma süreci, bilgi yönetimi ile insan kaynakları yönetimi arasındaki bilginin işlenmesi ve yaratıcılığın açığa çıkarılması anlayışına dayanır. Değer esaslı yönetim ise değer yaratma anlayışı ile bu anlayışın uygulamaya dönüştürülmesi için gerekli süreçlerin yönetimi olarak tanımlanmaktadır. Değer esaslı yönetimin en önemli noktası; kuruma rekabet sağlayıcı performansı kazandırabilecek değerin derinlemesine anlaşılmasını, yaratılmasını ve korunmasını sağlamaktır. Belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşan örgütlerin ve yönetiminin en üst düzeydeki yeteneği ve değeri ise işgörenlerdir. Gelişen bilgi ekonomisi trendi ile değişen yönetim biliminde maddi olmayan entelektüel varlıklar önemli kaynaklar haline gelmiş, güçlü olarak nitelendirilen örgütlerin güvenilir kaynağının da bilgi ve çalışanları olduğu değerlendirilmiştir. Burada örgütleri başarıya götüren yol, fikirlerine önem verilen ve motive edilerek hedeflerle bütünleşmiş çalışanlardır. Yeni işletme modelinin çalışanların uzmanlık bilgisi, yaratıcı düşüncesi ve motivasyonundan oluştuğu ve bu değerlere yapılan yatırımların örgütlerin başarısında kuvvetli bir faktör olduğu görülmüştür (Erkanlı ve Karsu 2012). Entelektüel sermaye olarak da ifade edilen bu faktörün etkin yönetilmesi; insan sermayesinin yapısal

sermayeyle ilişkilendirilmesini ve elde edilen değerin tekrar iş ve hizmet süreçlerine yansıtılarak sosyal sermaye olarak örgütün maddi olmayan değerlerinin yönetilmesini sağlayacaktır. Bu süreçte her çalışanın sahip olduğu bilgi ve yeteneklerin yönetimi, oluşacak bireysel farklılıkların yönetimi, yenilik ve yaratıcılığı teşvik ederek ilave değer yaratılması, çalışanların bilgisini kurum bilgisi haline getirerek sistematik ve sürekli gelişime açık bir mekanizma kurulması beklenmektedir (Şamiloğlu 2002).

Örgütlerde değer yaratma ve bilgi yönetiminin uygulanması için bilgi yönetimini örgütün amaç, vizyonu ve çalışanların bilgi düzeyleri ile aynı doğrultuda yönetmek, bunun için bu konuda yetkili bilgi yöneticisi ve takımı oluşturmak önemlidir. Örgütün hedefleri ile uyumlu bilgi saptanmalı, sektördeki en iyi uygulamalar bilinmeli, kıyaslama ile en iyi uygulamalar araştırılmalı ve yeni araştırma ve geliştirme alanları saptanmalıdır. Örgütün sahip olduğu maddi kaynaklar ve teknoloji doğrultusunda bilgi yöneticisi ve takımının rol ve sorumlulukları belirlenmelidir. Elde edilecek yönetim modelinin örgütün kültürüne uygun olması ya da kültürün değişime uyumlanarak sürdürülebilir kılınması gerekmektedir (Güçlü ve Sotirofski 2006; Erkanlı ve Karsu 2012).

2.1.3.4. Bilgi Yönetimi Kavramı ve Özellikleri

Örgütlerin işleyiş ve yönetimlerinde bilgi gibi maddi olmayan varlıkların geliştirilmesi, dağıtılması ve yönetilmesi rekabet gücü olarak görülmektedir. Bilgi strateji kavramını, strateji de bilgi yönetiminin gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (Özdemirci ve Aydın 2008).

İnsanlığın tarihi boyunca bilgi sürekli üretilmiş ve korunması gayreti sarf edilmiştir. Ancak bugün kullanılan anlamda sistematik bir yaklaşım oluşmamıştır. Hem ulusal hem uluslararası alanyazın incelendiğinde bilgi ve bilgi yönetimi hakkında çok sayıda araştırma bulunmakla beraber bilgi yönetimini farklı ele alan birçok tanımı bulunmaktadır. Bunun sebepleri arasında her disiplinin amaca yönelik kendi sınırları içerisinde tanımlama yapması ve değişen koşullar sayılabilir (Şentürk 2008).

Alanyazında bilgi yönetimini ele alan bir çok tanım vardır. Manasco (1996)'ya göre, sürdürülebilir rekabette gerekli olan bilgiyi elde etme ve kullanmaya yönelik strateji ve süreçler bütünü; Barutçugil (2002)'e göre, “örgütsel amaçların daha iyi bir şekilde elde edilmesi için bireylerde, takımlarda ve tüm örgütte bilginin kolektif ve

sistematik olarak yaratılması, paylaşılması ve uygulanmasına olanak sağlayan bir disiplin"; Darroch (2005)'a göre ise, bilgiyi oluşturarak hem organizasyon içinde hem de organizasyonlar arasında iletilerek kullanımını yöneten süreç; King (2009)'e göre, örgütlerin bilgi ile ilgili varlıklarının gelişimini ve kullanımını sağlamak, çalışanların, hizmetlerin ve süreçlerin planlanması, yürütülmesi ve kontrolü olarak tanımlanmıştır.

Bilgi yönetimi, bilgiye ait işlemler bütünüdür ve ana noktada doğru işleri yapmak üzerine odaklanır. Bilgi yönetimi, örgütlerin değerini artırmada, yönetimin başarısında, örgütlerde işbirliği sağlamada ve rekabete uyum sağlamada dinamik bir kavram ve disiplindir. Her türlü bilgi kaynağını hedefleri doğrultusunda bütünleştirerek toplaması, düzenlemesi, çalışanların her birine ulaştırması, dolayısıyla kişisel ve kurumsal verimliliğe katkı sağlaması nedeniyle son derece önemlidir (Özer 2013; İpçioğlu ve Kahya 2016). Bilgi yönetimi; sürekli değişen koşullar karşısında örgütlerin değişime ve rekabete uyum, sürekliliği devam ettirme ve yenilikçiliği sağlama gibi kurumsal süreçlerini düzenleyerek kuruma katma değer kazandırmasını ve insan sermayesine yatırımın değerinin artmasını sağlamaktadır (Özer 2013).

Günümüzde bir örgütün başarısı, maddi olmayan olarak ifade edilen entelektüel varlıklarından oluşmakta ve bu varlıkların hizmete dönüştürülmesi yönetim yeteneği olarak görülmektedir. Bu bağlamda bilgi yönetimi; örgütlerin entelektüel sermayesini etkili biçimde kullanmayı, çalışanların bilgilerini bir organizasyon kültürüne dönüştürmeyi ve kendi aralarında paylaşarak iş hayatının en önemli bölümü haline getirmeyi elzem görmektedir. Aynı zamanda bu görev örgütün her çalışanının uzmanlık bilgisini ve bu bilginin sistematik şekilde her alanında kullanılmasını gerektirmektedir. Böylece örgütler elde ettikleri ve edecekleri bilgi ile öğrenmeyi, örgütün merkezinde tutarak rekabet avantajını sürdürülebilir kılacaktır (Şamiloğlu 2002; Özer 2013). Gelinen son noktada ise yaratıcılık, buluş ve yenilikçi davranış gösterme ile öğrenen örgütlere doğru bir yükseliş ve süreçlerin bu doğrultuda yapılanmasının öneminin üzerinde durulmaktadır.

2.1.3.5. Bilgi Yönetimi İlkeleri

Bilgi yönetimi; ile bilgi kaybını önleme, daha doğru kararlar alma, esneklik sağlama, rekabeti elde tutarak maddi olmayan varlıkları geliştirme, ürün ve süreç iyileştirme, müşteri yönetimi sağlama gibi yararları sayesinde örgütün sahip olduğu insan sermayesi başta olmak üzere tüm sermayeye yapılan yatırımın değerini artırır

(İraz 2005). Örgütler bilgi yönetiminin önemini kavrayarak sistemine entegre etmeyi kararlaştırdıktan sonra detaylı yaklaşımlar ve planlar oluşturmalıdır. Bu yaklaşımlar belirli ilkeler doğrultusunda yapılmalıdır.

Bilgi yönetiminin stratejik hem mali bütçe hem de emek yatırımı gerektiren bir yönetim şekli olduğu bilinmelidir. Bu nedenle belirli aşamaların dikkatle takip edilmesi gerekmektedir. İlk önce örgütün hizmet ettiği sektör doğrultusunda kendi stratejisini ve sahip olduğu örgütsel bilgisini dikkate alarak amaç ve uygulamalarını öncelik sırasına göre gözden geçirmesi gerekir. Örgütün sahip olduğu bilgi ile rakip örgütlerin sahip olduğu maddi olmayan varlıklar arasında kıyaslama yapılarak değerlendirilmelidir (Güçlü ve Sotirofski 2006). Bu değerlendirmelerin sonucunda yapılacak tüm uygulama, örgütü kendine ve çalışanlarına artı değer sağlaması yönünde planlanmalıdır. Planlanacak ve uygulanacak süreç bilgi yöneticileri desteği ile sürdürülmelidir. Böylece gerekli kaynakların neler olduğu, bu kaynakların maliyet hesaplamaları ve alt yapı hazırlığı profesyonel düzeyde planlanarak değerlendirilebilecektir.

Bilgi yönetimi, çalışanların ve teknolojinin ortak çözümlerini gerektirmektedir. Elde edilen ve kullanıma sokulacak her bilgi, veri tabanları, internet, kurumsal ağlar gibi teknolojinin de desteğini alarak bilgi haritaları belirlenmeli ve göstergelerle görünen değeri ortaya konulmalıdır. Performans ölçümleri ve raporlama teknikleri ile süreç dinamik olarak sürekli iyileştirme mantığı içerisinde devam ettirilmelidir.

Bilgi yönetiminin uzun ve sürekli devam eden bir süreç olduğu unutulmamalıdır. Gerçekleştirilecek sürecin her aşamasının; bilgiye, güvene, desteklemeye, paylaşmaya, terfiye, teşviğe ve katılımcı yönetim felsefesine dayanan öğrenen örgüt kültürü çerçevesinde devam ettirilmesi son derece önemlidir (Avcı ve Avcı 2004; Yıldırım 2010; Deran ve Savaş 2013; Aktan ve Vural 2016).

2.1.3.6. Bilgi Yönetimi Süreci

Genel olarak bilgi yönetimi içerdiği aşamalardan yola çıkılarak tanımlanmıştır. Huber (1991) bilgi yönetim sürecini bilginin üretilmesi, düzenlenmesi ve paylaşılması olarak üç ana başlık altında ifade ederken; Malhotra (2003), bilgiyi farkında olma, amaçlarını belirleme, uygulama, yayma, geliştirme ve saklama olarak 6 basamakta; Darroch (2005), bilgiyi elde etme, bilgiyi yayma ve bilgiye verilen yanıt aşamaları olarak üç aşamada ve King (2009) bilgi yönetimi sürecini; bilgiyi elde etme, oluşturma,

süzme/arıtma, depolama, transfer etme, paylaşma ve kullanma şeklinde yedi basamakta ele almıştır. Çalışmada bilginin üretilmesi/geliştirilmesi, bilginin düzenlenmesi/saklanması ve bilginin transfer edilmesi/paylaşılması olarak üç ana başlık altında ele alınacaktır.

2.1.3.6.1.Bilginin Üretilmesi/Geliştirilmesi

Bilgi yönetimi sürecinin ilk adımı bilginin üretilmesidir. Bilginin üretilmesi örgütün politikaları ve hedefleri doğrultusunda başarı ve avantaj sağlamak için bilgiyi kullanabilme yeteneği olarak ifade edilebilir. Bu süreçte var olan bilginin daha verimli kullanımı ve yeni bilginin sistemde daha etkin hale getirilmesi önem kazanır. Bilginin üretilmesi/geliştirilmesi süreci; çalışanların uzmanlık ve teknik bilgilerinin sistemde işlerliğini sağlamak, bireyler ve örgüt paydaşları arasında etkin işbirliği/paylaşım oluşturmak, diğer örgütlerle kıyaslama (Benchmarking) yapmak ve problemleri/süreçleri tanımlayarak iyileştirmek açısından değerlidir. Aynı zamanda çalışanları öğrenmeye teşvik etmesi ve sosyalleşmeye katkı sağlaması ile örgütün de öğrenen örgüt özelliğini kazanabilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (King 2009). Bilginin üretilmesi esnasında açık, gizli ve öksüz bilginin tespit edilmesi ve bu süreçte çalışanların/müşterilerin görüş ve düşüncelerine başvurulması dikkat edilmesi gereken unsurlar arasındadır. Bu süreç bireysel (öğrenme ve bilgiyi işleme becerisindeki farklılıklar, motivatör faktörler, ahlak anlayışlarındaki çeşitlilik) ve örgütsel farklılıklardan (teknolojik alt yapı, örgüt prosedür ve politikaları) doğabilecek engellerin olabileceğinin farkında olmak ve farklılıkları yönetebilmek becerisi de gerektirir (Şamiloğlu 2002).

2.1.3.6.2.Bilginin Düzenlenmesi/Saklanması

Örgütün kendi içerisindeki bilgi ile yeni bilgiyi sisteme kazandırabilmesi için örgütün kendi işleyişine uygun şartlara göre düzenlemesi gerekir. Bunun için var olan bilginin sentezi, sisteme entegre edilmesi, işbirliği ve teknolojik alt yapı aracılığı ile sağlıklı dağıtılması ile uygun hale getirilmesi gerekmektedir (Şentürk 2008; İpçioğlu ve Kahya 2016).

Aynı zamanda var olan ve yeni elde edilen bilgiler kullanılabilir seviyeye getirilecek şekilde tasnif edilerek tekrar erişilmesi için bilgi haritası çıkararak sistematikleştirilmelidir. Böylece doğru bilgi doğru zamanda kullanılabilir ve kolay erişilebilir olacaktır (Güçlü ve Sotirofski 2006; Şentürk 2008). Tasnif etme; yeterli ve

uygun teknolojik ve sistematik alt yapı ile de desteklenmiş şekilde, bilginin toplanması, tanımlanması, ne işe yarayacağının açıklaştırılması, kullanılması ve saklanmaya hazır hale sokulması anlamına gelmektedir (Aktan ve Vural, 2005). Örgüt çalışanları ihtiyaç duydukları belge ve bilgilere erişimleri için kendilerine tanınan hak ve sorumluluklar dâhilinde yetkilendirilerek, güvenlik odaklı olarak ulaşılabilir hale getirilmelidir (Özdemirci ve Aydın 2008). Rekabetçi avantajı sağlamak ve elde tutmak isteyen örgütler için bilginin düzenli bir şekilde sistemleştirilerek korunması yaşamsal öneme sahiptir (İpçioğlu ve Kahya 2016).

2.1.3.6.3.Bilginin Transfer Edilmesi/Paylaşılması

İnsanlığın başlaması ile oluşan bilginin yine tüm insanlık tarihi boyunca da gelecek nesillere aktarılabilmesi için çalışılmıştır. Ancak yönetim biliminde bunun sistematik ve etkin yerine getirilmesi, örgütün yönetici ve çalışanları için önem arz etmektedir.

Örgütlerin ve işleyişin verim alınarak yönetilmesinin temel konularından birisi, bilgi kaynaklarının örgüt içine etkin dağılmasıdır. Örgütlerin prosedür ve politikaları doğrultusunda sınıflandırılmış ve saklanmış bilgiye ihtiyaç olduğunda istenen ve doğru şekilde erişilerek transfer edilememesi durumunda örgütün etkili bir bilgi yönetimi gerçekleştirdiğinden bahsedilemez. Bilgi transferi ve paylaşımı; ihtiyaç duyulan bilgiye kolay, çabuk ve işlerin doğru yapılması lehinde erişilmesini sağlamalıdır (Zaim, 2010). Bilgi paylaşımı; hem örgüt çalışanlarının hem de işe yeni başlayanların ihtiyaç duyduğu bilgiyi elde edebilmesi, bilgiyi devredebilmesi, gerek olduğunda bir projeye başka çalışanların devam edebilmesi ve bu durumda örgütten ayrılan çalışanla bilginin kaybedilmesinin önüne geçilebilmesi için son derece önemlidir. Böylece etkinlik, verimlilik sağlamak ve rekabete güç kazandırmak adına bilgi dolaşıma sokulmuş, örtük bilgi açıklaştırılmış ve kaybolacak bilgilerin önüne geçilmiş olacaktır. Aynı zamanda bilgi paylaşımı ile bilgiler, geliştirilip değer yaratan konumuna alınacak ve rekabetçi, yenilikçi davranabilmenin önü açılarak entelektüel sermayeye olumlu yansımalarla geri dönecektir (Şamiloğlu 2002; İraz 2005; Şentürk 2008).

Ayrıntılı bir şekilde ele aldığımız bilgi yönetiminde önemli olanın daha çok bilgiye değil, değer yaratan doğru bilgiye sahip olmak olduğunu bilmek ve kamu ya da özel tüm sektörlerdeki örgütlerin gelecekteki başarılarının sürekliliğini sağlamada bilgi yönetiminin önemli bir anlayış olarak kavranması gerekmektedir.

2.2. Entelektüel Sermaye ve Yönetimi

Entelektüel, toplumsal konum ya da kimliği itibariyle birçok kavramda olduğu gibi tek bir tanımla ifade edilemeyen bir kavramdır. Etimolojik olarak ‘intelectus’(anlamak)tan türemiş ‘intelect’ sözcüğüne dayanır ve ilk kez Fransa’da kullanılmıştır. Sözlük anlamı olarak bakıldığında zihni, fikri, düşünsel, zeki, aydın gibi anlamları ihtiva eder (Aydoğan 2008). 19. Aydınlanma çağı ile ortaya çıkmış ve akıl, mantık, sorgulama gibi öğeleri içermektedir (Çüçen 2006). Gerçek bir düşünsel etkinlik gerçekleştirecek kişilerin nitelikleri, bireysel ve kurumsal rolünün incelendiği çalışmaların çağdaş batı düşüncesinde gelişmeye başladığı görülmektedir. Kavramın Türkiye'deki geçmişinin Tanzimat'a uzandığı ancak onların da yabancı literatürden esinlendikleri görülmektedir (Genç 2006; Tiryaki 2014). Türkçede münevver, aydın gibi kelimelerde karşılık bulmakla birlikte, entelektüelin düşünüre yakın bir anlamı da vardır (Bodin 1984). Kavram tanımlarının ve konuya açıklık getirmeye çalışan metinlerin entelektüeli; bilgi ve bu bilgiyi nasıl ve nerede kullanacağı yetkinliğini gösterdiğine dair açıkladıkları görülmektedir (Çağan 2005; Genç 2006; Aydoğan 2008; Demir ve ark. 2012; Erkanlı ve Karsu 2012).

Sermaye kavramı ise; sözlükte ‘bir ticaret işinin kurulması, yürütülmesi için gereken anapara ve paraya çevrilebilir malların tamamı’ olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). İşletme biliminde ise; mal/ürün ve hizmet üretimine doğrudan ve dolaylı olarak katkıda bulunan, makine, teçhizat gibi maddi olanların yanı sıra bilimsel, çevresel, entelektüel ve sosyal gibi maddi olmayan kaynakların tümü olarak ifade edilmektedir (Karagül ve Masca 2005).

Bilgi ve teknolojinin hızlı gelişimi, iletişim imkanları, dijitalleşme, yapay zeka gibi kavramların 21. yüzyılda yarattığı ilerleme, günlük yaşamdan dünya ekonomisine kadar çok geniş alanlarda köklü değişimlere ve yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Her alanda artan bilgi ile yeni ekonomi olarak da ifade edilen bilgi ekonomisi kavramından konuşulmaya başlanmış ve geleneksel üretim faktörlerinin yerini bilgi almıştır. Doğru ve güvenilir bilgi, bu bilgi ile değer yaratma ve yaratılan değeri sürekli kılma ihtiyacı iş süreçlerinin yeniden oluşturulması gerekliliğini doğurmuştur. Bu durum bilgi gibi maddi olmayan varlıkların katma değerinin ve bilgi yönetiminin önemini gündeme getirmiştir. Bilgiyi elde etme, koruma ve paylaşımını sağlama olarak tanımlanan bilgi yönetiminin nihai amacı, örgütlerin entelektüel

sermayeden yararlanmasını sağlamaktır. Entelektüel sermaye yönetimi için önemli olan doğru bilginin elde edilmesi ve var olan/elde edilen bilginin ise örgütün bilgisi haline dönüştürülerek artı değer yaratılmasıdır. Bu nedenle günümüzün bilişim ekonomisinde entelektüel sermaye stratejik bir araç olarak görülmektedir (Şamiloğlu 2002; Karacaer ve Aygün 2009; Yorulmaz ve Alkan 2018). Bilgi toplumu dinamikleri; örgütlerin rekabet edebilme yönündeki stratejilerini değiştirmekte, stratejilerini değer yaratma yönünde kullanabilen örgütlerin de avantaj unsurunu elinde tutabilmesini sağlamaktadır. Rekabet avantaj unsurunun süreklilik sağlayabilmesinin; örgütlerin sahip oldukları entelektüel sermayeye ve entelektüel sermayenin etkili bir biçimde değer yaratma süreciyle bütünleşebilmesine bağlı olduğu ifade edilmektedir (Erkanlı ve Karsu 2012).

2.2.1. Entelektüel Sermaye Kavramı ve Gelişimi

Entelektüel sermaye (intellectual capital) Latince ilişkileri ifade eden “inter” ile okuma ve bilgi edinmeyi ifade eden “lectio” kelimelerinden oluşmuştur. Entelektüel sermaye; 'ilişki ağları yönetimiyle elde edilen bilgi birikimi' manasına gelmektedir. Hem ilişki yönetimini hem bilgi yönetimini içeren entelektüel sermaye yönetimi kurumsal anlamda gittikçe önem kazanmaktadır (Argüden 2005).

Entelektüel sermaye kavramı ilk olarak 1969 yılında John Kenneth Galbraith tarafından; “Entelektüel sermaye, yalnızca insan zekasından kaynaklanan bir unsur değil, entelektüel faaliyetler bütünüdür” olarak tanımlanmıştır. Daha sonra 1975 yılında Michael Kalecki tarafından kullanılmıştır ancak organizasyonel anlamda entelektüel sermayeden ilk söz eden Stewart'tır. Özellikle 1990'lı yılların başından itibaren, entelektüel sermaye kavramının önemi ve bu yöndeki çalışmaların sayısı giderek artmış ve günümüzdeki anlamı Thomas Stewart’ın 1991 yılında kaleme aldığı “Beyin Gücü” (Brainpower) adlı makalesi ile gündeme taşınmıştır. En çok kabul gören tanımı yapan Stewart’a göre entelektüel sermaye; “işletmeye pazarda rekabet avantajı sağlayan, çalışanların bildiği her şey” dir (Stewart 1991). Stewart ilerleyen yıllarda ise entelektüel sermayeyi; “refah/zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen entelektüel malzemedir, yani bilgi, enformasyon, entelektüel mülkiyet ve deneyimin bileşimi” olarak ayrıntılandırmıştır (Stewart 1997; Görmüş 2009). OECD’ye göre ise; “Entelektüel sermaye, işletmelerin sahip oldukları maddi olmayan varlıkların, daha açık bir ifadeyle organizasyonel sermayenin ve insan sermayesinin ekonomik değeridir”

(Nerdrum 2001). Bazı araştırmacılara göre yapılan entelektüel sermaye tanımları Tablo 2-2'de sunulmuştur.

Tablo 2-2. Araştırmacılara Göre Entelektüel Sermaye Tanımları

Yazar	Entelektüel Sermaye Tanımı
Klein ve Prusak (1994)	Daha yüksek değerli varlıkları üretmek için elde edilmiş, formülleştirilmiş ve harekete geçirilmiş entelektüel malzeme
Annie Brooking (1996)	İşletmenin faaliyetlerini sürdürebilmesini sağlayan maddi olmayan varlıkların tümü
Leif Edvinsson (1997) (İlk profesyonel entelektüel sermaye yöneticisi)	Değere dönüştürülebilen bilgi
Edvinsson ve Malone (1997)	Organizasyona rekabet avantajı sağlayan uygulama tecrübesi, örgütsel teknoloji, müşteri ilişkileri ve mesleki beceriler
Bontis ve ark. (1999)	Tüm subjektif örgüt kaynakları ve etkileşimini sınıflandıran kavram
Richard Petty ve James Guthrie (2000)	Sadece işletme için değer yaratan maddi olmayan varlıklar
Bhartesh ve Bandyopadhyay (2005)	İşletmenin fonksiyonlarını yerine getiren maddi olmayan varlıklar

Genel kabul görmüş kesin bir tanımı olmamasına karşın, entelektüel sermayenin yapılan tüm tanımlamalarının ortak noktası; insan kaynağına bağlı olarak bilgi, enformasyon, entelektüel mülkiyet, entelektüel varlıklar olarak ifade edilen maddi olmayan kavramlardan oluşmasıdır. Ancak entelektüel sermaye kavramının yalnızca bir örgütün entelektüel boyutu olmadığı ve içeriğinin bu kavramların tümünden daha kapsamlı olduğu kabul edilmektedir. Entelektüel sermaye artı değer yaratan, dinamik, yeni fikirleri ürünlere ve hizmetlere dönüştürebilme yeteneği sunan bir unsurdur (Ertuğrul 2000).

Entelektüel sermaye teorisi genç bir kavram olarak görülür ancak tarihi zengindir. 1980'lerin başında maddi olmayan değerlerden oluşan ilk kuşak entelektüel sermaye bileşenleri incelenmeye başlandı. 1980'lerin ortalarında iken entelektüel unsurların örgütlerdeki defter değeri ile pazar değeri arasındaki farkı da etkilediği görüldü (Sveiby 1998). 1990'ların ilk yıllarından itibaren entelektüel unsurlar ve bunların sınıflandırılarak incelenmesi çok fazla ilgi çekici bir konu haline gelmeye başladı ve Brooking, örgütlerin entelektüel unsurlarını belgelemesini, yazılı hale getirerek listelemesini ve değerlerini bilmesinin gerekliliğini ifade etmiştir. Aynı yıllarda Leif Edvinsson ile, entelektüel sermayenin yönetilmesi rolü formal bir

pozisyona ulaşarak Edvinsson "Entelektüel Sermaye Yöneticisi" olarak atandı. Devam eden yıllarda da entelektüel sermayenin tarihsel gelişiminde önemli adımlar atılmıştır. Sullivan, Andriessen ve Tissen, Kaplan ve Norton maddi olmayan varlıkları yönetmek için bir dizi uygulamalı araç, strateji haritaları ve vaka örnekleri sunmuştur (Kızıl 2009). Teknolojik kapasitenin hızlı gelişiminin köklü değişimlere yol açmasıyla rekabete verilen önem de artmış ve rekabet gücünü yüksek tutan bir kavram olarak entelektüel sermaye bileşenleri, örgütsel başarının yaşamsal bileşenleri haline gelmiştir. Artan bilgi ve teknoloji aynı zamanda insanların hem yaşam tarzı, beklentileri hem de müşteri taleplerinde de değişime sebep olmuştur. Talepleri karşılamada girişimcilik ve yaratıcı iş davranışları gösteren çalışanlar stratejik önem kazanmış, bu çalışanların var olan kapasitelerinin artırılması ve örgütün parçası olması için çalışmalar yapılmıştır. Hızlı ilerleyen bu süreç; entelektüel sermayenin fark edilerek açığa çıkarılması, ölçülmesi ve raporlanması ile süreci dinamik ve etkileşimli kılacak yönetimsel bir öncelik halini almıştır (Brooking 1996; Şamiloğlu 2002; Erkanlı ve Karsu 2012; Akkaya ve Balı 2018).

2.2.2. Entelektüel Sermayenin Önemi

Günümüzün bilgi ekonomisinde örgütlerin en önemli rekabet aracı olarak görülen entelektüel sermaye piyasada kalabilmenin önkoşulu olarak değerlendirilmektedir. Bilginin değeri belirleyici etkisi nedeniyle örgütlerin defter değerinde görünmeyen ancak örgütün geleceği için önemli olan entelektüel varlıkların ölçülmesi ve değerlemesi ihtiyaçtan ziyade bir mecburiyet haline gelmiştir. Uzun vadede başarılı olması ve bu başarıyı elde tutarak örgütün sektöründeki yaşamını devam ettirebilmesi için çok elzem bir role sahiptir. Entelektüel sermayelerini etkili değerlendiren ve yöneten örgütler diğer örgütlere göre büyük avantaj sağlamaktadır (Aslanoğlu ve Zor 2006; Akkaya ve Balı 2018).

Entelektüel sermayenin etkin bir şekilde yönetilebilmesi, kurum kültürüne uyumlandırılması ve geliştirilmesi kurumsallaşma sürecini hızlandıracaktır. Kurumların sahip olduğu ve olmak istediği pazar payı, rekabet gücü, yönetici ve çalışanların verimliliği, değişim gücü sağlama, kar etme, kurumun finansal geleceği gibi konularda entelektüel sermaye unsurlarını rekabet avantajı sağlama yönünde yönetemeyen örgütlerin sistem içindeki mevcut paylarını koruyabilmeleri ve geliştirebilmeleri mümkün değildir. Örgüt çalışanlarının eğitim ve deneyim sonucu edindikleri bilgilerini

paylaşması ve örgütün yapısı haline getirilmesi için örgüt içinde uygun ortam sağlanması gerekmektedir. Bu görev ilk olarak üst yönetimin gerekli liderlik rollerini göstermesi gerekmekle birlikte durumun örgütün bir kültürü haline getirilmesi tüm kademede çalışanlar için temel bir zorunluluktur (Bayer 2005; Akkaya ve Balı 2018). Entelektüel sermaye ayrıca örgütlerin iş gören istihdamı ve uzun süreli elde tutulması konularında da önemlidir. Günümüzde tüm sektörlerin potansiyeli yüksek çalışanları bulma, terfi ve kariyer olanakları sunarak olumlu çalışma ortamı yaratması ve etkili bir örgüt kültürü oluşturması gereklilik halini almıştır (Kızıl 2009).

Entelektüel sermaye örgütlere; bilginin örgütün maddi olan kaynakları üzerindeki performansını artırma, insan kaynakları ve müşteri ilişkileri yönetimini sağlama, örgütsel yapıyı öğrenen örgüt lehine tasarlama ve çalışanların rol ve sorumluluklarını tanımlama, işe alma, geliştirme ve elde tutma stratejilerini belirleme, çalışanların bilgi ve becerilerini örgütün yapı ve becerisine dönüştürme, performans ve ödül yönetim stratejilerini belirleme avantajlarını sağlamaktadır. Bu avantajlar örgütleri; finansal, insan kaynakları, rekabet, sürdürülebilir kalkınma, girişimcilik, yenilikçi davranış, değişikliklere uyum, sosyoekonomik açı ve stratejik alanlarda başarılı kılacaktır (Ertuğrul 2000; Şamiloğlu 2002; Aslanoğlu ve Zor 2006; Görmüş 2009; Akkaya ve Balı 2018).

2.2.3. Entelektüel Sermayenin Sınıflandırılması ve Yönetimi

Bir örgütün piyasa varlıkları (dağıtım kanalları, müşteri potansiyeli, müşterilerin işletmeye bağlılığı), insan odaklı varlıkları (bilgi birikimi, yaratıcılık, sorun çözme yeteneği, yöneticilik potansiyeli), entelektüel mülkiyet varlıkları (telif, patent, marka) ve alt yapı varlıkları (örgüt kültürü, yönetim felsefesi, finansal yapı, piyasa ve müşteriler ile ilgili veri ve iletişim sistemleri) entelektüel sermayenin ana unsurları olarak sınıflandırılmaktadır. Bu unsurlardan insan odaklı varlıkları insan sermayesi içerisinde, entelektüel mülkiyet varlıkları ve alt yapı varlıkları yapısal sermaye içerisinde, piyasa varlıkları ise müşteri sermayesi içerisinde gruplandırılmaktadır (bkz. Tablo 2-3).

Tablo 2-3. Entelektüel Sermaye Unsurları Sınıflandırması

Entelektüel Sermaye Unsurları Sınıflandırması			
İnsan odaklı varlıkları	**Entelektüel mülkiyet varlıkları**	**Alt yapı varlıkları**	**Piyasa varlıkları**
Teknik bilgi Eğitim Mesleki yeterlilik İşle ilgili bilgi Mesleki rekabet Yaşam felsefeleri Problem çözme yeteneği Girişimcilik Yaratıcılık potansiyeli Değişebilirlik Risk alma yeterliliği	Patentler Telif hakları Ticari ve hizmet markaları Tasarım hakları Ticari sırlar	Örgüt kültürü Yönetim felsefesi Yönetimsel süreçler Bilişim sistemleri Finansal ilişkiler	Dağıtım kanalları, Müşteri potansiyeli Müşteri bağlılığı
İNSAN SERMAYESİ	**YAPISAL SERMAYE**		**MÜŞTERİ SERMAYESİ**

Entelektüel sermayenin unsurları her bilim insanınca farklı bakış açısı ile değerlendirilse ve henüz evrensel bir sınıflama olmadığı ifade edilse de, Edvinson ve Malone, Roos, Stewart, Bontis, Van Buren, Sveiby, Kaplan ve Norton, O'Donnell ve O'Regan gibi araştırmacılar temelde entelektüel sermayeyi dışsal (müşteri-ilişkisel) sermaye, içsel (yapısal) sermaye ve insan sermayesi (öğrenme ve gelişme) gibi boyutlarla sınıflandırdıkları görülmektedir (Edvinsson 1997; Karacan 2004; Tseng ve Yeong-Jia 2005; Kerimov 2011; Akkaya, Balı 2018). Yapılan sınıflamalardan insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi olarak üçlü sınıflamanın olduğu bir görüş birliği söz konusudur (bkz. Tablo 2-4).

Tablo 2-4. Araştırmacılara Göre Entelektüel Sermaye Sınıflandırması

Yazar	Entelektüel Sermaye Sınıflandırması
Steward (1997) **Bontis ve ark. (1999)**	İnsan Sermayesi Yapısal Sermaye Müşteri Sermayesi
Sveiby (1997)	Çalışanların Yetkinlikleri İçsel Yapı Dışsal Yapı
Leif Edvinsson (1997)	İnsan Sermayesi Yapısal Sermaye
Roos ve ark. (1998)	İnsan Sermayesi Yapısal Sermaye İlişki Sermayesi
Van Buren (1999)	İnsan Sermayesi Yenilik Sermayesi Süreç Sermayesi Müşteri Sermayesi
O'Donnell ve O'Regan (2000)	Çalışanlar İçsel Yapı Dışsal Yapı

Kaynak: Tseng, C. Y. ve James Goo, Y. J. (2005). Intellectual capital and corporate value in an emerging economy: empirical study of Taiwanese manufacturers. *R&D Management*, *35*(2), 187-201. Akkaya, B. Ve Balı, S. (2018). Entelektüel sermaye ve ölçümüne yönelik bazı yaklaşımlar. *Journal of International Social Research*, *11*(55), 1150-1155.

Genel kabul gören entelektüel sermaye unsurlarının yanı sıra Bourdieu, Coleman ve Burt, Cohen ve Prusak, M.W. McElroy gibi düşünürler sosyal sermayenin de önemli bir entelektüel sermaye unsuru olduğunu ifade etmektedirler. Mark W. McElroy entelektüel sermayenin unsurları içerisinde sosyal sermaye anlayışının da ele alınması gerektiğini ve genel olarak entelektüel sermaye ölçümünde değerlendirilmemesinin bir eksiklik olduğunu ifade etmektedir. Sosyal sermaye bir örgütün, yenilik, girişimcilik ve piyasaya uyum gösterme kapasitesi olarak değerlendirilmekte ve hem insanlar hem diğer örgütlerle güven, iletişim, işbirliği gibi ağ örgüsüne dayanmaktadır. Sosyal sermaye teorisi olarak ele alındığında, ben merkezli ve sosyal merkezli olarak iki yaklaşım vardır. Ben merkezli düşünce yaklaşımı çalışanların diğer insanlarla olan iletişimlerinden edindikleri bilgiyi örgütün artı değer kapasitesine yansıtabilmesi olarak açıklanmaktadır. Toplum merkezli yaklaşımda ise örgüt çalışanlarının örgüt yapısı içerisindeki yerlerinin örgüte kattığı artı değer olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sermaye bir örgütün yenilik yapabilme, fikir ve buluşları ile örgüte rekabet üstünlüğü sağlamada önemli bir sosyal süreç olarak ele alınmaktadır (Şamiloğlu 2002; Akkaya ve Balı 2018).

2.2.3.1. İnsan Sermayesi ve Yönetimi

Örgütler çalışanlarından ve onların yeteneklerinden oluşan sosyal varlıklardır. İnsanlar var oldukları ya da yeni katıldıkları örgüte gelirken sadece emeklerini değil, kişisel niteliklerini de beraberinde getirirler. Bu kişisel özellikler; çalışanların duygu, bilgi, beklenti, yetenek, deneyim, davranış ve değer yargılarının kombinasyonundan oluşmaktadır. Bu nedenle entelektüel sermaye yaklaşımının ana envanteri insan sermayesi olarak kabul edilmektedir. Çalışanların bilgi birikimi, liderlik becerisi, yaratıcılık, girişimcilik, risk alma yeterliliği konusundaki yetkinliği, örgütlerin başarısında kilit konumda değerlendirilmektedir. Aynı zamanda insan sermayesi parasal olarak ifade edilip finansal tablolarda muhasebeleştirmesi yapılamayan bir unsurdur (Kerimov 2011; Özdemir ve Kaya 2019). Bununla birlikte örgütler çalışanlarına belirli sürelerde ve kişinin bilgisini kullandırma düzeyi ölçüsünde ulaşabilir (Aslanoğlu ve Zor 2006; Görmüş 2009). Ama örgüt performansının başarısında ve sürekliliğinde önemli olan, çalışanların sahip olduğu bilgi ve yetkinliklerin örgütün amacına ve kültürüne uygun ve kalıcı kılınmasıdır. Bu nedenle örgütlerden; çalışanlarının sahip olduğu potansiyeli örgüt politikaları ile uyumlu olacak şekilde açığa çıkarmasını, artı değer yaratma yönünde kullanabilmesini ve çalışanların yetkinlikleri ile özdeşleşmiş bir şekilde aynı vizyon etrafında birleşmelerini sağlaması beklenmektedir. (Şamiloğlu 2002). İnsan sermayesi yenilikçiliğin ve girişimci olmanın da kaynağı olarak değerlendirilir. Bu anlamda çalışanların teknik/mesleki bilgi, yeterlilik, yetenek, beceri, eğitim düzeyi gibi insan sermayesi bileşenlerinin (bkz. Tablo 2-3) etkin düzeyde ve süreklilik içerisinde değerlendirilmesi önem kazanmaktadır.

Çalışanların sahip olduğu bilgi ve yetenekler örgütün hizmet ve iş süreçlerine dönüştürüldüğünde doğru yönetilmiş olur (Şamiloğlu 2002). Aynı zamanda insan sermayesinden daha etkin ve kalıcı yararlanmak için; örtülü bilginin açık bilgiye dönüştürülmesi, öksüz bilginin geliştirilmesi, elde edilen bilginin de yapısal sermayeye dönüştürülmesi gerekmektedir. Tüm bu süreçlerde motivasyonu ve örgütsel bağlılığı artırıcı etkili insan kaynakları yönetim politikaları ve performans değerleme, ödüllendirme gibi bazı stratejilerin geliştirilmesine de ihtiyaç vardır (Kerimov 2011). Her çalışana yatırım yapmak, bilgisini artırmak ve yönetmek örgütsel başarıda en önemli faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Aslanoğlu ve Zor 2006). Bu doğrultuda insan sermayesi yönetimi; bilgi yönetimi ilkeleri ile sinerji oluşturacak iş

birlikleri, ekip düzeyinde çalışmaya özendirilerek desteklenmesi ve sürekli öğrenmenin örgütte yerleşik bir düzen olmasına yönelik eylemler gerektirmektedir (Şamiloğlu 2002). Entelektüel sermayenin etkin olarak yönetilmesine olanak sağlayan insan kaynakları stratejilerine yönelik bu eylemler; entelektüel sermayeyi destekleyecek örgütsel kültürü tanımlama, iş analizleri ile çalışan rollerini tanımlayarak örgütsel yapıyı bu doğrultuda tasarlama, entelektüel sermaye havuzunu geliştirecek yeni çalışanları işe alma stratejileri oluşturma, bilgi ve becerileri değerlendirmeye olanak sağlayan performans değerleme sistemleri, etkili sonuçlara karşılık motive edici ödül stratejisi belirleme olarak sıralanabilir (Görmüş 2009). Diğer taraftan entelektüel sermayenin etkin bir şekilde yönetimi için entelektüel sermaye unsurlarını işletme işlevleriyle de ilişkilendirmek gerekir (Kerimov 2011).

2.2.3.2. Yapısal Sermaye ve Yönetimi

Örgütsel veya organizasyonel sermaye olarak da ifade edilen yapısal sermaye, bir örgütün insan sermayesinin sahip olduğu, bilgiye dayalı kurumsallaştırılmış diğer unsurlarını ifade eder. Bu unsurlar içerisinde; patentler, telif hakları, veri tabanları, örgütsel işleyiş, iş ile ilgili politika ve prosedürler, örgüt kültürü, yapısal sistemler gibi soyut değere sahip yapısal varlıklar sayılabilir. Yapısal sermaye insan sermayesi üzerinden örgüt amaçlarına hizmet edecek bilginin kullanılmasıdır. Örgütlerin strateji, yapı, sistem ve süreçlerinin bütününü tanımlayan yapısal sermaye, örgütün değer yaratacak bilgiyi elde etme, işleme ve uygulama sürecini kapsar. Değişime ve yeniliğe açık örgütlerin rekabete esas ihtiyaçlarını karşılamada geliştirilen örgütsel kapasite olarak da tanımlanabilir (Kerimov 2011; Akkaya ve Balı 2018). Aynı zamanda yapısal sermaye örgütün kendisine has tek unsurudur. Kurumun yeteneklerini ve atmosferini daha net ortaya çıkartan yapısal sermaye, örgütlerin bel kemiği olarak nitelendirilir (Erdem 2011). Örgütsel iklim ve örgüt çalışanlarının bilgisi, yapısal sermayeyi yaratan ve etkileyen ana faktördür. Tek başına çalışanların üstün performansa sahip olması yeterli değildir ve bu yüzden var olan potansiyelin örgütsel yapı tarafından desteklenmesi yapı sermayesinin odağını oluşturur (Karacan 2004). Böylece bilginin örgütün yapısına dahil edilip kalıcı hale getirilmesi yapısal sermayede önem kazanır. Bu nedenle her türlü AR-GE çalışmaları, yönetim araçları, strateji, örgütsel rutin ve prosedürlerin geliştirilmesinde, bilginin devamlılık içerisinde kurum içi kültüre dönüşerek kalıcı hale getirilmesi hedeflenmektedir.

Örgütün misyonu, vizyonu, temel değerleri ve stratejilerinin belirlenmesinde bilginin oluşturulması, kaybedilmesinin önüne geçilmesi ve istendiğinde ulaşılması yapısal sermayenin amaçları arasındadır. Bu aşamada kritik olan ise var olan entelektüel birikimden yararlanılmasını sağlayacak güçlü bir örgütsel yapıyla desteklenmesidir. En yetenekli ve zeki çalışanlar dahi bilgi, beceri ve yeteneklerini gösterebilmeleri için destekleyici bir lidere ve bir örgüte ihtiyaç duyarlar. Yapısal sermayenin güçlendirilmesinde, tüm çalışanların sorumluluğu olmakla birlikte yöneticilerden bilgiyi var etme, paylaşma, yeniden üretme gibi konularda öncü ve rehberlik edici olması, örgütsel kültürün bu doğrultuda geliştirilmesi için destekleyici örgüt kültürü oluşturmaları beklenmektedir (Arıkboğa 2003; Görmüş 2009). Bilgi ve bilgi paylaşımı politikalarla desteklenmiş şekilde, her çalışanın rutin işlemlerinin arasına girdiği öğrenen örgüt yaklaşımı benimsenmelidir. Yöneticiler, motivasyon faktörleri ile doğru bilginin doğru zamanda paylaşılması, birbirinden öğrenmenin desteklenmesi, yeni bilgilerin sisteme girmesinde yetki tanınması gibi destekleyici mekanizmalar sağlamalıdır. Örgütte patent, telif hakkı, teknoloji gibi var olan süreçler, uygun strateji, örgütsel kültür ve prosedürlerle desteklenmelidir. Çünkü etkin bir yönetim felsefesi ve örgüt kültürü oluşturmak; yapısal sermayenin güçlenmesinde, örgütün rekabet edebilmesinde, yenilikleri bünyesine zorlanmadan alabilmesinde bulunduğu sektörde avantajlar sağlar (Şamiloğlu 2002; Arıkboğa 2003; Görmüş 2009; Kerimov 2011; Akkaya ve Balı 2018).

2.2.3.3. Müşteri/Sosyal Sermaye ve Yönetimi

İlişki sermayesi ve sosyal sermaye olarak da ifade edilen müşteri sermayesi örgütün dışında kalan paydaşlarla olan bağını ifade eden, diğer sermaye unsurlarına nazaran daha zor kontrol edilebilen ve yönetilebilen entelektüel sermaye unsurudur. Hem örgütün tedarikçileri, dağıtım kanalları gibi ilişkilerini kapsarken hem de müşterileri ile olan ilişki yapısını kapsar. Müşterilerin örgüte olan bağımlılıkları örgüt içi bir değer yaratmakla birlikte finansal açıdan da örgütü destekleyeceğinden dolayı finansal başarı üzerinde de doğrudan etkili olarak değerlendirilir. Bu nedenle müşteri sermayesinin başlıca unsuru bilgidir ve bu bilginin diğer sermaye unsurlarında olduğu gibi örgütte kalıcı olması beklentisi vardır (Görmüş 2009; Kerimov 2011; Akkaya ve Balı 2018). Bilgi; insan ve yapısal sermaye içerisindeki bilginin müşterilerle olan etkin iletişimine yansımasında ve bu iletişimi pozitif yönde kullanabilen çalışanların

bilgisinin örgüt içi sistemde yeniliklerle geliştirilerek kullanılmasında önemlidir. Böylece örtük bilginin açık bilgiye dönüşmesi ve finansal tablolarına yansıması sağlanabilecek dinamik bir sistem sağlanmış olacaktır (Erdem 2011). Bu sistem içerisinde müşterilerin etkisinin yanı sıra tedarikçiler, dağıtım kanalları ve devletin etkisi de söz konusudur. Karşılıklı ilişkiler yoluyla değer yaratan bir yatırım olması nedeniyle örgütün potansiyel karını, başarısını,rekabet üstünlüğünü ve sürekliliğini etkilemektedir. Bu nedenle müşteri bağımlılığı yaratmak, yeni müşteriler bulmak ve bu süreçler için gerekli güven ve iletişimin sağlam yapılara oturmuş olması gerekir (Karacan 2004).

Hızla gelişen teknoloji insanların beklentisi üzerinde de hızlı bir değişim yaratmış, insanlar hayatlarının her alanında işlerini kolaylaştıran yeniliklere önem vermeye başlamıştır. Aynı zamanda teknoloji rekabet ve başarıyı tek başına garanti edememektedir. Etkin yönetici ve liderler olarak, teknolojiye ek olarak yeniliğin örgüt içerisine alınmasında ve süreçlerin geliştirilmesinde daha aktif bir enerji harcamalıdır. Müşterilerin taleplerini anlama ve iletişimi kuvvetli tutmada çalışanların becerilerini artırmaya yönelik eğitimler ve destek sağlanmalıdır. Yeni uygulamalar, yeni ürünler üzerine yapılacak çalışmalar için yaratıcılık desteklenmeli ve hem örgütün hem müşterilerin ihtiyaçlarına yönelik yaratıcılık kapasitelerinin geliştirilmesi teşvik edilmelidir. Kısaca müşteri sermayesinin artı değer amaçlı yönetilmesinde yenilikçi bir yönetim, destekleyici örgüt kültürü, bilginin yapısal sermaye ve müşteri sermayesinde kalıcı hale getirilmesi ve çalışanlar ile hizmet alıcıların eğitimine gereken önem verilmelidir (Şamiloğlu 2002).

Bontis (1998) entelektüel sermayenin bileşenleri arasındaki ilişkiyi ve bu bileşenlerin örgüt performansına olan etkisini incelediği çalışmasında; entelektüel sermaye bileşenlerinin birbirleriyle pozitif ilişkisi olduğuna ve yapısal sermayenin örgüt performansını pozitif yönde etkilediğine dair geliştirilen hipotezleri doğrulamıştır. Bontis ve ark. (2000), Malezya'da hizmet işletmelerinde ve dışındaki işletmelerde uyguladıkları çalışmada, her iki gruptaki işletmelerin yapısal sermayesinin örgüt performansını pozitif yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Pena (2002), İspanya'da faaliyette olan 114 işletmeye uyguladığı çalışmasında entelektüel sermayenin bileşenlerinin tümünün örgüt performansını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Entelektüel sermaye kavramı, unsurları ve ölçümüne yönelik yapılan

çalışmalar; entelektüel sermaye unsurlarının birbirlerini ve örgüt performansını pozitif yönde etkileme, rekabet avantajı sağlama, yenilikçi iş davranışı geliştirme gibi bir çok konuda örgütlere yol gösterici olduğunu ifade etmektedir (Brooking 1996; Bontis 1998; Bontis ve ark. 2000; Pena 2002; Karacaer ve Aygün 2009; Yavuz 2010; Yıldız 2010; Hobikoğlu 2011; Erkanlı ve Karsu 2012; Ayas 2015; Akkaya ve Balı 2018; Yıldız ve Genç 2020).

Gelecekte söz sahibi olmak ve başarıyı doğrudan etkilemek isteyen örgütler entelektüel sermaye ve unsurlarını etkin yönetebilmelidir (Karacan 2004). Bu örgütlerin; örgüt yapısı, örgüt kültürü ve yöneticilerin liderlik/yönetim tarzı özellikleri gibi konularda önemli bilgileri toplaması, standardize edilmiş modeller üzerinden ve ölçümler ile süreci değerlendirerek yönetmesi önerilmektedir.

2.2.4. Entelektüel Sermayenin Ölçümü ve Ölçüm Modelleri

2.2.4.1. Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi

1990'lı yılların başlarında entelektüel sermaye kavramının konuşulması ile birlikte yapılan çalışmalar entelektüel sermayenin tanımlanması, unsurları ve sınıflandırılmasına ilişkin iken, entelektüel sermayenin değer yaratmadaki etkisinin gittikçe artması nedeniyle ölçüm, raporlama ve finansal geri dönüşlerine yönelik çalışmalar başlamıştır. Günümüzde çalışmalar, geliştirilen modeller üzerinden entelektüel sermayenin ölçülerek yönetilmesine odaklanmaktadır (Kerimov 2011). Entelektüel sermayenin ölçülmesi ve rapor edilmesi yönetimin en önemli konularından birisi kabul edilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, örgütlerinin entelektüel sermayesini daha iyi anlamak, ölçmek, değerlendirmek ve etkin yönetebilmek için rakipleri tarafından da kolay geliştirilemeyecek ölçüm araçlarına sahip olmaları gerekmektedir (Şamiloğlu 2002; Hobikoğlu 2011). Bu araçlar entelektüel girişimcilik, bilgi, örgüt kültürü, performans değerlendirmesi, yönetim sistemleri gibi konularda açıklık sağlayamalı ve yeni stratejiler geliştirilmesine olanak sağlayacak düzeyde olmalıdır. Günümüzde entelektüel varlıkların değerini ölçmeye yönelik bir çok model geliştirilmiş olup bunların bir kısmı entelektüel sermaye unsurlarını nicel olarak ölçerken bir kısmı ise değere dayanan süreç ve sonuçlarını nitel olarak ölçmektedir (Aslanoğlu ve Zor 2006).

2.2.4.2. Entelektüel Sermayenin Ölçülmesinin Önemi ve Yararları

Bilgi ekonomisinin öneminin artışı entelektüel unsurların örgütler üzerindeki etkinliğini de giderek artırmakta, geleneksel muhasebe yöntemleri ise yeni ekonomideki performansı yansıtamamaktadır. Bu nedenle örgüt yapıları ve stratejileri ile ilgili ileriye yönelik bilgileri sağlayacak ölçme ve raporlama yöntemlerinin geliştirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Bilgiye dayalı maddi olmayan kaynaklar örgütlerin performansının gerçek belirleyicileri olsa da muhasebe hesaplarıyla ölçülememektedir. Ancak entelektüel sermayeyi yönetebilmenin yolu entelektüel sermaye kapasitesini görünebilir hale getirmek ve ölçmek ile mümkündür. Örgütlerin bünyesinde gizli kalmış entelektüel varlıklarını görünür hale getirmesi, değer yaratan ve yaratacak olan unsurları belirlemesi, maddi olmayan varlıklara yatırım yaparak varlıklarını artı değere dönüştürebilmesi, yeni ekonomi düzeninde ayakta kalabilmesi, yenilikçi iş davranışı geliştirmesi, vizyonu gerçeğe dönüştürmesi ve rekabet anlamında avantaj sağlayabilmesi için en uygun yöntemi belirleyerek entelektüel sermayesini ölçmesi gerekmektedir. Aynı zamanda çalışanların motivasyonlarını pozitif yönde geliştirerek yeni öğrenme modelleri geliştirme, yüksek performans elde etme ve bunu örgütün kalıcı başarısına dönüştürmek için entelektüel sermayenin ölçülüp raporlanması önem arz etmektedir (Şamiloğlu 2002; Yorulmaz ve Alkan 2018; Bekmezci ve ark. 2020).

2.2.4.3. Entelektüel Sermayenin Ölçümünde Kullanılan Çeşitli Yöntemler

Entelektüel sermayeyi örgüt bazında finansal temele dayalı bir bütün olarak ölçen yöntemler arasında "piyasa değeri defter değeri farkı ve oranı", "Tobin'in Q oranı" ve "hesaplanmış maddi olmayan değer" yöntemleri bulunmaktadır. Entelektüel sermayeyi finansal olmayan açıdan unsurlar bazında ölçen yöntemler arasında ise; Bontis'in alıntı ağırlıklı patentler modeli, Edvinsson ve Malone'nun skandia kılavuzu, Kaplan ve Norton'un dengeli puan kartı yöntemi, Brooking'in teknoloji brokeri (simsarı) metodu, Ante Pulic'in entelektüel katma değer katsayısı, Sveiby'nin maddi olmayan varlıklar göstergesi, bilgi muhasebesi: entelektüel sermaye hesap raporu, Roos ve Roos'un entelektüel sermaye endeksi, Bontis'in entelektüel sermaye - performans modeli, MERITUM projesi gibi yöntemler bulunmaktadır. Entelektüel sermaye ölçümünde önemli olan kullanılacak modelin taşıması gereken özellikleri sağlamasıdır. Ölçüm yapılırken içsel ve dışsal faktörlere dikkat edilmeli ve kullanılacak ölçüm

yöntemi çevresel faktörlere karşı hassas olmalıdır (Aslanoğlu ve Zor 2006; Akkaya ve Balı 2018; Özdemir ve Kaya 2019).

2.2.4.3.1. Piyasa Değeri/Defter Değeri Farkı ve Oranı

Entelektüel sermayenin hesaplanmasında bilinen en yaygın ve uygulamada basit bir yöntem olarak ifade edilmektedir. Örgütün defter değeri ile piyasa değeri arasındaki farktır ve bu farkın örgütün piyasa değerinin defter değerinden çıkarılan kısmı entelektüel sermaye olarak ifade edilmektedir. Örgütün piyasa değerinin defter değerine bölünmesiyle de oran olarak elde edilmektedir. Bu oran entelektüel sermaye performansı olarak değerlendirilir (Karacan, 2004; Aslanoğlu ve Zor 2006; Akkaya ve Balı 2018).

2.2.4.3.2. Dengelenmiş Skor Kart (The Balanced Score-Card)

Robert Kaplan ve David Norton tarafından geliştirilen bu ölçüm yöntemi, örgütlerin ticari performanslarını ve finansal ölçümlerini gösteren bir modeldir. Örgütlerin uygulamalarının eskiye dönük şekilde hedeflerini gerçekleştirip gerçekleştirememesini değerlendirir. Planlama aşaması ile başlayıp kontrol aşaması ile biten yönetim fonksiyonunun bu süreçler arasındaki hedeflere ne kadar ulaştığının göstergesidir. Bu model ile örgütler hem var olan hem de gelecekteki entelektüel sermayesini bulabilmektedir (Yıldız ve Genç 2020).

2.2.4.3.3. Scandia Modeli

Skandia modeli ilk entelektüel sermaye yöneticisi olan Leif Edvinsson ve arkadaşları tarafından dengelenmiş skor kart modeli temel alınarak ortaya atılmıştır. İş ortamında merkezine insana odaklanmayı alarak, finansal odaklanma, müşteriye odaklanma, sürece odaklanma ve yenilenme/gelişmeye odaklanma alanlarında oluşturulan modelin 30 performans göstergesi bulunmaktadır. Model insan unsuruna odaklanarak, insan sermayesinin yapısal sermayeyi etkileme düzeyinin geleceğe yönelik planlanmasını ve değerlendirilmesini sağlar (Şamiloğlu 2002; Akkaya ve Balı 2018; Yıldız ve Genç 2020).

2.2.4.3.4. Teknoloji Brokeri Modeli

1996’da Annie Brooking yönetimindeki bir ekip tarafından; pazar varlıkları, entelektüel mülkiyet ile ilgili unsurlar, insan odaklı varlıklar ile ilgili unsurlar ve bilgi altyapısı varlıkları ile ilgili unsurlar olmak üzere işletmelerin stratejik planlamasına

destek olmak amacıyla geliştirilmiştir. Entelektüel sermayenin unsurlarına ve alt bileşenlerine yönelik 20 soruluk anket ile entelektüel sermaye bilgilerine ulaşılarak örgütlerin karının artırılması ya da maliyetlerinin azaltılmasına yönelik kararlar alınmasını sağlamaktadır (Kerimov 2011; Yıldız ve Genç 2020).

2.2.4.3.5. Entelektüel Sermaye Endeksi

Entelektüel sermaye endeksi yöntemi, John Ross ve Goran Ross tarafından geliştirilen, örgütlerin değer yaratma süreçlerinin genel yapısı ile piyasa değerindeki değişimlerinin anlaşılmasına olanak sağlayan ölçüm yöntemidir. Bu model yöneticilerin entelektüel sermayelerini bütünsel olarak değerlendirme ve piyasa değerindeki değişimleri tespit etme imkanı vermektedir (Çetin 2005; Hobikoğlu 2011; Yıldız ve Genç 2020).

2.2.4.3.6. Algısal Ölçüm Yöntemi

1998 yılında Bontis tarafından; entelektüel sermaye ile örgüt performansı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik geliştirilmiş modeldir. Likert tipi ölçek yardımı ile yöneticilerin örgütlerindeki entelektüel sermaye algılarını ölçmektedir (Yıldız ve Genç 2020).

2.2.5. Entelektüel Sermaye İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Temel olarak bilgi ve bilgi tarafından yönlendirilen yeni ekonomi kavramının yükselişi, bir araştırma konusu olarak entelektüel sermayenin artan önemine bağlanmaktadır (Petty ve Guthrie 2000). Yapılan çalışmalarda entelektüel sermaye, finansal piyasalarda yatırım faaliyeti alanındaki en önemli üretim faktörü olarak değerlendirilmektedir. Entelektüel sermaye ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; entelektüel sermaye kavramı ile birlikte maddi olmayan varlıklar, bilgi, bilgi varlıkları ve bilgi yönetimi kavramlarının da incelendiği görülmektedir. Entelektüel sermaye kavramı ile ilgili ilk olarak Thomas Stewart'ın 1994 yılında "Your Company's Most Valuable Asset: Intellectual Capital" isimli makalesi örgütlerin önemli varlıklarından birinin de entelektüel sermaye olduğunu belirtmesinin kavram açısından önemli bir role sahip olduğu değerlendirilmektedir. Entelektüel sermaye ile ilgili yabancı alanyazın incelendiğinde; Edvinsson ve Malone (1997), Göran Roos (1997), Johan Roos (1997), Karl Erik (1997), Sveiby Wigg (1997), Basin ve Van Buren (1999), Bontis ve Choo (2001), Baruch Lev (2001), Bernard Marr (2001) ve Giovanni Schiuma (2001) çalışma

ve makaleleri ile, entelektüel sermayenin artan önemine dikkat çekmişlerdir (akt. Petty ve Guthrie 2000; Kızıl 2009). Entelektüel sermaye üzerine yapılan araştırmalara genel olarak bakıldığında, yukarıda açıklanmaya çalışıldığı üzere, ilk aşamada; entelektüel sermayenin kavramsallaştırıldığı, entelektüel kaynakların nadir, dayanıklı, taklit edilmesi zor olduğu ve bilginin önemli bir unsur olarak görüldüğü, rekabet avantajı yaratarak sürdürebilmek için entelektüel sermayenin belirleyici ve ölçülmesinin gerekli olduğu yönündeki çalışmalar bulunmaktadır. İkinci aşamada; entelektüel sermayenin kavramsallaştırılması ve ölçülmesinin yanı sıra, raporlama ve verimli bir şekilde yönetilmesi amacıyla çalışmalara daha fazla yoğunlaşıldığı görülmektedir. Entelektüel sermaye kavramı ile ilgili son on yıldaki araştırmalara bakıldığında; farklı sektörlerde farklı değişkenler gözetilerek entelektüel sermayenin farklı kurumsal uygulamalar üzerindeki etkisini inceleyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Daha fazla ekonomik verimlilik elde etmek için; entelektüel sermaye kavramının dinamikliği, entelektüel sermaye bileşenleri ve modelleri, entelektüel sermayenin finansal kriterlerine yönelik kullanılabilecek raporlama, kodlama ve performans değerlendirmeleri yapılması, değerlendirme yapmak için dengeli puan kartı yöntemleri kullanılması gibi iş sistemleri üzerinde durulduğu görülmektedir (Bakhshani 2014; Secundo ve ark. 2015; Radjenovic ve Krstic 2017; Sangiorgi ve Siboni 2017; Rossi ve ark. 2018). Peng ve arkadaşları (2007) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmalarında entelektüel sermayenin tüm boyutlarının iş performansı ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Vishnu ve Gupta (2014), eczacılık alanında çalışanlar ile yaptıkları çalışmalarında ise entelektüel sermayenin performans değişkenleri arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğunu ifade etmişlerdir. Khaligue ve arkadaşları (2015), entelektüel sermayenin müşteri sermayesi ve insan sermayesinin alt boyutlarının örgütsel performans ile iyi uyum gösterdiğini bulmuşlardır. Mura ve Longo (2013) ise gıda üretim sektöründe yaptıkları araştırmada entelektüel sermayenin üç alt boyutunun da (insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişki sermayesi) çalışan performansını olumlu etkilediğini bulmuşlardır. Chiucchi ve Dumay (2015) ise, kamu kurumlarında yaptıkları çalışmada, kamuya ait kurumların da entelektüel sermayenin ölçümüne ve yönetimine önem verdiklerine dair sonuçlar elde etmişlerdir.

Entelektüel sermaye ile ilgili Türkiye'de yapılan çalışmalar ise yapısal sermaye ve finans/ekonomi alanlarına daha çok odaklanmaktadır. Bu nedenle çalışma sonuçları finansal sonuçları ve yansımalarını daha çok ortaya koymaktadır (Baş ve ark. 2014;

Yıldız ve Genç 2020). Ekşi (2008); entelektüel sermaye tabanlı yetkinlik modeli üzerine çalışmış, yaptığı örnek olay incelemesi neticesinde gerçek hayatta kullanılabilirliği sonucuna ulaşmıştır. Toraman ve ark. (2009), Modern Yönetim Muhasebesi modeli kapsamında entelektüel sermayeyi ve inovasyonu değerlendirmiştir. Karacaer ve Aygün (2009) ve Yıldız (2010), entelektüel sermayenin firma/örgüt performansına etkilerini değerlendirmiş ve performans ile entelektüel sermayenin birbirlerini etkileyen kavramlar olduğu üzerinde durmuştur. Hobikoğlu (2011), entelektüel sermayenin sınıflandırılması ve ölçüm yöntemleri üzerinde çalışarak ayrıntılı ve teorik olarak açıklamıştır. Erkanlı ve Karsu (2012), entelektüel sermayenin yarattığı değer zinciri içerisinde insan kaynakları ve pazarlamanın, entelektüel sermayenin yönetimi ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Ergun ve Yılmaz (2013), rekabet ve yenilikçilik ile entelektüel sermayeyi teorik olarak incelemiştir. Ayas (2015), entelektüel sermaye, yenilikçi iş davranışı ile işletme performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Akkaya ve Balı (2018), entelektüel sermayenin tanımı, unsurları ve ölçümüne yönelik teorik açıklamalarla alanyazını desteklenmiştir. Erbaşı (2018) ise, Konya ve Karaman illerinde entelektüel sermayenin ölçülmesine dair bir ölçüm haritası oluşturmaya çalışmışlar, ancak herhangi bir araştırmaya ulaşamamışlardır. Akgün ve Günay (2021), katma değerli entelektüel etkinlik (VAIC) olarak bilinen karar verme modelini kullanarak bazı sağlık sektörlerinin BIST endeksindeki geçmiş finansal verileri analiz etmiş, ve entelektüel sermayenin örgüt performans kriterlerinden daha etkin olduğunu ifade etmiştir. Bayramoğlu (2020), gerek kamu gerek özel sektör sağlık kurumlarında entelektüel sermaye kavramının bir an önce uygulamalar içerisine alınarak, gelişimine katkı sağlamak yönünde aktif davranılması gerektiğinden bahsetmektedir. Sarı ve arkadaşları (2020), entelektüel sermayenin hastane akreditasyon kriterleri ile arasında ilişki olup olmadığının değerlendirilmesi amacı ile yaptıkları çalışmada; iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir.

Genel çalışmaların sonuçlarına bakıldığında; genel olarak insan ve ilişkisel sermaye unsurlarının daha az ele alındığı, çalışmaların büyük bir oranının da özel sektöre odaklanılarak çalışıldığı görülmektedir. Bu nedenle entelektüel sermayenin diğer bileşenlerinden olan insan ve ilişkisel sermayenin doğru yönetilebilmesine yönelik çalışmalara ve kamu düzeyinde de araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Entelektüel sermayenin yaratılması ve değerinin artırılmasıyla ilgili alanyazındaki

açığın kapatılmasına yönelik yapılacak çalışmalar ile entelektüel sermayenin diğer kavramlarla arasındaki bağlantıların açıklaştırılması, geliştirilecek modeller yoluyla örgüt performansına katkısı, örgüt yönetimine ve dolaylı olarak ülke yönetimine katkı sağlaması açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir (Baş ve ark. 2014).

2.2.6. Sağlık Kurumlarında Entelektüel Sermaye Kavramı ve Yönetimi

Entelektüel sermayenin ölçülmesi ve raporlanması; örgütlerin türü, yapısı ve bulunduğu yere bağlı olmaksızın gittikçe her alanda daha fazla önem kazanmaktadır (Kerimov 2011). Entelektüel sermaye ve bilgi yönetimi, gerek özel şirketler gerek kamu hizmetlerinin sunulduğu devlet kurumlarının daha yetkin ve rekabetçi olmaları ve bilgi yönetimine dayalı işgücünü geliştirmeleri açısından önemli bir kavramdır. Kamu yönetiminde bilgi yönetimi; karar almayı kolaylaştırmak, karar almaya halkın katılımını sağlamak, toplumsal entelektüel sermaye yeteneklerini belirlemek için önemlidir. Kamu kurumlarında bilgi yönetimi, iletişim ağlarını güçlendirme, gelişmeleri ve beklentileri takip etme, yenilikçi iş davranışı gösterebilen aktif personele sahip olma ve etkin kurumsal altyapıya sahip olmayı sağlar. Aynı zamanda kamu sektöründe bilgi yönetimi; insan sermayesinin korunup ekip anlayışının yerleşmesine kolaylık sağlamak, performansları değerlendirmek, yeniliklerin kuruma katılışını kolaylaştırmak, stratejik politika ve prosedürlerin planlanarak uygulanmasına güç sağlamak ve toplum ile kamu çalışanlarının devlete güvenini sağlamak yönünde katkılar da sağlamaktadır (Yıldırım 2010).

Sağlık hizmetleri, genel olarak sağlığın korunması ve hastalıkların tedavisi için yapılan çalışmalar anlamına gelir (Kavuncubaşı, 2000). Sağlık hizmetlerinin etkili sağlanması, toplumsal gelişmişliğin önemli öğelerinden birisidir. Birçok ülkede, sağlık hizmetlerine toplumun her kesiminin erişmesi insan hakkı olarak değerlendirildiğinden, kamu sektöründe ağırlıklı bir yapılanmadan bahsedilmekle birlikte, hizmet sağlanmasında ve finanse edilmesinde özel sektör de bulunmaktadır (Altay 2007). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık hizmetlerini; “Belirli sağlık kuruluşlarında değişik tip sağlık personelinden yararlanarak, toplumun gereksinim ve isteklerine göre değişen amaçları gerçekleştirmek ve böylece kişilerin ve toplumun sağlık bakımını her türlü koruyucu ve tedavi edici etkinliklerle sağlamak üzere ülke çapında örgütlenmiş kalıcı sistemlerdir.” şeklinde tanımlamaktadır (Akar ve Özalp 2000). Sağlık hizmetlerinin nitelik ve niceliğinin giderek artırılması diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık

kurumlarında da bir beklenti oluşturmuştur. Sağlık kurumları teknoloji ve bilginin yoğun artışından etkilenmiş ve toplumların gelişmişlik seviyelerine bağlı olarak toplumların sağlıklı olabilmeleri ve bunun sürekliliğinin sağlanabilmesi noktasında gittikçe artan bir öneme sahip olmuştur (Altay 2007). Alanyazında yer alan entelektüel sermaye ile kurum performansı ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde; entelektüel sermaye ile kurumun performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir (Bontis ve ark. 2000; Şamiloğlu 2002; Yörük ve Erdem 2008; Kızıl 2009; Kerimov 2011; Yıldız 2011; Akdağ 2012; İpçioğlu ve Şahin 2012; Kurgun ve Akdağ 2013; Baş ve ark. 2014; Ayas 2015; Töre 2019; Sarı ve ark. 2020; Yıldız ve Genç 2020). Entelektüel sermayenin etkin yönetilebilmesi; kurum performansına ve kurumun muadilleri arasındaki başarısına katkı sağlamakla birlikte, entelektüel sermaye ile kurum performansı arasındaki ilişkinin de devamlılık gerektirdiği ifade edilmektedir (Akdağ 2012).

Tüm sektörler için entelektüel sermaye değerli bir kavram olarak ifade edilmekle birlikte, son gelişmeler ile rekabetin sağlık alanında da bir dinamik olarak görülmesi ve çevresel faktörlerden fazlaca etkilenmesi nedeniyle, sağlık kurumlarında da entelektüel sermayenin önemsendiği yönetim anlayışı gittikçe önem kazanmaktadır (Cezlan 2014; Sarı ve ark. 2020). Sağlık kurumlarında etkin hasta bakımının sağlanabilmesinde 'tabaka' olarak tanımlanan profesyonel düzeyde uzmanlar olması gerektiği ve sağlık kurumlarında verilen hizmetlerin stratejik düzeyde, bilgiye hassas ve proaktif olması gerektiği ifade edilmiştir (Van Beveren 2003). Yabancı alanyazında sağlık kurumlarının entelektüel sermayesinin değerlendirilebilmesine yönelik yapılan çalışmaların genel olarak;

-Var olan entelektüel sermayenin derecesi ve ilişkilerinin belirlenmesi (Habersam ve Piper 2003),

-Yenilik, müşteri ve insan sermayesinin sağlık kurumlarında entelektüel sermayenin yaratılmasında önemli unsurlar olduğu (Chen ve ark. 2005),

-Özellikle insan sermayesinin çok önemli ifade edildiği (Peng ve ark. 2007),

-Entelektüel sermayeye yönelik olabilecek uygulamaların belirlenerek ölçülebilir bir sistemin analiz edilmeye çalışıldığı (Lee ve ark. 2007),

-Sağlık sektöründe entelektüel sermayenin nasıl modellenebileceğine yönelik bir çerçeve oluşturulmaya çalışılıldığı (Hermansson ve ark. 2004).

-Entelektüel sermayenin nasıl etkili yönetileceği ve kar amaçlı olan/olmayan kurumlar arasındaki farkın nasıl yönetileceği yönünde çalışmalar yapıldığı (Bontis ve Serenko 2009), ancak bilgi yoğun sağlık kurumları için tam olarak bu konuya dair etkili bir bilgi birikimine ulaşılamamıştır (Cezlan 2014).

Ülkemizde alanyazında bilgi yoğun işletmelerde entelektüel sermaye yönetimi ve çalışmaları daha yaygın olarak incelense de sağlık sektörüne daha az çalışmada dikkat çekilmiştir (Akgün ve Günay 2021). Sağlık kurumlarının entelektüel sermayesinin değerlendirilebilmesine yönelik yapılan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte;

-Çevresel faktörlerden fazlaca etkilenmesi ve farklı çok sayıda profesyonelden oluşan geniş bir insan sermayesine sahip olması nedeniyle, sağlık kurumlarında da entelektüel sermayenin önemsendiği yönetim anlayışını benimsemenin gerekliliği gittikçe daha fazla önem kazandığı (Cezlan 2014),

-Sağlık kurumlarında entelektüel sermaye ile akreditasyon kriterleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki olduğu, kalite iyileştirme ve hasta güvenliği gibi akreditasyon kriterlerinin alt boyutlarının, entelektüel sermayenin alt boyutlarından olan insan ve müşteri sermayeleri arasında pozitif yönde yüksek derece ilişkili olduğu belirlenmiştir (Sarı ve ark. 2020).

-Sağlık kurumlarında entelektüel sermayenin alt boyutlarından olan insan sermayesinin, performans ölçütlerinden daha fazla öneme sahip olduğu ifade edilmektedir. Sağlık kurumlarında entelektüel sermaye etkinlik göstergelerinin ve kurum performansının teorik çerçevesini geliştirecek farklı modeller geliştirilmesi/kullanılması ve entelektüel sermayeyi farklı boyutlarla kıyaslayacak çalışmalar yapılması önerilmektedir. Böylece sağlık kurumlarının performanslarının iyileştirilmesinde rehberler oluşturmada ve yöneticiler için de yol haritası belirlemede yardımcı olabileceği ifade edilmektedir (Akgün ve Günay 2021).

2.2.7. Hemşirelikte Entelektüel Sermaye Kavramı, Önemi ve Yönetimi

Bilimsel ve teknolojik ilerlemeler tüm yaşantımızı etkilemekle birlikte sağlık hizmetlerinin sunumunu da etkilemektedir. Sağlık hizmetleri; teknolojik ürünlerin ileri düzeyde kullanıldığı, bilgi ve emeğin yoğun olduğu, ikamesi olmayan, insan hayatı ile

ilgili riskleri barındıran, yüksek özveri ve yoğun çalışma temposu gerektiren hizmetlerdir. Bu nedenle sağlık hizmeti sunan çalışanların mesleki bilgi ve becerisinin yüksek, teknolojiyi bilgi ile birleştirerek hedefe yönelik kullanabilen, değişimlere uyum sağlayabilen ve entelektüel bilgisini mesleğin ve çağın gerektirdiği yönde kullanabilen kişiler olması beklenir (Cezlan 2014; Adıgüzel ve Kayadibi 2015).

Hemşirelik insan, sağlık, hastalık ve çevre kavramları üzerinde temellendirilmiş, bilim ve sanata dayanan profesyonel bir meslektir. Hemşireliğin felsefesi; bilgi, değer ve varlık ile ele alınmakta ve bu süreçte doğru karar verebilmede; problem çözme, eleştirel düşünme, entelektüel gelişim önemli konu başlıkları olarak değerlendirilmektedir. İnsanın varlığını doğrudan etkileyen bakım sürecinde bireylerin optimal fayda sağlayabilmesi için hemşirelerin etkin karar verebilme, bütüncül yaklaşım ile durum saptayabilme, bilimsellik, doğruluk, açıklık ve yeterlilik gibi entelektüel standartları önem kazanmaktadır. Aynı zamanda hemşirelik; yeni fikirler, yaratıcılık ve yenilikçi fikirleri bakım süreci içerisinde kullanabilme becerisi de gerektirir. Bu durum sağlık hizmetlerinde rol alan hemşirelerin etkin bakım verebilme noktasında, bireysel ve mesleki yaşamlarını etkileyen bilimsel ve teknolojik gelişimleri entelektüel düzeyde takipte olmalarını gerekli kılmaktadır (Hintistan ve Çilingir 2012; Gilbert ve ark. 2017; Çetin ve Eroğlu 2020; Konukbay ve ark. 2020).

Sağlık hizmetleri toplumsal bir özelliğe sahiptir. Tüm nüfus ve nüfusun refah düzeyi üzerinde etkilidir. Bu nedenle sunulan sağlık hizmetinin ana hedefi; toplumun ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetlerinin kullanılabilirliğini, kalitesini, sürekliliğini sağlamak ve hizmeti her zaman ve en az maliyetle sunmaktır. Sağlık hizmetinin kalitesini ve önemini ön plana çıkaracak olan unsurlar; sağlık politikaları, çalışanların yarattığı değer ve sağlık kurumunun belirlediği stratejiler doğrultusunda toplumla kurduğu ilişkilerin toplamı olarak değerlendirilmektedir (Covell ve Sidani 2013; Korkmaz ve Çuhadar 2017; Bayramoğlu 2020). Sağlık hizmetleri içerisinde sunulan hemşirelik bakımının sağlık bakım sistemi içinde vazgeçilmez bir unsur olduğu birçok araştırma ve güncel veriler ile kanıtlanmıştır. Bu nedenle sağlık hizmetlerinin önemli bir parçası olan hemşirelik ve hemşirelik bakımına olan talep, dünyanın birçok ülkesinde de gün geçtikçe artmaktadır (Bektaş ve ark. 1997; Kavuncubaşı 2000; Altay 2007; Yıldırım 2010; Thakur ve Fontenot 2012; Hannemann-Weber ve ark. 2011; ICN 2018; ICN 2020). Hemşirelerin sağlığın korunması ve geliştirilmesi, hastanın bakımı, sağlık

eğitimi ve yönetimi ile ilgili birçok görev ve sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların bir gereği olarak sağlıklı ve etkin sağlık bakım hizmetleri sunulmasında hemşirelikteki belirleyici değişkenlere de gittikçe daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. Hemşirelik eğitimi, hemşire insan gücünün önemi, kalifikasyon, hemşirelerin istihdam düzeyleri ve faydalanılabilirliğinin derecesinin incelenmesi yenilikçi davranışları belirleyici değişkenlere verilebilecek örneklerden bazılarıdır (Goodin 2003; Hall 2003).

Sağlık hizmetlerinin verildiği hastanelerde ve tüm alanlarda anahtar rol üstlenen hemşirelerin mesleğin hangi özelliklerini ve belirleyici değişkenleri taşıması gerektiğini inceleyen birçok hemşire yazar, başlangıçta 1971 yılında Povalko tarafından geliştirilen kriterleri kullanmıştır. Povalko' ya göre bir işi meslek yapan 8 kriter; teorik bilgi, yapılan işin temel sosyal değerlere uygunluğu, eğitim süresi, motivasyon, otonomi, bağlılık bilinci, birlik bilinci ve meslek ahlakı yasasıdır (akt. Ulusoy ve Görgülü 2001). Sahip olunması beklenen bu kriterler bilgi ekonomisi çağına geçiş ile birlikte; çalışanların bireysel özellik ve davranışları, bilginin artan rolüne uyum, toplumun bilgi edinme ve en iyi hizmeti alma yönündeki beklentilerini karşılayabilme ve teknoloji yönetimi ile hem bireysel hem mesleki gelişimini sağlayabilme gibi konularla bir arada ele alınmaya başlanmıştır. Artan bilginin ve sürekli gelişen teknolojinin yönetimi ve başarısı için; gittikçe değeri artan entelektüel sermaye yönetimi unsurları ile, çalışanların bilgi ve yeteneklerinin yönetimi, yaratıcı ve yenilikçi davranışlarının desteklenmesi birbiri ile çok ilişkili kavramlar olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Bektaş ve ark. 1997; Balay 2004; Aktan ve Vural 2016; Asurakkody ve Shin 2018; Bozkurt ve Korkmaz 2021).

Her sektörde olduğu gibi, sürdürülebilir ve etkin sağlık hizmetleri sunulmasında da stratejik ve işlevsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için; bilgi, değişim yönetimi, öğrenen örgüt yapısı, yenilik yönetimi, yetenek yönetimi, teknoloji yönetimi ve entelektüel sermaye yönetimi iç içe geçen süreçler olarak ele alınmaktadır. Bu süreçlerden entelektüel sermaye; bilginin değer yaratma yönünde kullanılmasıyla örgütlerin; değer, ürün ve hizmetlerini geliştirmesine katkı sağlar. Entelektüel sermaye yönetimi ise organizasyonların geleceğe yönelik hedeflerini gerçekleştirmede var olan teknik donanım ile insan kaynakları sürecinin etkin yönetilmesidir. Yapılan çalışmalar örgüt çalışanlarının bireysel özelliklerinin, örgütün entelektüel sermayesi üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir (Petty ve Guthrie 2000; Ayas 2015; Nimtrakoon 2015;

Sangiorgi ve Siboni 2017; Nart 2019; Özdemir ve Kaya 2019; Töre 2019; Konakay ve ark. 2021). Bu nedenle sağlık hizmetlerinin her alanında görev alan, hem verdiği hizmetin içeriği nedeniyle hem de sayıca vazgeçilmez unsuru olan hemşirelerin, sağlık hizmetlerinin gelişimine ve entelektüel sermayesine yapacağı katkının üzerinde önemle durulması ve belirleyici bir değişken olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Covell ve Sidani 2013; Gilbert ve ark. 2017; Soares-Faria ve ark. 2018; Çetin ve Eroğlu 2020; Sarıoğlu ve Yıldız 2020; Akgün ve Günay 2021).

Entelektüel sermayenin şehir, bölge ve ülkelerin ekonomik ve sosyal anlamda gelişimlerine katkı sağladığı ifade edilmektedir. Bu nedenle hemşirelikte de entelektüel sermaye değerlerinin belirlenerek, geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmanın sağlık hizmetlerindeki mevcut durumu tespit ve gelecekteki hedefi sağlamada yol haritası niteliği taşıyacağı ifade edilebilir (Erbaşı 2018).

Entelektüel sermaye kavramı ile ilgili yapılan çalışmalardan hareketle; sağlık ve hemşirelik alanında bilginin ve entelektüel sermayenin önemine dikkat çekmenin, değişimleri takip ederek güncel bilimsel gelişimleri mesleğin uygulama alanına aktarabilmenin, hemşirelik mesleğinde profesyonel düzeyde ilerleme sağlanmasına, kurum başarısına ve bu ilerlemelerin etkin hasta bakımı ile toplum refahına pozitif yönde etki sağlayacağı söylenebilir.

Sağlık hizmetlerinde kalite ve hizmetin beklentileri karşılaması, maliyetin azaltılıp istenen hizmetin sunulması ve gerekli performans ölçütlerinde gelişmeler sağlanması ve mevcut hemşirelik bilgisinin görünürlüğünün sağlanması için proaktif bir yönetim ile; hemşirelerin çalışma koşulları, bilgi paylaşımına olanak sağlayan iş süreçleri, eğitim planlamaları ve hizmet sunumları çağın gereklerine göre sürekli iyileştirme hedefi içerisinde tasarlanmalıdır (Kurgun ve Akdağ 2013; Adıgüzel ve Kayadibi 2015; Gilbert ve ark. 2017; ICN 2018; Soares-Faria ve ark. 2018; Sarı ve ark. 2020; Konakay ve ark. 2021).

2.3. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı

Dünyanın geniş bir pazar haline gelmesi, rekabet unsurlarının sürekli değişmesi ile değişime uyum ve değişimi takip etmek her geçen gün daha fazla önemli hale gelmektedir. Çevrenin ve teknolojinin hızlı değişimi, rekabete esas yeni yetenekleri ve yeni kazanımları gerektirmektedir. Gerek örgütlerin uygulama ve işlevleri gerek

çalışanlar bağlamında takip edilecek ve sürdürülecek yenilikler; örgütlere bazen minimal bazen ise örgütün endüstriyel dönüşümüne varacak kadar büyük katkılar sağlayabilmektedir (Ayas 2015; Yıldız ve Genç 2020). Yenilik, bilgi ve yaratıcılık kavramına dayanan yoğun bir süreçtir ve bu noktada entelektüel sermaye; yenilik ile yenilikçi iş davranışı kavramlarının esas noktası olarak değerlendirilmektedir. Yapılan entelektüel sermaye çalışmaları, yenilikçiliğe dayanan sürecin temel kaynağı olarak; çalışanları, çalışan davranışlarını ve yönetim uygulamalarını ele almaya ve geliştirmeye işaret etmektedir (Şamiloğlu 2002; Peng ve ark. 2007; Karacaer ve Aygün 2009; Yavuz 2010; Yıldız 2011; Bakhshani 2014; Sönmez ve Yıldırım 2014; Secundo ve ark. 2015; Radjenovic ve Krstic 2017; Rossi ve ark. 2018; Özdemir ve Kaya 2019; Yıldız ve Genç 2020; Akgün ve Günay 2021).

2.3.1. Yenilik Kavramı ve Yenilikçi İş Davranışı Kavramı

İngilizce 'innovation', Türkçe 'inovasyon/yenilik' olarak ifade edilen kavramın tarihi; insanlık tarihi açısından çok eski olmakla birlikte, sanayi açısından sanayi devrimi ile birlikte başladığı ve geliştiği ifade edilmektedir (Yıldız ve Genç 2020). Türk Dil Kurumu (2022) yenileşimi (inovasyonu); "değişen koşullara uyabilmek için toplumsal, kültürel ve yönetimsel alanlarda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması" olarak tanımlarken, uluslararası tanımında inovasyon kavramını ilk olarak ele alan Schumpeter (1934); yeni bilginin/fikrin/hizmetin ekonomik faydaya ve toplumsal faydaya dönüştürülmesi olarak ifade etmektedir (Töre 2019; Yıldız ve Genç 2020). İcat kavramı ile ortak kullanıldığı gözlense de birbirlerinden farklı ele alınması gereken kavramlardır. İcat daha önce olmayan şeyin ortaya çıkması iken, yenilik var olanın farklılaştırılması, ilerletilmesi ve katma değer yaratılarak ticarileştirilmesi olarak ele alınmaktadır (Danışman 2015).

2.3.1.1. Yenilik Tanımı ve Önemi

Değeri her geçen gün artan yenilik kavramı, farklı yıllarda farklı araştırmacılar tarafından ele alınarak tanımlanmıştır. Yenilik kavramını Schumpeter (1934), yeni ürünlerin ve yeni örgütlenmenin yaratılarak ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürülmesi olarak tanımlarken; Barnett (1953), farklı bir düşünce veya herhangi bir şey olarak; Knight (1967), yeni bir metot ve girdi ile teknik değişikliği olarak tanımlamıştır. Freeman (1982), iyileştirilmiş bir ürün/sürecin ticari faaliyeti; Drucker

(1985), farklı bir iş için kapasite yaratma ve uygulama yeteneği; OECD ve Avrupa Birliği (2005) ise örgüt içi ve dışı uygulamalarda mal veya hizmetin yeni bir pazarlama ve organizasyonel yönetim ile uygulanması; Velmurugan (2013), yapılan şeylerin yeni yollarla yapılması olarak tanımlamıştır (akt. Drucker 1985; Çakıcı ve ark. 2016; Yıldız ve Genç 2020).

Tanımların ortak noktasından hareketle yenilik; orijinal fikir/ürün/hizmetin örgüte, üretime, gelişime ve ülkeye adaptasyonu ve faydası olarak tanımlanabilir. Yeniliğin sürdürülebilir kalkınma ile refaha olan katkısını Joseph Schumpeter (1934); 'yenilik kalkınmanın itici gücü' şeklinde ifade etmiştir. Yenilik hakkındaki yapılan çalışmalardan ve araştırmacıların yenilik ve süreci ile ilgili olan tanımlarından hareketle yenilik tanımlarının; küreselleşmenin de etkisiyle hızlıca değişen ve gelişen teknolojinin hızına adapte olmak, sorun çözmeye yönelik fikir geliştirmek, rekabet üstünlüğünü sağlamak ve sürdürmek anlamında ortak paydada buluştukları söylenebilir. Bu nedenle de yenilik; birey, müşteri, toplum, örgüt ve ülke ekonomisi için önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır.

ABD'de varlıklarını güçlükle devam ettirebilen örgütler ile hızlı bir tempoda varlığını sürdüren örgütler arasında yapılan karşılaştırmalı bir çalışmanın sonucu; yeniliğe açık örgütlerin daha hızlı bir gelişme gösterebildikleri ve rekabet ettikleri alanda lider oldukları görülmüştür. Yenilik ve sürecine dair yapılan birçok çalışma, yeniliğin örgütler için; büyüme, gelişme, varlığını devam ettirme, rekabette sürdürebilirlik sağlama ve sektör içinde lider olmaktaki önemini ortaya koymaktadır (Çakıcı ve ark. 2016; Jaumandreu ve Mairessec 2017; Özay 2020).

Küreselleşme sadece üreticilerin uygulama alanında değişikliklere sebep olmamış aynı zamanda ürünü, hizmeti talep eden ve kullanan kişilerin de değişime uğramasına sebep olmuştur. Tüketicilerin daha orijinal, estetik görünen, görselliği ön plana çıkarılmış, son teknoloji diye tabir edilen özelliklerle donanımlı ürünlere yönelik olarak arzu ve istek duyma yönünde talep değişiklikleri oluşmuştur. İnsanlar daha az çaba ile daha üretken ve daha rahat yaşam sürme çabası içerisine girmişlerdir. Bu durum yeniliğin rekabete esas önemini daha çok ortaya çıkarmış, aynı zamanda hem örgütler açısından hem toplum açısından faydaya dönüştürülmesi anlamında daha da önem kazanmıştır. Yeniliğin örgütlere kazandırdığı faydalar genel olarak; verimliliğin artması, finansal başarı ve kazanım, rekabette üstünlük sağlanarak sektör içinde

kurumsallaşma ve markalaşma, müşteri sadakati sağlama, sağlanan finansal başarı ile toplumsal refaha katkı sağlama, Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerine daha fazla yönelme gibi avantajları sıralamak mümkündür (Turanlı ve Sarıdoğan 2010; Işık ve Kılınç 2012; Baygül 2020; Özer ve Ünlü 2020).

Küresel teknoloji sürecinde değişen koşullar ve bu koşullara uyum, çağdaş dünyanın gereksinimleri doğrultusunda insanların ve örgütlerin yenilenmesi gerekliliğini doğurmuş, böylece uluslararası yaklaşımlar ile yerel ve bölgesel kalkınma dinamiklerini de etkilemiştir (Zerenler ve ark. 2007; Akış 2011). Ar-Ge değişen bu dinamiklere uyum sağlanması noktasında, süreçlerde sürekli iyileştirme sağlayarak hem örgüt hem ülke ekonomisine katkı sağlayan bir araç olarak değerlendirilmektedir. Ar-Ge bilimsel ve teknik bilginin sürekli güncellenerek yeni uygulamalarda kullanılması, üretimi ve üretim tekniği ile ilgilidir. Ar-Ge ile ürünlerin istenen doğrultuda geliştirilerek verimlilikte artış sağlanması hedeflenmektedir. Ar-Ge ile yeni bilgilerin ve yeni uygulamaların üretilmesi sayesinde artan getiri sağlanmaktadır. Bu durum rekabet piyasasının, bilgiye ve yeniliğe dayalı ticari gelir elde etme amacını pozitif yönde desteklemektedir. Aynı zamanda Joseph Schumpeter (1934)'e göre 'kalkınmanın itici gücü' şeklinde ifade edilen yenilik, ülke kalkınmasına da katkı sağlamaktadır.

Yenilik ve kalkınma, toplumların ve yönetimlerin her zaman üzerinde durduğu konulardandır. Bir ülkenin kalkınması ve yapılanmasında yenilik kavramının önemi büyüktür. Alanyazında birçok çalışmada yenilik ve kalkınma arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Durna 2003; Zerenler ve ark. 2007; Erdem ve ark., 2011, Karahan ve Dinç 2015; Çakıcı ve ark. 2016; Özer ve Ünlü 2020; Yıldız ve Genç 2020). Kalkınma hem nicel (demografik yapı, gelir) hem nitel (refah düzeyi) yönde gelişen pozitif ilerlemeleri ifade etmektedir. Nitel yönde kalkınma, toplumun tüm kesimlerinin; temel sağlık, güvenlik, istihdam, eğitim ve bilgi kaynaklarına rahatlıkla erişebildiği, piyasa koşullarının adil bir düzende ilerlediği, katılımcı yönetime yatkın, cinsiyet eşitsizliğinin olmadığı, hesap verebilir yönetim yapılarına sahip, doğal kaynakları ve çevreyi koruyup geliştiren, insanların geleceğe umutla ve güvenle baktığı topluluklar yaratma eylemidir (Açıkalın ve Saltık 2007). Bir ülkenin ekonomik anlamda kalkınması ise; ülkenin gayri safi yurt içi hasılası, ekonominin insanların yaşam şeklini pozitif yönde etkileyerek kişi başına düşen millî gelir ve ekonomik özgürlüğün olumlu yönde ilerlemesi ile tanımlanabilen bir süreçtir. Araştırmalar, ekonominin

gelişebilmesinin temel dinamiğinin insan sermayesi üzerine kurulu olduğunu ve yeniliğin ekonomik kalkınmada pozitif etkisinin olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda yeniliğin kalkınmayı, kalkınmanın ise olumlu gelişmeleri sağlayacak yenilikleri etkileyerek karşılıklı devam eden bir süreç olduğu ifade edilir (Işık ve Kılınç 2012; Fırat ve ark. 2016; Özer ve Ünlü 2020). Ülke ekonomisine katkı sağlayan beşeri sermayenin eğitim yoluyla gerçekleştirilebilecek olması yeniliğin aynı zamanda eğitim ve yükseköğretim kurumları için de önemini ortaya koymaktadır (Arslangilay ve Özdemir 2017; Gülşen 2020).

Yenilik; küreselleşme tarafından yönlendirilen ve küreselleşmeyi yönlendiren Yükseköğretim kurumlarına ve araştırmalarına katkıda bulunarak, yüksek nitelikli ve yetenekli çalışanların yetiştirilmesinde önemli değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmalar, ekonomik açıdan ilerleme sağlamış toplumların, elde ettiği ekonomik standartları sürdürebilmek için, eğitim politikalarında; küresel teknoloji, küresel rekabet ve yeniliğe uygun şekilde düzenlemeler yaptıklarını göstermektedir. Böylece; tepkisel değil sezgisel davranan, entelektüel düzeyde geleceğe bakabilen, vizyon sahibi, paylaşma görev ve sorumluluğuna sahip, tutum sahibi, hayal gücü ile bilgi arayan ve proje üretebilen ve çağın yeniliklerine uyum sağlayan yüksek nitelikli insan gücü yetiştirilerek toplumun küresel rekabet edebilirlik gücüne katkı sağlaması hedeflenmektedir (Balay 2004; OECD 2014; Arslangilay ve Özdemir 2017; Gülşen 2020). Küresel rekabet edebilirlik gücüne katkı sağlayan bir diğer konu ise, yeniliğin örgütsel performans üzerindeki etkisi ve olumlu yönde gelişme göstermesine katkısı olarak değerlendirilmektedir (Erdem ve ark. 2011).

Yenilik; örgütün genel performansı, iş gören performansı ve örgütün hitap ettiği müşteri ya da hizmet alıcı gruplar üzerinde de memnuniyeti ve sadakati artıran bir kavramdır. Son zamanlarda yeniliğin örgüt performansına etkisini inceleyen çalışmaların sayısında ciddi bir artış söz konusudur. Bu artışın nedeni Oslo Kılavuzu'nda örgütsel yeniliğin ayrı bir yenilik türü olarak sınıflandırılmasından kaynaklanmakla birlikte, çalışma sonuçlarının performans ile yenilik arasında pozitif yönlü ilişki göstermesidir (OECD 2005; Eren ve ark. 2015; Konakay ve ark. 2021). Bu nedenle yenilik kavramı, yenilik türleri ve yenilikçi iş davranışının nasıl örgüt performansı lehine çevrileceğine dair çalışmalar artmıştır. Yenilik, yenilik türleri, yenilik süreci ve yenilikçi iş davranışının örgüt performansı üzerine etkisinin

incelendiği bu çalışmalarda; performans ile yenilik arasında olumlu yönde pozitif bir ilişkiden ve yenilikçilik/girişimcilik gibi motivasyonel davranışların aracılık rolünden bahsedilmektedir (Taşkın ve ark. 2010; Çalışkan ve ark. 2011; Seedee 2012; Coşkun ve ark. 2013; Camisón ve Villar López 2014; Cezlan 2014; Mederios ve ark. 2014; Çakıcı ve ark. 2016; Jaumandreu ve Mairessec 2017; Doğancılı 2018; Konakay ve ark. 2021).

2.3.1.2. Yenilik Yönetimi

2.3.1.2.1. Yenilik Süreci

Yenilik; yeni ve daha etkin mal veya hizmetlerle ilgili ekonomik büyüme, gelişim ve rekabetçiliği artırmaya yönelik uygulamalardır. Yenilik var olan performans ile hedeflenen performans arasındaki farkın genişliğinden dolayı ortaya çıkabilmekte ve istenen performans seviyelerine ulaşabilmeyi hedeflemektedir (Özay 2020). Bu nedenle yenilik süreci örgütün başarısı ve gelişimi için önemli bir yönetim aracı olarak görülmektedir. Ancak başarılı bir şekilde örgüt içerisindeki yerini alabilmesi için, çalışanların işbirliği ile yaratıcı düzeyde sürece katılmalarının sağlanması gerekmektedir. Yenilik sadece uzmanlar tarafından geliştirilen bir Ar-Ge faaliyeti olarak görülmemeli ve sadece son teknoloji ile alakalı olduğu düşünülmemelidir. Dahil olduğu örgüt içerisinde yeniliklerin oluşturulması konusunda sorumluluk alabilen ve almaya istek gösteren çalışanların, iş koşulları ve yenilik hakkındaki yeterlilikleri ile iyi bir uyum yakalanmalıdır. (Yıldız ve Genç 2020). Gerek büyük gerek küçük ölçekli tüm örgütlerde uygulanabileceği, bunun için de yenilik sürecinin uygun çalışanlar ve uygun bir süre dahilinde ilerletilmesi gerektiği bilinmelidir. Yenilik süreci farklı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar ile açıklanmasına rağmen temelde anlatılmak istenen ana nokta aynıdır. Araştırmacılar tarafından süreçler farklı sınıflama ile ele alınmasına rağmen yeniliğin ilk safhalarında ortak oldukları, sonraki safhalarda farklılıklar olduğu görülmektedir (Özay 2020). Basadur (2003), yenilik süreci modelini; fikirlerin üretimi, kavramlaştırma, optimizasyon ve uygulama olarak sıralamıştır. Kaplan ve Norton (2004) ise yenilik sürecini; fırsatlar belirleme, gerekli finans kaynağı belirleme, yeniliğin tasarlanması ve ürün ya da hizmetin piyasaya sürülmesi olarak sıralamıştır. Özay (2020) ise; fikrin ortaya çıkışı, fikirlerin çeşitlendirilmesi ve seçilmesi, kavram oluşturma, pilot uygulama, yeniliğin tamamen uygulanması ve yeniliğin sonuçlarının değerlendirilmesi olarak sıralamaktadır.

Yenilik sürecinde ilerleme sağlamanın en önemli yolu, bu sürece ilişkin aşamaları tanımlamak ve uygulamakla mümkündür. Yeni ürün ve hizmet için, örgüt iç ve dış kaynaklarından elde edilecek kaynaklar belirlenmeli ya da temin edilmelidir. Belirlenen kaynakların yöneticiler tarafından nasıl finanse edileceği belirlenmelidir. Bu aşamalardan sonra yeniliğin uygulanacağı alanda prototipler oluşturulmalı ve pilot üretim sonrası başarı elde edilmişse ana üretime ya da hizmete geçilmelidir (Yiğit ve Özyer 2011; Aghayeva 2019; Yıldız ve Genç 2020). Yeniliği uygulama aşamasında örgütler, çevreleriyle daimi olarak bilgi alış verişinde bulunurlar çünkü yeni ürün ya da hizmet başarılı bir şekilde üretilip uygun dağıtımı yapılıp geri bildirim alındığında süreç sağlıklı bir şekilde sona erecektir. Yenilik sürecinin bu son kısmında alınan geri bildirimler doğrultusunda, ürün ya da hizmetin üretimiyle ilgili yapılması gereken değişiklik ve düzenlemeler yapılarak süreç takip edilir (Duran ve Saraçoğlu 2009).

2.3.1.2.2. Yenilik Türleri

Alan yazında yenilik; alanlarına, yenilik özellik ve derecelerine ve stratejik özelliklerine göre sınıflandırılmıştır. Yeniliğin sınıflandırılması ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Schumpeter (1930) yeniliği radikal ve artımsal olarak sınıflamıştır. Bu sınıflamayı yaparken ürünlerin sektöre girişi, yeni metotlar, yeni pazarlara giriş, yeni tedarik kaynakları ve yeni pazar yapılarının geliştirilmesini baz alarak beş etkiden bahsetmiştir. OECD ve Avrupa Birliği (2005)'ne göre ise yenilik türleri; ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama ve organizasyonel yenilik olarak dört başlık altında toplanmıştır.

Ancak temelde yenilik; büyüklük, strateji ve fonksiyonlarına göre ayrılmaktadır. Büyüklüklerine göre; radikal ve artımsal, stratejilerine göre; açık ve kapalı, fonksiyonlarına göre; ürün, süreç, organizasyonel ve pazarlama yeniliği olmak üzere sınıflandırılmaktadır (Yıldız ve Genç 2020).

Radikal yenilik; yenilik derecesi ya da büyüklüğüne göre sınıflandırılan, köklü değişim ya da devrim yaratacak nitelikte gelişen radikal yenilik 'yıkıcı yenilik' olarak da ifade edilmektedir. Radikal yenilik daha önce var olmayan bir şeyin ortaya çıkarılması olarak ifade edilebilirken var olanın da köklü değişime uğraması olarak tanımlanmaktadır. Öncekinden farklı olarak oluşturulan ürün ya da hizmetin sosyal ve ekonomik faydaya dönüştürülmesi söz konusudur. Rekabete esas yönetim ve teknolojinin getirdiği yeniliklere adapte olarak sistem içerisinde yok olmayı engellemek

üzere geliştirilir. Rekabetin temelini değiştirme ve benzersiz olma özelliğine sahip olması beklenmektedir. Amaç daha az maliyet ve enerji ile daha yüksek verimlilik elde etmeyi hedeflemektedir. Ancak yeniliklerin boyutu büyük olduğu için oluşabilecek bir kayıp durumunda riski ve maliyeti de büyük olacaktır (Bozkurt 2015; Yıldız ve Genç 2020).

Artımsal yenilik; hizmet alıcıların beklentilerini daha kolay ve hızlı karşılamak için var olan ürünün ya da hizmetin ufak değişikliklerle değiştirilip geliştirilmesi ve piyasaya sunulmasını ifade eder. Kullanım üstünlüğü ve zaman tasarrufu ile rekabetçiliği güçlendirmeye yarayan gelişmelerdir. Daha kısa sürede daha az riskli olabilen yeniliklerdir. Ancak bununla birlikte kar potansiyeli de düşük olabilir. Artımsal yenilik radikal yeniliklere ek iyileştirmeler, değişiklikler yapılarak gerçekleştirilir (Bozkurt 2015; Yıldız ve Genç 2020).

Alanyazında yapılan çalışmalar; daha büyük ölçekli örgütlerin, müşterileri ile daha iyi iletişimde olan örgütlerin ve gelişmiş ülkelerin diğerlerine oranla daha fazla radikal yenilikleri tercih ettikleri ve uyguladıklarını ifade etmektedir (Tarun ve Ghandforoush 2011; Marıt ve Inger 2014; Özçifci ve Sarıçay 2014; Özay 2020).

Açık yenilik; Örgütlerin ham madde, kaynak, iş gücü temininde ortaklık oluşturarak bilgi ve deneyimlerini birleştirmeleridir. İç işleyişte yapılacak yeniliğin dış kaynakla birleştirilmesidir (Yıldız ve Genç 2020).

Kapalı yenilik; Gerçekleştirilmesi planlanan yenilik için en başarılı olan uzman ya da çalışanın sistemin içerisine entegre edilmesini ifade etmektedir. Gizliliğe önem verilmesi en kritik noktalarından birisidir (Yıldız ve Genç 2020).

Ürün yeniliği; bir örgüt veya kurumun ürün ya da hizmetlerinde, mevcut ve öngörülen kullanımlarında yapılan yenilikler ve değişiklikler olarak ifade edilmektedir. Ürün yeniliği yeni bir ürün veya hizmet fikri ile başlayıp sonraki aşamalarda değerlendirilmesi, ticari yönden analiz edilmesi, ürün veya hizmetin geliştirilme çabası ve piyasaya sunma aşamalarından geçmektedir. Bu aşamaların arasındaki iletişimin artırılarak etkin bir süreç olarak devam ettirilmesi de önemli bir süreç olarak ifade edilmektedir (Hobikoğlu 2011). Örgütün geleceğini güvence altına almak açısından önemli bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Ürün yeniliği, yeni bir ürün ya da var olan ürünün iyileştirilerek fonksiyonunu artırma, daha fazla talep edilme, ergonomi sağlama amacına hizmet eder. Ürün yeniliği uygulamaları bir hedef değil, bir süreci

devam ettirme olarak değerlendirilmelidir. Bunun yanı sıra ürün yeniliğini etkileyen faktörleri anlayarak, yenilikçi ortamın oluşmasına katkı sağlayacak uygun stratejiler belirlenmelidir (Doğancılı 2018).

Süreç yeniliği; bir örgüt veya kurumun ürün ya da hizmetlerini, üretim ve sunma aşamasında yaptıkları yenilikleri ve değişiklikleri ifade etmektedir. Mal veya hizmetin üretim aşamasından müşteri ya da hizmet alıcıya kadar ulaştığı tüm süreci ifade eder. Bu süreçte örgütün kullandığı malzeme, teknik, sistem, yazılım üzerindeki tüm yenilik ya da önemli düzeyde iyileştirilmiş olma koşulu ön plana çıkmaktadır. Süreç yeniliği; zaman tasarrufu, talep edilmeyi artırma, gereksiz iş gücü kullanımını sınırlandırma, etkinliği artırıp maliyette tasarruf sağlama yönünde avantajlar sağlama hedeflidir. Ürün yeniliği ile süreç yeniliği birbirlerini tamamlayan yenilik türleri olarak değerlendirilmektedir. Süreç yeniliğinin başarılı olabilmesinde doğru iletişim, iş birliği, örgütsel ve stratejik yapı ve eğitim gibi unsurlara dikkat edilmesi gerekmektedir (Demir ve Demir 2015; Doğancılı 2018).

Pazarlama yeniliği; bir örgüt veya kurumun ürün ya da hizmetleri üzerindeki pazarlama yöntemleri ile ilgili yenilikleri ifade etmektedir. Pazarlama yeniliğinde ana amaç hizmet alıcıların taleplerini en iyi memnuniyeti elde edecek şekilde karşılayabilmek ve hizmet alıcılarla yeni iletişim kanalları kurabilmektir. Bu durum bir nevi talep ile temas süreçlerinin de iyileştirilmesini kapsayan bir yeniliktir (Özay 2020). Ürün ya da hizmetin tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarına göre; reklamı, fiyatlandırılması, tutundurulması, dağıtım kanalları ile sunulması üzerindeki yeniliklerdir. Ana amacı; rekabetteki yerini avantajlı ve sürdürülebilir hale getirme, memnuniyet ve talep edilme öncelikli oluşudur. Pazarlama yeniliği tüm paydaşlarla beraber çalışmayı ve sistematik davranabilmeyi gerektirmekte ve finansal performansı önemli ölçüde etkilemektedir (Yavuz 2010; Yıldız ve Genç 2020).

Organizasyonel yenilik; bir örgüt veya kurumun iç veya dış ilişkilerinde yeni bir örgütsel metotun uygulanması ya da geliştirilmesini ifade etmektedir. Kıyaslama, toplam kalite yönetimi gibi yönetim yapılarından başlayarak ilişki içerisinde bulunduğu tüm paydaşlarına yönelik yenilikleri kapsar. Örgüt burada ana sistem olarak ifade edilebilir. Organizasyonel yenilik, örgütün ana ve alt sistemlerinde ve tüm sistemler arasında ilişki kurulan paydaşlar arasındaki işleyişi olumlu yönde etkileyecek yeniliklerdir. Örneğin ana sistem olarak ele alabileceğimiz hastane ve alt sistemleri

olarak ifade edebileceğimiz tıbbi hizmetler, bakım hizmetleri, tıbbi destek hizmetleri, otelcilik hizmetleri, personel ve mali işler örgütün yeniliklerini gerçekleştirebileceği sistemlerdir. Organizasyonel yenilik; bu sistemler ve tüm bu sistemlerle koordine olunan iç ve dış ilişkilerin, örgütün verimini artırmasına yönelik yapılan tüm yeniliklerini kapsamaktadır. Organizasyonel yenilik; verimi artırmayı, maliyetleri düşürmeyi, örgüt içi memnuniyet ve bağlılığı artırarak ticari olmayan varlıklara da erişmeyi ve böylece örgütün performansını artırmayı ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü devam ettirmeyi hedeflemektedir. Organizasyonel yenilik, rekabet avantajı sağlamada ve hizmet alıcılara yüksek değer sağlamada güçlü bir araç olarak değerlendirilmektedir (Cezlan 2014; Karahan ve Dinç 2015; Doğancılı 2018; Yıldız ve Genç 2020).

2.3.1.3. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı ve Genel Çerçevesi

Örgütler için yenilik ve çalışanların yenilikçi davranışları, çağımızda giderek önemi artan dinamik bir yetenek olarak değerlendirilmektedir. Örgütler, yeniliği gerçekleştirebilme yeteneği ile, gerek yeni kazanımlar gerek var olan sorunların çözümünde yeni yaklaşımlar geliştirmekte, böylece sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktadır. Ancak bu sürecin bilimsel temele dayandırılmış bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu sürecin etkin bir şekilde yönetilebilmesinde de yenilik konusunda yetenekli ve istekli işgören ve yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır (Çalışkan ve ark. 2011; Ayas 2015). Çünkü tüm örgütler için yenilik uygulamalarının ana kaynağı işgörenleri ve işgörenlerin davranışlarıdır (Töre 2019).

2.3.1.3.1. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı

Günümüzün dinamik iş ortamında, örgütlerin daha başarılı olmasını sağlayan önemli bir kavramın da örgütün tüm kademelerindeki işgörenlerinin bilinçli olarak yenilikçi davranış sergileyebilmeleri olduğu düşünülmektedir. Yenilikçi davranış, örgütün problemlerini tanıma ve çözme uygulamaların ve örgüte faydalı olacağı düşünülen fikirleri oluşturma uygulamalarını içeren bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Turgut ve Begenirbaş 2013). Bir tür düşünce geliştirilmesine teşvik edilmesi ile o düşüncenin gerçekleştirilmesini içermektedir (Ceylan ve Özbal 2005; Işık ve Aydın 2016). Yenilikçi iş davranışı ise; işgörenlerin kişisel başarıları ve örgütün başarısı için, yeni, faydalı ürün ve fikirleri ortaya koyması olarak tanımlanmaktadır (Işık ve Aydın 2016). Alanyazında yenilikçilik ve yenilikçi iş

davranışı için bir çok tanım olmakla birlikte bu tanımların ortak noktası, bir yeniliğin sisteme dahil edilmesi ve bu yeniliğin sisteme sağlayacağı katkılara değinen tanımlardır.

Thompson (1965) yenilikçi davranışı; bir örgütün tüm mal, hizmet ve süreçlerine yeni ve yaratıcı fikirlerin dahil edilmek istenmesi ve bu sürecin de başarılı entegre edilmesi olarak tanımlar (Thompson 1965; Yeloğlu 2007). West ve Farr (1989) ise, örgüte ya da çalışanlarına fayda sağlamak adına isteyerek geliştirilen fikirler, ürünler ya da süreçlerin, tanıtılarak uygulanması olarak tanımlar (West ve Farr 1989; Tekin Çevik ve Akgemci 2019). Janssen (2000); yenilikçi iş davranışını, grup veya örgüte fayda sağlamak amacıyla bilinçli olarak yeni fikirlerin yaratılması, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlamaktadır. (Janssen 2000; Çapraz ve ark. 2014)

Scott ve Bruce (1994) yenilikçi iş davranışını; davranışsal görev, fikir üretme, fikir sunma ve fikir uygulama olarak sıraladığı karmaşık bir süreç olarak tanımlamaktadır (Schimansky 2014; Tekin Çevik ve Akgemci 2019). De Jong (2007) ise yenilikçi iş davranışı sürecini; fikir keşfetme, fikir üretme, fikir savunma ve fikir uygulama olarak ele aldığı görülmektedir (De Jong 2007; Işık ve Aydın 2016). Samuel (2000), mal ya da hizmetin üretilme aşamasında yenilikçi metotların geliştirilmesi olarak ifade etmektedir (Samuel 2000; Akkoç 2012). Fikir ya da fırsat üretimi ile faydalı ve farklılık yaratacak fikirlerin üretimi kastedilirken, fikir sunma aşamasında gerekli iletişim kurularak fikrin anlaşılması ve örgütün diğer üyelerinden destek alınması kastedilir. Bu aşamada sadece fırsat üretmek değil, var olan fırsatların da örgüte olumlu yönde katkı sağlayacak şekilde bir yeniliğe imkan sağlamasına da çalışılır. Sürecin son basamağında bir model ya da örnek üstünden uygulamaya geçirilerek etkinliği değerlendirilmeye çalışılır (Ceylan 2013). Sonuç itibariyle, yenilikçi iş davranışı ve süreci bir kavram olarak nasıl tanımlanırsa tanımlansın, örgütlerin rekabet edebilmeleri ve stratejik davranabilmeleri için yenilikçi davranış yeteneğine sahip olmaları ve bu yeteneği iyi yönetebilmeleri beklenmektedir (Perdomo-Ortiz ve ark. 2006; Çalışkan ve Akkoç 2012). Yenilikçi iş davranışının sergilenmesinde önemli diğer bir nokta da; işgörenlerin bilgi, yetenek ve yeniliğe açık tutumları ile örgütün yönetim yapısının işgörene yeniliği gerçekleştirebilecek destekleyici temel alt yapıyı sunabilmesi olarak değerlendirilmektedir. Örgütlerin ilişki içerisinde bulunduğu tüm iç ve dış kaynaklar ve örgütün piyasadaki diğer örgütler ile iş birliği içerisinde

olmasının, yenilikçi iş davranışı sürecinin niteliğini ve etkinliğini olumlu etkileyeceği ifade edilmektedir (Turgut ve Beğenirbaş 2013; Töre 2019; Ulusal ve Yüreğir 2020).

2.3.1.3.2. Yenilikçi İş Davranışı Belirleyicileri

Yenilikçi iş davranışının oluşmasında; tutumların ve ortamdaki etkenlerin, alışkanlık ve beklentiler yoluyla davranışa dönüşmesinden bahsedilmektedir. Bu süreçte davranışa dönüşmesi istenen tutumlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal belirleyicilerden etkilenmektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar; yenilikçi iş davranışının örgütsel performansa ve rekabette değer kazanmaya yönelik katkıları, yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler ve üzerinde etkili olan belirleyicilere yönelik çalışmaları da beraberinde getirmiştir. Bu çalışmalar daha çok psikolojik etkenlerin ve değişkenlerin inovatif davranışı ne yönde etkileyebileceğini incelemiştir. Yenilikçi iş davranışının birçok belirleyicisi ifade edilse de yaratıcılık en temel unsurlarından biri olarak ele alınmaktadır (Nart 2019; Ulusal ve Yüreğir 2020).

Yaratıcılık; eğitim, felsefe, psikoloji ve güzel sanatlar gibi bir çok bilim dalının ele aldığı ve önemsediği bir kavramdır. Ele alındığı alana göre farklı perspektiflerden değerlendirilen yaratıcılık ve yaratıcı düşünme becerisi, son yıllarda teknolojinin gelişmesine paralel olarak çalışmalara daha fazla konu edilmektedir. Temel eğitimden yüksek öğrenime kadar, yaratıcılık ve yaratıcı düşünme becerisi, ömür boyu sürmesi ve geliştirilmesi hedeflenen bir kavramdır (Yeşilyurt 2020). Yaratıcılık yönetim ve işletme açısından ele alındığında, işgörenlerin yaratıcılığı yenilikçi iş davranışının önemli bir parçası olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle yaratıcılık, yenilik sürecinin ilk aşamasında kendini gösteren belirleyicidir. Yaratıcılık ve yaratıcılığın yeniliğe olan katkısının, işgörenlerin içsel ilgisi ve motivasyonel yönelimi ile ilgili olduğu ifade edilmektedir. İçsel ilgi; çeşitli motivasyon faktörleri, çalışma ortamı nitelikleri, işgörenin rolü ile daha bağlantılı olarak işinde iyi olma isteği ve yetkinliği ile ilgilidir. Çalışma ortamı niteliklerinin ise; örgütsel güven, lider üye etkileşimi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel destek gibi motivasyonel faktörler ile desteklenebileceği ifade edilmektedir. Yenilikçi iş davranışı ile örgüt içi motivasyonel faktörlerin olumlu ve pozitif yönlü bir etkileşim içerisinde olduğu ifade edilmektedir (Çalışkan ve ark. 2011; Çapraz ve ark. 2014; Nart 2019).

Yaratıcılık odaklı çalışma davranışı geliştirme, örgüt içi rollerde işgörenlerin yenilikçi iş davranışı göstermesi ve sürdürmesinde önemli belirleyicilerden bir diğeridir.

Ayni zamanda yenilikçi iş davranışı süreci olarak da ele alınan fikir geliştirme ve uygulama için uygun ortamın işgörenlere sağlanması ile işgörenlerin yenilikçi davranış gösterme konusunda daha istekli olacakları ifade edilmektedir. Bu süreçte; algılanan örgütsel destek, liderin katılımcı liderlik özelliklerine uygun davranış sergilemesi, denetleyici teşvik, gerekli kaynakların işgörenlere tahsis edilmesi, ekip çalışmasına yatkınlık, ekip çalışanları arası olumlu ve destekleyici iletişim gibi özellikleri taşıyabilen örgütsel iklim koşulları işgörenlerin yenilikçi iş davranışı göstermesinde belirleyiciler olarak değerlendirilmektedir (Ulusal ve Yüreğir 2020). Çalışmalar psikolojik güçlendirmenin boyutları ile yenilikçi iş davranışı boyutları arasında pozitif ve anlamlı yönde ilişki olduğunu, işgörenlerin psikolojik güçlendirilmesinin örgütlerin yenilikçi davranışlarına katkı sağladığı ifade edilmektedir (Tekin Çevik ve Akgemci 2019). Liderler; yenilikçi iş davranışını fark etme, ödüllendirme ile teşvik etme, işgörenlere özerklik sağlama, düzenli motive edici geri bildirimler verme gibi olumlu tutumları ile işgörenleri bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak etkileyerek, işgörenlerin yenilikçi iş davranışında olumlu ve pozitif yönde gelişme göstermesini sağlayabilecektir (Çapraz ve ark. 2014; Nart 2019; Ulusal ve Yüreğir 2020; Yeşilyurt 2020).

2.3.1.3.3. Örgütlerde Yenilikçi İklim

Olumlu bir örgütsel iklimin söz konusu olduğu çalışma ortamları; örgütlerin amaçları, değerleri, misyonu ve vizyonu üzerinde de olumlu etki yaratmaktadır. Rekabetin hayati düzeyde değerlendirildiği günümüzde, örgütlerin ve işgörenlerin yenilikçi iş davranışında bulunmasının ve çalışma ortamında liderlerin rekabet avantajı yaratacak yenilikçi iklimi oluşturmasının üzerinde önemle durulmaktadır. Yenilikçi iklim, fikir üretmekten daha çok fikri uygulama aşaması ile daha çok ilgilenmekte ve yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu yönde pozitif bir etki sağlamaktadır. Yenilikçi iş davranışının söz konusu olduğu yenilikçi iklim, çoğunluğu işgörenler olmakla birlikte, işgörenleri uygun şekilde teşvik edebilen liderler tarafından gerçekleştirilir. Bu nedenle yenilikçi iklim oluşturmak isteyen liderlerin yenilikçi iklimi stratejik olarak değerlendirmesi ve uygun liderlik tarzları ile yönetmesi beklenmektedir (Bozkurt ve Korkmaz 2021).

Örgütlerde yenilikçiliğe açık bir örgüt kültürünün oluşturulması ile oluşan örgütsel yenilikçi iklim; hem bireysel hem örgütsel yenilikçi iş davranışını içerir. Bireysel yenilikçi iş davranışı; bilgi, beceri, yetenek ve motivasyon gerektirir. Yenilikçi

iş davranışına sahip işgörenler örgütlerine artı değer katmakta, örgütsel yenilikçi iklim de işgörenlerin yenilikçi davranışlarını teşvik etmektedir. Yeniliğin gelişimini destekleyen bir örgütte çalışan işgörenler kendilerini daha güvende, daha başarılı ve özgür hissetmekte, böylece oluşan iklim yapısı da yenilikçi iş yapma davranışını desteklemektedir (Aksay 2011; Özay 2020).

Yenilikçi bir iklim yaratmanın en önemli adımlardan birisi, örgüte artı değer katacak bilginin paylaşılmasını gerekli kılmasıdır. Liderin bu noktadaki ilk adımı; bilgi yoğun bir kültür oluşturma, bilginin etkin olduğu bir alt yapı kurma ve bilginin ekonomik katkı getirmesini sağlama çabası olmalıdır. Öğrenen örgüt olarak da ifade edilen bu alt yapı için; bilgi paylaşımı yapmayı kurumsallaştırma, yaratıcı düşüncenin sürekli teşviki, işgörenlerin örgüte bağlılık hissetmesinin sağlanması ve müşteri/hizmet alıcıların memnuniyetinin maksimum hale getirilmesi hedeflenmelidir (Demirel ve Seçkin 2008). Örgütlerde sürdürülebilirliği destekleyecek yenilik yönetimi stratejisinin geliştirilebilmesi açısından örgütün iç ve dış kaynaklarından bilgi akışının yönetilmesi önemlidir. Bu bilgi akışının yanı sıra günümüzde bilgiye dayalı yenilik yaklaşımı kavramları da ele alınmaktadır. 'Bilgiye Dayalı Yenilik Yönetimi' modelleri üzerinde yapılacak çalışmalar da ayrı bir alan olarak görülmektedir (Demirel ve Seçkin 2008; Ventura ve Soyuer 2016; Özay 2020).

Yöneticiler daha sonra yenilikçiliği engelleyen faktörleri elimine etme, yenilikçiliği destekleyen faktörleri güçlendirme yönünde adım atmalıdır. Farklı yazarların yenilikçiliği engelleyen ve destekleyen faktörlere yönelik farklı sınıflandırmaları bulunmaktadır. Ancak genel olarak yenilikçiliği engelleyen faktörler; strateji eksikliği, değişim korkusu, kapalı iletişim, sınırlı kaynaklar, baskın dikey iletişim, ödüllendirmeme gibi faktörlerdir. Bu engelleyen faktörlere karşı; özgürlük, uygun ve yeterli kaynak tahsisi, teşvik, ödüllendirme, risk alabilme, yatay ve açık iletişim, takım çalışması ve dinamizm sağlanması ise yenilikçi iş davranışını destekleyen faktörlerdir. Aynı zamanda bir örgütsel iklimin yenilikçiliği sağlayabilmesinde, hem işgörenlerin hem liderlerin yerine getirmesi gereken bazı stratejiler de bulunmaktadır. Bunlar; uygun motivasyon sağlama, ödül sistemi geliştirme, özgürlük sağlama, yenilikçilik becerisi ve dengesi, sorumluluk ve risk alabilme becerisi, strateji ve performans değerlendirme sistemi gibi stratejiler ve ögelerdir (Özay 2020). Aynı zamanda farklı sektörlerden yetenek ve deneyim sahibi

yenilikçi uzmanları işe almak, başarısızlık ve yeni problemlere yenilik fırsatı ile yaklaşarak farklı bakış açıları geliştirilmesi de yenilikçi iklime katkı sağlamaktadır (Ayas 2015). Tüm bu süreçte örgütlerin yenilikçi tutumlarının ne yönde ve ne şekilde olduğunu öğrenebilmeleri, yenilikçi tutumlarının yönünün tespiti ve saptanması ile sonuçlarına dayanarak değerlendirmeler yapabilmeleri için kullanılabilecek ölçekler bulunmaktır. Thurstone, Likert, Bogardus ölçeği bu ölçeklerden bazılarıdır (Nart 2019).

2.3.2. Sağlık Kurumlarında Yenilikçilik Kavramı ve Yönetimi

Bilgi çağı olarak ifade edilen günümüzde yenilikçilik kavramı; her sektördeki yeni yaklaşımların ve çalışma şekillerinin üzerinde şekillendirici bir rol oynamaktadır. Teknolojinin her alanda yarattığı hızlı dönüşümler, geleneksel meslek gruplarında değişiklik yaratmakla birlikte geleceğin mesleklerini de şekillendirmektedir. Aynı zamanda bu teknolojik gelişmeler, üretim sektörünün dışında kalan hizmet sektörlerini de ön plana çıkarmıştır (Aksay 2011; Şengün 2016; Gaberli 2019). Hizmet sektöründe yenilikçilik kavramı geçmiş literatürde üretim sektörü kadar araştırılmamış ancak önemi fark edilmeye başlanarak çalışmalar bu yönde de ilerlemeye başlamıştır (Nişancı ve Bakkal 2020). Çünkü eğitim düzeyi ve teknoloji kullanımı gibi faktörlerle yakından ilişkili olan yenilikçilik kavramı; üretim sektörleri ve hizmet sektörlerinde aynı oranda etki yaratıyor gibi görünmekle birlikte, hizmet sektöründeki yenilikçilik; yönetim, strateji ve organizasyon gibi teknolojik olmayan değişimleri de içerisinde barındırmaktadır (Gaberli 2019). Hizmet sektörü olan sağlık kurumlarında yenilikçilik kavramı, bilimin temelinde bilginin katma değer oluşturacak bir ürüne dönüştürülmesine karşılık gelmektedir. Sağlık kurumlarında, gelişmişlik düzeyi göstergesi olan yüksek hizmet kalitesinde hizmet sunulması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için sağlık kurumlarında yenilikçi davranışlar çok önemli değerlendirilmekte ve artması beklenmektedir (Cezlan 2014; Bayramoğlu 2020; Akgün ve Günay 2021).

Hizmet kavramının farklı tanımlamaları olmakla birlikte Lehtinen hizmeti; insanların ihtiyaçlarını fiziksel bir nesne aracılığı ya da karşılıklı bir etkileşim süreci içerisinde karşılanmasını sağlayan etkinlikler olarak tanımlamıştır. Hizmet depolanamaz, insan davranışları ile yönlendirilir, bilgi yoğundur, soyuttur ve kullanım ömründen bahsedilmez. Hizmet talebe bağlı verilirken zaman boyutu da önemlidir. Hizmetin tanım ve özelliklerinden de anlaşıldığı üzere; hizmet hem objektif hem

subjektif boyutları olan ve anahtar unsuru insan kaynağı olmasından dolayı insan kaynakları yönetimi ile de çok bağlantılı olan bir kavramdır. Hizmet sektörü, hizmet sunumunun yapıldığı endüstri olarak nitelendirilir ve ülkelerin ekonomik gelişmişliği üzerinde kuvvetli etkilere sahiptir (Aksay 2011).

Bir hizmet sektörü olan sağlık kurumları, sağlık hizmeti sunan, teknoloji ve bilginin en yoğun olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Kavuncubaşı (2000) sağlık hizmetlerini "hastalıkların teşhis, tedavi ve rehabilitasyonu yanında, hastalıkların önlenmesi ve toplum ve bireyin sağlık düzeyinin geliştirilmesi ile ilgili faaliyetler bütünü" olarak tanımlamaktadır (Kavuncubaşı 2000; Aksay 2011). Sağlık hizmetleri; bireylere, gruplara ve topluma doğrudan ve dolaylı olarak verilen sağlık hizmetlerinin tümünü içerir. Sağlık hizmetleri; koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetleri olarak ele alınmakta ve daha çok sağlık sisteminin en büyük alt sistemi olan hastaneler tarafından verilmektedir (Aksay 2011).

Hastaneler, hizmet üretim kapasitesi açısından sağlık sisteminin en önemli alt sistemidir. Akar ve Özalp (2000) hastaneleri; "tüm sağlık hizmetinin kesintisiz olarak üretildiği, eğitim, araştırma ve sağlık hizmetlerinin yürütüldüğü, kâr beklentisi olmayan, çevreden etkilenen ve çevreyi etkileyen, çeşitli girdileri yararlı çıktılara dönüştüren, karmaşık, pahalı ve ikamesiz özellikler gösteren bir hizmet işletmesi türü" olarak tanımlamaktadır (Akar ve Özalp 2000; Aksay 2011). Ekonomik ve toplumsal refahın önemli belirleyicilerinden biri haline gelen yenilikçilik, hem teknolojinin katkısı hem de bilgiyi pazar değeri taşıyan ürünlere dönüştürmesi nedeni ile sağlık hizmetlerinde ayrıca özellikli bir konumda değerlendirilmektedir. Aynı zamanda sağlık hizmetlerindeki arz-talep dengesinin hem hizmeti alan hem hizmeti veren tarafından belirlenebilen ikili bir yapıya sahip olması, verilen hizmetlerin devlet kontrolü altında olması, sağlık hizmetlerine herkesin eşit şekilde ulaşmasının insan hakkı oluşu ve artan maliyetlerin ülke ekonomisine zarar vermemesi gibi konu başlıkları sağlık hizmetlerini diğer hizmet sektörlerinden ayrı bir noktaya konumlandırmaktadır (Cezlan 2014). Sağlık hizmeti veren hastanelerde de, hem birey hem toplumun refah ve yaşam kalitesi üzerinde etki göstermesi nedeniyle, yenilikçi iş davranışı kavramı üzerinde gittikçe artan önemle durulmaktadır (Bayramoğlu 2020).

Nüfusun artması, kronik hastalıkların artması, bilgiye erişimin sağladığı kolaylık ile hizmet alıcıların istek ve beklentilerinin değişmesi, teknolojik cihazların daha kısa

sürede tedavi ve bakım üzerinde yarattığı değişiklikler gibi faktörler toplumun sağlık bakım ihtiyaçlarını da değiştirmektedir (Şengün 2016). Küreselleşme nedeniyle zaten dünyanın büyük bir pazar haline gelişi, sağlık hizmetlerini de ticari bir alan olarak bir pazar haline getirmiş ve sağlık hizmeti sunan kamu kurumlarının dışında özel sektörler kurumlarının sayısında da artışa sebep olmuştur. Böylece hastaneler devletin kendisi tarafından yönetilen kamu kuruluşu olarak hizmet verirken aynı zamanda teknolojik ve küresel değişimlere bağlı olarak özel sektör hastaneleri de sağlık hizmeti sunumuna katılmıştır (Aksay 2011). Oluşan değişimlere bağlı olarak sağlık hizmetlerinde de kar gözetilmesi ile müşteri odaklı bir anlayış öne çıkmış, bu durum sağlık hizmetini alan kişilerin üzerinde davranış ve algı değişikliğine sebep olmuştur. Bu değişim ile sağlıkta toplam kalite yönetimi ve değişim yönetimi gibi kavramların üzerinde durulmaya başlanmıştır. Toplam kalite yönetimi ile; hasta memnuniyeti, sürekli iyileştirme, sağlık hizmetlerinin nitelik ve nicelik açısından ölçülebilmesi gibi konular daha fazla önemsenmeye başlanmıştır (Yıldız ve Turan 2010).

İşletmelerin ve ülkelerin, rekabet ve yenilikçiliğin en önemli unsuru olan yaratıcılık gücünü anlamaları ve durum değerlendirme yapabilmeleri için, yeniliğin ölçülebilmesi önem arz etmektedir. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2005 yılından beri kullanmakta olduğu Küresel Rekabetçilik Endeksi yeniliğin oluşmasını sağlayan unsurları açıklayabilmesinden dolayı yenilik endeksi olarak da kabul görmektedir (Yıldız 2018). Türkiye, Küresel Rekabetçilik Endeksi (2019)'ne göre; 141 ülke içerisinde 62.1 puan ortalaması ile 61. sırada yer almaktadır. Küresel rekabetçilik endeksi sıralamaları ülkelerin ekonomileri ve gelişmişlik düzeyleri hakkında fikir verebilmektedir (Ovalı 2014). Gelişmişlik düzeyi ile yenilikçilik arasında da güçlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Özellikle son yıllarda örgütler, kritik performans göstergeleri belirleyerek performanslarını sürekli değerlendirme ve geliştirme yönünde bir eğilim göstermektedir. Yapılan ölçümler; mevcut durumu analiz etmede, yapılacak yenilikleri belirlemede, optimal koşulları oluşturmada, kontrolünü sağlamada ve yönetmede yol haritası çizmek adına oldukça önemli olarak değerlendirilmektedir. Yapılan ölçümler ile belirlenen koşullar, örgütlerin performanslarını verimli hale getirerek yönetebilmesine, yenilikçi kültürü oluşturmada başarı sağlamasına yardımcı olmaktadır (Ayas 2015). Ancak sağlık hizmeti veren kurumların kendi doğası gereği yenilikçilik düzeyini ölçebilmesi oldukça zor olarak değerlendirilmektedir (Gaberli 2019).

Sağlık hizmetlerindeki yenilikçilik kavramının alanyazın incelemesinde; örgüte yeni hizmetler, yeni düşünceler, bilgi teknolojileri, süreç stratejisi ve işgörenler arasında olumlu iletişimi sürdürmek şeklinde yeniliğin beş çeşidi görülmektedir. Sağlık hizmetlerinde yenilikçilik; rekabete artı değer katacak yeni düşünce ve hizmetlerin ortaya çıkarılması, bilişim teknolojisi ile alt yapısının oluşturulması, sürecin yönetilmesinde bir strateji uygulanması ve tüm bu süreçlerin işgörenin daha kolay, hızlı ve etkin çalışmasına yardımcı olması halinde gerçekleşmiş olacaktır (Thakur ve ark. 2012; Cezlan 2014). Bu nedenle hizmet sektöründeki yenilik uygulamalarında, işgören tatmini ve bilgi paylaşımının stratejik düzeyde önemli olduğu unutulmamalıdır (Nişancı ve Bakkal 2020). Kaliteli, güvenli ve yenilikçi kültüre uygun sağlık bakım hizmeti sunmada işgörenlerin tutum ve davranışları son derece önemlidir. Yenilikçi iş davranışı gösteren, kurum başarısına katkı sağlama yönünde tutum geliştiren işgörenler yöneticilere de kolaylık sağlayacaktır. Bu nedenle rekabet etmek ya da başarıyı yüksek tutmak isteyen yöneticilerin yeniliğe uyumlu bir örgüt kültürünü şekillendirmeleri gerekmektedir (Aksay 2011). Aynı zamanda sağlık yöneticilerinin yöneticilik rollerinin yanı sıra; gelişen ve değişen teknolojiyi takip etme ve yönetme, tedavi ve bakım hizmetlerinin hastanelerden evlere doğru akışı nedeniyle evde bakım ve hasta eğitimi uygulamaları, hasta ve yakınlarını uzaktan izlem gibi değişimleri içeren konulara da ağırlık vermeleri beklenmektedir (Hayran 2012).

Yeniliklerin ve yenilikçi iş davranışının desteklenmesi, sağlık sektöründe ve toplumun sağlık hizmetlerine erişiminde iyileştirmelere katkı sağlamaktadır. Bu nedenle hükümetlerin ve karar vericilerin, uygun sağlık ve yenilik politikaları ile stratejik düzeyde planlamalar yapması, yenilikçi sürecin yönetilmesinde daha etkin ve kapsamlı olunmasını ve başarı elde edilmesini kolaylaştıracaktır (Şengün 2016).

2.3.3. Hemşirelikte Yenilikçi İş Davranışı

Son yıllarda teknolojinin devrimsel düzeyde meydana getirdiği gelişmeler; tanı ve tedavi hizmetlerinin sunum şekline ve kalitesine etkileriyle sağlık alanında önemli dönüşümlere sebep olmuştur (Şengün 2016). Bu gelişme sağlık hizmeti veren kurumları da rekabete itmiş; amaçlarını gerçekleştirme, ucuz ve erişilebilir çözümler üretme, karşılaşılabilecek maliyetlerin önüne geçilmesi, sürdürülebilirliği sağlama için sürekli iyileştirmeler yapma ve hizmet alıcıların memnuniyetini sağlayacak daha iyi hizmeti sunma yönünde yenilikler yapmaya zorunlu bırakmıştır (Nişancı ve Bakkal

2020). Sağlık hizmetlerinde yenilikçilik faaliyetleri; ilaç, tedavi, tıbbi cihaz, teknolojik alt yapı, e-sağlık gibi platformların yanı sıra hizmetin verilme aşamasında da söz konusu olmaktadır (Cezlan 2014; Şengün 2016). Hizmet sektörünün yenilik süreçlerini değerlendirmede yenilikçiliğin unsurları önemli rol oynamaktadır. Yenilikçi bir ortam için elzem olan yaratıcılık unsuru, gelişen ekonomilerin özellikle değerlendirmeye aldığı bir konudur (Gaberli 2019). Türkiye'nin yüksek teknoloji içeren sağlık hizmetlerinde gelişmiş ülkelerle arasındaki farkı kapatması için, teknolojiyi sadece kullanmak yerine, sanayi-üniversite-kamu işbirliği ile teknolojiyi yaratan ve sürekli yenilemeyi başarabilen yaratıcı yetenekleri keşfetmesi ve geliştirmesi gerekmektedir (Şengün 2016). Yenilik alanında gösterilen çabaların boşa gitmemesi için yaratıcılık ile beraber yeterli ve istekli insan kaynağı ile entelektüel aktivasyona da ihtiyaç duyulmaktadır (Şengün 2016).

Ülkelerin refah düzeyinin artmasında sağlık alanındaki yeniliklerin önemi büyüktür. Sağlık sektörü; iş yükünün fazla olması, yenilikçi ürün ve hizmetler sayesinde erken tanı ve tedavi fırsatı sağlaması, fazladan oluşabilecek maliyetlerin önüne geçilmesi, azalan maliyetlerin ülke ekonomisine katkı sağlaması, kaliteli ve maliyet etkili bakım ile uzun dönemli verimlilik sağlanarak hasta çıktılarının iyileştirilmesini sağlaması nedeniyle yeniliğin göz ardı edilemeyeceği sektörlerden birisidir (Özbey ve Başdaş 2018). Hemşireler sağlığın korunup geliştirilmesi, tedavi, bakım ve rehabilitasyon süreçlerinde yer alan sağlık profesyonelleridir. Sağlık sektörünün her basamağında yer alan hemşirelik; bilim ve sanattan oluşan, yegane uğraş alanı insan olan ve toplumla çok fazla iletişim içerisinde olan bir meslektir. Yeniliğin sağlık hizmetlerindeki öneminden hareketle hemşireler; bilimsel temele dayalı, teknolojinin getirilerine açık, sosyal, ekonomik ve toplumsal düzeyde meydana gelen değişikliklere uyum göstererek kendilerini sürekli olarak yenilemeli ve bunu topluma ulaştırmaları gerekmektedir (Sarıoğlu 2014; Kartal ve Kantek 2018).

Florence Nightingale (1860) hemşireliği; "hastayı iyileştirmek için hasta çevresini düzenleme ve iyileştirme eylemi" olarak, Virginia Henderson (1955); "bireyin sağlığına ve bağımsızlığına kavuşma sürecindeki dinamik güç" olarak ifade etmiştir. Uluslar arası Hemşireler Birliği de (2002) Virginia Henderson'un tanımını benimsemiştir. Amerikan Hemşireler Birliği (ANA) ise; "Hemşirelik yardım sunan bir meslek olup, bu hizmetleriyle insanların sağlık ve esenliğine katkıda bulunur" tanımını

yapmıştır. Ülkemizde Türk Hemşireler Derneği (1981) hemşireliği; 'Hemşirelik bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi ve değerlendirilmesinden; bu hizmetleri yerine getirecek bireylerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini' olarak tanımlamıştır (Velioğlu ve ark. 1991; Ulusoy ve Görgülü 2001; Ünsal 2017). Nightingale'den günümüze hemşireliğin tanımlarına baktığımızda, uğraş alanının ve doğasının yenilikçilik kavramının doğası ve süreciyle çok yakından bağlantılı olduğu ifade edilebilir.

International Council of Nursing (ICN), sağlık alanında yenilik uygulamalarının geliştirilerek desteklenmesi, ülkeler ve kurumlar arası yenilikçilik rekabetini artırarak sağlık alanında gelişmelere liderlik etmesi amacıyla; Avrupa Birliği ile işbirliği yaparak 2009 yılını inovasyon yılı ilan etmiş, "Ulusal Hemşirelik Değerlendirme Servisi İnovasyon Ödülü (NNAs Innovation Award)" ile hemşirelerin farklılık yaratan başarılarını ödüllendirmeyi hedeflemiştir. 2009 yılındaki hemşirelikte yenilikçilik ödülünü, böbrek transplantasyonu öncesinde plazma değişimi için harcanılan süreyi kısaltan bir ürün geliştiren Jamie Rutherford kazanmıştır (ICN, 2009; ICN, 2018, Özbey ve Başdaş 2018). Türkiye'de ise hemşirelikte yenilikleri geliştirmek, yenilikçi çalışmalara ilgi duyan hemşirelere yol göstererek desteklemek ve yönlendirmek amacıyla "İnovatif Hemşirelik Derneği" kurulmuştur. Ayrıca Türkiye'de 2012 yılında hemşirelerin yaratıcılıklarına katkı sağlayabilmek için İstanbul'da "Hemşirelikte İnovasyon Proje Yarışması" düzenlenmiştir. Hemşirelikte yenilik kültürünün daha fazla yaygınlaşması amacıyla "Hemşirelikte İnovasyon Yarışması" geleneği devam ettirilmektedir (Kartal ve Kantek 2018). Son zamanlarda üzerinde fazlaca durulan; iş gücü sorunları, küreselleşme, eğitim ve kalite konularındaki gelişmeler aynı zamanda hemşireliğin bilimsel alanını da yakından etkileyerek, kanıta dayalı uygulamalar, bilişim, hasta merkezli roller gibi yeni roller geliştirmesini gerekli kılmaktadır. Hemşirelerin; üzerinde önemle durulan kanıta dayalı bakımı sunabilmeleri için; yenilikleri takip etmeleri, içselleştirmeleri, yeniliğe kendi buluşları ile yön vererek sağlık bakım alanında değer yaratan sonuçlara dönüştürmeleri son derece önemlidir (Sarıoğlu Kemer ve Yıldız 2020). Bu nedenle yenilikçi düşünce yapısına sahip hemşirelerin verdikleri bakım hizmetinin hem hasta memnuniyetine pozitif yönde etki hem de diğer yenilikçi uygulamalar için kanıt oluşturma imkanı sağladığı ifade

edilmektedir (Dy Bunpin ve ark. 2016; Asurakkody ve Shin 2018; Sevil ve Demirel Bozkurt 2018).

Hemşireler insanlığa değişmeyen yardım hizmeti rolünü yerine getirirken; uygulayıcı, eğitici, araştırıcı ve yönetici rollerini kullanmaktadır. Bu rollere aynı zamanda işbirliği, uzmanlık, hasta savunuculuğu ve değişim ajanı rolü gibi çağdaş roller eklenerek diğer meslek üyeleri ile hizmetlerini devam ettirmektedirler. Yenilikçi iş davranışı ile değişim ajanı olarak değişimi yönetebilmek, bu süreçte gelişen sağlık hizmetlerinin insan hakkı olduğu ana noktası altında hasta savunuculuğu yapabilmek gibi rolleri ile yenilikçilik konusunda önemli görevler üstlenmesi güncel çalışmalarda üzerinde durulan konular olmuştur (Velioğlu ve ark. 1991; Potter ve Perry 1995; Ünsal 2017; Sarıoğlu Kemer ve Yıldız 2020). Hemşirelerin görev aldığı ortamlarda yenilikçi rollerini uygulamaya aktarabilmeleri için kişisel olarak da yenilikçi bir düşünce yapısına sahip olarak katılımcı, destekleyici olmaları beklenmektedir (Zengin ve ark. 2019; Çetin ve Eroğlu 2020). Yeniliğe ve yenilikçi iş davranışına yönelik olumlu tutumları olan hemşirelerin, sağlık bakım sisteminin kapasitesinin geliştirilmesine katkıda bulunabileceği veya hastalara değer temelli bakım yönünde yeni bir bakım stratejisi geliştirebileceği ifade edilmektedir. Bu nedenle son yıllarda hemşirelikte yapılan çalışmalar yenilikçi iş davranışına ve bu davranışların nasıl geliştirileceği üzerine vurgu yapmaktadır. Chang ve Liu (2008), hemşirelerin yenilikçiliği gerçekleştirmede daha çok yeni fikir üretme aşamasında daha becerili olduklarını; Weng ve ark. (2013), hemşirelerin bilgi yaratmada daha iyi ama yeniliği yaymada daha düşük performans gösterdiklerini; Dy Bunpin ve ark. (2016), genel olarak hemşirelerin orta düzey yenilikçi iş davranışı sergileyebildiklerini ifade etmiştir.

Yenilikçilik hemşirelik bakımı sürecinin iyileştirilmesi ve süreçte yeni fikirler geliştirilmesinde önemli katkılar sağlamaktadır. Florence Nightingale 1856'da Kırım Savaşı sırasında Türkiye'ye İngiliz askerlerine bakmak için gönderildiğinde hijyen ve sanitasyon alanında istatistiki sonuçları ortaya koyarak yaptığı majör yenilikten bu yana alanyazın incelendiğinde konu ile ilgili hem çalışmaların hem de bu konudaki başarıların arttığı görülmektedir. Türkiye'de hemşireler tarafından gerçekleştirilen yenilik örnekleri; Özlem Bekteş tarafından geliştirilen "stomakit", Esma Şen tarafından "banyo sistemi" geliştirme uygulaması, kemoterapi alan hastaların infüzör cihazından kurtulmalarını sağlayan "Portlet" isimli atlet, Yeliz Doğan Merih tarafından "omuza

entegre serum askısı", Sema Tuncer tarafından "ilaç uygulama navigatörü", Tuğba Karakuş tarafından "Gutt pen (ilaç kalemi)"dir. Hemşirelerin hastaların yaşamlarını kolaylaştırmak ve verilen bakımın niteliğini artırmaya yönelik yaptığı "alın probu", tıkanmayan intraket, silikon tabanlı IV kanül, "güvenlik anahtarlı ayarlanabilir damla ayar seti", "kan değişim cihazı", "özbakım masası", Polietilen örtü vb. ürünleri geliştirdikleri çalışmalarda belirtilmiştir (Sarıoğlu 2014; Kartal ve Kantek 2018). Çalışmalar hemşirelerin hastalara bakım verirken bakımın etkinliğini değerlendirmede, hemşirelik bakımının toplumda görünürlüğünü artırmada yenilikçi bir yaklaşım sergilemelerinin önemini ifade etmektedir (Doğan Merih 2018; Karakurt ve Ünsal 2019). Ersoy (2019); yoğun bakım hemşirelerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri arttıkça kariyer uyumluğu algısında artış olduğu, Aydın ve Aktaş (2019); vajinal doğum eğitiminin simulasyonla verilmesi ile malpraktislerin azalması, ekip işbirliğinin artması, sağlık profesyonellerinin klinik karar verme becerilerinin yükselmesi, doğumda anne memnuniyeti ve normal doğum oranlarının artması yönünde katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Saraç ve Çelmeçe (2019); hemşirelerin dönüşümcü liderlik algılarının yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediğini, hemşirelerin yenilikçi yaklaşımlarının desteklenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Aynı zamanda yenilikçi iş davranışına sahip, yenilikçi süreci destekleyen, entelektüel sorumluluğu ve problem çözme becerisi olan, açık ve katılımcı kurum kültürünü destekleyen yöneticilerin, örgütlerindeki yenilikçi kültürün oluşturulmasında anahtar rolde olduğu ifade edilmektedir. Yöneticiler liderlik rolü sergileyerek işgörenlerin yenilikçi iş davranışını sergilemesini kolaylaştırmalıdır. Bunun için yöneticilerin; işgörenlerin bilgi paylaşımı yapabileceği, açık iletişimin olduğu, fikirlerini özgürce sunabileceği olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına aracılık etmeleri beklenmektedir (Thakur ve ark. 2012; Uçar 2017; Ulusal ve Yüreğir 2020). Ancak hemşirelikte sürekli iş yetiştirme çabası içerisinde olmak zorunda kalınması, otokratik yönetimle birleştiğinde işgörenlerin yenilikçi iş davranışı geliştirme yönünde becerilerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Doğan Merih 2018; Özbey ve Başdaş 2018). Bu konuya yönelik politikacıların, yöneticilerin ve mesleki örgütlerin de hemşirelerin yenilikçi fikirlerine değer vermesi, yenilikçi iş davranışı geliştirmesine destek olarak hasta bakımına olumlu yansımalarının artmasını sağlamaları beklenmektedir (Karakurt ve Ünsal 2019).

Hemşirelikte; hizmet taleplerinin karşılanmasında, artan maliyetlerin önüne geçilmesinde, uzun dönemli hasta çıktılarının iyileştirilmesinde ve nitelikli hemşirelik

hizmetlerinin toplum gözündeki görünürlüğünün artırılmasında yenilikçi iş davranışı önemlidir. Bu nedenle hemşirelik hizmetlerinin verildiği her alanda, planlanma, sunma ve değerlendirme aşamalarında yeniliğin aktive edilmesi, kullanılması gerekmektedir. Bunu sağlamanın en önemli yollarından biri kurum kültürünün yenilikçiliğe uygun hale getirilmesidir (Zengin ve ark. 2019; Tunçer ve Tarlacı 2020). Yenilikçi kurum kültürünün oluşturulması için; hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarının desteklenmesi, uygun motivasyon kaynakları kullanılması, kaynakların hemşirelerin kullanımı için tahsis edilmesi, gerekli eğitimlerin düzenli aralıklarla verilmesi ve hemşireleri pozitif yönde etkileyecek ödül sistemi gibi girişimlerde bulunulması önerilmektedir (Özbey ve Başdaş 2018).

2.3.4. Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışı İle İlişkisi

Günümüzde bilgi, teknoloji ve ekonomi arasında çok yakın bir ilişkiden ve genel olarak tarım ekonomisi, sanayi ekonomisi ve bilgi ekonomisi olarak üç ekonomik sistemden bahsedilmektedir. İşletmelerin rekabette kendilerini avantajlı hale getirebilmelerinin en etkin yolu bilgiye sahip olma ve bilgiyi yorumlayarak hedefe yönelik kullanma düzeyleri ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle bilgi ekonomisi ve bilgi yönetimi konusunda adımlar atan şirketlerin önemli bir rekabet üstünlüğünü yakaladıkları tartışılmaz bir gerçektir. Bilgi ekonomisi hakkında bugüne kadar bilimsel bir teori oluşturulamamış ve herhangi bir net tanım yapılmamıştır. Ancak genel olarak girdileri bilgiye dayalı, bilgiyi temel alan bir ekonomi olarak tanımlanmaktadır. Bilgi ekonomisi işletmelerin bilgiyi üretmelerini, örgüt içinde paylaşmalarını, yaratıcı bir biçimde kullanmalarını ve geliştirmelerini; kısaca bilgi odaklı bir yapıyı zorunlu kılmaktadır. Evrensel değerleri benimsemek, işletme faaliyetlerini bilgi temeli üzerine oturtmak bilgi odaklı olabilmenin temel şartıdır. Her ekonomik sistemde ekonominin sektörel yapısı değişikliğe uğramakla birlikte bilgi ekonomisinde de ekonominin sektörel yapısı köklü bir değişiklik geçirmektedir. Mikro elektronik, ilaç sanayi, biyoteknoloji, bilgisayar teknolojileri, haberleşme ve uzay sanayi gibi malları üretecek teknolojiye sahip ülkeler bir taraftan da bilgi ekonomisine geçmektedirler. Ülkelerin bilim ve teknoloji üretmelerinin patent müracaatları, AR-GE çalışmaları ve AR-GE'ye ayrılan paylar, etkin nüfusa düşen araştırmacı sayısı gibi önemli birkaç göstergesi vardır. Burada AR-GE çalışmaları rekabete ve verime esas yatırım olarak değerlendirilmektedir. Bilgi ekonomisi de bilgi ve bilgiyi üretmek üzerine

temellendirilmekte olduğu için, bilgi ekonomisini teknolojinin kullanacağı duruma getirmek gerekmektedir (Yıldırım 2004; Oktay 2006). Bilgi, bilgi insanı, internet, teknoloji, iletişim, bilişim ve AR-GE'ye yeterli kaynak ayrılmadan rekabetin konuştuğu küresel piyasada işletmelerin kar ve verimlilik içerisinde yürümesi mümkün görünmemektedir. Bu sebeple işletmeler bilgi teknolojileri, araştırma, geliştirme, üretme ve kullanma üzerine odaklanan öğrenen organizasyon modelini benimsemişlerdir. Bilgi ekonomisi işletmeleri, hem entelektüel sermayesine önem veren yönetim politikalarına hem de bu şartlar altında çalışan analitik, yaratıcı, değişime ayak uyduran, özgüven ve inisiyatifli, sorumlu ve iletişimi kuvvetli yetkinliklere sahip çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Şamiloğlu 2002; Yıldırım 2004; Oktay 2006; Töre 2019; Özay 2020).

Entelektüel sermaye literatürde bir çok yazar tarafından farklı sınıflandırabilmekle beraber ortak sınıflandırmada insan sermayesi (çalışanlarda girişimcilik, teknik bilgi, tecrübe), ilişkiler sermayesi (bilgi sistemleri, yönetim, örgüt kültürü) ve yapısal sermaye (paydaşlarla ve ittifaklarla işbirlikleri, kurum itibarı) olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu süreçlerde kurumların insan kaynakları ve ilişkiler ağını bir arada tutan kurum kültürü ve yapısal sermaye kritik öneme sahiptir (Seetharaman ve ark. 2004; Argüden 2005; Yorulmaz ve Alkan 2018). Ancak entelektüel sermaye sadece bu unsurların bir araya gelişinden değil aynı zamanda birbirleri ile karşılıklı etkileşimlerinden oluşmaktadır (Erkal 2006, Ayas 2015). Bu nedenle entelektüel sermaye alt boyutlarının, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını ve örgütlerin yenilikçilik kapasitelerini olumlu yönde etkileyerek ülkelerin refah seviyeleri üzerindeki olumlu etkileri de ifade edilmektedir (Cezlan 2014; Sarı ve ark. 2020). Son çalışmalar ile birlikte entelektüel sermayenin alt boyutu olan insan sermayesinin; hem rekabet hem de yenilikçilik kaynağı olduğu ifade edilmektedir (Özçifçi ve Sarıçay 2014; Töre 2019; Bekmezci ve ark. 2020; Özay 2020; Özer ve Ünlü 2020). Bilginin toplumsal ve ekonomik faydaya dönüştürülmesi olarak da ifade edilebilen yenilikçilik; örgütlerin varlığını sürdürme, lider konuma gelebilme, kar düzeyinin artıp maliyetlerin azalması yönünde pozitif ve anlamlı bir katkı sağlayan bir kavramdır (Suriçi 2019).

Ülkemizde sağlık hizmetlerinin ekonomik, verimli, etkin, kaliteli ve süratli bir şekilde sürdürülebilirliğini devam ettirecek bir bakış açısı ile planlanması, son yıllarda üzerinde tartışılan konulardan birisi haline gelmiştir. Hizmetlerin daha ileriye

götürülebilmesi; mevcut imkanların daha etkin ve verimlilik çerçevesinde değerlendirilip gerekli tedbirlerin alınması, yeni anlayış ve kavramların sisteme entegre edilerek faaliyete geçirilmesiyle mümkün olacaktır. Bu sayede hem kar amacı gütmeyen kamu kurumları hem de büyümeyi hedefleyen özel sağlık sektörü pazarları rekabetçi avantajlar kazanabilecektir (Tutar ve Kılınç 2007).

Küresel rekabetin de etkisi ile örgütlerin başarısını artırmaya yönelik yapılan çalışmalar örgüt çalışanlarının; yenilikçi iş davranışı, ürün/süreç geliştirme, değişime uyum sağlama, bilgi paylaşma ve bireysel özellikleri ile yenilikçiliğin önemini özümsemiş olmalarının önemini sıklıkla ifade etmeye başlamışlardır (Toraman ve ark. 2009; Hannemann-Weber ve ark. 2011; Töre 2019). Aynı zamanda entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı yönde ilişkisi olduğunu ifade eden araştırma sonuçları da gittikçe artmaktadır. Beraberinde araştırmalar; örgütlerin istenen performans ölçütlerini yakalaması, karlılık düzeyi, yatırımları ve finansal göstergelerinin entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışından pozitif yönde etkilendiğini ifade etmektedir (Mura ve Longo 2013; Cabrilo ve ark. 2014; Ayas 2015; Uçar 2017; Yorulmaz ve Alkan 2018; Töre 2019; Tunçer ve Tarlacı 2020).

Entelektüel sermayesini insan sermayesi ve yenilikçi iş davranışını destekleyici yönde kullanabilen örgütlerin; rekabet üstünlüğü sağlamada, bilgi yönetimini stratejik hedefleri doğrultusunda kullanmada, olumlu bir örgüt kültürü oluşturarak müşteri memnuniyeti ve sadakati sağlamada, rekabeti elde tutarak daha kısa ve uzun vadede başarılı ve sürdürülebilir örgütsel performans sergilemede daha başarılı olacağı ifade edilmektedir (Atalay 2012; Özer ve Ünlü 2020; Tunçer ve Tarlacı 2020). Suriçi (2019); entelektüel sermaye ve özellikle insan sermayesinin yenilikçi iş davranışı ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Çalışmalar, insan sermayesinin daha çok değer yaratma yönünde kullanılmasını, yenilikçi faaliyetlerinde böylece etkin bir artış sağlayabileceğini ifade etmiş ve örgütlerin çalışanlarının performansını artıracak yatırımlarda bulunulmasının ve yenilikçiliği sağlayacak yönde liderlik etmelerinin öneminden bahsetmiştir (Şenel 2019; Bekmezci ve ark. 2020; Tunçer ve Tarlacı 2020).

Sağlık hizmetlerinde planlanarak gerçekleştirilen tüm yenilikler, toplumun her bireyinin sağlık düzeyinin geliştirilmesine önemli faydalar sunmaktadır. Bu nedenle sağlık hizmetlerinde yenilikçi teknolojilerin ve değer yaratabilecek verilerin yeniden

işlenerek fayda sağlaması son zamanlarda gittikçe daha fazla önem verilen alanlardan olmuştur. Sağlık kurumlarında da büyük potansiyele sahip önemli bir kavram olarak değerlendirilen entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı, hastaların ve toplumun alacağı bakımı daha da iyileştirmek için hemşirelik bilimi ve uygulamalarıyla da bütünleştirilmelidir (Covell ve Sidani 2013, Gilbert ve ark. 2017; Soares-Faria ve ark. 2018; Sevil ve Demirel Bozkurt 2018; Çetin ve Eroğlu 2020; Sarı ve ark. 2020).

İncelenen alanyazın ve yapılan değerlendirmeler sonucunda, sağlık kurumlarının entelektüel sermayesinin değerlendirilmesine yönelik kullanılabilecek bir ölçme aracının olmadığı gözlenmiştir. Araştırma; sağlık kurumlarının entelektüel sermayesinin değerlendirilmesine yönelik, geçerli ve güvenilir 'Entelektüel Sermaye Ölçeği (ESÖ)' nin geliştirilmesi ve entelektüel sermaye ile hemşirelerde yenilikçi iş davranışları ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır. Entelektüel sermaye ve hemşirelerde yenilikçi iş davranışı ile ilişkisini belirlemeye yönelik alan araştırması yapılmasının; elde edilen bilgiler ışığında hem klinisyenlere/yöneticilere hem de alanyazına katkı sağlaması amacı hedeflenmiştir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, Entelektüel Sermaye Ölçeği'nin (ESÖ) geliştirilme sürecine ve entelektüel sermaye ile hemşirelerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik kullanılan gereç ve yöntemlere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Bu doğrultuda; araştırmanın amacı ve tasarımı, araştırmanın soruları, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri analizleri ve araştırmanın etik yönü ve sınırlılıkları açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tasarımı

Sağlık sektöründe; istenen gelişimleri sağlamak ve yetkin sektörel insan gücünü yetiştirmek için, diğer konulara yapılan birçok yatırımın yanı sıra, sürekli ve sürdürülebilir entelektüel sermaye yönetimi de önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Gilbert ve ark. 2017; Bayramoğlu 2020; Akgün ve Günay 2021). Ulusal alanyazın incelendiğinde, entelektüel sermaye ve örgütlere sağladığı yararlar açısından makro düzeyde çalışmalar bulunmakla birlikte, ülkemizdeki sağlık kurumlarında entelektüel sermaye ve sektöre katkılarına yönelik mikro çalışmaların sayısının az olduğu dikkati çekmektedir. Bu nedenle, sağlık sektöründe önce entelektüel sermaye tanımlanmalı ve ölçülebilmesi sağlanarak ortaya çıkarılmalı, sonrasında ise üzerinde etkili olan değişkenler araştırılarak sürekli gelişimi sağlanmalıdır.

Araştırma, sağlık kurumlarının entelektüel sermayesinin değerlendirilmesine yönelik geçerli ve güvenilir 'Entelektüel Sermaye Ölçeği (ESÖ)'nin geliştirilmesi amacıyla; tanımlayıcı ve metodolojik, entelektüel sermaye ile hemşirelerde yenilikçi iş davranışlarının ilişkisini belirlemek amacıyla; tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımlar kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Soruları

Araştırmanın amacına ulaşmak için aşağıdaki araştırma soruları ortaya konmuştur;

1. Sağlık kurumlarının entelektüel sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik geliştirilen 'Entelektüel Sermaye Ölçeği' geçerli ve güvenilir bir araç mıdır?

2. Hemşirelerin entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı düzey dağılımları nasıldır?

3. Entelektüel sermaye ile hemşirelerin yenilikçi iş davranışı arasında bir ilişki var mıdır?

4. Entelektüel sermaye alt boyutları ile hemşirelerin yenilikçi iş davranışı alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır?

5. Hemşirelerin entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı düzeyleri sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırmanın ölçek geliştirme aşamasına ilişkin birinci kısmı için; hastanelerin yönetici hemşireleri aracılığıyla, veri toplama araçları elektronik (internet) ortamda, online anket çalışması yöntemi (Uğraş ve ark. 2011) ile, İstanbul'da yer alan kamu ve üniversite hastaneleri ile özel hastanelerde görev alan sağlık çalışanlarına ulaştırılmış ve tüm veriler Temmuz-Aralık 2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırmanın ikinci aşaması için; hastanelerin yönetici hemşireleri ile iletişime geçilerek, veri toplama araçları elektronik (internet) ortamda, online anket çalışması yöntemi ile, İstanbul'da yer alan kamu ve üniversite hastaneleri ile özel hastanelerde görev alan hemşirelere ulaştırılmış ve tüm veriler Temmuz-Aralık 2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.4. Evren ve Örneklem

Araştırma iki aşamalı olarak ve farklı örneklemler üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın ölçek geliştirme aşamasına ilişkin kısmı sağlık çalışanları üzerinde, araştırmanın ilişki arayıcı aşamasına ilişkin kısmı ise hemşireler üzerinde çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci aşaması, sağlık kurumlarına yönelik ölçek geliştirmesi olduğundan, araştırma kapsamına alınan katılımcıların sağlık çalışanı olması ve sağlık çalışanları içinde de heterojen bir yapı sergilemesi hedeflenmiştir. Bu sayede geliştirilen ölçeğin tüm sağlık çalışanlarında kullanılabilmesi hedeflenmiştir. Bu nedenle evren İstanbul'da yer alan kamu ve üniversite hastaneleri ile özel hastanelerdeki sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma kapsamına alınan katılımcılarda, en az bir yıl deneyim ve araştırmaya katılımda gönüllü olma dikkate alınmıştır. Araştırmanın bu

aşamasında ESÖ'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılacağından, örneklem büyüklüğü alanyazında önerilen şekilde, ölçek madde sayısının 3-5-10 katının örnekleme alınması şeklinde belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013; Tavşancıl 2005). Ölçek 42 madde olduğu için en az 420 sağlık çalışanına ulaşılması planlanmıştır. Ulaşılan katılımcı sayısı 542 olup hatalı doldurulan anketler elenmiş, toplamda 511 sağlık çalışanı araştırmanın ölçek geliştirme aşamasının örneklemini oluşturmuştur.

Araştırmanın ilişki arayıcı ikinci aşamasının katılımcıları ise, İstanbul'da yer alan kamu ve üniversite hastaneleri ile özel hastanelerdeki hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamına alınan katılımcılarda, en az bir yıl deneyim ve araştırmaya katılımda gönüllü olma dikkate alınmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme tekniği kullanılmış ve araştırmanın örneklem büyüklüğü aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır (Alpar 2010). Örnekleme göre evrendeki eleman sayısı biliniyorsa;.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{d^2(N-1) + t^2 pq}$$

Formüllerde;

N= Evrendeki birey sayısı

n= Örnekleme alınacak birey sayısı

p= İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı) (0,5)

q= İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı (1-p) (0,5)

t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer (1,96)

d= Örneklem hatası

2019 yılında İstanbul' daki hemşire sayısı 35067'dir (TÜİK 2019). Buna göre %95 güven düzeyi ve %5 örneklem hatası ile evreni temsil edebilecek örneklem sayısı 380 olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan katılımcı sayısı 463 olup hatalı doldurulan anketler elenmiş, toplamda 422 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması

25 Mart 2020 tarihi itibariyle, İl Sağlık Müdürlüğü tarafından, 'Araştırma İzinleri ve İş Birliği Protokolü kapsamında, yürütülen araştırmalar için; COVID-19

pandemisi nedeniyle başvuruda bulunulmaması, başvurusu yapılmış araştırmaların ise daha sonra tekrar başvurulması halinde değerlendirilebileceği' hususunda rektörlük birimlerine resmi yazı gönderilmiştir (Ek-7). Bu nedenle araştırmada kullanılacak anketlerin katılımcılara elektronik (internet) ortamda ulaştırılmasına karar verilmiştir. Araştırma, hastanelerin yönetici hemşireleri aracılığıyla, veri toplama araçları elektronik (internet) ortamda, online anket çalışması yöntemi ile toplanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketler toplam üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri iki aşamada toplanmıştır. Araştırma verileri toplanmadan önce etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın ölçek geliştirme aşamasına ilişkin veri toplama aracı olarak, mesleki-kişisel özelliklerden oluşan sosyodemografik soru formu (Ek-2) ve Entelektüel Sermaye Taslak Ölçeği (42 Madde) (Ek-3) kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda araştırmacının amacı dikkate alınarak belirlenen sekiz soru yer almaktadır. Formda; sağlık çalışanlarının kişisel (yaş, cinsiyet, eğitim durumu) özelliklerine ve mesleki (çalıştıkları kurum, görevi, çalıştıkları birim, çalışma düzeni, meslekte toplam çalışma yılı) özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Araştırmanın ikinci aşamasına ilişkin veriler; sekiz sorudan oluşan kişisel (yaş, cinsiyet, eğitim durumu) ve mesleki (çalıştıkları kurum, görevi, çalıştıkları birim, çalışma düzeni, meslekte toplam çalışma yılı) özelliklerden oluşan sosyodemografik soru formu, geçerlik güvenirliği yapılan Entelektüel Sermaye Ölçeği (34 Madde) (Ek-4) ve Yenilikçi Davranış Ölçeği (10 Madde) (Ek-5) kullanılarak elde edilmiştir.

3.5.1. Kişisel ve Mesleki Özellikler Bilgi Formu

Kişisel ve mesleki özellikler bilgi formunda; araştırmanın ve araştırmacının amacı dikkate alınarak hazırlanan ve katılımcıların sosyodemografik özelliklerini sorgulayan 8 soru yer almaktadır. Sorular; katılımcıların kişisel (yaş, cinsiyet, eğitim durumu) özelliklerine ve mesleki (çalıştıkları kurum, çalıştıkları birim, görevi, çalışma düzeni, meslekte toplam çalışma yılı) özelliklerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

3.5.2. Entelektüel Sermaye Taslak Ölçeği

Kapsam geçerlik indeksi 0,94 olarak sağlanan Entelektüel Sermaye Taslak Ölçeği, 45 kişiden oluşan katılımcılar üzerinde pilot uygulama yapılarak anlaşılırlık

açısından test edilmiştir. İki hafta ara ile test tekrar test ile zamana göre değişmezliği de sağlanan taslak ölçek toplam 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde beşli likert tipinde değerlendirilmektedir.

3.5.3. Entelektüel Sermaye Ölçeği (ESÖ)

Sağlık kurumlarında çalışanların entelektüel sermayesinin değerlendirilmesine yönelik alanyazın araştırması sonucunda Entelektüel Sermaye Ölçeği Taslağı (ESÖ) için 52 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur (Brooking 1996; Edvinsson 1997; Bontis 1998; Acuner ve Şahin 2002; Bhartesh ve Bandyopadhyay 2005; Chen ve ark. 2005; Çetin 2005; Ekşi 2008; Erkanlı ve Karsu 2012; Bakhshani 2014; Akkaya ve Balı 2018; Akgün ve Günay 2021; Bozkurt ve Korkmaz 2021). Kullanılan ölçek maddelerine bilimsel etik çerçevesinde atıflar yapılmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen Entelektüel Sermaye Ölçeği (ESÖ), sağlık kurumlarının entelektüel sermayesinin değerlendirilmesi amacıyla geliştirilmiştir. ESÖ; insan, yapısal ve sosyal/müşteri sermayesi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Kurum çalışanlarının yarattığı değerlere yönelik maddelerin olduğu insan sermayesi boyutu 10 maddeden, kurumun strateji ve kültürüne yönelik maddelerin olduğu yapısal sermaye boyutu 18 maddeden ve kurumun hizmeti alanlar ile toplumla kurduğu ilişkilerine yönelik maddelerin olduğu sosyal/müşteri sermayesi boyutu ise 6 maddeden oluşmaktadır. ESÖ uygulanırken katılımcılardan ifadeleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerlendirmeleri istenmektedir. Her boyut puanı madde puan toplamlarının ortalaması, ölçek puanı ise üç boyut puanının ortalaması esas alınarak değerlendirilmektedir. Ölçekten ve boyutlarından alınan puan 1-5 arasında değişmekte olup, 5'e doğru yükseldikçe entelektüel sermaye değerlemesi yüksek, 1'e doğru indikçe entelektüel sermaye değerlemesi düşük olarak değerlendirilmektedir.

3.5.4. Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ)

Araştırmada, De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen, İsmail Çimen ve Cemil Yücel (2017) tarafından Türk kültürüne uyarlama çalışması yapılan Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) kullanılmıştır. Özgün dili İngilizce olan ve özgün formu “Innovatiove Work Behaviour (IWB)” olan ölçek; bireylerin yenilikçi

davranışlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek on madde ve dört boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar "fikir üretme (M1 ve M2)", "araştırma (M3, M4 ve M5)", "destekleme (M6 ve M7) ve "uygulama (M8, M9 ve M10) olarak belirlenmiştir. Ölçek; "Fikir Üretme" boyutunda yeni ürün/hizmetlerin üzerinde düşünmeyi, "Araştırma" boyutunda mevcut ürün/hizmetlerin iyileştirilmesi için çözümler geliştirmeyi, "Destekleme" ise zaten ortaya atılmış olan fikrin olgunlaşmasına katkı sağlamayı, "Uygulama" boyutunda ise ortaya çıkan ve üzerinde değerlendirme yapılmış fikirlerin sonuca yönelik uygulamaya alınmasını ifade etmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010). YDÖ uygulanırken katılımcılardan ifadeleri (1)Hiç, (2)Nadiren, (3)Bazen, (4)Genellikle, (5)Her Zaman şeklinde değerlendirmeleri istenmektedir. Ölçek puanı maddelerin toplamı ile hesaplanmakta olup 10-50 arasında değişmektedir. Boyutlarda ve ölçek toplam puanında yüksek puan yüksek yenilikçi davranışı ifade etmektedir.

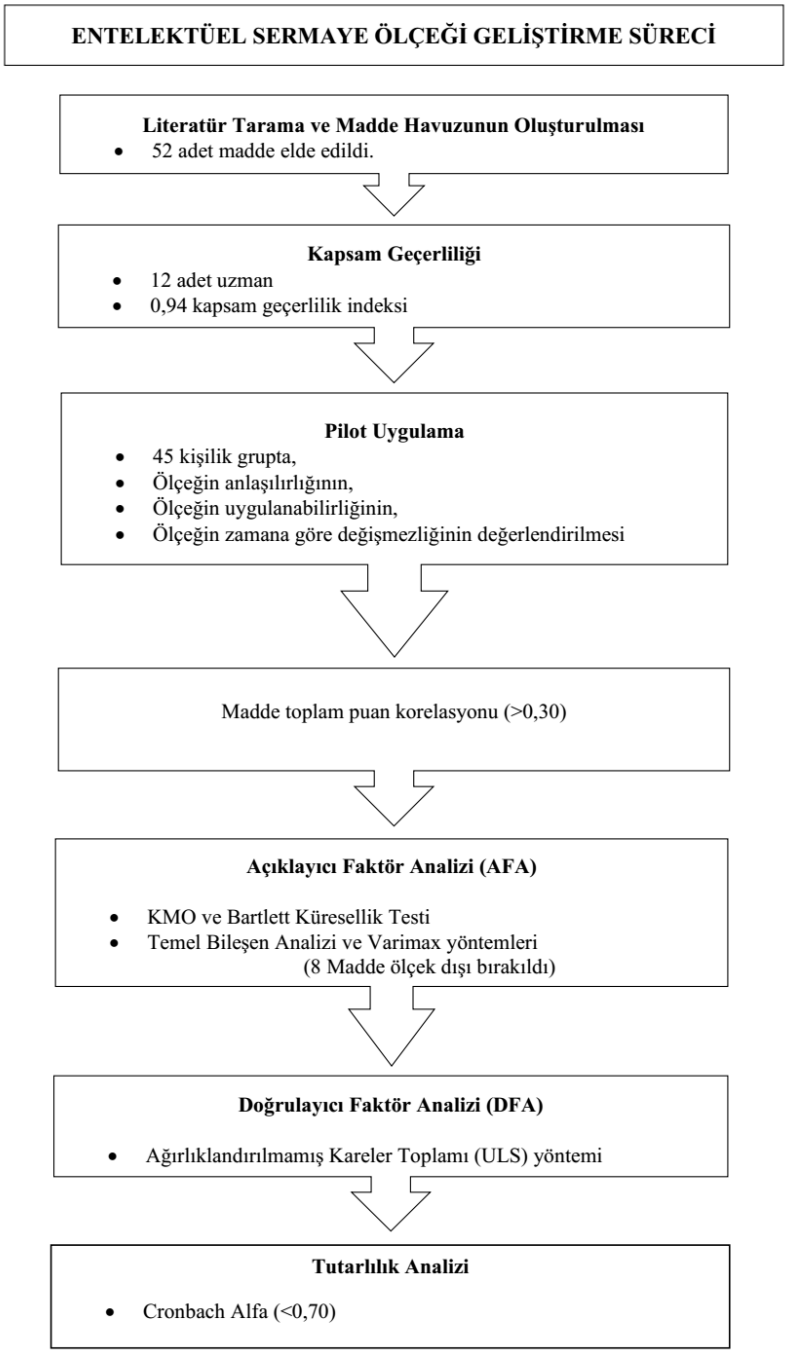
3.6. Veri Analizi

Araştırmada veri analizi iki aşamalı olarak ele alınmıştır. İlk aşamada, araştırmacı tarafından geliştirilen "Entelektüel Sermaye Ölçeğinin" geçerlik ve güvenirlik çalışmaları uygulanmıştır. İkinci aşamada ise, geçerlik ve güvenirliği ortaya konulan "Entelektüel Sermaye Ölçeği" ile "Yenilikçi Davranış Ölçeği" arasındaki ilişkinin ortaya konması amacıyla uygulanan analizler yer almaktadır.

Bu kapsamda; toplanan veriler Microsoft Excel 2016 yazılımı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin tanımlayıcı istatistiklerinde minimum, maksimum, ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde kullanılmıştır. Analizlerin uygulanmasında, SPSS 26 ve AMOS 24 istatistik yazılımlarından faydalanılmıştır.

Analizlerin ilk aşamasında (bkz. Şekil 3-1); öncelikle Entelektüel Sermaye Ölçeği taslağının, kapsam geçerliği ve zamana göre değişmezlik güvenirliği test edilmiştir. Entelektüel Sermaye Ölçeği Taslağının, yapı geçerliğinin tespit edilmesi amacıyla ölçek taslağı maddelerine SPSS 26 yazılımı aracılığı ile Temel Bileşen Analizi ve Varimax yöntemleri kullanılarak Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır (Field, 2009; Altunışık ve ark. 2010; Finch ve ark. 2016). Açımlayıcı faktör analiz geçerliği teyit edilen ölçeğin içsel tutarlılığı ise Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Son olarak, açımlayıcı faktör analiz geçerliği ve içsel tutarlılığı teyit edilen ölçek taslağının, AMOS 24 yazılımı aracılığı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi

(DFA) yapılarak yapısal geçerliği doğrulanmıştır (Kline 2011; Karagöz 2019). Doğrulayıcı faktör analizinde maksimum olabilirlik (ML) yönteminin varsayımlarından olan çok değişkenli normal dağılım varsayımı, çok değişkenli basıklık ve kritik oran değeri ile değerlendirilmiş olup bu varsayımı karşılamayan modeller Ağırlıklandırılmamış Kareler Toplamı (ULS) yöntemi ile değerlendirmeye alınmıştır (Bayram 2010; Kline, 2011; Byrne 2016; Karagöz 2019).



Şekil 3-1.Entelektüel Sermaye Ölçeği Geliştirme Süreci

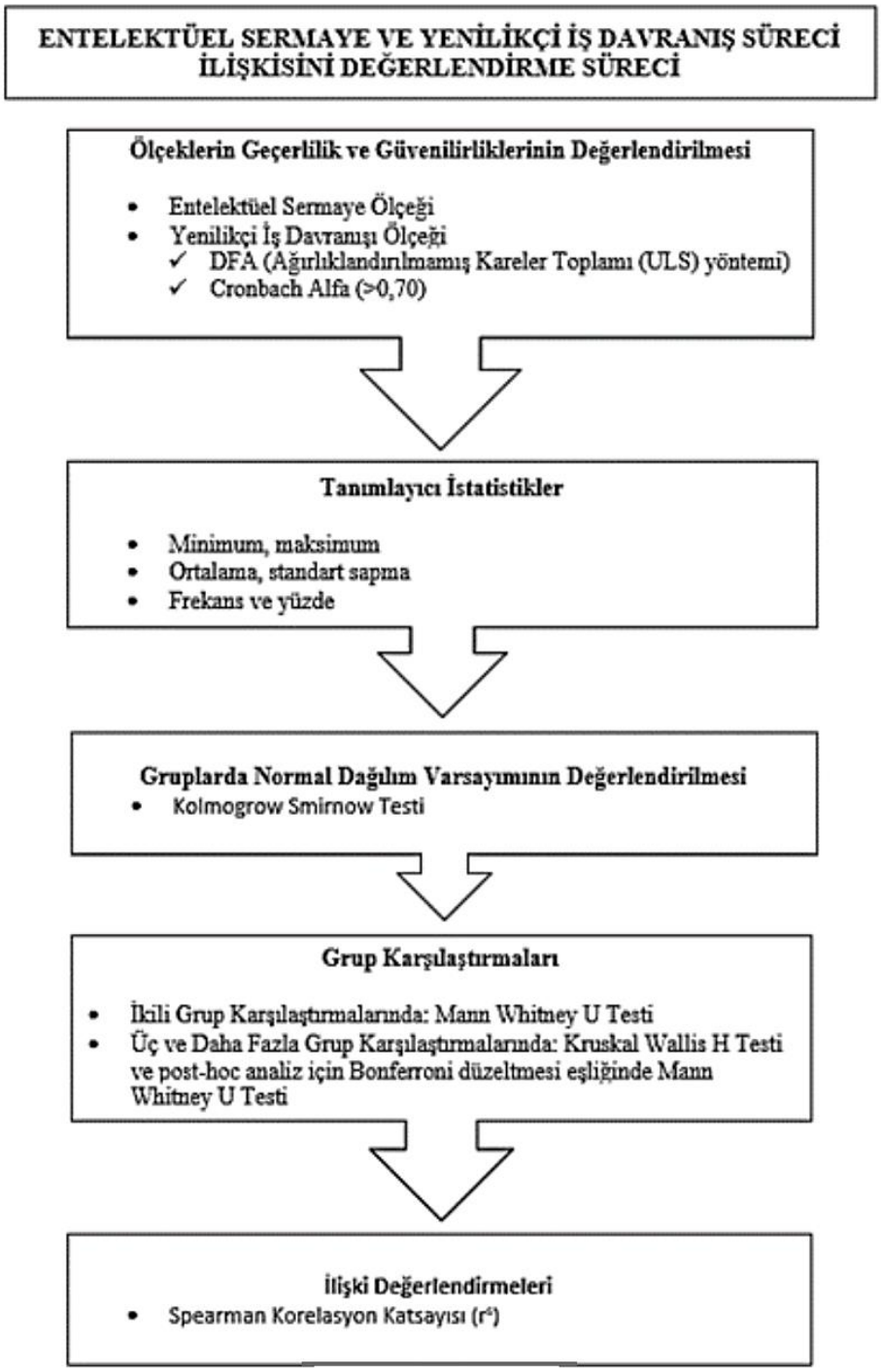
Araştırmanın ikinci aşamasında (bkz. Şekil 3-2); araştırmacı tarafından geliştirilen Entelektüel Sermaye Ölçeğinin ve İsmail Çimen ve Cemil Yücel (2017) tarafından Türk kültürüne uyarlama çalışması yapılan Yenilikçi Davranış Ölçeğinin yapısal geçerliği için AMOS 24 yazılımında DFA analizi, güvenilirliği için ise Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır (Alpar 2010). DFA analizi; maximum likelihood (ML) yönteminin çok değişkenli normal dağılım varsayımı, çok değişkenli basıklık değeri ve kritik oran (cr) değeri ile değerlendirilmiştir.

Ölçek puanlarının gruplar arası karşılaştırmasına geçmeden önce, parametrik analizlerin varsayımı olan gruplarda, normal dağılım Kolmogrow Smirnow testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Normal dağılım sergilemeyen iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, üç ve daha fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis H testi ve post-hoc olarak ise Bonferroni düzeltmesi ile Mann Whitney U testi kullanılmıştır (Cronk 2019; Denis 2018; MacInnes 2016). $p < 0,05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Araştırmada hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ESÖ ve YDÖ puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkilerin düzeyi tabloda (bkz. Tablo 3-1) yazılı değerler temel alınarak değerlendirilmiştir (Kalaycı 2006). Bulgular %99 güven aralığında, %1 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 3-1.Spearman Korelasyon Katsayı Değerlendirmesi

Korelasyon Değer Aralıkları (r)	**İlişki**
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek



Şekil 3-2. Entelektüel Sermaye İle Yenilikçi İş Davranışı İlişkisini Değerlendirme Süreci

3.7. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmada veri toplama araçlarının uygulanmasından önce katılımcılara araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiş, katılmayı kabul eden katılımcılarla araştırma yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracında

doğrudan kişilere ait kimlik bilgileri sorgulanmamıştır. Araştırma projesi için İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 23.03.2020 tarihli ve Sayı :74555795-050.01.04- numaralı etik kurul izni alınmıştır (Ek-6). Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği'nin bu araştırmada kullanılabilmesi için Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Türk Kültürüne Uyarlama Çalışmasını yapan İsmail Çimen ve Cemil Yücel'den elektronik posta aracılığıyla izin alınmıştır (Ek-8). Alınan yazılı izinler çalışmanın ekler bölümünde sunulmuştur.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada elde edilen veriler, sağlık kurumlarının ve hemşirelerin entelektüel sermaye, yenilikçi iş davranışı ve çeşitli değişkenlerle ilişkisine yönelik önemli ipuçları verebileceği gibi, araştırma kendi örneklemiyle sınırlı olup genellenemez. Son yıllarda, sağlık kurumlarının entelektüel sermayesinin değerlendirilmesinin önemi ve entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışlarının işletme performansı üzerinde etkili olduğuna dair araştırma sonuçlarında bir artış söz konusudur. Ancak sağlık kurumlarının entelektüel sermaye düzeylerini değerlendirmeye yönelik bir ölçek olmaması ve sağlık kurumlarına yönelik az sayıda araştırma yapılmış olması; bununla birlikte hemşire örnekleminde hiç araştırma yapılmamış olması, alanyazındaki bu boşluğu dolduracak olmasıyla birlikte, çalışmanın tartışma bölümünde değerlendirmeye alınan ulusal yayınların da kısıtlı olmasına yol açmıştır. Ayrıca araştırmanın, COVID-19 pandemisi nedeniyle elektronik (internet) ortamda gerçekleştirilmesi diğer bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir.

4. BULGULAR

Bu bölümde; sağlık kurumlarına yönelik entelektüel sermaye ölçeği geliştirme ve entelektüel sermaye ile hemşirelerin yenilikçi iş davranışı ilişkisine yönelik tanımlayıcı bulguları ile analitik bulguları verilmiştir.

4.1. Sağlık Kurumlarına Yönelik Entelektüel Sermaye Ölçeği Geliştirme

Bu bölümde; katılımcıların mesleki ve kişisel özelliklerinden oluşan sosyodemografik özellikleri ile entelektüel sermaye ölçeğinin geçerlik ve güvenirliğine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

4.1.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği

Soru ve maddelerin; kuramsal temel ile ilişkisi, hedeflenen örnekleme uygunluğu, soruların net ve anlaşılır olması, imla yazım kuralları ve anlam karışıklığına mahal vermemesi gibi konulara ilişkin değerlendirmeler için konu ile ilgili 12 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Lawshe tekniği kullanılarak uzman değerlendirme formu hazırlanmış ve uzmanlardan ifadelere yönelik görüşlerini (a) Uygun değil, (b) Uygun, ancak ufak değişiklikler gerekiyor, (c) Uygun şeklinde üçlü derecelendirmeleri istenmiştir (Yeşilyurt ve Çapraz 2018). İfadeler için uygun ve uygun ancak değişiklik yapılmalı denilen seçenekleri işaretleyen uzman sayısı, madde için görüş veren uzman sayısına bölünerek Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) hesaplanmıştır. KGİ 0,80'nin altında olan (Karakoç ve Dönmez 2014) 10 maddenin ölçekten çıkartılması sonrası ölçek taslağı 42 maddelik halini almıştır. Çıkarılan maddeler sonrası taslak ölçek maddelerinin kapsam geçerlik indeksi 0,83-1,00 değişmekle birlikte, taslak ölçek toplam kapsam geçerlik indeksi 0,94 olarak sağlanmıştır (bkz.Tablo 4-1).

Tablo 4-1. Entelektüel Sermaye Taslak Ölçek Maddelerinin Kapsam Geçerliğine Yönelik Bulgular

ENTELEKTÜEL SERMAYE TASLAK ÖLÇEĞİ	Uzmanlardan b ve c derecelendirmelerini işaretleyenlerin toplamı	Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ)
1.Çalışanlarımızın öğrenim düzeyleri yüksektir.	12	1
2.Çalışanlarımız yeterli deneyime sahiptir.	12	1
3.Çalışanlarımız alanında uzmandır.	12	1
4.Çalışanlarımız yaratıcıdır.	12	1
5. Çalışanlarımız görev alanları içinde risk alarak inisiyatif kullanır.	11	0,92
6. Çalışanlarımız yenilikçi fikirler geliştirmektedir.	12	1
7. Çalışanlarımız deneyimlerine dayalı teknikler ve süreçler geliştirir.	10	0,83
8. Çalışanlarımız yeteneklerini geliştirir.	12	1
9. Çalışanlarımız yüksek iş performansı gösterir.	12	1
10. Çalışanlarımız görev ve sorumluluklarının, kurum başarısına etkisinin farkındadır.	10	0,83
11. Çalışanlarımızın kurumsal bağlılıkları yüksektir.	12	1
12. Çalışanlar, kurum yöneticileri ile etkili bir iletişim içindedirler.	12	1
13. Deneyimli çalışanlar kuruma yeni başlayan çalışanlarla bilgilerini paylaşırlar.	11	0,92
14.Kurumumuz tüm çalışanlar tarafından benimsenen misyon,vizyon ve temel değerlere sahiptir.	10	0,83
15.Kurumumuza ait bilgi ve iş süreçlerimiz kayıt altına alınır.	10	0,83
16.Kurum çalışanları gerekli bilgiye hızlı erişim sağlayabilir.	11	0,92
17.Kurumumuz bilgiyi elde tutmak için patent/lisans/telif gibi entelektüel mülkiyete sahiptir.	10	0,83
18.Kurumumuz kalite güvence sistemine sahiptir.	12	1
19.Kurumumuza yeni başlayan çalışanlarımıza kuruma uyum programı uygulanmaktadır.	11	0,92
20.Kurumumuzda çalışan doyumu insan kaynakları politikalarımız arasındadır.	11	0,92
21.Kurumumuzda katılımcı yönetim anlayışı vardır.	11	0,92
22.Kurum yöneticileri çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesine liderlik eder.	12	1
23.Kurumumuzda olumlu bir çalışma ortamı vardır.	12	1
24.Kurumumuzda etkin bir terfi sistemi uygulanmaktadır.	12	1
25. Kurumumuzda çalışanları güdülemeye yönelik sosyal olanaklar sağlanmaktadır.	12	1
26. Kurumumuz üstünlük sağlayacağı temel yeteneklere sahiptir.	11	0,92
27.Kurumumuzda hizmet geliştirme ve yeniliği destekleyen bir örgüt kültürü mevcuttur.	10	0,83
28. Kurumumuzda bilişim ve teknoloji ile ilgili gelişmeler AR-GE çalışmalarıyla kuruma hızlı bir şekilde uyarlanmaktadır.	10	0,83
29.Kurumumuzda çalışanlara yönelik sürekli eğitimler düzenlenmektedir.	12	1
30. Çalışanlarımızın lisansüstü eğitim almaları desteklenmektedir.	12	1
31. Kurumumuz sürekli güncellenen performans değerlendirme	11	1

sistemine sahiptir.		
32.Kurumumuz eylemlerinde kendini çalışanlarına karşı sorumlu hissetmektedir.	12	1
33.Kurumumuz topluma yönelik sosyal sorumluluk projelerini desteklemektedir.	10	0,83
34.Kurumumuz bütün eylemlerinde belirlediği hedeflerini gerçekleştirmeye çalışır.	11	0,92
35.Çalışanlarımız sorun çözmede multidisipliner bir yaklaşımı benimser.	11	0,92
36.Çalışanlarımız hastalarımızın istek ve gereksinimlerini karşılamak için işbirliği yapar.	11	0,92
37. Kurumumuzda hastalarla sürekli iletişimde bulunulur.	12	1
38.Hizmet kalitesini artırmak için kurumumuz kendisini sürekli geliştirir.	12	1
39.Kurumumuzda hasta memnuniyeti önceliklidir.	12	1
40.Hastalar kurumumuza güven duyar.	12	1
41. Kurumumuzun sağlık sektöründe bir marka değeri vardır.	11	1
42.Kurumumuz sağlık sektöründe sürekli gelişim gösteren/artan olumlu bir imaja sahiptir.	10	0,83
Ölçek Toplamı		***0,94***

4.1.2. Pilot Uygulama

Uzman görüşleri sonrası taslak ölçekte yer alan maddelerin anlaşılırlığını test etmek için kamu veya özel kurumda çalışarak örneklem grubuyla benzer özellikleri taşıyan 45 kişiden oluşan bir sağlık çalışanı grubunda pilot uygulama yapılarak, anlaşılırlık açısından test edilmiştir. Ölçek iki hafta sonra aynı örnekleme tekrar uygulanarak test-tekrar test (zamana göre değişmezlik) uygulaması yapılmıştır. Katılımcılardan gelen geri dönüşler ve ortalamalar sonucunda, anlaşılmayan veya yanlış anlaşılmalara neden olabilecek maddenin olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda taslak ölçekte herhangi bir değişiklik yapılmamış olup taslak ölçeğin faktör analizi aşamasına geçmesi için son şekli verilmiştir.

4.1.3. Entelektüel Sermaye Ölçek Maddelerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 4-2'de Entelektüel Sermaye Ölçeği geliştirme sürecine katılan sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-2. Entelektüel Sermaye Ölçeği Geliştirme Sürecine Katılan Sağlık Çalışanlarının Sosyodemografik Özellikleri

Sosyodemografik Özellikler		n	%
Cinsiyetiniz	Erkek	185	36,2
	Kadın	326	63,8
Yaş	18-25 yaş	34	6,7
	26-35 yaş	118	23,1
	36-45 yaş	286	56,0
	46-55 yaş	58	11,4
	56 yaş ve üstü	15	2,9
Eğitim Durumunuz	Sağlık meslek lisesi	22	4,3
	Ön lisans	92	18,0
	Lisans	161	31,5
	Yüksek lisans	107	20,9
	Doktora	129	25,2
Meslekte Çalışma Yılınız	1-5 yıl	57	11,2
	6-10 yıl	74	14,5
	11-15 yıl	128	25,0
	16-20 yıl	142	27,8
	20 yıldan fazla	110	21,5
Çalıştığınız Kurum	Kamu Hastanesi	254	49,7
	Özel Hastane	168	32,9
	Üniversite Hastanesi	89	17,4
Çalıştığınız Birim	Acil Sağlık Hizmetleri	36	7,0
	Ameliyathane	70	13,7
	İdari Birimler	83	16,2
	Laboratuvar	19	3,7
	Poliklinik	147	28,8
	Servis	117	22,9
	Yoğun Bakım Ünitesi	39	7,6
Göreviniz	Diyetisyen	13	2,5
	Ebe	25	4,9
	Hekim	159	31,1
	Hemşire	262	51,3
	Psikolog	12	2,3
	Tekniker-Teknisyen	40	7,8
Çalışma Şekliniz	Sürekli gece	12	2,3
	Sürekli gündüz	280	54,8
	Vardiya (Gece-gündüz dönüşümlü)	219	42,9
Toplam		*511*	*100,0*

Tablo 4-2'de görüldüğü gibi katılımcıların %63,8'i (n=326) kadındır. Katılımcıların %56'sı (n=286) 36-45 yaş grubunda yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının %31,5'i (n=161) lisans mezunudur. Ayrıca katılımcıların %27,8'i (n=142) 16-20 yıl süre ile mesleklerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %49,7'si (n=254) kamu hastanesinde, %32,9'u (n=168) özel hastanede, %17,4'ü ise (n=89) üniversite hastanesinde görev yapmaktadır. Katılımcılar çalıştıkları birime göre değerlendirildiğinde; %28,8'si (n=147) polikliniklerde, %22,9'u (n=117) servislerde ve %16,2'si (n=83) idari birimlerde çalışmaktadır. Katılımcıların %51,3'ü (n=262) hemşire, %31,1'i (n=159) hekim ve %7,8'i ise (n=40) tekniker-teknisyen olarak görev yapmaktadır. Çalışma şekilleri ise, %54,8'i (n=280) sürekli gündüz ve %42,9'u (n=219) vardiya (gece-gündüz dönüşümlü) olarak çalışmaktadır.

Tablo 4-3'te Entelektüel Sermaye Ölçek maddelerine yönelik tanımlayıcı bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-3. Entelektüel Sermaye Ölçek Maddelerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Maddeler	Min.	Maks.	Ort.	(±Ss.)
1. Çalışanlarımızın eğitim düzeyleri yüksektir.	1,0	5,0	3,46	0,98
2. Çalışanlarımız yeterli deneyime sahiptir.	1,0	5,0	3,13	0,99
3. Çalışanlarımız alanında uzmandır.	1,0	5,0	3,25	0,90
4. Çalışanlarımız yaratıcıdır.	1,0	5,0	3,33	1,09
5. Çalışanlarımız görev alanları içinde risk alarak inisiyatif kullanır.	1,0	5,0	3,21	1,22
6. Çalışanlarımız yenilikçi fikirler geliştirmektedir.	1,0	5,0	3,33	1,05
7. Çalışanlarımız deneyimlerine dayalı teknikler ve süreçler geliştirir.	1,0	5,0	3,46	0,93
8. Çalışanlarımız yeteneklerini geliştirir.	1,0	5,0	3,42	0,93
9. Çalışanlarımız yüksek iş performansı gösterir.	1,0	5,0	3,88	0,95
10. Çalışanlarımız görev ve sorumluluklarının, kurum başarısına etkisinin farkındadır.	1,0	5,0	3,58	1,02
11. Çalışanlarımızın kurumsal bağlılıkları yüksektir.	1,0	5,0	2,92	1,18
12. Çalışanlar, kurum yöneticileri ile etkili bir iletişim içindedirler.	1,0	5,0	2,83	1,05
13. Deneyimli çalışanlar kuruma yeni başlayan çalışanlarla bilgilerini paylaşırlar.	2,0	5,0	3,88	0,68
14. Kurumumuz tüm çalışanlar tarafından benimsenen misyon, vizyon ve temel değerlere sahiptir.	1,0	5,0	3,04	0,91
15. Kurumumuza ait bilgi ve iş süreçlerimiz kayıt altına alınır.	1,0	5,0	3,88	1,08
16. Kurum çalışanları gerekli bilgiye hızlı erişim sağlayabilir.	1,0	5,0	3,33	0,87
17. Kurumumuz bilgiyi elde tutmak için patent/lisans/telif gibi entelektüel mülkiyete sahiptir.	1,0	5,0	3,17	1,01
18. Kurumumuz kalite güvence sistemine sahiptir.	1,0	5,0	3,46	0,88
19. Kurumumuza yeni başlayan çalışanlarımıza kuruma uyum programı uygulanmaktadır.	1,0	5,0	3,42	1,14
20. Kurumumuzda çalışan doyumu insan kaynakları politikalarımız arasındadır.	1,0	5,0	2,50	1,06
21. Kurumumuzda katılımcı yönetim anlayışı vardır.	1,0	5,0	2,63	1,10

22. Kurum yöneticileri çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesine liderlik eder.	1,0	5,0	2,58	1,06
23. Kurumumuzda olumlu bir çalışma ortamı vardır.	1,0	5,0	2,88	0,99
24. Kurumumuzda etkin bir terfi sistemi uygulanmaktadır.	1,0	5,0	2,21	0,98
25. Kurumumuzda çalışanları güdülemeye yönelik sosyal olanaklar sağlanmaktadır.	1,0	5,0	2,17	0,96
26. Kurumumuz üstünlük sağlayacağı temel yeteneklere sahiptir.	1,0	5,0	2,88	1,12
27. Kurumumuzda hizmet geliştirme ve yeniliği destekleyen bir örgüt kültürü mevcuttur.	1,0	5,0	2,96	1,04
28. Kurumumuzda bilişim ve teknoloji ile ilgili gelişmeler AR-GE çalışmalarıyla kuruma hızlı bir şekilde uyarlanmaktadır.	1,0	5,0	2,83	0,96
29. Kurumumuzda bilişim alt yapısı iletişimi kolaylaştırır.	1,0	5,0	3,25	1,03
30. Kurumumuzda çalışanlara yönelik sürekli eğitimler düzenlenmektedir.	1,0	5,0	3,04	1,20
31. Çalışanlarımızın lisansüstü eğitim almaları desteklenmektedir.	1,0	5,0	2,88	0,99
32. Kurumumuz sürekli güncellenen performans değerlendirme sistemine sahiptir.	1,0	5,0	2,83	1,17
33. Kurumumuz eylemlerinde kendini çalışanlarına karşı sorumlu hissetmektedir.	1,0	5,0	3,13	0,95
34. Kurumumuz topluma yönelik sosyal sorumluluk projelerini desteklemektedir.	1,0	5,0	3,13	1,03
35. Kurmumuz bütün eylemlerinde belirlediği hedeflerini gerçekleştirmeye çalışır.	1,0	5,0	2,92	0,93
36. Çalıanlarımız sorun çözmede multidisipliner bir yaklaşımı benimser.	1,0	5,0	3,63	0,77
37. Çalışanlarımız hastalarımızın istek ve gereksinimlerini karşılamak için iş birliği yapar.	1,0	5,0	3,63	0,77
38. Kurumumuzda hastalarla sürekli iletişimde bulunulur.	1,0	5,0	3,25	0,90
39. Hizmet kalitesini artırmak için kurumumuz kendisini sürekli geliştirir.	1,0	5,0	3,96	0,91
40. Kurumumuzda hasta memnuniyeti önceliklidir.	1,0	5,0	3,63	0,92
41. Hastalar kurumumuza güven duyar.	1,0	5,0	3,13	1,12
42. Kurumumuzun sağlık sektöründe bir marka değeri vardır.	1,0	5,0	3,21	1,10

4.1.4. Ölçek Maddeleri Tutarlılık ve Madde Toplam Puan Korelasyonuna Yönelik Bulgular

Yapı geçerlik analizi yapılmadan önce ölçeğin madde analizi yapılmış ve ölçekte yer alan 42 maddenin madde toplam puan korelasyonlarına bakılmıştır.

Tablo 4-4'te araştırma kapsamına alınan ölçek maddeleri tutarlılık ve madde toplam korelasyonuna yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-4. Ölçek Maddeleri Tutarlılık ve Toplam Korelasyonuna Yönelik Bulgular

Madde Numarası	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1	131,86	0,379	0,965
2	131,96	0,482	0,965
3	132,02	0,507	0,965
4	132,04	0,484	0,965
5	132,04	0,359	0,966
6	132,13	0,573	0,965
7	131,84	0,503	0,965
8	132,00	0,585	0,965
9	131,61	0,417	0,965
10	131,90	0,634	0,964
11	132,34	0,654	0,964
12	132,55	0,706	0,964
13	131,62	0,520	0,965
14	132,24	0,735	0,964
15	131,61	0,504	0,965
16	131,88	0,612	0,964
17	132,25	0,642	0,964
18	131,89	0,623	0,964
19	131,93	0,485	0,965
20	132,75	0,705	0,964
21	132,74	0,732	0,964
22	132,73	0,784	0,964
23	132,32	0,700	0,964
24	133,13	0,678	0,964
25	133,12	0,706	0,964
26	132,55	0,791	0,964
27	132,62	0,776	0,964
28	132,67	0,722	0,964
29	132,11	0,614	0,964
30	132,49	0,667	0,964
31	132,59	0,636	0,964
32	132,67	0,678	0,964
33	132,35	0,682	0,964
34	132,18	0,722	0,964
35	132,30	0,641	0,964
36	131,83	0,577	0,965
37	131,71	0,559	0,965
38	132,24	0,762	0,964
39	131,54	0,459	0,965
40	131,76	0,636	0,964
41	132,07	0,683	0,964
42	132,16	0,727	0,964

Tablo 4-4‘te görüldüğü üzere araştırma kapsamında değerlendirilen maddeler arasında pozitif yönlü tutarlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Toplam madde korelasyonu >0,30). Negatif yönlü ilişkili madde tespit edilmemiştir. Ayrıca maddelerin iç tutarlılığı da yüksek seviyededir (Cronbach alfa>0,960). Bu bulgulara dayanarak mevcut maddeler AFA değerlendirmeye esas oluşturmuştur.

4.1.5. Entelektüel Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

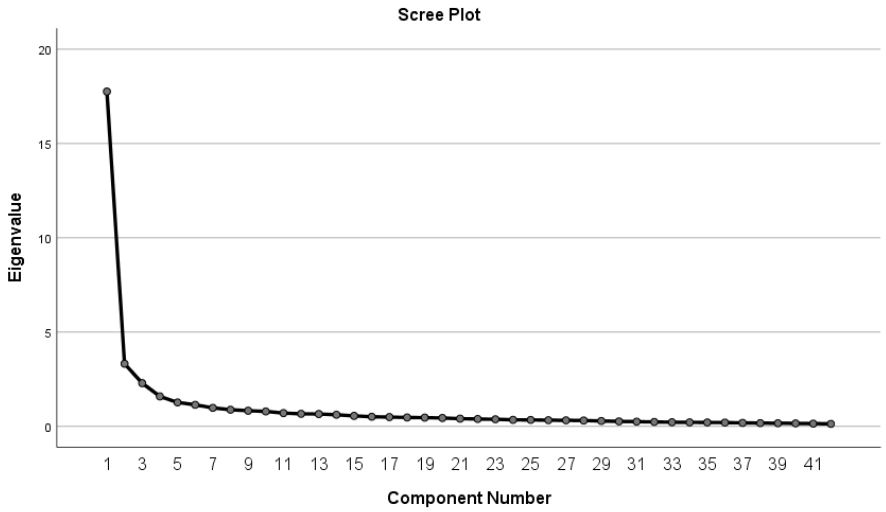
Tablo 4-5’te entelektüel sermaye ölçek maddelerinin açımlayıcı faktör (AFA) analizine yönelik bulgular yer almaktadır. Entelektüel sermaye ölçek maddelerine Temel Bileşen Analizi ve Varimax yöntemleri kullanılarak AFA yapılmıştır. Analiz sonucunda Madde 11, Madde 12, Madde 13, Madde 32, Madde 33, Madde 34, Madde 38 ve Madde 42’nin birden fazla boyutta yer aldığı ve yer aldığı faktörlerdeki değerlerin aralarındaki farkın 0.10’dan küçük olması nedeniyle ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Toplam sekiz madde analizden çıkarılarak kalan maddelerle Tablo 4-5’te görülen yeni AFA tekrar çalışılmıştır.

Tablo 4-5. Entelektüel Sermaye Ölçek Maddelerinin Açımlayıcı Faktör (AFA) Analizi

Örneklem Yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı			0,941
Bartlett Küresellik testi	**Yaklaşık Ki-Kare Değeri**		11921,233
	Serbestlik Derecesi		561
	Anlamlılık		<0,001
	Açıklanan Toplam Varyans		%55,87
	Cronbach Alpha		0,954
Entelektüel Sermaye Boyutları			
Boyutlar	**Faktör Yükleri**	**Açıklanan Varyans**	**Cronbach Alpha**
1. Boyut		40,78	0,949
Soru-21	0,809		
Soru-22	0,796		
Soru-20	0,791		
Soru-25	0,789		
Soru-27	0,784		
Soru-24	0,783		
Soru-26	0,731		
Soru-30	0,716		
Soru-23	0,700		
Soru-28	0,679		
Soru-31	0,652		
Soru-14	0,635		
Soru-18	0,609		
Soru-17	0,594		
Soru-16	0,578		
Soru-29	0,553		
Soru-15	0,517		
Soru-19	0,474		
2. Boyut		8,83	0,882
Soru-6	0,732		
Soru-4	0,729		
Soru-7	0,715		
Soru-9	0,695		
Soru-3	0,663		
Soru-8	0,642		
Soru-2	0,628		
Soru-1	0,602		
Soru-10	0,548		
Soru-5	0,532		
3. Boyut		%6,25	0,869
Soru-36	0,775		
Soru-37	0,770		
Soru-39	0,721		
Soru-40	0,656		
Soru-41	0,548		

Tablo 4-5'te görüldüğü gibi KMO Örneklem Yeterliliği 0,941, Bartlett Küresellik Test değeri 11921,233 (p < 0,001) bulunmuş ve ölçeğin faktör analizi için yeterli ve uygun örnekleme sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

34 maddelik Entelektüel Sermaye Ölçeği'nin tüm değişkenlerinin üç alt boyutta toplandığı ve her bir alt boyuta giren maddeler incelendiğinde, alt boyutların mantıklı bir şekilde gruplaştıkları görülmüştür. Açıklanan toplam varyans değerinin %55,87 olduğu bulunmuştur. Değişkenlerin faktör yükleri 0,474 ile 0,809 arasında değişmektedir. Ayrıca **ölçek maddeleri öz değer ve boyut dağılımı** incelenmiştir. Şekil 4-1'de boyut öz değerlerine göre boyut sayısını gösterir grafik görülmektedir.



Şekil 4-1.Ölçek maddeleri Öz Değer ve Boyut Dağılımı

Şekil 4-1'de görüldüğü üzere özdeğer çizgi grafiği (screeplot) incelendiğinde, boyut sayısı artıkça öz değer hızla düşmektedir. Özellikle boyut sayısı 3'ün üstüne çıktığında öz değer 1'in altına düşme eğilimine girmiştir. Bu nedenle boyut sayısı eşik değeri üç olarak belirlenmiştir. Boyutlar alanyazına uygun olarak 1. boyut yapısal sermaye, 2. boyut insan sermayesi ve 3. boyut sosyal/müşteri sermayesi olarak adlandırılmıştır.

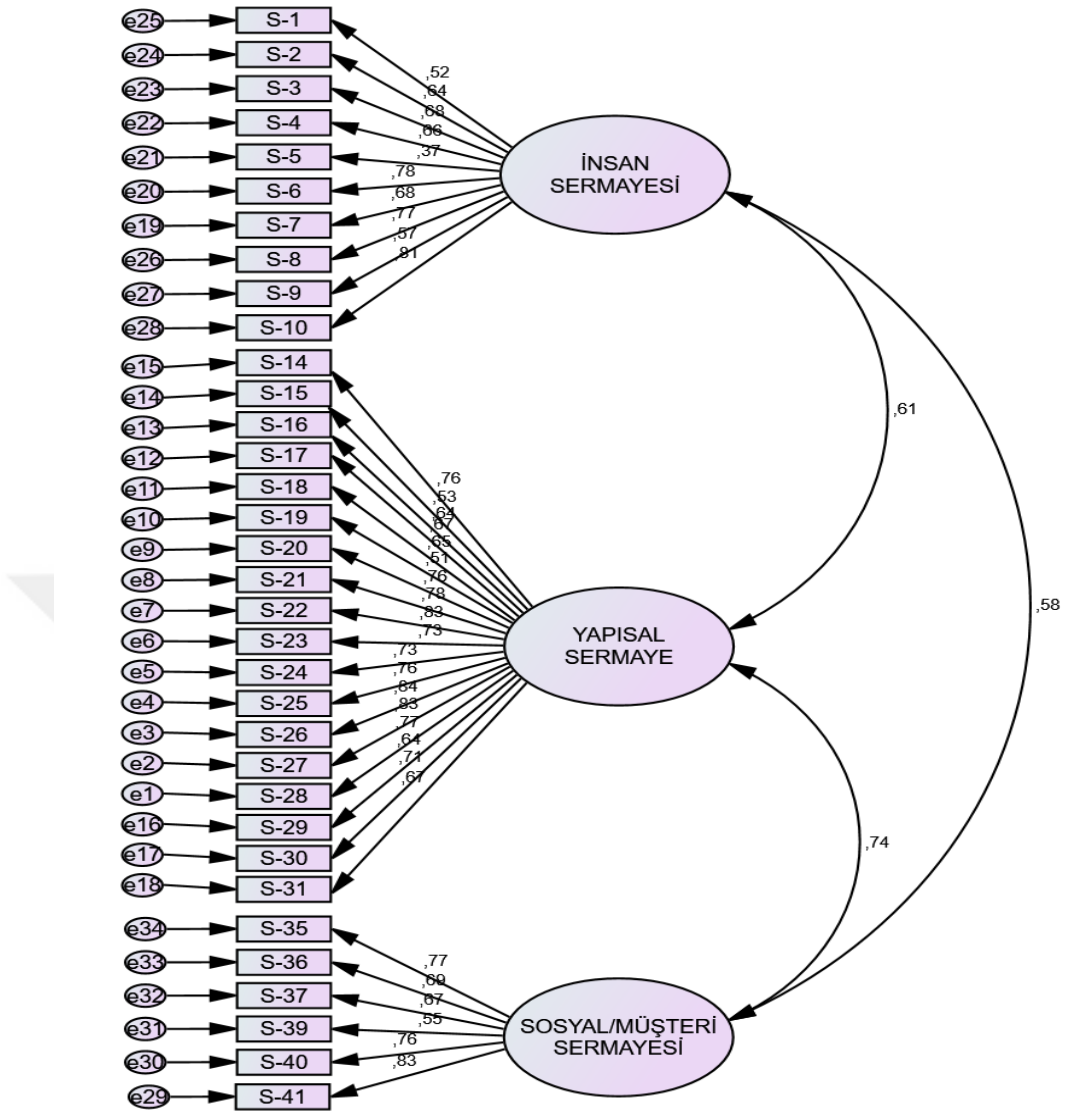
Tablo 4-6. Entelektüel Sermaye Ölçeğinin Güvenirlik Analizleri

Boyutlar	Cronbach's Alpha
İnsan Sermayesi	0,882
Yapısal Sermaye	0,949
Sosyal/Müşteri Sermayesi	0,869
Entelektüel Sermaye	0,954

Tablo 4-6'da görüldüğü üzere; güvenirlik analizleri sonrasında tüm ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,954, insan sermayesi boyutunun 0,882, yapısal sermaye boyutunun 0,949 ve sosyal/müşteri sermayesi boyutunun 0,869 olarak bulunmuştur. AFA sonucunda üç boyutlu olarak tespit edilen Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA için temel oluşturmuştur.

4.1.6. Entelektüel Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

AFA sonucunda elde edilen Entelektüel Sermaye Ölçeği yapısal geçerlik analizi; verilerin çok değişkenli normal dağılım varsayımını karşılamadığı için (Çok Değişkenli Basıklık:243,706 cr: 55,672) ULS yöntemi kullanılarak DFA ile gerçekleştirilmiştir. Üç boyut ve 34 madde ile gerçekleştirilen birinci düzey çok faktörlü modele ilişkin bulgular Şekil 4-2'de ve Tablo 4-8'de görülmektedir. Modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde (X^2/sd: 2,071; NFI: 0,976; GFI: 0,979; AGFI: 0,977, SRMR: 0,067) değerlerin iyi uyum değer sınırları içerisinde olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 4-7).



Şekil 4-2. Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA Ölçüm Modeli

Not: X^2/sd: 2,071; NFI: 0,976; GFI: 0,979; AGFI: 0,977; SRMR: 0,067

Tablo 4-7. Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri ve Hesaplanan Uyum İndeksleri Karşılaştırması

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi 2$/sd ≤3	2,071
GFI >0.90	0,979
AGFI >0.90	0,977
NFI >0.90	0,976
SRMR <0.08	0,067

Kaynak: Sümer 2000, Munro 2005, Byrne 2009

Tablo 4-8'de Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA'ya yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-8. Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA'ya Yönelik Bulgular

Boyutlar Arası Kovaryanslar		**Regresyon Katsayısı (β)**	**p**
Yapısal Sermaye	Sosyal/Müşteri Sermayesi	0,305	0,002
İnsan Sermayesi	Yapısal Sermaye	0,286	0,002
İnsan Sermayesi	Sosyal/Müşteri Sermayesi	0,555	0,002
Yordanan ← Yordayan Değişkenler		**Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı (β)**	**p**
Soru-10	İnsan Sermayesi	0,812	0,002
Soru-6		0,778	0,004
Soru-8		0,774	0,003
Soru-7		0,682	0,002
Soru-3		0,676	0,003
Soru-4		0,664	0,002
Soru-2		0,643	0,002
Soru-9		0,57	0,002
Soru-1		0,524	0,003
Soru-5		0,375	0,002
Soru-26	Yapısal Sermaye	0,841	0,003
Soru-22		0,835	0,004
Soru-27		0,83	0,003
Soru-21		0,78	0,002
Soru-28		0,771	0,003
Soru-25		0,762	0,002
Soru-14		0,755	0,003
Soru-20		0,755	0,004
Soru-23		0,732	0,003
Soru-24		0,732	0,003
Soru-30		0,71	0,003
Soru-17		0,671	0,003
Soru-31		0,668	0,003
Soru-18		0,654	0,001
Soru-16		0,643	0,002
Soru-29		0,641	0,003
Soru-15		0,534	0,002
Soru-19		0,506	0,003
Soru-41	Sosyal/Müşteri Sermayesi	0,83	0,002
Soru-35		0,769	0,003
Soru-40		0,764	0,002
Soru-36		0,687	0,002
Soru-37		0,668	0,002
Soru-39		0,548	0,002

Tablo 4-8'de gizli ve gözlenen değişkenler arasındaki standardize regresyon katsayıları ve boyutlar arası kovaryanslar incelendiğinde; tüm ifadelerin ilgili boyutları açıklamasında istatistiksel olarak anlamlı (p < 0,001) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Entelektüel Sermaye Ölçeği'nin yapısal geçerliğinin olduğu görülmektedir.

4.1.7. Entelektüel Sermaye Ölçeği (ESÖ)

İstatistiksel analizler sonrasında sağlık kurumlarına yönelik oluşturulan 34 maddelik Entelektüel Sermaye Ölçeği'nin değerlendirmesinde 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan ifadeleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerlendirmeleri istenmektedir. ESÖ'nin kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekte ters dönmüş madde bulunmamaktadır. Ölçek 3 boyuttan ve her boyut farklı madde sayılarından oluşmaktadır (bkz. Ek 4). Her boyut puanı madde puan toplamlarının ortalaması, ölçek puanı ise üç boyut puanının ortalaması esas alınarak değerlendirilmektedir. Ölçek alt boyutlarından alınabilecek en düşük puan 1, en yüksek puan ise 5 puandır. Ölçekten ve boyutlarından alınan puan 1-5 arasında değişmekte olup, 5'e doğru yükseldikçe entelektüel sermaye değerlemesi yüksek, 1'e doğru indikçe entelektüel sermaye değerlemesi düşük olarak değerlendirilmektedir.

4.2. Hemşirelerde Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışı İle İlişkisini Belirleme

Araştırmanın ikinci aşamasının katılımcıları, İstanbul'da yer alan kamu ve üniversite hastaneleri ile özel hastanelerde görev yapmakta olan 422 hemşireden oluşmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde; tanımlayıcı istatistikler, Entelektüel Sermaye Ölçeği ve Yenilikçi Davranış Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri ve araştırma amaçlarına uygun olarak geliştirilen araştırma sorularına yönelik analiz bulguları yer almaktadır.

4.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde, araştırmanın ikinci bölümündeki katılımcılara ve ölçüm araçlarının sonuçlarına yönelik tanımlayıcı bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-9'da hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-9. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri

Sosyodemografik Özellikler		n	%
Cinsiyetiniz	Erkek	94	22,3
	Kadın	328	77,7
Yaş	18-25 yaş arası	50	11,8
	26-35 yaş arası	113	26,8
	36-45 yaş arası	225	53,3
	46 yaş ve üstü	34	8,1
Eğitim Durumunuz	Önlisans	38	9,0
	Lisans	196	46,4
	Yüksek Lisans	126	29,9
	Doktora	62	14,7
Meslekte Çalışma Yılınız	1-5 yıl	86	20,4
	6-10 yıl	53	12,6
	11-15 yıl	90	21,3
	16-20 yıl	124	29,4
	20 yıldan fazla	69	16,4
Çalıştığınız Kurum	Kamu Hastanesi	161	38,2
	Özel Hastane	116	27,5
	Üniversite Hastanesi	145	34,4
Çalıştığınız Birim	Acil Sağlık Hizmetleri	20	4,7
	Ameliyathane	32	7,6
	İdari Birimler	83	19,7
	Poliklinik	95	22,5
	Servis	156	37,0
	Yoğun Bakım	36	8,5
Göreviniz	Acil Servis Hemşiresi	36	8,5
	Ameliyathane Hemşiresi	10	2,4
	Eğitim Hemşiresi	34	8,1
	Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi	19	4,5
	Kalite Birimi Hemşiresi	20	4,7
	Servis Hemşiresi	217	51,4
	Yoğun Bakım Hemşiresi	46	10,9
	Yönetici Hemşire	40	9,5
Çalışma Şekliniz	Sürekli Gece	16	3,8
	Toplam	*422*	*100,0*

Araştırmaya katılan hemşirelerin %77,7'si (n=328) kadındır. Katılımcıların %11,8'i (n=50) 18-25 yaş arası, %26,8'i (n=113) 26-35 yaş arası, %53,3'ü (n=225) 36-45 yaş arası ve %8,1'i (n=34) 46 yaş ve üstü grupta yer almaktadır. Araştırma kapsamındaki hemşirelerin %9'u (n=38) önlisans, %46,4'ü (n=196) lisans, %29,9'u (n=126) yüksek lisans ve %14,7'si (n=62) doktora seviyesinde eğitime sahiptir. Katılımcılar görev süresine göre değerlendirildiğinde ise; %20,4'ü (n=86) 1-5 yıl, %12,6'sı (n=53) 6-10 yıl, %21,3'ü (n=90) 11-15 yıl, %29,4'ü (n=124) 16-20 yıl ve %16,4'ü (n=69) 20 yıldan fazla süreyle görev yapmaktadır. Katılımcıların %38,2'si (n=16) kamu hastanesinde, %27,5'i (n=116) özel hastanede ve %34,4'ü (n=145) üniversite hastanesinde görev yapmaktadır. Hemşirelerin büyük bir kısmı %51,4

(n=217) servis hemşiresi olarak görev yapmaktadır. Yönetici hemşire olarak görev yapanların oranı ise %9,5'tir (n=40). Hemşirelerin %54,3'ü (n=229) sadece gündüz, %3,8'i (n=16) sadece gece ve %41,9'u ise vardiya yöntemi ile çalışmaktadır.

Tablo 4-10'da hemşirelerin entelektüel ölçeği ve boyutlarına yönelik tanımlayıcı bulguları yer almaktadır.

Tablo 4-10. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye ve Boyutlarına Yönelik Puan Ortalamaları

Boyutlar	n	Min.	Maks.	Ort.	(±Ss.)
İnsan Sermayesi	422	1,40	5,00	3,48	0,72
Yapısal Sermaye	422	1,50	4,56	3,01	0,70
Sosyal/Müşteri Sermayesi	422	1,17	5,00	3,56	0,72
Entelektüel Sermaye Toplam	422	1,47	4,67	3,35	0,60

Tablo 4-10'da görüldüğü üzere insan sermayesi puan ortalaması 3,48 (±0,72), yapısal sermaye puan ortalaması 3,01(±0,70), sosyal/müşteri sermayesi puan ortalaması 3,56 (±0,72), entelektüel sermaye toplam puan ortalaması 3,35(±0,60) olarak bulunmuştur.

Tablo 4-11'de entelektüel sermaye ölçek maddelerine verilen cevapların dağılımına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-11. Entelektüel Sermaye Ölçek Maddelerine Verilen Yanıtların Dağılımı

BOYUTLAR	PUANLAMA				
	1	2	3	4	5
İnsan Sermayesi	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**
1.Çalışanlarımızın öğrenim düzeyleri yüksektir.	4(0,9)	68(16,1)	51(12,1)	256(60,7)	43(10,2)
2.Çalışanlarımız yeterli deneyime sahiptir.	10(2,4)	54(12,8)	124(29,4)	197(46,7)	37(8,8)
3.Çalışanlarımız alanında uzmandır.	10(2,4)	62(14,7)	129(30,6)	194(46,0)	27(6,4)
4.Çalışanlarımız yaratıcıdır.	16(3,8)	66(15,6)	111(26,3)	191(45,3)	38(9,0)
5. Çalışanlarımız görev alanları içinde risk alarak inisiyatif kullanır.	8(1,9)	84(19,9)	114(27,0)	184(43,6)	32(7,6)
6.Çalışanlarımız yenilikçi fikirler geliştirmektedir.	16(3,8)	96(22,7)	101(23,9)	173(41,0)	36(8,5)
7. Çalışanlarımız deneyimlerine dayalı teknikler ve süreçler geliştirir.	10(2,4)	66(15,6)	109(25,8)	185(43,8)	52(12,3)
8. Çalışanlarımız yeteneklerini geliştirir.	0(0,0)	90(21,3)	93(22,0)	202(47,9)	37(8,8)
9. Çalışanlarımız yüksek iş performansı gösterir.	8(1,9)	44(10,4)	88(20,9)	181(42,9)	101(23,9)
10. Çalışanlarımız görev ve sorumluluklarının, kurum başarısına etkisinin farkındadır.	8(1,9)	62(14,7)	80(19,0)	211(50,0)	61(14,5)
Yapısal Sermaye	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**
11.Kurumumuz tüm çalışanlar tarafından benimsenen misyon, vizyon ve temel değerlere sahiptir.	8(1,9)	99(23,5)	126(29,9)	175(41,5)	14(3,3)
12.Kurumumuza ait bilgi ve iş süreçlerimiz kayıt altına alınır.	0(0,0)	18(4,3)	46(10,9)	295(69,9)	63(14,9)
13.Kurum çalışanları gerekli bilgiye hızlı erişim sağlayabilir.	0(0,0)	40(9,5)	131(31,0)	225(53,3)	26(6,2)
14.Kurumumuz bilgiyi elde tutmak için patent/lisans/telif gibi entelektüel mülkiyete sahiptir.	6(1,4)	89(21,1)	153(36,3)	152(36,0)	22(5,2)
15.Kurumumuz kalite güvence sistemine sahiptir.	4(0,9)	30(7,1)	109(25,8)	231(54,7)	48(11,4)
16.Kurumumuza yeni başlayan çalışanlarımıza kuruma uyum programı uygulanmaktadır.	14(3,3)	72(17,1)	68(16,1)	207(49,1)	61(14,5)
17.Kurumumuzda çalışan doyumu insan kaynakları politikalarımız arasındadır.	48(11,4)	150(35,5)	114(27,0)	102(24,2)	8(1,9)
18.Kurumumuzda katılımcı yönetim anlayışı vardır.	71(16,8)	141(33,4)	117(27,7)	89(21,1)	0,4(0,9)
19.Kurum yöneticileri çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesine liderlik eder.	56(13,3)	156(37,0)	105(24,9)	97(23,0)	8(1,9)
20.Kurumumuzda olumlu bir çalışma ortamı vardır.	38(9,0)	106(25,1)	119(28,2)	128(30,3)	31(7,3)
21.Kurumumuzda etkin bir terfi sistemi uygulanmaktadır.	113(26,8)	125(29,6)	128(30,3)	52(12,3)	4(0,9)
22.Kurumumuzda çalışanları güdülemeye yönelik sosyal olanaklar sağlanmaktadır.	115(27,3)	115(27,3)	106(25,1)	84(19,9)	2(0,5)
23.Kurumumuz üstünlük sağlayacağı temel yeteneklere sahiptir.	43(10,2)	113(26,8)	131(26,8)	127(30,1)	8(1,9)

24.Kurumumuzda hizmet geliştirme ve yeniliği destekleyen bir örgüt kültürü mevcuttur.	56(13,3)	129(30,6)	107(25,4)	118(28,0)	12(2,8)
25. Kurumumuzda bilişim ve teknoloji ile ilgili gelişmeler AR-GE çalışmalarıyla kuruma hızlı bir şekilde uyarlanmaktadır.	58(13,7)	100(23,7)	155(36,7)	105(24,9)	4(0,9)
26.Kurumumuzda çalışanlara yönelik sürekli eğitimler düzenlenmektedir.	28(6,6)	75(17,8)	79(18,7)	206(48,8)	34(8,1)
27. Çalışanlarımızın lisansüstü eğitim almaları desteklenmektedir.	51(12,1)	85(20,1)	162(38,4)	106(25,1)	18(4,3)
28. Kurumumuz sürekli güncellenen performans değerlendirme sistemine sahiptir.	78(18,5)	110(26,1)	113(26,8)	97(23,0)	24(5,7)
Sosyal /Müşteri Sermayesi	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**
29.Çalışanlarımız sorun çözmede multidisipliner bir yaklaşımı benimser.	40(9,5)	78(18,5)	146(34,6)	126(29,9)	32(7,5)
30.Çalışanlarımız hastalarımızın istek ve gereksinimlerini karşılamak için işbirliği yapar.	20(4,7)	30(7,1)	72(17,1)	248(58,8)	52(12,3)
31. Kurumumuzda hastalarla sürekli iletişimde bulunulur.	14(3,3)	30(7,1)	56(13,3)	262(62,1)	60(14,2)
32.Kurumumuzda hasta memnuniyeti önceliklidir.	12(2,8)	22(5,2)	62(14,7)	208(49,3)	118(28,0)
33.Hastalar kurumumuza güven duyar.	8(1,9)	35(8,3)	120(28,4)	216(51,2)	43(10,2)
34. Kurumumuzun sağlık sektöründe bir marka değeri vardır.	20(4,7)	87(20,6)	113(26,8)	150(35,5)	52(12,3)

Tablo 4-11'de görüldüğü üzere entelektüel sermaye, insan sermayesi boyutunda "1. Çalışanlarımızın öğrenim düzeyleri yüksektir." "2. Çalışanlarımız yeterli deneyime sahiptir." ve "9. Çalışanlarımız yüksek iş performansı gösterir." maddelerinde hemşireler en yüksek oranla 4 ve 5 puanlarına katılmışlardır. "6. Çalışanlarımız yenilikçi fikirler geliştirmektedir." maddesi ise 4 ve 5 puanlamada diğer maddelere göre en düşük seviyede katılım almışlardır.

Entelektüel sermaye, yapısal sermaye boyutunda ise "15. Kurumumuza ait bilgi ve iş süreçlerimiz kayıt altına alınır." "16. Kurum çalışanları gerekli bilgiye hızlı erişim sağlayabilir." ve "18. Kurumumuz kalite güvence sistemine sahiptir." maddelerinde hemşireler en yüksek oranla 4 ve 5 puanlarına katılmışlardır. Ayrıca "24. Kurumumuzda etkin bir terfi sistemi uygulanmaktadır." maddesi ise 4 ve 5 puanlamada diğer maddelere göre en düşük seviyede katılım almışlardır.

Tablo 4-12'de hemşirelerin YDÖ ve boyutlarına yönelik tanımlayıcı bulguları yer almaktadır.

Tablo 4-12. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Boyutlarına Yönelik Puan Ortalamaları

Boyutlar	n	Min.	Maks.	Ort.	(±Ss.)
Fikir Üretme	422	2,00	10,00	6,46	1,71
Araştırma	422	3,00	15,00	10,14	2,91
Destekleme	422	2,00	10,00	5,90	1,86
Uygulama	422	3,00	14,00	8,21	2,89
Yenilikçi Davranış Toplam	422	10,00	48,00	32,28	8,64

Tablo 4-12'de görüldüğü üzere hemşirelerin fikir üretme puan ortalaması 6,46(±1,71), araştırma puan ortalaması 10,14(± 2,91), destekleme puan ortalaması 5,90(±1,86), uygulama puan ortalaması 8,21(±2,89), yenilikçi davranış toplam puan ortalaması 32,28 (±8,64) olarak bulunmuştur.

Tablo 4-13'te YDÖ maddelerinin cevap dağılımına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-13. Yenilikçi Davranış Ölçek Maddelerine Verilen Yanıtların Dağılımı

BOYUTLAR	PUANLAMA				
	1	2	3	4	5
Fikir Üretme	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**	**n(%)**
1. Rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem verirler.	23(5,5)	47(11,1)	153(36,3)	*179(42,4)*	20(4,7)
2. Kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorarlar.	26(6,2)	93(22,0)	106(25,1)	*179(42,4)*	18(4,3)
Araştırma					
3. Problemler için orijinal çözümler üretirler.	32(7,6)	54(12,8)	80(19,0)	*170(40,3)*	86(20,4)
4. İşlerini yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikleri ve araçları için araştırma yaparlar.	29(6,9)	58(13,7)	150(35,5)	*170(40,3)*	15(3,6)
5. Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar/geliştirirler	26(6,2)	56(13,3)	89(21,1)	*219(51,9)*	32(7,6)
Destekleme					
6. Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar/geliştirirler.	45(10,7)	66(15,6)	165(39,1)	*123(29,1)*	23(5,5)
7. Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler.	34(8,1)	102(24,2)	188(44,5)	*81(19,2)*	17(4,0)
Uygulama					
8. Sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri okulda uygulamaya çalışırlar.	31(7,3)	105(24,9)	114(27,0)	*157(37,2)*	15(3,6)
9.Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.	30(7,1)	51(12,1)	92(21,8)	*73(41,0)*	76(18,0)
10.Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.	34(8,1)	51(12,1)	132(31,3)	*199(47,2)*	6(1,4)

Tablo 4-13'te görüldüğü üzere "3. Problemler için orijinal çözümler üretirler. " ve "9. Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar. " maddelerine hemşireler en yüksek oranla 4 ve 5 puanlarına katılmışlardır. Ayrıca "7. Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler." maddesi ise 4 ve 5 puanlamada diğer maddelere göre en düşük seviyede katılım almışlardır.

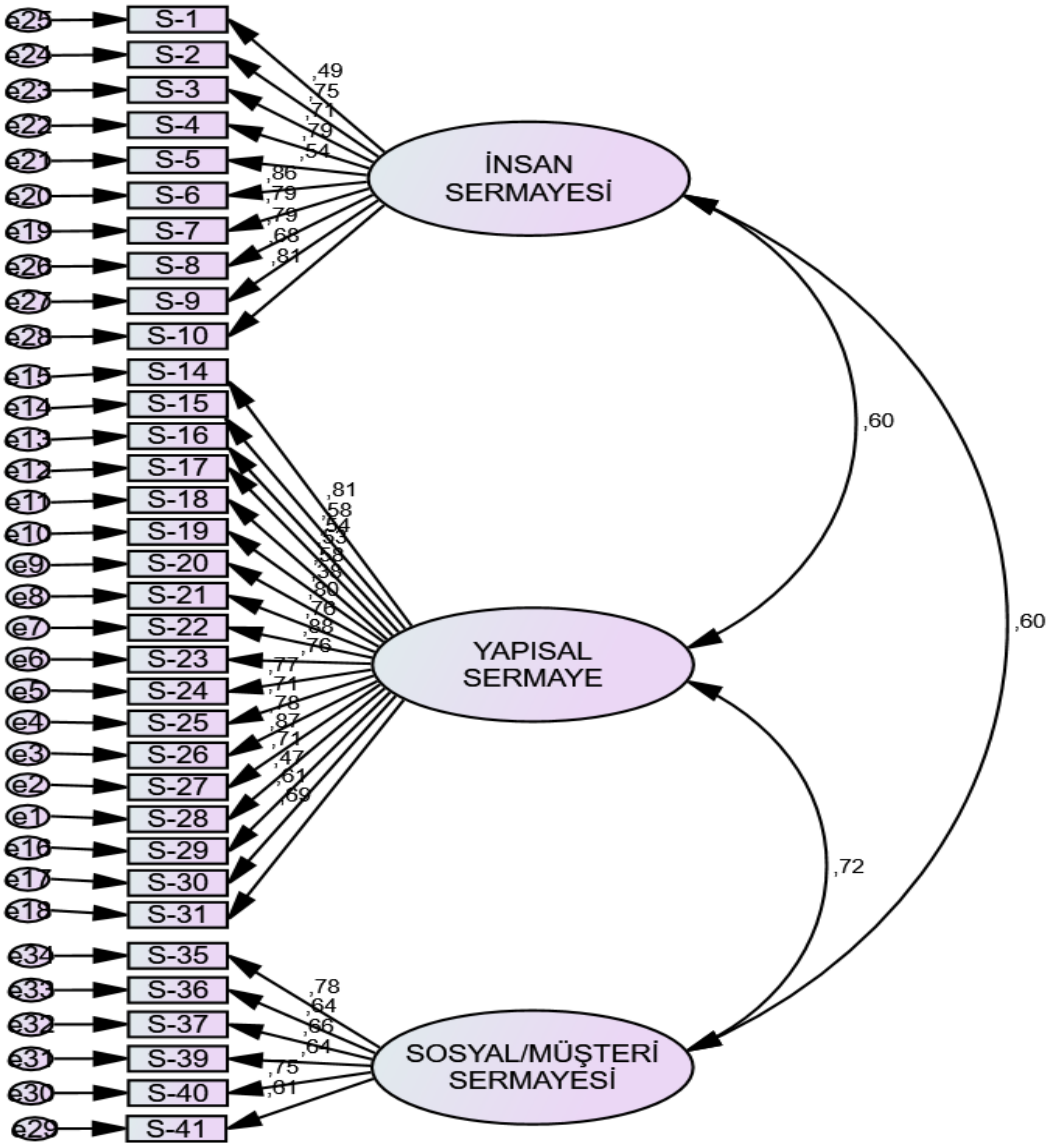
4.2.2. Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi Davranış Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

4.2.2.1. Entelektüel Sermaye Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

DFA genellikle daha önceden açımlayıcı faktör analizi ile uyarlanmış ve geçerlik/güvenirliği kabul edilmiş ölçeklerin kavramsal tutarlılığının toplanan veri ile teyit edilmesinde kullanılmaktadır (Finch ve ark. 2016; Gürbüz 2019; Karagöz 2019).

Şekil 4-3'te Entelektüel Sermaye Ölçeği yapısal geçerlik analizi; verilerin değişkenli normal dağılım varsayımını karşılamadığı için (Çok Değişkenli Basıklık:145,951 cr: 30,299) ULS yöntemi kullanılarak DFA yapılmıştır. Üç boyut ve 34 madde ile gerçekleştirilen birinci düzey çok faktörlü modele ilişkin bulgular Şekil 4-3'te ve Tablo 4-14'te görülmektedir.

Modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde (X^2/sd: 2,768; NFI: 0,960; GFI: 0,966; AGFI: 0,962, SRMR: 0,072) değerlerin iyi uyum değer sınırları içerisinde olduğu görülmektedir.



Şekil 4-3. Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA Ölçüm Modeli

Not: X^2/sd: 2,768; NFI: 0,960;; GFI: 0,966; AGFI: 0,962,SRMR: 0,072

Tablo 4-14'te Entelektüel sermaye ölçeği DFA bulguları yer almaktadır.

Tablo 4-14. Entelektüel Sermaye Ölçeği DFA Bulguları

Boyutlar Arası Kovaryanslar		**Regresyon Katsayısı (β)**	**p**
Yapısal Sermaye	Sosyal/Müşteri Sermayesi	0,305	0,002
İnsan Sermayesi	Yapısal Sermaye	0,334	0,003
İnsan Sermayesi	Sosyal/Müşteri Sermayesi	0,338	0,002
Yordanan ← Yordayan Değişkenler		**Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı (β)**	**p**
Soru-1	İnsan Sermayesi	0,493	0,002
Soru-10		0,807	0,003
Soru-2		0,753	0,002
Soru-3		0,712	0,002
Soru-4		0,793	0,003
Soru-5		0,539	0,002
Soru-6		0,86	0,002
Soru-7		0,793	0,003
Soru-8		0,793	0,003
Soru-9		0,682	0,003
Soru-22	Yapısal Sermaye	0,882	0,002
Soru-27		0,875	0,004
Soru-14		0,813	0,003
Soru-20		0,803	0,003
Soru-26		0,785	0,002
Soru-24		0,769	0,002
Soru-21		0,758	0,002
Soru-23		0,757	0,005
Soru-25		0,71	0,002
Soru-28		0,709	0,004
Soru-31		0,688	0,003
Soru-30		0,611	0,002
Soru-15		0,579	0,003
Soru-18		0,579	0,003
Soru-16		0,541	0,002
Soru-17		0,527	0,002
Soru-29		0,475	0,004
Soru-19		0,38	0,004
Soru-41	Sosyal/Müşteri Sermayesi	0,609	0,003
Soru-35		0,782	0,002
Soru-36		0,635	0,002
Soru-37		0,658	0,002
Soru-39		0,64	0,002
Soru-40		0,754	0,002

Tablo 4-14'te görüldüğü üzere gizli ve gözlenen değişkenler arasındaki standardize regresyon katsayıları ve boyutlar arası kovaryanslar incelendiğinde; tüm ifadelerin ilgili boyutları açıklamasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,001$) olduğu

görülmektedir. Bu bulgulara göre Entelektüel Sermaye Ölçeğinin yapısal geçerliğinin olduğu görülmektedir.

Tablo 4-15'te ESÖ güvenilirlik analizi bulguları yer almaktadır.

Tablo 4-15. Entelektüel Sermaye Ölçeği Güvenilirlik Analizi

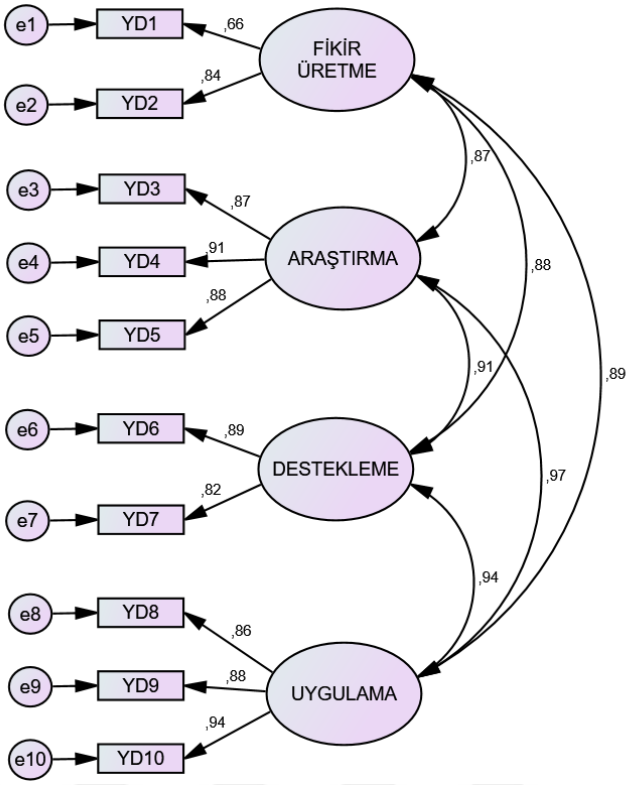
Boyutlar	Cronbach's Alpha
İnsan Sermayesi	0,916
Yapısal Sermaye	0,938
Sosyal/Müşteri Sermayesi	0,841
Entelektüel Sermaye	0,953

Tablo 4-15'te görüldüğü üzere Entelektüel Sermaye Ölçeği ve boyutlarının Cronbach alfa değeri >0,70 'tir. Bu bulgulara göre hemşirelerde uygulanan Entelektüel Sermaye Ölçeğinin içsel tutarlılığının olduğu görülmektedir.

4.2.2.2. Yenilikçi Davranış Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Şekil 4-4'te Yenilikçi Davranış Ölçeği yapısal geçerlik analizi; verilerin çok değişkenli normal dağılım varsayımını karşılamadığı için (Çok Değişkenli Basıklık:36,655, cr: 26,291) ULS yöntemi kullanılarak DFA yapılmıştır. Dört boyut ve 10 madde ile gerçekleştirilen birinci düzey çok faktörlü modele ilişkin bulgular Şekil 4-4'te ve Tablo 4-16'te görülmektedir.

Modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde (X^2/sd: 1,629; NFI: 0,995; GFI: 0,996; AGFI: 0,993, SRMR: 0,041) değerlerin iyi uyum değer sınırları içerisinde olduğu görülmektedir.



Şekil 4-4. Yenilikçi Davranış Ölçeği DFA Ölçüm Modeli

Not: X^2/sd: 1,629; NFI: 0,995; GFI: 0,996; AGFI: 0,993, SRMR: 0,041

Tablo 4-16'da Yenilikçi Davranış Ölçeği'nin DFA bulguları yer almaktadır.

Tablo 4-16. Yenilikçi Davranış Ölçeği DFA Bulguları

Boyutlar Arası Kovaryanslar		**Regresyon Katsayısı (β)**	**p**
Araştırma	Fikir Üretme	0,670	0,006
Araştırma	Destekleme	0,637	0,005
Araştırma	Uygulama	0,784	0,007
Fikir Üretme	Destekleme	0,584	0,010
Fikir Üretme	Uygulama	0,683	0,011
Destekleme	Uygulama	0,661	0,006
Yordanan ← Yordayan Değişkenler		**Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı (β)**	**p**
Soru-1	Fikir Üretme	0,656	0,019
Soru-2		0,842	0,014
Soru-3	Araştırma	0,867	0,014
Soru-5		0,884	0,009
Soru-4		0,91	0,004
Soru-6	Destekleme	0,887	0,009
Soru-7		0,821	0,01
Soru-9	Uygulama	0,881	0,018
Soru-10		0,937	0,014
Soru-8		0,86	0,005

Tablo 4-16'da görüldüğü üzere gizli ve gözlenen değişkenler arasındaki standardize regresyon katsayıları ve boyutlar arası kovaryanslar incelendiğinde; tüm ifadelerin ilgili boyutları açıklamasında istatistiksel olarak anlamlı (p < 0,001) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Yenilikçi Davranış Ölçeğinin yapısal geçerliğinin olduğu görülmektedir.

Tablo 4-17'de YDÖ güvenirlik analizi bulguları yer almaktadır.

Tablo 4-17. Yenilikçi Davranış Ölçeği Güvenirlik Analizleri

Boyutlar	Cronbach Alfa
Fikir Üretme	0,710
Araştırma	0,913
Destekleme	0,841
Uygulama	0,919
Yenilikçi Davranış	0,955

Tablo 4-17'de görüldüğü üzere YDÖ ve boyutlarının Cronbach alfa değeri >0,70 olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre hemşirelerde uygulanan YDÖ'nin içsel tutarlılığının olduğu görülmektedir.

4.2.3. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği ile Yenilikçi Davranış Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarına Yönelik İlişkinin Değerlendirilmesi

Tablo 4-18'de hemşirelerin entelektüel sermaye ile yenilikçi davranış genel ve alt boyut puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-18. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği ile Yenilikçi Davranış Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarına Yönelik İlişkinin Değerlendirilmesi

BOYUTLAR		Yenlikçi Davranış	Uygulama	Destekleme	Araştırma	Fikir Yürütme	Entelektüel Sermaye	Sosyal/ Müşteri Sermayesi	Yapısal Sermaye
Uygulama	**r**	0,458							
	p	<0,001							
Destekleme	**r**	0,896	0,540						
	p	<0,001	<0,001						
Araştırma	**r**	0,929	0,332	0,758					
	p	<0,001	<0,001	<0,001					
Fikir Yürütme	**r**	0,842	0,388	0,746	0,711				
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001				
Entelektüel Sermaye	**r**	0,596	0,769	0,624	0,528	0,512			
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001			
Sosyal/Müşteri Sermayesi	**r**	0,464	0,570	0,488	0,416	0,393	0,835		
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		
Yapısal Sermaye	**r**	0,476	0,901	0,554	0,364	0,437	0,878	0,645	
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	
İnsan Sermayesi	**r**	0,535	0,394	0,508	0,527	0,409	0,761	0,461	0,512
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

r: Spearman Korelasyon Katsayısı

Tablo 4-18'de görüldüğü üzere hemşirelerin entelektüel sermaye genel ve alt boyut puanları ile yenilikçi davranış genel ve alt boyut puanları arasında istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif yönlü ilişki (r=0,596, *p*<0,001) bulunmuştur.

Entelektüel sermaye alt boyutu insan sermayesi ile yenilikçi iş davranışı fikir yürütme boyutu (r=0,409, *p*<0,001), araştırma boyutu (r=0,527, *p*<0,001), destekleme boyutu (0,508 *p*<0,001), uygulama boyutu (r=0,394, *p*<0,001) ve yenilikçi davranış genel puanı (r=0,535, *p*<0,001) arasında istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Benzer şekilde entelektüel sermaye alt boyutu yapısal sermaye ile yenilikçi davranış fikir yürütme boyutu (r=0,437, *p*<0,001), araştırma boyutu (r=0,364, *p*<0,001), destekleme boyutu (0,554, *p*<0,001), uygulama boyutu (r=0,901, *p*<0,001) ve yenilikçi davranış genel puanı (r=0,467, *p*<0,001) arasında istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Ayrıca entelektüel sermaye alt boyutu sosyal /müşteri sermayesi ile yenilikçi davranış fikir yürütme boyutu (r=0,393, *p*<0,001), araştırma boyutu (r=0,416, *p*<0,001), destekleme boyutu (0,488, *p*<0,001), uygulama boyutu (r=0,570, *p*<0,001) ve yenilikçi davranış genel puanı (r=0,464, *p*<0,001) arasında istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Son olarak entelektüel sermaye genel puanı ile yenilikçi davranış fikir yürütme boyutu (r=0,512, *p*<0,001), araştırma boyutu (r=0,528, *p*<0,001), destekleme boyutu (0,624, *p*<0,001), uygulama boyutu (r=0,769, *p*<0,001) ve yenilikçi iş davranışı genel puanı (r=0,596, *p*<0,001) arasında istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Yukarda bahsedilen ilişkilerden: entelektüel sermaye alt boyutu yapısal sermaye ile yenilikçi davranış uygulama alt boyutu arasında istatistiksel yönden çok yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki (r=0,901, *p*<0,001) bulunmuştur.

4.2.4. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi

Bu bölümde entelektüel sermaye ölçeği toplam puanlarının, sosyodemografik özellikler açısından değerlendirilmesine yönelik bulgular görülmektedir.

Tablo 4-19'da hemşirelerin entelektüel sermaye puanlarının sosyodemografik özellikler açısından değerlendirilmesine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-19. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi

Sosyodemografik Özellikler		n	Ort.	(±Ss.)	U/H	p	Post-Hoc
Cinsiyetiniz	Kadın	328	3,36	0,61	14738,00U	0,515	
	Erkek	94	3,32	0,57			
Yaş	18-25 yaş arası[1]	50	3,73	0,31	32,964H	**0,001**	**2-3*** **1-3***** **1-4****
	26-35 yaş arası[2]	113	3,44	0,60			
	36-45 yaş arası[3]	225	3,21	0,63			
	46 yaş ve üstü[4]	34	3,19	0,47			
Eğitim Durumunuz	Önlisans[1]	38	3,68	0,36	26,171H	**<0,001**	**2-4*** **2-3*** **1-3*****
	Lisans[2]	196	3,42	0,55			
	Yüksek Lisans[3]	126	3,19	0,74			
	Doktora[4]	62	3,13	0,47			
Meslekte Çalışma Yılınız	1-5 yıl[1]	86	3,53	0,51	19,979H	**0,001**	**2-4*** **1-4**** **1-3***
	6-10 yıl[2]	53	3,55	0,55			
	11-15 yıl[3]	90	3,27	0,62			
	16-20 yıl[4]	124	3,19	0,67			
	20 yıldan fazla[5]	69	3,15	0,50			
Çalıştığınız Kurum	Kamu Hastanesi[1]	161	3,14	0,60	36,306H	**<0,001**	**1-3***** **1-2*****
	Özel Hastane[2]	116	3,54	0,54			
	Üniversite Hastanesi[3]	145	3,43	0,60			
Çalıştığınız Birim	Acil Sağlık Hizmetleri[1]	20	3,53	0,36	3,823H	0,575	
	Ameliyathane[2]	32	3,30	0,61			
	İdari Birimler[3]	83	3,35	0,62			
	Poliklinik[4]	95	3,82	0,70			
	Servis[5]	156	3,37	0,57			
	Yoğun Bakım[6]	36	3,25	0,57			
Göreviniz	Acil Servis Hemşiresi[1]	36	3,36	0,52	23,345H	**0,001**	**5-4***
	Ameliyathane Hemşiresi[2]	10	3,67	0,53			
	Eğitim Hemşiresi[3]	34	3,16	0,61			
	Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi[4]	19	3,15	0,52			
	Kalite Birimi Hemşiresi[5]	20	3,76	0,45			
	Servis Hemşiresi[6]	217	3,35	0,62			
	Yoğun Bakım Hemşiresi[7]	46	3,20	0,62			
	Yönetici Hemşire[8]	40	3,39	0,59			
Çalışma Şekliniz	Sürekli Gece[1]	16	3,55	0,21	5,375H	0,068	-
	Sürekli Gündüz[2]	229	3,28	0,62			
	Vardiya[3]	177	3,42	0,59			
	Toplam	*422*					

Not: U: Mann Whitney U Testi, H: Kruskal Wallis Testi (Post Hoc analiz olarak Bonferroni düzeltmesi ile Mann Whitney U testi kullanılmıştır) *** p<0,001, **p<0,01, *p<0,05

Tablo 4-19'da görüldüğü üzere hemşirelerin entelektüel sermaye genel puan ortalamalarında yaş gruplarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur

(H=32,964, $p < 0,001$). 18-25 yaş grubunun entelektüel sermaye genel puan ortalaması 3,73(±0,31), 36-45 yaş gurubuna 3,21(±0,63) ve 46 yaş ve üstü grubuna göre 3,19(±0,47) istatistiksel yönden anlamlı olarak yüksek seviyede olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$). Ayrıca 26-35 yaş grubu entelektüel sermaye genel puan ortalaması 3,44(±0,60) ise 36-45 yaş grubuna 3,21(±0,63) göre istatistiksel yönden anlamlı olarak yüksek seviyede olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$).

Hemşirelerin entelektüel sermaye genel puan ortalamalarında eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (H=26,171, $p < 0,001$). Lisans mezunu hemşirelerin entelektüel sermaye genel puan ortalaması 3,42(±0,55), yüksek lisans 3,19(±0,74) ve doktora mezunu hemşirelere göre 3,13(±0,47) istatistiksel yönden anlamlı olarak yüksek seviyede olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$).

Hemşirelerin entelektüel sermaye genel puan ortalamalarında meslekte çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (H=19,979, $p<0,001$). 1-5 yıl süre ile çalışan hemşirelerin entelektüel sermaye genel puan ortalaması 3,53(±0,51), 11-15 yıl 3,27(±0,62) ve 16-20 yıl süre ile çalışan hemşirelere göre 3,19(±0,67) istatistiksel yönden anlamlı olarak yüksek seviyede olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

Ayrıca hemşirelerin entelektüel sermaye genel puan ortalamalarında çalıştıkları kuruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (H=36,306, $p<0,001$). Kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin entelektüel sermaye genel puan ortalaması 3,14(±0,60), özel hastanelerde 3,54(±0,54) ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelere göre 3,43(±0,60) istatistiksel yönden anlamlı olarak düşük seviyede olduğu bulunmuştur $p < 0,05$).

Benzer şekilde hemşirelerin entelektüel sermaye genel puan ortalamalarında görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (H=23,345, $p=0,001$). Kalite birim hemşirelerinin entelektüel sermaye genel puan ortalaması 3,76(±0,45), enfeksiyon kontrol hemşirelerine göre 3,15(±0,52) istatistiksel yönden anlamlı olarak yüksek seviyede olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$).

Ancak hemşirelerin entelektüel sermaye genel puan ortalamalarında araştırma kapsamında incelenen diğer sosyodemografik değişkenlere göre istatistiksel yönden anlamlı olarak farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

4.2.5. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi

Bu bölümde hemşirelerin YDÖ toplam puanlarının sosyodemografik özellikler açısından değerlendirilmesine yönelik bulgular görülmektedir.

Tablo 4-20'de hemşirelerin YDÖ topkam puanının sosyodemografik özellikler açısından değerlendirilmesine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-20. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanının Sosyodemografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi

Sosyodemografik Özellikler		n	Ort.	(±Ss.)	U/H	p	Post-Hoc
Cinsiyetiniz	Kadın	328	31,40	8,58	20462,0U	**<0,001**	-
	Erkek	94	35,36	8,17			
Yaş	18-25 yaş arası[1]	50	36,60	3,19	15,974H	**0,001**	**1-3**** **1-2***
	26-35 yaş arası[2]	113	32,64	7,80			
	36-45 yaş arası[3]	225	30,88	9,79			
	46 yaş ve üstü[4]	34	29,00	6,01			
Eğitim Durumunuz	Önlisans[1]	38	28,90	5,01	31,195H	**<0,001**	**2-3**** **1-3**** **3-4***** **2-4***
	Lisans[2]	196	32,83	8,29			
	Yüksek Lisans[3]	126	33,37	9,50			
	Doktora[4]	62	35,53	7,37			
Meslekte Çalışma Yılınız	1-5 yıl[1]	86	33,78	7,25	14,967H	**0,005**	**2-4****
	6-10 yıl[2]	53	35,34	6,94			
	11-15 yıl[3]	90	32,24	9,68			
	16-20 yıl[4]	124	30,19	9,40			
	20 yıldan fazla[5]	69	31,87	7,70			
Çalıştığınız Kurum	Kamu Hastanesi[1]	161	28,06	9,09	109,138H	**<0,001**	**1-2***** **1-3***** **2-3*****
	Özel Hastane[2]	116	37,60	6,15			
	Üniversite Hastanesi[3]	145	32,71	7,32			
Çalıştığınız Birim	Acil Sağlık Hizmetleri[1]	20	35,80	3,89	7,323H	0,198	-
	Ameliyathane[2]	32	30,47	8,50			
	İdari Birimler[3]	83	32,95	7,86			
	Poliklinik[4]	95	32,87	9,25			
	Servis[5]	156	31,90	8,76			
	Yoğun Bakım[6]	36	30,50	9,78			
Göreviniz	Acil Servis Hemşiresi[1]	36	33,56	7,34	12,836 H	0,076	-
	Ameliyathane Hemşiresi[2]	10	34,40	8,76			
	Eğitim Hemşiresi[3]	34	32,00	8,81			
	Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi[4]	19	28,47	11,01			
	Kalite Birimi Hemşiresi[5]	20	40,60	7,92			
	Servis Hemşiresi[6]	217	32,66	8,78			
	Yoğun Bakım Hemşiresi[7]	46	30,54	9,26			
	Yönetici Hemşire[8]	40	32,95	6,34			
Çalışma	Sürekli Gece[1]	16	36,50	3,14	3,241H	0,198	-

Şekliniz	Sürekli Gündüz[2]	229	31,81	9,53			
	Vardiya[3]	177	32,51	7,63			
	Toplam	*422*					

Not: U: Mann Whitney U Testi, H: Kruskal Wallis Testi (Post Hoc analiz olarak Bonferroni düzeltmesi ile Mann Whitney U testi kullanılmıştır) *** p<0,001, **p<0,01, *p<0,05

Tablo 4-20'de görüldüğü üzere erkek hemşirelerin YDÖ puan ortalamaları 35,36(±8,17), kadın hemşirelere 31,40(±8,,58) göre istatistiksel yönden anlamlı olarak daha yüksek seviyede bulunmuştur (U=20462,0, *p*<0,001).

Hemşirelerin YDÖ puan ortalamalarında yaş gruplarına göre istatistiksel yönden anlamlı olarak farklılık bulunmuştur (H=15,974, *p*=0,001). 18-25 yaş arası hemşirelerin YDÖ puan ortalamaları 36,60(±3,19), 26-35 yaş arası 32,64(±7,80) ve 36-45 yaş arası hemşirelere 30,88(±9,79) göre istatistiksel yönden anlamlı olarak daha yüksek seviyede bulunmuştur (*p*<0,05).

Hemşirelerin YDÖ puan ortalamalarında eğitim durumlarına göre istatistiksel yönden anlamlı olarak farklılık bulunmuştur (H=31,195, *p*<0,001). Doktora mezunu hemşirelerin YDÖ puan ortalamaları 35,53(±7,37); yüksek lisans 33,37(±9,50), lisans 32,83(±8,29) ve önlisans 28,90(±5,01) mezunu hemşirelere göre istatistiksel yönden anlamlı olarak daha yüksek seviyede bulunmuştur (*p*<0,001).

Hemşirelerin YDÖ puan ortalamalarında meslekte çalışma sürelerine göre istatistiksel yönden anlamlı olarak farklılık bulunmuştur (H=14,967, *p*=0,005). 6-10 yıl meslek süresi olan hemşirelerin YDÖ puan ortalamaları 35,34(±6,94), 16-20 yıl süre çalışma süresi olan hemşirelere 30,19(±9,40) göre istatistiksel yönden anlamlı olarak daha yüksek seviyede bulunmuştur (*p*<0,05).

Hemşirelerin YDÖ puan ortalamalarında çalıştıkları kuruma göre istatistiksel yönden anlamlı farklılık bulunmuştur (H=109,138, $p < 0,001$). Özel hastanede çalışan hemşirelerin YDÖ puan ortalamaları 37,60(±6,15), kamu hastanesinde 28,06(±9,09) ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere 32,71(±7,32) göre istatistiksel yönden anlamlı olarak daha yüksek seviyede bulunmuştur ($p < 0,05$). Ayrıca üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin YDÖ puan ortalamaları 32,71(±7,32) kamu hastanesinde çalışan hemşirelere göre 28,06(±9,09) istatistiksel yönden anlamlı olarak daha yüksek seviyede bulunmuştur (p<0,05).

Ancak hemşirelerin YDÖ puan ortalamalarında araştırma kapsamında incelenen diğer sosyodemografik değişkenlere göre istatistiksel yönden anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

5. TARTIŞMA

Bu bölüm, daha önce belirlenen araştırma soruları ve elde edilen bulgular doğrultusunda ele alınmıştır. Öncelikle araştırmacı tarafından geliştirilen ölçeğin oluşturulma süreci ve elde edilen veriler alanyazın ile karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Daha sonra geliştirilen ve kullanılan ölçekler yardımıyla elde edilen; demografik veriler, ölçeklerin genel boyut ve alt boyutlarına ilişkin veriler ve istatistiksel analiz sonuçları mevcut ulusal ve uluslararası alanyazın ile benzer ve farklı yönleri incelenerek değerlendirmeler yapılmıştır.

5.1. Entelektüel Sermaye Ölçeği Geliştirilmesine İlişkin Bulguların Tartışılması

Ölçekler; ölçülmek istenilen özelliklerin sınıflandırılması, derecelerinin saptanabilmesi ve elde edilen sonuçların özelliklerinin yorumlanması amacıyla geliştirilen ölçüm araçlarıdır. Bilimsel ilerlemeler ölçüm araçları aracılığıyla elde edilen verilere dayanmakla birlikte, kullanılacak ölçüm araçları da bilimsel temele dayanarak gelişmeyi artırır (Karakoç ve Dönmez 2014).

Ölçek geliştirme çalışmalarının ilk aşamasında, araştırılmak istenen alan ve konu ile ilgili var olan bir ölçek olup olmadığını belirlemek, eğer var ise bu ölçeğin konuya dair ne kadar hassas bir ölçek olduğunu değerlendirmek gerekmektedir. Yapılan alanyazın araştırması sonrası yeni bir ölçek çalışması yapmaya karar verilirse bu sefer atılacak ilk adım, konuya dair alanyazın taraması yapmaktır. Böylece ölçülecek değişkenin kuramsal çerçevesinin belirlenerek tanımlanması sağlanır (Tezbaşaran 2008). Ölçek için ölçek formatı belirlenerek, ölçek konusu için hangi soru ya da konuların değerlendirilmesi yapılacak ise ona yönelik soru/madde havuzu oluşturulmalıdır. Bir sonraki aşama oluşturulan soru/madde havuzu içeriğinin; açık ve özgüllüğünün değerlendirilmesi, ölçülmek istenen kavramı ne derece ölçtüğününün belirlenmesi ve tavsiye alınması için uzman görüşüne sunularak kapsam ve görünüm geçerliği yapılmasıdır. Uzman görüşü ile şekillendirilen taslak ölçek, ölçeğin performansı için hedef kitleyi temsil eden taslak örneklem grubuna uygulanır. Pilot uygulama olarak da ifade edilen bu süreçten sonra taslak ölçek esas örneklem üzerinde uygulanarak verilerin toplanması aşamasına geçilir. Sonrasında elde edilen verilerin geçerlik ve güvenirlik analizleri (açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi) yapılarak ve

gerekirse yeniden uzman görüşü alınarak ölçeğe son hali verilir (Tavşancıl 2005; DeVellis 2003; Deniz 2007; Karakoç ve Dönmez 2014). Ölçek geliştirme sürecinin aşamalarına yönelik alanyazında çok net bir fikir birliği olmamakla birlikte, süreç aşamaları bilimsel alanyazına bağlı kalarak ve benzer basamaklar takip edilerek ölçekler geliştirilmektedir.

Her disiplinde olduğu gibi yönetim bilimi alanında da yaşadığımız çağın en önemli iki kavramı bilgi ve teknolojidir. Bilgi, stratejik bir kaynak olarak değerlendirilmekte ve artık işletmelerin sermaye ve iş gücü gibi geleneksel üretim kaynaklarından daha öncelikli kabul edilmektedir (Özdemirci ve Aydın 2008). Entelektüel sermaye, geleneksel olmayan ya da maddi olmayan varlıkların tümü ve bunların ortaya çıkardığı ekonomik fayda olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifade ile, işletmeye piyasada rekabet avantajı sağlayan ve işletme çalışanlarının bildiği her şeyin toplamıdır (Stewart 1991; Şamiloğlu 2002). Kavram ile ilgili yapılan ilk çalışmaların temel amacı; entelektüel sermaye kavramının tanımlanması, sınıflandırılması, unsurları üzerine yoğunlaşmıştır. Daha sonra ise, entelektüel sermaye ve unsurlarının, farklı sektörler ve yönetimleri üzerindeki performansının araştırıldığı çalışmaların ön plana çıktığı görülmektedir. Yapılan alanyazın taraması, günümüzde bir örgütün başarısının maddi olmayan olarak ifade edilen entelektüel varlıklarından oluşmakta olduğunu ve bu varlıkların hizmete dönüştürülmesinin önemli bir yönetim yeteneği olarak görüldüğünü ifade etmektedir (Acuner ve Şahin 2002; Pena 2002; Çetin 2005; Radjenovic ve Krstic 2017; Rossi ve ark. 2018; Yorulmaz ve Alkan 2018; Özdemir ve Kaya 2019; Sarı ve ark. 2020). Yapılan alanyazın araştırmaları sonucunda, sağlık hizmeti sunan kurumların entelektüel sermayesinin değerlendirilmesine yönelik geliştirilmiş bir ölçüm aracının olmadığı görülmüştür. Bu nedenle bu araştırma planlanarak "Sağlık Kurumlarına Yönelik Entelektüel Sermaye Ölçeği" geliştirilmesine karar verilmiştir.

Bu doğrultuda "Entelektüel Sermaye Ölçeği (ESÖ)' nin geliştirilmesi amacıyla öncelikle Entelektüel Sermaye Taslak Ölçeği madde havuzu hazırlanmıştır. Bu maddelerin belirlenmesi aşamasında; entelektüel sermayenin kuramsal çerçevesinden, ulusal ve uluslararası alanyazından ve farklı sektörlerde kullanılan model (Gilbert ve ark. 2017) ve ölçek sorularından faydalanılmıştır. Alanyazın, entelektüel sermaye ve unsurlarına yönelik yapılacak değerlendirmeler için; işletmelerin stratejileri, günlük uygulamaları, genel özellikleri, spesifik uygulamaları gibi göstergelerin göz önüne

alınmasından bahsetmektedir (Petty ve Guthrie 2000; Abhayawansa ve Azim 2014; Gilbert ve ark. 2017; Rossi ve ark. 2018; Soares-Faria ve ark. 2018). Bu nedenle çalışmanın madde havuzu oluşturma aşamasında; kurumların piyasa varlıkları, kurum alt-yapısı, telif gibi entelektüel mülkiyetleri ve kurumların insana yönelik varlıkları genel gruplandırılarak taslak hali belirlenmiştir. Daha sonra bu genel varlıklar sağlık kurumlarına yönelik spesifikleştirmek amaçlı; yenilik, yönetim yetenekleri, çalışanlarla ilişkiler, hasta ilişkileri, kalite, marka, teknoloji ve toplumsal konular alt başlıkları halinde gruplandırılarak madde havuzu oluşturulmuştur.

Katılımcıların ölçekteki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla, alanyazında sıklıkla kullanılan (Tezbaşaran 2008) 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Entelektüel Sermaye Ölçeği Taslağı (ESÖ) için 52 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur (Brooking 1996; Edvinsson 1997; Bontis 1998; Acuner ve Şahin 2002; Bhartesh ve Bandyopadhyay 2005; Chen ve ark. 2005; Çetin 2005; Ekşi 2008; Erkanlı ve Karsu 2012; Covell ve Sidani 2013; Bakhshani 2014; Gilbert ve ark. 2017; Akkaya ve Balı 2018; Soares-Faria ve ark. 2018). Kapsam geçerliği için taslak ölçek formu 12 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşleri kapsamında; 2 Profesör, 2 Doçent, 4 Dr.Öğr.Üyesi, 1 öğretim görevlisi, 1 dilbilimci ve 2 yönetici ünvanına sahip uzmanlara taslak ölçek maddeleri sunulmuştur. Lawshe tekniği kullanılarak uzman değerlendirme formu hazırlanmış ve uzmanlardan ifadelere yönelik görüşlerini (a) Uygun değil, (b) Uygun, ancak ufak değişiklikler gerekiyor, (c) Uygun şeklinde üçlü derecelendirmeleri istenmiştir (Yeşilyurt ve Çapraz 2018). Ayrıca her bir ifadeye ilişkin görüş ve önerilerin açıkça yazılması da istenmiştir. İfadeler için uygun ve uygun ancak değişiklik yapılmalı denilen seçenekleri işaretleyen uzman sayısı, madde için görüş veren uzman sayısına bölünerek Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) hesaplanmıştır. KGİ 0,80'nin altında olan (Karakoç ve Dönmez 2014) 10 maddenin ölçekten çıkartılması sonrası ölçek taslağı 42 maddelik halini almıştır. Çıkarılan maddeler sonrası taslak ölçek maddelerinin kapsam geçerlik indeksi 0,83-1,00 değişmekle birlikte, taslak ölçek toplam kapsam geçerlik indeksi 0,94 olarak sağlanmıştır (bkz. Tablo 4-1). Sonuç olarak taslak ölçeğin kapsam geçerliği sağlanmıştır.

Uzman görüşleri sonrası taslak ölçekte yer alan maddelerin anlaşılırlığını test etmek için, kamu veya özel kurumda çalışarak örneklem grubuyla benzer özellikleri taşıyan 45 kişiden oluşan bir sağlık çalışanı grubunda pilot uygulama yapılarak,

anlaşılırlık açısından test edilmiştir. Ölçek iki hafta sonra aynı örnekleme tekrar uygulanarak test-tekrar test (zamana göre değişmezlik) uygulaması yapılmıştır. Katılımcılardan gelen geri dönüşler ve ortalamalar sonucunda anlaşılmayan veya yanlış anlaşılmalara neden olabilecek maddenin olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda taslak ölçekte herhangi bir değişiklik yapılmamış olup, taslak ölçeğin faktör analizi aşamasına geçmesi için son şekli verilmiştir.

Ölçek geliştirme sürecinde taslak ölçek, araştırma evreninden yansız olarak seçilen ve gözlenen değişken sayısının beş ya da on katı olması gerektiği ifade edilen örneklem üzerinde uygulanır ve maddelere verilen yanıtlar puanlandırılarak faktör analizi aşaması uygulanır (Karakoç ve Dönmez 2014). Ölçeğin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmaktadır. Ölçeğin öncelikli olarak, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmaktadır. KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü test etmek için hesaplanmaktadır. Faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması da beklenmektedir. Bu da Bartlett testiyle incelenmektedir. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun 0,50 den büyük ve 1,000' e yakın, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı (p < 0,01) olması gerekmektedir. ES taslak ölçek KMO katsayısı 0,941, Bartlett Küresellik Test değeri 11921,233 (p < 0,001) ve cronbach alpha değeri 0,94 olarak sağlanmış ve ölçeğin faktör analizi için yeterli örnekleme sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (bkz. Tablo 4-5).

Açımlayıcı faktör analizi işleminde, ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemlerinde faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Her bir maddenin faktör yükünün 0,30'dan küçük olduğu ya da söz konusu maddenin faktör yüklerinin iki farklı faktördeki değerlerinin farkının 0,10'dan küçük olması durumunda (binişiklik) madde ölçekten çıkarılarak analiz işlemine devam edilir (Jeong 2004). Taslak ölçeğin faktör yükleri incelenmiş ve analiz sonucunda Madde 11, Madde 12, Madde 13, Madde 32, Madde 33, Madde 34, Madde 38 ve Madde 42'nin birden fazla boyutta yer aldığı ve yer aldığı faktörlerdeki değerlerin aralarındaki farkın 0.10'dan küçük olması nedeniyle ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.

İfadelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir seviyede olduğu, Entelektüel Sermaye Ölçeğinin tüm değişkenlerinin üç boyutta toplandığı, açıklanan toplam varyansın %55,87 olduğu ve değişkenlerin faktör yükleri 0,47 ile 0,80 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Entelektüel sermaye bazı kaynaklara göre (Edvinsson 1997) insan sermayesi ve yapısal sermaye olarak 2 boyutta toplanmakla birlikte sıklıkla 3 boyutta toplandığı görülmektedir. Aynı faktör altında toplanan değişkenler incelendiğinde; entelektüel sermayenin unsurları olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi ile kavramsal olarak uyumlu olduğu görüldü (Steward 1997; Sveiby 1997; Roos vd. 1998; Bontis ve ark. 1999; Van Buren 1999; O'Donnell ve O'Regan 2000). Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde, entelektüel sermaye değerlerinin ölçülmesine yönelik olan yöntem ve yaklaşımların bir kısmının, örgütlerin kar payı gibi değerlerinin nicel analizlerine dayanan ölçümler olduğu, bazı ölçümlerin ise entelektüel sermayenin bileşenlerine yönelik yöntemlerden oluştuğu görülmektedir (Şamiloğlu ve Akgün 2015; Akgün ve Günay 2021). Çalışmada entelektüel sermayenin ölçülmesinde, elde edilen faktör boyutları, entelektüel sermayenin bileşenlerine yönelik değerlendirilerek bu doğrultuda isimlendirilmiştir. Birinci faktör 10 maddeden oluşmakta olup faktör yükleri 0,37 ile 0,81 arasında yer almakta ve açıklanan varyans oranı ise %8,83 olarak bulunmuştur. Birinci faktör insan sermayesi boyutu olarak adlandırılmıştır. İkinci faktör 18 maddeden oluşmakta olup faktör yükleri 0,51 ile 0,84 arasında yer almakta ve ve açıklanan varyans oranı ise %40,78 olarak bulunmuştur. İkinci boyut yapısal sermaye boyutu olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktör 6 maddeden oluşup faktör yükleri 0,55-0,83 arasında yer almakta ve açıklanan varyans oranı ise %6,25 olarak bulunmuştur. Üçüncü faktör sosyal/müşteri sermayesi boyutu olarak adlandırılmıştır.

İşletmelerde entelektüel sermayenin ölçülmesi ve geliştirilmesi üzerinde, en etkin ve en önemli olan unsurun yapısal sermaye olduğu ifade edilmektedir (Abhayawansa ve Azim 2014; Mazzotta 2018; Sarı ve ark. 2020). Yapısal sermaye; kar ve maliyet gibi finansal unsurları içermesi, aynı zamanda insan sermayesi üzerine de temellenmiş olması nedeniyle entelektüel sermayenin örgütsel bazda değerlendirilmesinde kritik bir bağlantı olarak görülmektedir. Bunun bir sebebi de; insan sermayesine yatırım yapan ve başarılı insan gücü planlaması yapan örgütlerin dahi bu planlamalarını uygun yapısal sistem ve prosedürlerle desteklemediklerinde, istenilen entelektüel sermaye potansiyeline erişemeyeceklerinin gözlenmesidir. Bu sebeple entelektüel sermayenin ölçümünün yapılması ve geliştirilmesinin sağlanmasını en çok

etkileyen boyutun yapısal sermaye olduğu, ikinci sırada ise insan sermayesinin geldiği ifade edilmektedir (Bontis 1998; Sarı ve ark. 2020; Akgün ve Günay 2021). Bu çalışmada yapısal sermaye boyutu diğer boyutlar içerisinde en fazla madde sayısına sahip olmakla birlikte, ikinci sırada insan sermayesi boyutu gelmektedir. Yapısal sermaye boyutunun madde sayısının fazla olması ve açıklanan varyans oran değeri (%40,78) değerlendirildiğinde; entelektüel sermayenin unsurlarının kavramsal özellikleri ve alanyazında yapısal sermayenin bahsedilen önemine yönelik tutarlı olduğu değerlendirilmiştir.

Faktörlerin yapısının belirlenmesinin ardından doğrulayıcı faktör analizi yapılarak faktör yapısı test edilerek uyum indeksleri hesaplanır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), kuramsal bir temelden destek alarak pek çok değişkenden oluşturulan faktörlerin (gizil değişkenlerin) gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik bir analizdir. Bir başka anlatımla DFA, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlar. Açımlayıcı faktör analizinde, belirli bir ön beklenti ya da denence olmaksızın faktör yükleri temelinde verinin faktör yapısı belirlenirken, DFA; belirli değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir öngörünün sınanmasına dayanır. DFA'da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan uyum iyiliği indekslerine yönelik alanyazında standart bir fikir birliği olmadığı ifade edilmektedir (Şimşek 2007). Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumu değerlendirmelerinde, birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir. Bunlardan en sık kullanılanları Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyilik Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Ortalama Hataların Karekökü'dür (RMR veya RMS).

Uyum indeksleri incelendiğinde tüm değerlerin (X^2/sd: 2,071; NFI: 0,976; GFI: 0,979; AGFI: 0,977; SRMR: 0,067) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 4-7).

Araştırmada katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtların güvenirliği içsel tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Cronbach' alpha değeri 0,954 bulunmuştur. Entelektüel sermaye ölçeğini oluşturan alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları; insan sermayesi boyutu için 0,882, yapısal sermaye boyutu için 0,949 ve sosyal/müşteri sermayesi boyutu için 0,869 bulunmuştur (bkz. Tablo 4-6).

Entelektüel sermaye kavramının son dönemlerde gittikçe artan önemi; kurumlar bazında ölçümünü, geliştirilmesini ve böylece kuruma olan katkısının somutlaştırılmasını önemli kılmaktadır. Özel ve kamu farketmeksizin özellikle sağlık kurumlarında çalışan personeller üzerinde yapılacak çalışmalar ile fikir ve bakış açılarına önem verildiği gösterilerek, insan sermayesine katkı sağlanması önerilmektedir. Aynı zamanda sağlık kurumlarında yapılan çalışmalarda; entelektüel sermaye ve boyutları üzerinde etkisi olan meslek grupları ve değişkenler araştırılarak, entelektüel sermayenin kurum performansına yaptığı katkılar alanyazına kazandırılmalıdır (Habersam ve Piber 2003; Hermansson ve ark. 2004; Yereli ve Gerşil 2005; Peng ve ark. 2007; Gilbert ve ark. 2017; Mazzotta 2018; Sarı ve ark. 2020; Akgün ve Günay 2021). Bu bağlamda geliştirilen sağlık kurumlarına yönelik **Entelektüel Sermaye Ölçeği' nin analiz sonucuna göre, istatistiksel olarak yeterli geçerlik ve güvenirliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır.**

5.2. Entelektüel Sermaye ve Hemşirelerde Yenilikçi İş Davranışı İle İlişkisine Yönelik Bulguların Tartışılması

Bu bölümde; hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulguların tartışılması, hemşirelerin entelektüel sermaye ve yenilikçi davranış ölçeği puan ortalamalarına ilişkin bulguların tartışılması, hemşirelerin entelektüel sermaye ve alt boyutları ile yenilikçi iş davranışı ve alt boyutlarının ilişkisine yönelik bulguların tartışılması ve hemşirelerin entelektüel sermaye ile yenilikçi davranış ölçeği puanlarının sosyodemografik özellikler açısından tartışılmasına yer verilmiştir.

5.2.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada yer alan hemşirelerin; %77,7'si (n=328) kadın, %53,3'ü (n=225) 36-45 yaş arasında, %46,4'ü (n=196) lisans mezunu, %29.9'u (n=126) yüksek lisans mezunu, %29,4'ü (n=124) 16-20 yıl kıdem süresine sahip, %38,2'si (n=161) kamu hastanesinde görev yapmakta, %37'si (n=156) servis hemşiresi olarak hizmet vermekte ve %54,3'ünün (n=229) de sürekli gündüz vardiyası şeklinde çalışmakta olduğu saptanmıştır (bkz. Tablo 4-9). 5634 sayılı Hemşirelik Kanununda (2007) yapılan değişikliğe istinaden hemşirelik istihdamında cinsiyet kaldırılsa da örneklemin cinsiyet yüzdesinde yoğunluğun kadın olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca hemşirelik kanununda yapılan değişiklik ile eğitim seviyesinin lisans düzeyine temellendirilmiş olması eğitim seviyesinin yüksek olmasında açıklayıcı olabilir. Kurumlarda daha güçlü entelektüel sermaye için daha güçlü insan sermayesine ve kurumsal altyapıya sahip olunması gerektiği ifade edilmektedir. Çünkü insan sermayesi, o kurumdaki çalışanların deneyim ve eğitimlerinin bir envanteri olarak görülmektedir (Erdem 2011). Bu örneklem için; eğitim seviyesinin %46,4 oranında lisans düzeyinde olması, mesleki çalışma süresinin %29,4 oranında 16-20 yıl arasında olması ve %53 oranında 36-45 yaş aralığında olması, bu çalışma genelinde araştırmanın güvenirliği açısından önemli değerlendirilebilir. Bu oranlar, daha deneyimli ve eğitimli olarak gözlemlenen örneklem grubunun, ölçek ifadelerini daha net anlayabilmelerini, daha kıdemli olan çalışanların sorulan maddelere daha deneyimli olarak yanıt verdiklerini düşündürebilir.

5.2.2. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği Puan Ortalamalarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin entelektüel sermaye genel ve alt boyut ortalamaları incelendiğinde, insan sermayesi alt boyutunun puan ortalaması 3,48 (±0,72) yüksek, yapısal sermaye alt boyutunun puan ortalaması 3,01(±0,70) orta, sosyal/müşteri sermayesi alt boyutunun puan ortalaması 3,56 (±0,72) yüksek ve entelektüel sermaye toplam puan ortalamasının 3,35(±0,60) yüksek seviyede olduğu görülmektedir (bkz.Tablo 4-10). Alanyazın incelendiğinde çalışma sonuçlarının araştırma ile benzer nitelikte olduğunu söyleyebiliriz. Atalay (2012), entelektüel sermaye ve performansa yönelik yaptığı çalışmasında, araştırmayı yürüttüğü işletmenin; insan sermayesinin yüksek, yapısal sermayesinin orta ve ilişkisel sermayesinin yüksek bir değerde olduğunu ifade etmiştir. Adıgüzel ve Kayadibi (2015), bir üniversite hastanesinde

görev yapan 330 kişi üzerinde, entelektüel sermaye ve örgütsel çekicilik üzerine yaptığı çalışmada; insan sermayesi değerlendirmesinin orta, yapısal sermaye değerlendirmesinin orta, müşteri sermayesi değerlendirmesinin yüksek, genel algılanan entelektüel sermaye değerlendirmesinin de orta düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Töre (2017), entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışı üzerine yaptığı çalışmasında entelektüel sermaye ortalama değerinin 4,06 ile yüksek olduğunu ifade etmiştir. Sarı ve ark. (2020), entelektüel sermaye ile bir sağlık kuruluşunun performans göstergesinin ilişkisini araştırdığı çalışmasında entelektüel sermaye alt boyutlarından en yüksek madde ortalamasına sahip olan boyutun (4,03) puan ile yapısal sermaye olduğunu ifade etmiştir. Pap ve ark. (2021), ES puan değerlemeleri ve buna yönelik planlanacak girişimler için; yönetimsel yatırım kararlarındaki riskleri azaltarak, gelecekteki değer yaratma süreçlerinde en yüksek katkı katsayısına sahip olmasından dolayı, entelektüel sermayenin yapısal bileşenine daha fazla dikkat edilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

5.2.3. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği Puan Ortalamalarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin yenilikçi iş davranışı genel ve alt boyut ortalamaları incelendiğinde, fikir üretme alt boyutunun 6,46 (±1,71) yüksek, araştırma alt boyutunun 10,14 (± 2,91) yüksek, destekleme alt boyutunun 5,90 (±1,86) orta, uygulama alt boyutunun 8,21(±2,89) orta ve genel algılanan yenilikçi iş davranışı düzeyinin de 32,28 (±8,64) yüksek seviyede olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 4-12). YDÖ Toplam puanı 32,28(±8,64) olmasından dolayı hemşirelerin yenilikçi iş davranışları "Yüksek" olarak değerlendirilebilir. Araştırma sonucunun alanyazın ile benzer nitelikte olduğu söylenebilir (Clement O'brien ve ark. 2011; Sarıoğlu ve Altuntaş 2017; Turan ve Bozkurt 2018). Yenilikçilik ve bireysel yenilikçi davranış ile ilgili yapılmış çalışmalarda, hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bodur (2018); hemşirelik öğrencileri ile yaptığı çalışmada, öğrencilerin genel bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğunu, Sis Çelik ve ark. (2020); hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek ve değişime direnç düzeylerinin de düşük olduğunu, Başoğlu ve Durmaz Edeer (2017) hemşirelerin kuşaklarına göre bireysel yenilikçilik düzeylerini araştırdıkları çalışmada; bireysel yenilikçilik düzeylerinin genel düzeyde yüksek olduğu ve Y kuşağı hemşirelerinin daha yenilikçi olduğunu ifade etmiştir.

5.2.4. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye İle Yenilikçi Davranış Genel ve Alt Boyutların İlişkisine Yönelik Bulguların Tartışılması

Çalışmanın araştırma soruları kapsamında, entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasında ilişki olup olmadığını ölçmek üzere korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizine göre; hemşirelerin entelektüel sermaye ve alt boyutları ile yenilikçi davranış ve alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve orta derecede bir ilişki saptanmıştır (r=0,596, p<0,001). Bulgular %99 güven aralığında, %1 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Entelektüel sermayenin hem kavramsal çerçevesinde hem de yapılan çalışmaların sonuçlarında, entelektüel sermayeyi destekleyen birçok faktörden bahsedilmektedir. Entelektüel sermayenin örgütsel düzeyde geliştirilmesine olumlu yönde katkı sağlayan faktörlerden birinin de yenilikçi iş davranışı olduğu ifade edilmektedir (Thakur ve ark. 2012; Turgut ve Beğenirbaş 2013; Wu ve Sivalogathasan 2013; Chiucchi ve Dumay 2015; Akpınar ve Akpınar 2016; Uçar 2017; Tunçer ve Tarlacı 2020; Yıldız ve Genç 2020). Entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalar, bu çalışmada yer alan hemşirelerin entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasındaki anlamlı ilişkisini destekler niteliktedir.

Entelektüel sermaye alt boyutu insan sermayesi ile yenilikçi iş davranışı arasında orta düzey anlamlı ilişki (r=0,535, p<0,001), entelektüel sermaye alt boyutu yapısal sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasında zayıf düzey anlamlı ilişki (r=0,476, p<0,001), entelektüel sermaye alt boyutu sosyal/müşteri sermayesi ile yenilikçi iş davranışı arasında zayıf düzey anlamlı ilişki (r=0,464, p<0,001) olduğu saptanmıştır (bkz. Tablo 4-18).

Entelektüel sermaye alt boyutu insan sermayesi ile yenilikçi iş davranışı araştırma alt boyutu arasında orta düzey anlamlı ilişki (r=0,527, p<0,001), entelektüel sermaye alt boyutu yapısal sermaye ile yenilikçi iş davranışı uygulama alt boyutu arasında çok yüksek düzey anlamlı ilişki (r=0,901, p<0,001), entelektüel sermaye alt boyutu sosyal/müşteri sermayesi ile yenilikçi iş davranışı uygulama alt boyutu arasında orta düzey anlamlı ilişki (r=0,570, p<0,001) görülmüştür (bkz. Tablo 4-18).

Entelektüel sermaye üzerine yapılan çalışmalar, hem entelektüel sermayenin hem de entelektüel sermaye alt boyutlarının, yenilikçi iş davranışı ile pozitif yönlü

ilişkisinden bahsetmektedir. Al-Dujaili (2011); entelektüel sermayenin unsurlarından insan sermayesi ve yapısal sermayenin örgütsel yenilik üzerinde etkili olduğundan, Wu ve Sivalogathasan (2013) ise; entelektüel sermayenin tüm unsurlarının yenilikçilik yeteneği ile ilişkili olduğundan, Atalay (2012); insan, ilişki ve yapısal sermayeden oluşan entelektüel sermayenin tüm unsurlarının ve yenilikçiliğin, örgüt performansı üzerindeki pozitif yönlü anlamlı etkisinden, Ayas (2015); bilişim sektöründe faaliyet gösteren bir örgütün çalışanlarının, entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışı geliştirme becerilerinin örgüt performansı üzerinde olumlu yönde etkisi olduğundan, Ergün ve Yılmaz (2015); entelektüel sermaye unsurlarının örgütteki yenilikçiliğin en önemli kaynağı olduğundan, Töre (2017); entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğundan ve bu ilişki üzerindeki aracı değişkenin bilgi paylaşımı olduğundan, Suriçi (2019); insan sermayesinin yenilikçilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğundan, Yıldız ve Genç (2020); entelektüel sermayenin örgütler için öneminden ve sürdürülebilirliği için yenilikçi davranışların öneminden, Şahin (2021); entelektüel sermayenin örgütlerin verimliliği üzerine yaptığı çalışmasında, yenilikçi iş davranışlarının yöneticiler tarafından artırılmasının yararından bahsetmektedir.

Sağlık çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarının örgüt performansı ile ilişkisinin incelendiği çalışmalarda; sağlık çalışanlarının bireysel yenilikçi çözümleri ve paylaşılan iletişim sürecinin, hasta doyumunu ve iş verimliliğini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Chang ve Liu 2008; Hanneman-Weber ve ark. 2011; Mura ve Longo 2013). Sağlık kurumlarında entelektüel sermaye kavramı ve bu kavramın yenilikçi iş davranışı ile örgütsel performans arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde; işletmelerin entelektüel sermayesinin yenilikçi iş davranışının belirleyicisi olduğu ve yenilikçi davranışların da işletme performansı üzerinde etkili olduğu görülmektedir (Chang ve Liu 2008; Turgut ve Beğenirbaş 2013; Mura ve Longo 2013; Çalışkan ve ark. 2011; Erdoğan ve Güneş 2013; Ayas 2015).

Hemşirelikte de insan sermayesi üzerinden etkili örgütsel sonuçlar üretmek için, entelektüel sermaye ve entelektüel sermaye üzerinde etkili olan değişkenler araştırılmalı ve geliştirilmesine katkı sağlanmalıdır (Soares-Faria ve ark. 2018). Hemşirelikte entelektüel sermaye üzerine model geliştiren Gilbert ve ark. (2017); hemşire liderlerin liderlik ettikleri ekiplerin insan ve sosyal sermayesi üzerindeki doğrudan ve düzenleyici

etkilerini kavramsallaştıran bir model geliştirmiş ve model üzerinde yenilikçi davranışların da olumlu etkisinden bahsetmiştir.

Hemşirelerin entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışlarının ilişkisine yönelik elde edilen sonuçların, alanyazındaki diğer yapılmış çalışmalarla genel olarak uyumlu olduğu ifade edilebilir.

5.2.5. Hemşirelerin Entelektüel Sermaye Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Tartışılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile entelektüel sermaye puanlarının karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgulara bakıldığında;

Hemşirelerin yaş grupları ile ESÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,01). 18-25 yaş arası hemşireler 3,73 (±0,31) ve 26-35 yaş arası hemşirelerin 3,44 (±0,60) entelektüel sermaye puan ortalamasının, 36-45 yaş arası 3,21 (±0,63) ve 46 yaş üstü hemşirelerin 3,19 (±0,47) puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir (bkz. Tablo 4-19). Araştırma sonucunun tam aksine Şahin (2021), entelektüel sermaye ile verimlilik ilişkisine yönelik çalışmasında; entelektüel sermaye düzeylerinin yaşa göre farklılık göstermediğini ifade etmiştir (Pap ve ark. 2021; Şahin 2021). Ayas (2015) ise, yaşın artması ile entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışının doğru orantılı arttığını ve iki kavramın birbirlerini pozitif yönde olumlu etkilediğini ifade etmiştir. Araştırmanın sonucu, yaşı fazla olan hemşirelerin deneyimlerinin fazla olmasına bağlı ölçek maddelerini mevcut duruma yönelik daha sorgulayıcı değerlendirmiş olabileceği yönünde açıklanabilir.

Hemşirelerin eğitim durumları ile ESÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,001). ESÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında; önlisans 3,68 (±0,36) ve lisans mezunu hemşirelerin 3,42 (±0,55) entelektüel sermaye puan ortalamasının, yüksek lisans 3,19 (±0,74) ve doktora mezunu hemşirelerin 3,13 (±0,47) entelektüel sermaye genel ve alt boyut puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir (bkz. Tablo 4-19). Araştırma sonucunun tam aksine, Şahin (2021) entelektüel sermaye ile verimlilik ilişkisine yönelik çalışmasında; eğitim ile verimlilik arasındaki anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki varken entelektüel sermaye ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmiştir. Aynı şekilde Akpınar ve Akpınar (2016) da; büyüklük ve yaş değişkenleri ile işletme değeri arasında %1 önem düzeyinde negatif bir ilişkiden bahsetmektedir (Pena 2002; Akpınar ve Akpınar 2016;

Radjenovic ve Krstic 2017). Ayas (2015) ise, eğitim düzeyinin artmasının entelektüel sermayenin geliştirilmesinde olumlu etkisinden bahsetmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça ESÖ ortalama puanlarının düşüş göstermesi, eğitim seviyesi arttıkça eleştirel düşünme ve kalite algısının artması yönünde düşünülebilir. Eleştirel düşünme sürecinde; analiz etmek, yorumlamak, çıkarımda bulunarak değerlendirme yapmak vurgulanan özelliklerdir (Yılmaz Özelçi 2012). Katılımcıların mevcut durum ile beklenen durum arasında çıkarımsal davranarak, iyileştirmeye yönelik daha sorgulayıcı yaklaşım ve kalite beklentisi içerisinde ölçek maddelerini değerlendirmiş olma ihtimali, ortalama puanların eğitim arttıkça düşmesine bir sebep olduğu şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda önlisans mezunu hemşirelerin entelektüel sermaye puan ortalamalarının yüksek olması; özellikle erken mezuniyet ve buna bağlı uzun klinisyenlik süresi geçirmeleri, geçen bu uzun meslek süresi içerisinde kurumsal bağlılık yaşamaları ve buna bağlı örgütü ve yapısını pozitif değerlendirmeleri yönünde de değerlendirilebilir.

Hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile ESÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,01). Meslekte çalışma süresi 1-5 yıl 3,53 (±0,51) ve 6-10 yıl olan hemşirelerin 3,55 (±0,55) ESÖ puan ortalamaları, meslekte çalışma süresi 11-15 yıl 3,27 (±0,62) ve 16-20 yıl hemşirelerin 3,19 (±0,67) ESÖ puan ortalamasından daha yüksek olduğu gözlenmiştir (bkz. Tablo 4-19). Çalışma sonucunun aksine Ayas (2015), meslekte ve kurumda geçirilen sürenin artması ile entelektüel sermaye, yenilikçilik ve örgüt performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki ifade etmiştir. Mesleki süre artışı ile boyut puanlarındaki düşme eğilimi; deneyim arttıkça bilgi ve farkındalıkların da arttığı ve buna bağlı olarak hemşirelerin, ölçek maddelerini daha ayrıntılı ve sorgulayıcı inceleyerek yanıt verdiği yönünde yorumlanabilir. Aynı zamanda tükenmişlik özellikle psikolojik ve tıbbi bakım gibi insanlarla birebir görev yapan mesleklerde daha fazla görülmektedir. Mesleği ifa etme süresi daha uzun olan sağlık çalışanları riskli grupta değerlendirilmektedir. Tükenmişlik yaşamanın bireysel sonuçlarının yanı sıra, örgütsel sonuçları da vardır. Hizmeti sunarken örgüte ve işe olan ilgi kaybı nedeniyle; beklentilerde, yaratıcılıkta ve işte idealizm kaybına neden olmaktadır (Kılıç ve Seymen 2011). Bu durum bu çalışma genelinde, meslek yılı arttıkça tükenmişliğin de artmış olabileceğini buna bağlı olarak daha kıdemli hemşirelerin ölçek maddelerini yanıtlarken mevcut durumu negatif yönde değelendirmelerine sebep olabileceği yönünde yorumlanabilir.

Hemşirelerin çalıştığı kurum ile ESÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,001). Özel hastanede çalışan hemşirelerin 3,54 (±0,54), üniversite 3,43 (±0,60) ve kamu hastanesinde 3,14 (±0,60) çalışan hemşirelere göre, ESÖ puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur (bkz. Tablo 4-19). Entelektüel sermaye, kalite ve kalite yönetimi kavramı ile yakından ilişkilidir. Özel hastaneler toplam kalite yönetimi uygulamalarına ve kaliteye yönelik uyguladığı eğitim programlarına kamu hastanelerine göre daha fazla dikkat etmektedir (Doğan 2013; Mazzotta 2018). Özel hastanelerin daha kar maksimizasyonu ve maliyet minimizasyonu ile müşteri odaklı yaklaşımları, ancak kamu hastanelerinin devlet tarafından fonlanarak rekabet üstünlüğü elde etmek gibi bir amaç doğrultusunda olmaması (Demirer ve Bülbül 2014) bu çalışmada özel hastanelerin ESÖ puanlarının daha yüksek değerlendirilmesini açıklayabilir.

Hemşirelerin görevi ile ESÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,01). Kalite birimi hemşiresi 3,76 (±0,45), ameliyathane hemşiresi 3,76 (±0,53) ve yönetici hemşirelerin 3,39 (±0,59) puan ortalamalarının diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre, daha yüksek olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 4-19). Bu durum, idari pozisyonlarda çalışan hemşirelerin, kurumlarının yapısını ve sosyal sermayesini olumlu değerlendirmesinin, kendilerinin yönetici pozisyonunda olmaları ile ilişkili olduğu söylenebilir. İdari görevlere sahip olan çalışanların; hemşireler ve tüm çalışanlar için olumlu çalışma ortamı yaratma, kalite standartlarını sağlama yönünde eğilim ve sorumluluklarının olması (Kaya ve Kantek 2016; Gilbert ve ark. 2017) boyut puanlarının diğer görev alanındaki çalışanlardan fazla olmasını açıklayabilir. Yöneticiler, sorumlulukları nedeniyle kilit noktada bir bilgi kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Abbott ve Shaw 2016; Uzuntarla ve ark. 2016). Bu çalışma özelinde; idari kadro ve kalite biriminin entelektüel sermaye puanlarının yüksek olması, çalışanları olumlu yönde teşvik eden bir destek ortamı oluşturulmasına katkı sağlaması anlamında önemli bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

Ameliyathaneler, kalite standartları ve hasta güvenliği kültürü açısından özellikli birimler olarak değerlendirilir. Uygulamada daha fazla dikkat gösterilen, daha standardize ve analitik düşünme yetkinliği gibi konularda özel yetişmiş personelle hizmet veren birimler olması (Habersam ve Piber 2003), bu birimlerde çalışanların boyut puanlarının fazla olmasını açıklayabilir.

ESÖ puan ortalamalarının, hemşirelerin; cinsiyetlerine, çalıştığı birime ve çalışma şekline göre analizinde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır (p > 0,05) (bkz.Tablo 4-19).

Sonuç olarak, hemşirelerin mesleki ve kişisel özelliklerinin, entelektüel sermaye ile ilişkisinin değerlendirilmesinde, alanyazında farklılıklar görülmektedir. Bu durum, mesleki ve kişisel özelliklerin entelektüel sermaye üzerinde tek başına belirleyici rolde olmadığını gösterebilir.

5.2.6. Hemşirelerin Yenilikçi Davranış Ölçeği Puanlarının Sosyodemografik Özellikler Açısından Tartışılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile YDÖ puanlarının karşılaştırılması sonucu elde edilen bulgulara bakıldığında;

Hemşirelerin cinsiyet grupları ile YDÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,001). Erkek olan hemşirelerin 35,36 (±8,17) YDÖ puan ortalamasının, kadınların 31,40 (±8,58) YDÖ puan ortalamasından daha yüksek olduğu gözlenmiştir (bkz. Tablo 4-20). Örneklemdeki erkek hemşire sayısı kadın hemşirelerin %22'sini oluşturmasına rağmen, erkek hemşirelerin daha yüksek YDÖ puan ortalaması yakalaması oldukça dikkat çekici olarak değerlendirilebilir. Alanyazında yenilikçilik ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmayan ya da kadın lehine pozitif yönde anlamlılık bulan çalışmalar (Gilson ve May 2005; Parzafall ve ark. 2008; Çetin 2017; Adıbelli ve ark. 2020; Baksi ve ark. 2020; Boz ve ark. 2020) olmakla birlikte; Sis ve ark. (2020) hemşirelerin cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özelliklerini araştırdıkları çalışmasında; androjen rolü benimseyen hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini daha yüksek, kadınsı rolü benimseyenlerin ise yenilikçilik düzeylerinin daha düşük ve geleneksel olduğunu ifade etmiştir. Zengin ve ark. (2019), yenilikçilik ve alt boyutları bakımından erkek hemşirelerin; değişime direnç, risk alma ve bireysel yenilikçilik düzeylerini kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulmuştur. Gökuğur ve ark. (2020), cinsiyeti erkek olan hemşirelerin daha yenilikçi olduğunu bulmuştur. Bu durumun hem ulusal hem de uluslararası politikaların bireyler arasında eşitsizliğe yol açması ve bu eşitsizlikten en çok kadınların etkileniyor olmasından (Demirgöz Bal 2014) kaynaklandığını düşünebiliriz. Aynı zamanda Türk toplumunun kültüründe cinsiyetçi rollerden bahsedebiliyor olmak ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunun etkili olduğu da söylenebilir (Gök Uğur ve ark. 2020). Ertuğ ve Kaya

(2017)'nın hemşirelik öğrencileri ile yaptığı çalışmasında da, yenilikçi davranmaya dair kız öğrencilerin önündeki engellerin, erkek öğrencilerden daha fazla olduğu ifade edilmiştir. Çalışmalara bakıldığında araştırma sonucunun alanyazın ile benzer nitelikte olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin yaş grupları ile YDÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,01). 18-25 yaş arası hemşireler 36,60 (±3,19) ile 26-35 yaş arası hemşirelerin 32,64 (±7,80) YDÖ puan ortalamasının, 36-45 yaş arası hemşireler 30,88 (±9,79) ile 46 ve üstü yaşa 29,00 (±6,01) sahip hemşirelerin puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir (bkz. Tablo 4-20). Alanyazındaki bazı çalışmalar, çalışma sonucunun tam tersi yönünde hemşirelerin yaş değişkeni ile yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade etmiştir (Abbott ve Shaw 2016; Çetin 2017; Zengin ve ark. 2019; Adıbelli ve ark. 2020; Baksi ve ark. 2020). Yaş ve çalışma süresinin artması ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma; çalışma sürelerinin artması ile tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinde artış ve bireysel başarıda düşüş olduğu ifade edilmektedir (Yüksel Kaçan ve ark. 2017; Uzun ve Mayda 2020). Bu düşüş; idealist olma, kişisel başarı hissi, değişimleri başlatma ya da devam ettirme ve haliyle kurumda yenilikçi iş davranışı sergileme üzerinde de olumsuz bir etkiye sebep olabileceği yönünde yorumlanabilir. Zengin ve Çınar'ın (2018) hemşireler ile yaptığı araştırmasında, hemşireler yenilikçiliği; vizyon kazanmak, yaratıcılık, risk-heyecan kavramları ile ifade etmişlerdir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, yaşı genç olan kişilerin bu kavramları daha çok içselleştirmiş ve yenilikçi davranışa kendilerini daha yakın hissetmiş olabilecekleri düşünülebilir.

Hemşirelerin eğitim durumları ile YDÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,001). YDÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında; doktora mezunu hemşirelerin yenilikçi iş davranışı ölçeği puan ortalamaları 35,53(±7,37); yüksek lisans 33,37(±9,50), lisans 32,83(±8,29) ve önlisans 28,90(±5,01) mezunu hemşirelere göre istatistiksel anlamlı olarak daha yüksek seviyede tespit edilmiştir (p<0,001) (bkz. Tablo 4-20).

Gök Uğur ve ark. (2020) ile Adıbelli ve ark.(2020)'nın hemşirelerin yenilikçilik düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmalarında, eğitim düzeyi arttıkça hemşirelerin yenilikçi davranma düzeylerinde artış olduğu ifade edilmiştir. Çalışma sonucunu destekleyen araştırma sonuçlarının aksine, Sönmez ve Yıldırım (2014) hemşirelerin yenilikçi

davranışlarını çalıştığı nitel bir çalışmada, daha alt eğitim düzeyindeki hemşirelerin daha fazla yenilikçi davranış sergilediğini ifade etmiştir. Ayrıca alanyazında hemşirelerin eğitim düzeyi ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (Çetin 2017; Mazzotta 2018; Zengin ve ark. 2019; Baksi ve ark. 2020; Sarıoğlu ve Kemer 2020). Eğitimin düzeyinin artmasının; farkındalıkları artırması, klinik alandaki uygulamalara hakimiyet kurulması, iş önderliği yapma kabiliyetinin artması ve yeniliklerin sisteme daha kolay nasıl adapte edilip uygulanması gerektiği hakkında daha kararlı davranılmasını sağlayarak, yenilikçi davranış üzerinde etkili olduğu yönünde değerlendirilebilir. Bu nedenle araştırmada eğitim seviyesi yükseldikçe, yenilikçi davranışların da artış göstermesi beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe yenilikçi iş davranışı puanlarının artışı; yenilikçi davranma konusunda daha araştırmacı ve bilinçli davranıldığı, klinik alanda akademik yaklaşımın arttığı ve bunun da mesleki yönde profesyonelliğe olumlu yönde katkı sağlayacağı yönünde yorumlanabilir. Bu nedenle eğitim düzeyine göre elde edilen bu sonuçlar, hemşirelik ve çalıştıkları kurumları için önemli bir veri olarak değerlendirilebilir.

Hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile YDÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,01). Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşirelerin 35,34 (±6,94) YDÖ puan ortalamalarının, meslekte çalışma yılı 1-5 yıl 33,78 (±7,25), 11-15 yıl 32,24 (±9,68), 16-20 yıl 30,19 (±9,40) ve 20 yıl üstü hemşirelerin 31,87 (±7,70) puan ortalamasından daha yüksek olduğu gözlenmiştir (bkz.Tablo 4-20). Alanyazın incelendiğinde, bazı çalışma sonuçları, hemşirelerin çalışma yılı ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade etmiştir (Abbott ve Shaw 2016; Çetin 2017; Asurakkody ve Shin 2018; Zengin ve ark. 2019; Baksi ve ark. 2020). Bu sonuçlar iş yaşamına yeni başlamış (1-5 yıl) ya da yeterince deneyim kazanamamış olan çalışanların; durum tespiti yapamama, iş ve kurum oryantasyonu sağlayamama olasılığı ve buna yönelik yenilikçi iş davranışı performansı gösterememesi yönünde yorumlanabilir. 10 yıl ve üzeri çalışanlarda yeniden yenilikçi iş davranış puanlarındaki düşüş ise; belirli bir düzen içerisinde çalışma ortamı olan ve alışkın olduğu stabil düzeni değiştirmek yerine risk almak istemeyerek değişime direnç göstermesi yönünde düşünülebilir. Ayrıca geçen mesleki süre içerisinde, özellikle riskli çalışma alanlarında yaşanması daha muhtemel olan mesleki tükenmişlik hissi içerisinde,

bir yenilik ve bu yeniliğin kendisine yönelik bir katkısı olmayacağı yönündeki algılamaları da olabilir.

Hemşirelerin çalıştığı kurum ile YDÖ puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0,001). Özel hastanede çalışan hemşirelerin 37,60 (±6,15), üniversite 32,71 (±7,32) ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelere 28,06 (±9,09) göre YDÖ puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur (bkz. Tablo 4-20). Alanyazında kurum türü kamu olan çalışanların, özel sektörde çalışanlara göre yenilikçi davranışlarının daha düşük olduğunu ifade eden çalışmalar mevcuttur. Kamuda yenilik üzerine yapılmış çalışmaların sonuçları bu çalışmadaki sonuçları destekler niteliktedir (Akçomak 2009; Gökçe 2015; Ecevit Satı 2019). Alanyazında bu çalışma sonucunun tam aksi yönünde hemşirelerin çalıştığı kurum ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (Asurakkody ve Shin 2018; Turan ve Bozkurt 2018; Gezginci ve ark. 2018; Gök Uğur ve ark. 2020). Bu sonuç, daha bürokratik bir yapı içerisinde varlığını sürdüren kamu sektöründe yer alan kurumların yenilikçiliğin doğasına biraz daha uyumsuz olabileceği yönünde düşünülebilir. Performans yönetimi, teknoloji yönetimi gibi konular özel kurumlarda daha fazla ele alınmakta iken, kamu kurumlarında performansın net değerlendirilememesi (Turunç ve ark. 2013) ve kamu kurumlarında aylık ücretlerin her koşulda ödenebilmesinin (Eroğlu ve ark. 2018) çalışanları yenilik yönünde değil aksine mevcut düzenin devamı yönünde gelenekçiliğe yönlendirdiği yönünde yorumlanabilir.

YDÖ puan ortalamalarının, hemşirelerin; çalıştığı birime, görev alanlarına ve çalışma şekline göre analizinde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır (p > 0,05) (bkz. Tablo 4-20).

Sonuç olarak, hemşirelerin mesleki ve kişisel özelliklerine göre yenilikçi iş davranışı ile ilgili değerlendirilmesinde, alanyazında farklılıklar görülmektedir. Bu durum, mesleki ve kişisel özelliklerin yenilikçi iş davranışı üzerinde tek başına belirleyici rolde olmadığını gösterebilir.

5.3. Sonuç

Bir organizasyonun değeri; sahip olduğu varlıkları, kaynakları, içinde bulunduğu sektör, pazar ve finansal payı, organizasyon yapısı, projeleri ve rekabet gücü, araştırma geliştirme faaliyetleri, hükümetin sektöre yönelik politikaları, sahip olduğu bilgi stoğu

gibi birçok maddi ve maddi olmayan faktörden ve bunların doğru yönetilmesinden etkilenmektedir. Sağlık kurumlarında da istenen başarının sağlanmasında; çalışanların yarattığı değerlerin (insan sermayesi), sağlık politikaları ile sınırları belirlenen stratejilerin ve örgüt kültürünün (yapısal sermaye) ve sağlık kurumlarının hizmet alanlar ve toplumla kurduğu ilişkilerin (müşteri/sosyal sermaye) toplamından oluşan entelektüel sermayenin önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Alanyazında sağlık kurumlarına yönelik entelektüel sermaye ölçeğinin bulunmaması ve sağlık kurumlarının her basamağında en çok karşılaşılan meslek grubu olan hemşireler örnekleminde entelektüel sermaye kavramı ile ilgili araştırma yapılmamış olması bu araştırmanın özgünlüğüdür. Çalışmadan elde edilen bulguların; alanyazına, çalışanlara ve yöneticilere yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca sosyo-demografik özelliklere göre önem ve farklılık arz eden bulguların değerlendirilerek, bireysel, örgütsel ve toplumsal anlamda sonuçların yorumlanmasının, ileride yapılacak olan çalışmalara fikir vermesi yönünde fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Sağlık kurumlarının entelektüel sermayelerinin değerlendirilmesine yönelik bir ölçek geliştirilmesi ve hemşirelerde entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışlarının ilişkisinin belirlenmesi amacına uygun olarak yapılan; metodojik, ilişki arayıcı ve tanımlayıcı analizler neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Analiz sonuçlarına göre; Entelektüel Sermaye Ölçeği Kapsam Geçerlik İndeksi 0,94 olarak hesaplanmıştır. Ölçek 34 madde ve insan sermayesi, yapısal sermaye ve sosyal/müşteri sermayesi olarak 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlarının Cronbach alfa değerleri 0,882-0949 arasında ve ölçek Cronbach alfa değeri de 0,954 ile yüksek güvenirliktedir.
- Yapı geçerliği analizlerinde ise modele ilişkin uyum indekslerinde değerlerin iyi uyum değer sınırları içerisinde olduğu görülmektedir.
- ESÖ sağlık kurumlarının entelektüel sermaye unsurlarını değerlendirmek için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araçtır.
- Hemşirelerin entelektüel sermaye ölçeği genel puan ortalaması; insan sermayesi puan ortalaması 3,48 (±0,72), yapısal sermaye puan ortalaması 3,01(±0,70), sosyal/müşteri sermayesi puan ortalaması 3,56 (±0,72), entelektüel sermaye toplam puan ortalaması 3,35(±0,60) olarak tespit edilmiştir.

- Hemşirelerin yenilikçi davranış ölçeği genel puan ortalaması; fikir üretme puan ortalaması 6,46 (±1,71), araştırma puan ortalaması 10,14 (± 2,91), destekleme puan ortalaması 5,90 (±1,86), uygulama puan ortalaması 8,21(±2,89), yenilikçi iş davranışı toplam puan ortalaması 32,28 (±8,64) olarak tespit edilmiştir.
- Hemşirelerin entelektüel sermaye ve alt boyutları ile yenilikçi iş davranışı ve alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve orta derecede bir ilişki (r=0,596 p<0,001) saptanmıştır.
- Entelektüel sermaye alt boyutu insan sermayesi ile yenilikçi iş davranışı arasında orta düzey anlamlı ilişki (r=0,535, p<0,001), entelektüel sermaye alt boyutu yapısal sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasında zayıf düzey anlamlı ilişki (r=0,476, p<0,001), entelektüel sermaye alt boyutu sosyal/müşteri sermayesi ile yenilikçi iş davranışı arasında zayıf düzey anlamlı ilişki (r=0,464, p<0,001) olduğu saptanmıştır.
- Entelektüel sermaye alt boyutu insan sermayesi ile yenilikçi iş davranışı araştırma alt boyutu arasında orta düzey anlamlı ilişki (r=0,527, p<0,001), entelektüel sermaye alt boyutu yapısal sermaye ile yenilikçi iş davranışı uygulama alt boyutu arasında çok yüksek düzey anlamlı ilişki (r=0,901, p<0,001), entelektüel sermaye alt boyutu sosyal/müşteri sermayesi ile yenilikçi iş davranışı uygulama alt boyutu arasında orta düzey anlamlı ilişki (r=0,570, p<0,001) görülmüştür.
- Ölçeğe verilen yanıtların değerlendirme sonuçlarına göre; entelektüel sermaye insan sermayesi boyutunda "1. Çalışanlarımızın öğrenim düzeyleri yüksektir." "2. Çalışanlarımız yeterli deneyime sahiptir." ve "9. Çalışanlarımız yüksek iş performansı gösterir." maddelerinde hemşireler en yüksek oranla 4 ve 5 puanlarına katılmışlardır. "6. Çalışanlarımız yenilikçi fikirler geliştirmektedir." maddesi ise 4 ve 5 puanlamada diğer maddelere göre en düşük seviyede katılım almışlardır.
- Entelektüel sermaye, yapısal sermaye boyutunda ise "15. Kurumumuza ait bilgi ve iş süreçlerimiz kayıt altına alınır." "16. Kurum çalışanları gerekli bilgiye hızlı erişim sağlayabilir." ve "18. Kurumumuz kalite güvence sistemine sahiptir." maddelerinde hemşireler en yüksek oranla 4 ve 5 puanlarına katılmışlardır.

Ayrıca “24. Kurumumuzda etkin bir terfi sistemi uygulanmaktadır.” maddesi ise 4 ve 5 puanlamada diğer maddelere göre en düşük seviyede katılım almışlardır.

- Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerinden yaş, eğitim, meslekte çalışma süresi, kurum ve görevinin entelektüel sermaye üzerinde %95 güven aralığında anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Özellikle eğitim düzeyi arttıkça entelektüel sermaye puanlarının düşme eğilimi ile kamu kurumlarında çalışanların entelektüel sermaye düzeyindeki düşme eğilimi dikkat çekicidir.
- Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerinden cinsiyet, yaş, eğitim, meslekte çalışma süresi ve kurum türünün yenilikçi iş davranışı üzerinde %95 güven aralığında anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Özellikle eğitim düzeyi arttıkça yenilikçi iş davranışı gösterme eğilimindeki artış ile kamu kurumlarında çalışan hemşirelerin yenilikçi iş davranışı gösterme eğilimindeki düşüş dikkat çekicidir.

5.4. Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda;

- ✓ Ülkelerin ekonomik gelişmesine de katkı sağlayacak örgütlerin; entelektüel sermayenin önemini kavraması, yenilikleri içeren stratejik kararlar alması ve elde ettiği başarıyı sürdürülebilir kılması,
- ✓ Tüm sağlık yöneticileri ve yönetici hemşirelerin, kaliteli sonuçlar elde etmeye yönelik, liderlik ettikleri ekiplerin ve kurumların entelektüel sermayelerini değerlendirmek için entelektüel sermaye ölçeğini kullanması,
- ✓ Elde edilen değerlendirmeler doğrultusunda değişimler başlatılması ve bu süreçte yönetici desteği sağlanması,
- ✓ Entelektüel sermaye değerlendirilirken, unsurları ve bu unsurlar üzerinde etkili olan faktörlere yönelik farklı değişkenler ile çalışmalar yapılarak alanyazına ve uygulama alanına katkı sağlanması,
- ✓ Entelektüel sermayenin ölçülerek aralıklarla raporlanması, kuruma ve çalışanlarına özgün nitelikte değerlendirmeler yapılması ve çalışanların fikir desteği de alınarak kalıcı uygulamalara aktarılması,

- ✓ Hemşirelerin çalıştıkları kurumun entelektüel sermayesinin geliştirilmesine katkı sağlayarak yeni projeler geliştirilmesinde öncü olması,
- ✓ Entelektüel sermaye ve yeniliğin birbiri ile ilişkili olması nedeniyle, entelektüel sermayeye yapılacak yatırımların yenilikleri destekleyecek şekilde planlanması, eğitim ve kariyer olanakları sağlanması,
- ✓ Kurum içerisinde, yenilikçi fikirlerin üretimine verilen önemin çalışanlara yansıtıldığı, çalışanların ürettikleri fikirlerin iletildiği, değerlendirildiği ve maddi ve manevi desteklendiği, multidisipliner düzeyde sistematik mekanizma ve birimlerin oluşturulması,
- ✓ Bürokrasiye dayanan idari yapılanmanın yerine şeffaf ve hesap verebilir olma, katılımcı yönetim modellerini devreye alma ve yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirme yönünde stratejiler benimsemesi,
- ✓ Hizmet içi eğitim programlarında entelektüel sermaye ve yenilik kavramlarına yer verilmesi, istekli ve başarılı personellerin yetenek yönetimi ile gelişimlerinin devam ettirilmesi ve bu personelleri elde tutmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi,
- ✓ Yapısal sermaye ile yenilikçi iş davranışı uygulama alt boyutu arasında bulunan çok yüksek düzey anlamlı ilişki sonucuna dayanarak, yöneticiler tarafından; çalışanların yetkinliklerinin ölçümü, yetkinlikleri doğrultusunda iş tanımlarını belirleme, terfi mekanizmalarının oluşturulması, personelin yeniliklere uyumunu sağlama ve yenilik yönetiminde olanaklar sağlayarak teşvik edici olma gibi yapısal sermayeye yönelik uygulamaların iyileştirilmesi,
- ✓ Yöneticiler ve politikalar aracılığı ile, çalışanların motivasyon ve iş doyumunun artırılması, mali hakların düzenlenmesi, liyakat içeren görevlendirmeler, sağlıkta şiddetin önlenmesi ve güvenli çalışma ortamı yaratma gibi kurumsal bağlılığı güçlendirecek uygulamalar ile insan sermayesine yönelik iyileştirmeler yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Abbott, M. B. ve Shaw, P. (2016). Virtual nursing avatars: nurse roles and evolving concepts of care. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, *21*(3). Erişim Tarihi 22 Mayıs 2017, Erişim Adresi: www.nursingworld.org

Abhayawansa, S. ve M.I. Azim (2014). Corporate reporting of intellectual capital: evidence from the Bangladeshi pharmaceutical sector. *Asian Review of Accounting, 22*(2), 98-127.

Acar, G. (2008). Enformasyon sistemlerinin stratejik önemi ve planlanması. *İstanbul Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, 6*(1);53-55.

Acuner, T. ve Şahin, Kt. (2002). Entelektüel sermayenin ölçülebilirliği üzerine heuristic (sezgisel) bir araştırma. *10.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 23-25.

Açıkalın, O. ve Saltık, A. (2007). *Kalkınmada Yeni Kavram Ve Stratejiler. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 10*(1), 5-27.

Adıbelli, D., Kırca, N. ve Karadağ, A. (2020). Do the nurses' attitudes towards the nursing profession affect individual innovativeness? *Arc Health Sci Res, 7*(1), 28-35.

Adıgüzel, O. ve Kayadibi, K. (2015). Kişi-örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumu ve örgütsel çekicilik üzerine etkisi: bir üniversite hastanesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi. 7*(4), 92-122.

Aghayeva, İ. (2019). *Yenilik yönetiminde temel kavramlar: yenilikçilik, girişimcilik, yaratıcılık.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Akar, Ç. ve Özalp, H. (2000). *Sağlık hizmetlerinde ve işletmelerinde yönetim*. Ankara: Somgür Eğitim Hizmetleri Yayıncılık Ltd. Şti.

Akçomak, S. (2009). Kamu sektöründe inovasyon hangi ölçüde? *Bilgi Çağı Dergisi, 59,* 60-61.

Akdağ, G. (2012). *Otel işletmelerinde entelektüel sermaye ve örgüt performansı ilişkisi: akdeniz bölgesindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Akgün, A. ve Günay, B. (2021). Entelektüel sermaye etkinliğinin önceliklendirilmesinde çok kriterli karar verme modellerinin kullanılması: bir sağlık hizmetleri sektörü örneği. *Sosyoekonomi, 29*(47) , 337-365.

Akış, E. (2011). Küreselleşme sürecinde bölgesel kalkınma yaklaşımındaki gelişmeler ve bölgesel kalkınma ajansları. *Istanbul Journal Of Sociological Studies, 0*(44), 237-256.

Akkaya, B. ve Balı, S. (2018). Entelektüel sermaye ve ölçümüne yönelik bazı yaklaşımlar *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11*(55), 1150-1155.

Akkoç, D. , Turunç, D. ve Çalışkan, D. (2011). Gelişim kültürü ve lider desteğinin yenilikçi davranış ve iş performansına etkisi: iş-aile çatışmasının aracılık rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13*(4) , 83-114.

Akkoç, İ . (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi , 4*(3) , 45-60 .

Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama.*(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

Aktan, C.C. ve Vural.İ.Y (2016). Bilgi çağında bilginin yönetimi. *Yeni Türkiye. Bilim Ve Teknoloji Özel Sayısı*. *88*(1), 9-10.

Aktan, C. C. ve Vural, İy. (2005). *Bilgi Çağında Bilginin Yönetimi.* Konya: Çizgi Kitapevi Yayınları.

Akpınar, O. ve Akpınar, A. T. (2016). Entelektüel sermaye bileşenlerinin işletme değerine ve performansına etkisi: Türkiye'deki imalat işletmeleri örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12*(2), 142-153.

Al- Dujaili, M.A.A. (2012). Influence of intellectual capital in the organizational innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology, 3*(2), 128-135.

Alpaslan, S. ve Kutanis, R. (2007). Sanayi ve bilgi toplumu yönetim metaforlarının karşılaştırılması. *Akademik İncelemeler Dergisi, 2*(2) , 49-71.

Alpar, R. (2010). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlik.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Altay, A. (2007). Sağlık hizmetlerinin sunumunda yeni açılımlar ve türkiye açısından değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi, 18*(64), 33-58.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya yayıncılık.

Asurakkody, T.A. ve Shin, S.Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: a concept analysis. *Asian Nursing Research, 12*(4), 237-244.

Argüden, Y., Jacobsen, K., Hofman-Bang, P. ve Kuyucu, B. A. (2005). Entelektüel sermaye. *ARGE Danışmanlık Yayınları, 1*(7), 9-13.

Arıkboğa, Ş. (2003). *Entellektüel Sermaye.* İstanbul: Derin Yayınları.

Arslangilay, A. S. ve Özdemir, Ç. (2017). Küreselleşme sürecinde inavasyonun önemi ve yükseköğretim kurumlarına düşen görevler. *Eğitim bilimlerinde yenilikler ve nitelik arayışı* (2. Baskı) içinde (s.155-162). Ankara: Pegem Akademi.

Aslanoğlu, S. ve Zor, İ. (2006). Bilgi varlıklarının değerlemesi: entelektüel sermaye ölçüm ve değerleme modelleri; karşılaştırmalı bir analiz. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi,* (29), 152-165.

Atalay, M. (2012). *Entelektüel sermaye, yenilik ve işletme performansı ilişkisi: otomotiv yan sanayi sektöründe bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Avcı, U., Avcı, M. (2004). Örgütlerde bilginin önemi ve bilgi yönetimi süreci. *Mevzuat Dergisi, 7*(74), 30.

Ayas, S. (2015). *Entelektüel sermaye ve yenilikçi iş davranışının işletme performansına etkisi: bilişim sektöründe bir uygulama.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

Aydoğan, İ. (2008). Bilim insani ve entelektüel özellik. *Gau J. Soc. & Appl. Sci., 3*(6), 81-87.

Bakhshani, S. (2014). Studying the impact of intellectual capital and value added on predicting bankruptcy using survival analysis. *Journal Of Economics, Finance& Accounting, 1*(4), 240-245.

Baksi, A., Arda Sürücü, H. ve Kurt, G. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *ACU Sağlık Bil Derg, 11*(2), 310-315.

Balay, R. (2004). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37*(2), 61-82.

Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi.* İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Basadur, M. (2003). Reducing complexity in conceptual thinking using challenge mapping. *Korean Journal Of Thinking And Problem Solving, 2003*(2), 5-28.

Baş, M. Yangil, F. M. ve Aygün, S. (2014). Entelektüel sermaye alaninda yapilan lisansüstü tez çalişmalarina yönelik bir içerik analizi: 2002-2012 dönemi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *10*(23), 207-226.

Başoğlu M ve Durmaz Edeer A. (2017). X ve y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6*(4), 77-84.

Bayer, E. (2005). Entelektüel sermaye ve bileşenlerinin işletmelerin kurumsallaşma süreçlerine etkilerinin geliştirilmesinde yöneticilerin liderlik rollerinin belirlenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *3*(1), 91-103.

Baygül, S. (2020). Küreselleşme ve teknoloji üzerine bir değerlendirme. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi* , *6*(13), 395-411.

Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Yayınevi.

Bayramoğlu, V. (2020). *Sağlık Sektöründe Entellektüel Sermaye*. Erişim Tarihi 20 Temmuz 2021, Erişim Adresi: Https://Www.Academia.Edu/20764259/Sağlık_Sektöründe_Entellektüel_Sermaye

Bekmezci M. Orçanlı K. ve Eroğluer K.(2020). Entelektüel sermayenin örgütsel performansa etkisinde bilgi paylaşımının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *12*(2), 1585-1604.

Bektaş, G., Ateş, M. ve Arslaner, F. (1997). Hastanelerde hemşire insan gücü planlaması ve bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi. Sağlık Yönetimi Bölümü.* İstanbul.

Bhartesh, K. ve Bandyopadhyay, A. (2005). Intellectual capital: concept and its measurement. *Finance India, 19*(4), 1366.

Bodin, L. (1984). *Aydınlar* (M. Dündar çev.). Ankara: Ayko Yayıncılık.

Bodur, G. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, *5*(2), 139-148.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision, 36*(2), 63-76.

Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K. ve Roos, G. (1999). The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources. *European management journal*, *17*(4), 391-402.

Bontis, N., Keow, W. C. C. ve Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal Of Intellectual Capital, 1*(1), 85-100.

Bontis, N. ve Serenko, A. (2009). Longitudinal knowledge strategising in a long-term healthcare organisation. *International Journal of Technology Management*, *47*(1-3), 250-271.

Bozkurt, Ö. (2015). Sosyal hizmet işletmelerinde yenilik yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, *Sosyal Hizmet Özel Sayısı,* 89-106.

Bozkurt, M. ve Korkmaz, O . (2021). Liderlik tarzları ile yenilikçilik iklimi, yenilikçilik iklimi ile yenilikçi iş yapma davranışı arasındaki ilişkilerin analizi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi, 11*(1), 123-146.

Boz, D., Ergüzeloğlu, E. ve Duran, C. (2020). Bireysel yenilikçiliğin iş performansına etkisi: bir işletme örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cumhuriyet Armağan Sayısı*, 15-34.

Brooking, A. (1996). *Intellectual capital: core asset for the third millennium enterprise*. Londra: International Thomson Business Press

Bunpin III, J. J. D., Chapman, S., Blegen, M. ve Spetz, J. (2016). Differences in innovative behavior among hospital-based registered nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, *46*(3), 122-127.

Byrne, B. M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (2. Edition). New York: Routledge.

Cabrilo, S., Grubic Nesic, L. ve Mitrovic, S. (2014). Study on human capital gaps for effective innovation strategies in the knowledge era. *Journal Of Intellectual Capital*, *15*(3), 411-429.

Camisón, C. ve Villar-López, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal Of Business Research, 67*(1), 2891- 2902.

Carneiro, A. (2000). How does knowledge management influnce innovation and competitiveness? *Journal Of Knowledge Management 4*(2), 87-98.

Ceylan, C. (2013). Algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları sisteminin algılanan gelişim kültürü ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *The Journal Of Industrial Relations& Human Resources, 15*(1), 42-58.

Ceylan, A. ve Özbal, S. (2005). Yenilikçi iş davranışı ve çalışanların adalet algıları arasındaki ilişkiler üzerine bankacılık sektöründe yapılan bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (32), 167-184.

Cezlan, Ç. (2014). *Entelektüel sermayenin firma yenilikçiliği ve firma performansına etkisi: sağlık işletmelerine yönelik bir uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Chang, L. C. ve Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud., 45*(10), 1442-1448.

Chen, M. C., Chengand, S.J. ve Hwang,Y. (2005). An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms market value and financial performance. *Journal Of Intellectual Capital, 6*(2), 159-176.

Chiucchi, M. S. ve Dumay, J. (2015). Unlocking Intellectual Capital. *Journal Of Intellectual Capital, 16*(2), 305-330.

Clement-O'brien K.F., Polit D. ve Fitzpatrick J. (2011). Innovativeness of nurse leaders. *Journal of Nursing Management, 19*, 431-438.

Coşkun, C. ve Saran, U. (2007). *Sağlık ekonomisi ve sağlık yönetimi*. İstanbul: Aura Kitapları.

Coşkun S., Mesci, M., ve Kılınç, İ. (2013). Stratejik rekabet üstünlüğü sağlama aracı olarak inovasyon stratejileri: Kocaeli otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *A.İ.B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13*(2), 101-132.

Covell, C.L. ve Sidani, S. (2013). Nursing intellectual capital theory: implications for research and practice. *Online Journal of Issues in Nursing, 18*(2), Manuscript 2.

Cronk, B. C. (2019). *How to use SPSS®: a step-by-step guide to analysis and interpretation*. New York: Routledge

Çağan, K. (2005). Entelektüel imgesi üzerine. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 163-165.

Çakıcı, A., Çalhan, H. ve Karamustafa, K . (2016). Yiyecek ve içecek işletmelerinde inovasyon ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü ilişkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(2) , 11-39.

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.

Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *9*(1), 2-5.

Çapar, B. (2006). *Bir iletişim sistemi olarak bilgi yönetimi: teorik bir yaklaşım.* Erişim Tarihi 28 Eylül 2020, Erişim Adresi: Http://Strateji.Deu.Edu.Tr/Wp-Content/Uploads/2014/09/.Pdf .

Çapraz, B., Ayyıldız Ünnü, N., Kelgokmen İlic, D., Kocamaz, M., Çiçekli, Ug., Aracıoğlu, B., Koçak, A., Kesken, J., Soyuer, H. (2014). Çalışanlar perspektifinden inovatif iş davranışının belirleyicileri: İzmir ilindeki öncelikli sektörlere ilişkin bir araştırma. *Girişimcilik Ve İnovasyon Yönetimi Dergisi, 3*(1), 49-72.

Çetin, A. (2005). Entelektüel sermaye ve ölçülmesi. *Marmara Üniversitesi İibf Dergisi*, *20*(1), 359-361.

Çetin, Y. (2017). *Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.

Çetin, B. ve Eroğlu, N. (2020). Hemşirelik bakımında teknolojinin yeri ve inovasyon. *Acta Medica Nicomedia, 3*(3), 121-124.

Çırpan, S. (2005). *Bilgi işçilerinin sosyolojik profili: sosyo-kültürel, sosyo-ekonomik karakteristikler ve tutumlar üzerine bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Çimen, İ. ve Yücel, C. (2017). Innovative behavior scale (IWB): adaptation to turkish culture. *Cumhuriyet International Journal Of Education*, *6*(3), 365–381.

Çüçen, A. K. (2006). Batı aydınlanmasının düşünsel kökenleri ve eleştirisi [Atatürk'ün Doğumunun 125. Yılı ve Cumhuriyetimizin 83. Yılı Özel Sayısı]. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25-34.

Danışman, S . (2015). Yenilik innovation ve icat invention kavramları arasındaki ilişki:metaforlarla keşfedici bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. *3*(2), 143-164.

Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal Of Knowledge Management, 9*(3), 101-115.

De Jong, J.P.J.(2007). Individual innovation, the connection between leadership and employees' innovative work behavior. *Scales Research Reports R200604, EIM Business and Policy Research,* Erişim Adresi: https://ideas.repec.org/p/eim/papers/r200604.html

De Jong, J. ve Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity And Innovation Management, 19*(1), 23-35.

Demir, N. , Altunoğlu, A. E. , Altunoğlu, A. ve Demir, N. (2012). Konaklama işletmelerinde entelektüel sermaye bileşenlerinin incelenmesi: Kuşadası örneği . *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi , 26*(2) , 297-312.

Demir, M. ve Demir, Ş. (2015). *Otel işletmelerinde yenilik yönetimi- ilkeler ve örnekler-*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Demirel, Y. ve Seçkin Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17*(1), 189- 202.

Demirer, Ö. ve Bülbül, H. (2014). Kamu ve özel hastanelerde hizmet kalitesi, hasta tatmini ve tercihi arasındaki ilişki: karşılaştırmalı bir analiz. *Amme İdaresi Dergisi*, *47*(2), 95-119.

Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *KASHED, 1*(1), 15-28.

Denis, D. J. (2018). SPSS data analysis for univariate, bivariate, and multivariate statistics: John Wiley & Sons.

Deniz Z. (2007). Psikometrik ölçüm aracı uyarlama. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 40*(1), 1-16.

Deran, A ve Savaş, İ . (2013). Maddi olmayan duran varlıkların ölçümü ve finansal tablolarda sunumu . *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi , 14* (2), 73-95.

Derin, N. (2007). *Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Devellis, R. F. (2003). *Scale Development Theory And Applications* (Second Edition). New York: Sage Publications International Educational And Professional Publisher.

Doğan, S. (2013). *Özel ve kamu hastanelerindeki toplam kalite yönetimi uygulamalarının çalışan sağlık personeli tarafından algılanması (Malatya ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya

Doğan, K. ve Arslantekin, S. (2016). Büyük veri: önemi, yapısı ve günümüzdeki durum. *DTCF Dergisi, 56*, 15-36.

Doğan Merih, Y. (2018). *İnovatif Hemşirelerin Yol Haritası*. Istanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.

Doğancılı, O.S. (2018). İşletmelerde yenilik yönetimi: dünyanın en yenilikçi 50 şirketi üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 13*(2), 49-69.

Drucker, Pf. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. New York; Harper&Row Publishers.

Drucker, Pf. (1996). *Yeni gerçekler*. (B. Karanakçı Çev.), Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Drucker, Pf. (1999). Knowledge worker productivity: the biggest challenge. *California Management Review, 41*(2), 79-94.

Duran, C. ve Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci. *Yönetim Ve Ekonomi, 16*(1), 57-71.

Durna, U. (2003). *Yenilik yönetimi.* Ankara: Nobel Kitabevi.

Ecevit Satı, Z. (2019). Kamu sektöründe stratejik yönetimi etkinleştirmede açık inovasyon 2.0: Türk kamu sektöründe uygulanma koşullarını değerlendirme. *Strategic Public Management Journal, 5*(10), 40-46.

Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long Range Planning, 30*(3), 366-373.

Edvinsson, L. ve Malone, M. S. (1997). *Intellectual capital.* New York: Harper Business,.

Ekşi, E. (2008). *Intellectual capital based innovation capability model proposition* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Erbaşı, A. (2018). İlçeler düzeyinde entelektüel sermaye ölçümü ve uygulaması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 13* (2) , 163-184.

Erdem, B., Gökdeniz, A., Met, Ö. (2011). Yenilikçilik ve işletme performansı ilişkisi: antalya'da etkinlik gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26*(2), 77-112.

Erdem, Z . (2011). Entelektüel sermayenin küresel ekonomi içerisindeki yeri ve önemi. *Journal Of Social Policy Conferences, 0*(53), 275-294.

Erdoğan, D.G. ve Güneş, D.Z. (2013). The relationship between individual innovatiness and change readiness conditions of students attending faculty of education. *Procedia-Social And Behavioral Sciences, 106*, 3033-3040.

Eren Gümüştekin, G., Mercan, N., Oyur, E. ve Alamur, B. (2013). Bilgi toplumunda bilgi işçisi ve öğrenen örgütler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5*(1) , 279-289.

Eren, H., Karaca S., Kılıç A. (2015). Firma içi ve dışı kaynakların organizasyonel yenilik geliştirmedeki etkileri. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 13*(3), 157-179.

Ergun, E., Yılmaz, O. (2013). Entelektüel sermayenin, rekabet ve yenilikçilik ile ilişkisine literatür açısından genel bir bakış. *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi, 8*(1), 129-134.

Erkal, Z.E. (2006). *Entelektüel sermaye ölçülmesi ve raporlanması,* İstanbul: Derin Yayınları.

Erkanlı, H. ve Karsu, S. (2012). Değer zincirinde entellektüel sermaye. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5*(2), 216-237.

Erkul, H. (1996). Değişimle başetmek. *Mess Mercek. 1*(3), 4-5.

Eroğlu, A., Topçu, M.K. ve Basım, H.N. (2018). Bireysel yenilikçi davranışların çalışma arkadaşları ile çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. *Business and Economics Research Journal, 9*(1), 123-136.

Ertuğ, N. ve Kaya, H. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi , 14* (3), 192-197.

Ertuğrul, M. (2000). Bilgi çağında işletmelerin yeni kaynağı: entelektüel sermaye. *Active Bankacılık ve Finans Dergisi, 3,* 75.

Fırat, E., Karaçor, Z., Altınok, S. (2016). *Kalkınmada ar&ge ve inovasyonun önemi; türkiye örneği.* İçinde International Conference on Eurasian Economies (pp. 830-838). Erişim Tarihi 21 Ekim 2020, Erişim Adresi: Https://Www.Avekon.Org/Papers/1599.Pdf

Field, A. (2009). *Discopering statistics using SPSS* (Third Edition). New York: Sage Publications.

Finch, H., French, B. F. ve Immekus, J. C. (2016). *Applied psychometrics using SPSS and AMOS.* USA: IAP.

Gaberli, Ü. (2019). *Hizmetler sektöründe yenilik: turizmde inovasyonun doğası. İktisadi ve sosyal yönleriyle inovasyon.* Ankara: İksad Publishing.

Genç, E. (2006). *Sosyolojik açıdan entelektüel kavramlaştırmaları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Gezginci, E., Öztaş, B., Şahiner Kurt, G. (2018). *Yoğun bakım hemşirelerinin yenilikçi uygulamalara bakışı: kesitsel çalışma.* 1. Uluslararası İnovatif Hemşirelik Kongresi, Kongre Kitabı, İstanbul, 60.

Gilbert, J. H., Von, A. D, Broome, M. E. (2017). Organizational intellectual capital and the role of the nurse manager: A proposed conceptual model. *Nurs Outlook, 65*(6), 697-710.

Gilson, R.L. ve May, D.R. (2005). *Innovation in work groups: a theory of group support for innovation.* Erişim Tarihi 5 Ocak 2014, Erişim Adresi: http://www.learningace.com/doc/5272696/8ade5126289a5c3fa266e6d8901b5e87/gilson-and-may-innovation-in-work-groups-2

Global Innovation Index (2021). Erişim Tarihi 9 Kasım, 2020, Erişim Adresi: Https://Www.Globalinnovationindex.Org/Analysis-İndicator.

Goodin, Hj. (2003). The nursing shortage in the United States of America: an integrative review of the literature. *Journal Of Advanced Nursing 43*(4), 335-350.

Gök Uğur, H., Aksu, D., Hakyemez, A. (2020). Hemşirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilik durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Samsun Sağ Bil Der, 5*(2), 128-134.

Gökçe, S. G., (2015), Kamuda inovasyon ve Türkiye'deki uygulamaları. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*(1), 28-37.

Görmüş, A.Ş. (2009). Entelektüel sermaye ve insan kaynakları yönetiminin artan önemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. X*(I), 59.

Güçlü, N. ve Sotırofskı, K. (2006). Bilgi yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 4*(4), 351-371.

Gülşen, C. (2020). Eğitim yönetiminde yenilik uygulamalarının etkenleri. *Turan-Sam Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi, 12*(48), 245-247.

Gürbüz, S. (2019). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Habersam, M. ve M. Piber. (2003). Exploring intellectual capital in hospitals: two qualitative case studies in Italy and Austria. *European Accounting Review*, *12*(4), 753-779.

Hall, L.M. (2003). *Indicators of nurse staffing and quality nursing work environments: a critical synthesis of the literature.* Faculty of nursing. University Of Toronto. November 14.

Hannemann-Weber, H., Kessel, M., Budych, K. ve Schultz, C. (2011). Shared communication processes within healthcare teams for rare diseases and their influence on healthcare professionals' innovative behavior and patient satisfaction. *Implementation Science 6* (1), 40.

Hayran, O. (2012). *Sağlık yönetimi yazıları* (2. Baskı). Ankara: Sage Yayıncılık Reklam Matbaacılık San. Ve Tic. Ltd. Şti.

Hermansson, K., Holberg, N., Ringquist, A. (2004). *Intellectual capital reporting in health care centers-the developing of a prototype framework.* Lund: Lund University.

Hintistan, S. ve Çilingir, D. (2012). Hemşirelik uygulamalarında güncel bir yaklaşım: telefon kullanımı. *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi. 9*(1), 30-35.

Hobikoğlu, E.H. (2011). Entelektüel sermayenin önemi, sınıflandırılması ve ölçme yöntemleri: kurumsal bir çerçeve. *Sosyal Bilimler Dergisi, 1*, 86-89.

Huber, G.P. (1991). Organizationel learning: the contributing process and the litratures. *Organization Science, 2*(1), 88-103.

Intan-Soraya, R. ve Chew, Kok-Wai. (2010). A framework for human resource management in the knowledge economy: building intellectual capital and innovative capability. *International Journal Of Business And Management Science, 3*(2), 251-273.

International Council of Nurses. (2002). *Nursing definitions.* Erişim Tarihi 7 Mart 2021, Erişim Adresi: https://www.icn.ch/nursing-policy/nursing-definitions

International Council Of Nurses. (2009). *Delivering quality, serving communities: nurses leading care innovations.* Erişim Tarihi: 17 Aralık 2019, Erişim Adresi: Http://Www.Old.İcn.Ch/Publications/2009-Delivering-Quality-Serving-Communities-Nurses-Leading-Care-İnnovations/

International Council Of Nurses. (2018). *Health is a human right.* Erişim Tarihi 17 Aralık 2019, Erişim Adresi: Https://2018.İcnvoicetolead.Com/Health-İs-Ahuman-Right/

International Council Of Nurses-3. (2020). *Nurses: a voıce to lead nursıng the world to health,* Place Jean-Marteau, 1201 Geneva, Switzerland. Erişim Tarihi 12 Şubat 2021, Erişim Adresi: Https://2020.İcnvoicetolead.Com/Wp-Content/Uploads/2020/03/Ind_Toolkit_120320.Pdf

International Council Of Nurses-3. (2021). *Nurses: a voice to lead – a vision for future healthcare*. Erişim Tarihi 12 Şubat 2021, Erişim Adresi: Https://2021.icnvoicetolead.Com/

Işık, C. ve Aydın, E. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: ayder yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Girişimcilik Ve İnovasyon Yönetimi Dergisi, 5*(2), 81-84.

Işık N. ve Kılınç, Ec. (2012). İnovasyon sistemi yaklaşımı ve inovasyon'un coğrafyası: Türkiye örneği. *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi. 7*(1), 170-173.

İpçioğlu, İ. ve Kahya, D. (2016). Bilgi yönetimi sürecinin örgütsel performansa etkisi ve otomotiv sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3*(25), 179-204.

İraz, R. (2005). İsletmelerde bilgi yönetiminin yenilik ve rekabet gücü üzerindeki etkileri. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(1), 244-252.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 73*, 287 – 302.

Jaumandreu, J. ve Mairessec, J. (2017). Disentangling the effects of process and product innovation on cost and demand. *Economics Of Innovation And New Technology, 26*, 150-167.

Jeong, J. (2004). *Analysis of the factors and the roles of HRD in organizational learning styles as identified by key informants at selected corporations in the republic of Korea* (Yayımlanmamıs doktora tezi). Amerika: Texas A&M University.

Kalaycı, Ş. (2006). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri.* Ankara: Asil Yayıncılık.

Kaplan, R. ve Norton, D. (2004). *Strategy maps, converting intangible into tnagible outcomes.* Usa:Harvard Business School Publishing.

Karabekir, M. ve Akçay A. (2016). Liderlik davranışlarının bilgi işçilerinin iş üretkenlik düzeyleri üzerindeki etkisi. *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi, X*ı(I), 49-50.

Karacaer, S. ve Aygün, M. (2009). Entelektüel sermayenin firma performansı üzerindeki etkisi. *H.Ü.İ.İ.B.F., 27*(2), 127-140.

Karacan, S. (2004). Entelektüel sermaye ve yönetimi. *Mali Çözüm Dergisi. İsmmmo Yayın Organı, 69*, 178.

Karadal, F. ve Türk, M. (2008). İşletmelerde teknoloji yönetiminin geleceği. *Niğde Üniversitesi İibf Dergisi. 1*(1), 59-71.

Karagül, M. ve Masca, M. (2005). A literature review on social capital. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. 1*, 37-52.

Karagöz, Y. (2019). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Karahan, M. ve Dinç, H. (2015). Türkiye'deki işletmelerin yenilik faaliyetleri ve karşılaştıkları sorunların belirlenmesi. *Ar-Ge ve İnovasyon*, 250-261.

Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası, 40*, 39-45.

Karakurt, P. ve Ünsal A. (2019). *Sağlık alanında hemşirelerin yaptığı inovasyon örnekleri.* Erişim Tarihi 6 Ağustos 2020, Erişim Adresi: Https://Www.Hyyk2019.Com/Dosyalar/Hyyk2019kongrekitapcik.Pdf

Kartal, H. ve Kantek F. (2018). Hemşirelikte inovasyon örnekleri. *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, *5*(1), 57-60.

Kavuncubaşı, Ş. (2000). *Hastane ve sağlık kurumları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Kaya, A. ve Kantek, F. (2016). Yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ve etkileyen faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3*(1), 18–25.

Kerimov, R. (2011). *Entelektüel sermayenin ölçülmesi, raporlanması ve işletme performansına etkisi: örnek bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Kevük, S. (2011). Bilgi ekonomisi. *Journal Of Yasar University, 1*(4), 319-350.

Khalique, M., Bontis, N., Abdul Nassir Bin Shaari, J., Hassan Md. Isa, A. (2015). Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan. *Journal Of Intellectual Capital, 16*(1), 224-238

Kılıç, M. (2010). Stratejik yönetim sürecinde değerler, vizyon ve misyon kavramları arasındaki ilişki. *Sosyoekonomi, 13*(13), 83-85.

Kılıç, T. ve Aytemiz Seymen, O. (2011). Sağlık sektöründe, tükenmişlik sendromuna etki eden faktörlerin analizi ve bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi , 9*(16), 47-67.

Kılınç Savrul, B , Kılıç, C . (2011). Eski ekonomiden yeni ekonomiye yaşanan yapısal dönüşümün türkiye ekonomisi üzerindeki etkileri . *Sosyal Bilimler Dergisi , 0* (2), 26-38 .

King, W.R. (2009). *Knowledge Management And Organizational Learning.* New York: Springer Science Business Media, Llc.

Kızıl, C. (2009). *Bankacılık sektöründe entelektüel sermayenin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve muhasebeleştirilmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.

Klein, D. A. ve Prusak, L. (1994). *Characterising Intellectual Capital.* Centre for Business Innovation, Cambridge Ernst and Young.

Kline, R. (2011). *Principles and practices of structural equation modeling* (3. Edition). The Guilford Press.

Konakay, G., Akdemir, A., Mercanlıoğlu, A.Ç. (2021). Organizasyonel yeniliğin ve personel güçlendirmenin iş performansına etkisi: bir sanayi firması uygulaması. *İşletme Araştırmaları Dergisi Journal Of Busıness Research-Turk, 13*(1), 980-993.

Konukbay, D., Efe, M. ve Yıldız, D. (2020). Teknolojinin hemşirelik mesleğine yansıması: sistematik derleme. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi , 2*(3) , 175-182.

Korkmaz, S. ve Çuhadar, U. (2017). Sağlık hizmet kalitesi ve sağlık kurumunu tekrar tercih etme niyeti arasındaki ilişki: eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi. 3*(1), 72-85.

Kurgun, O. ve Akdağ, G. (2013). Entelektüel sermaye ve örgüt performansı ilişkisi: Akdeniz Bölgesindeki otel işletmelerinde bir araştırma. *Neü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(2), 155-176.

Lee, A., J. Neilson, J., Tower G., Mitchell Van Der Zahn, J-L.W., (2007). Is communicating intellectual capital information via the internet viable? Case of Australian private and public hospitals. *Journal Of Human Resource Costing &Accounting, 11*(1), 53-78.

MacInnes, J. (2016). *An introduction to secondary data analysis with IBM SPSS statistics.* California: Sage.

Malhotra, Y. (1997). *Knowledge management in inquiring organizations*. Proceedings Of 3rd Americas Conference On Information Systems. Indianapolis, August.

Malhotra, Y. (2003). Is knowledge the ultimate competitive advantage. *Business Management Asia, 3*(4), 66-69.

Manasco, B. (1996). Leading firms develop knowledge strategies. *Knowledge Inc, 1*(6), 26-9.

Marıt, E. ve Inger, E. H. (2014). Radical versus incremental innovation: the importance of key competences in service firms. *Technology Innovation Management Review, 4*(4), 15-25.

Mazzotta, R. (2018). The communication of intellectual capital in healthcare organisations: what is disclosed and how?. *Int. J. Knowledge-Based Development, 9*(1), 23-48.

Medeiros, J. F., Ribeiro, J. L. ve Cortimiglia, M. N. (2014). Success factors for environmentally sustainable product innovation: a systematic literature review. *Journal Of Cleaner Production* (65), 76-86.

Mura, M. ve Longo, M. (2013). Developing a tool for intellectual capital assessment: an individual-level perspective. *Expert Systems, 30*(5), 436-450.

Munro BH. (2005). *Statistical methods for health care research*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Nart, T. (2019). *Şirketlerdeki yenilik ikliminin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Projesi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

Nerdrum, L. (2001). Intellectual capital. *Journal Of Intellectual Capital, 2*, 127.

Nimtrakoon, S. (2015). The relationship between intellectual capital, firms' market value and financial performance: empirical evidence from the Asean. *Journal Of Intellectual Capital 16*(3), 587-618.

Nişancı, Z.N. ve Bakkal, E.Ö. (2020). Hizmet inovasyonu, bilgi paylaşımı ve işgören tatmini arasındaki ilişki: bir çağrı merkezi örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(39), 898-924 .

OECD. (2005). *Oslo manual-the measurement of scientific and technological activities: proposed guidelines for collecting and interpreting technological innovation data.* Erişim Tarihi 13 Haziran 2020, Erişim Adresi: Http://Www.Oecd.Org/Education/Skills-Beyond-School/Edıf24-Eng

OECD. (2014). *How innovative is the education sector? Education indicators in focus.* Erişim Tarihi 4 Haziran 2020, Erişim Adresi: Http://Www.Oecd.Org/Education/Skills-Beyond-School/Edıf24-Eng

Oktay, M. İ. E. (2006). Bilginin bir stratejik güç olarak önemi ve örgütlerde bilgi yönetimi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi , 2006*(1), 15-29.

Ovalı, S. (2014). Küresel rekabet gücü açısından Türkiye'nin konumu üzerine bir değerlendirme. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 0*(13), 17-36.

Özay, M.A. (2020). *Yenilikçi iş davranışının öncülleri üzerine bir araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Özbey, H. ve Başdaş, Ö. (2018). Hemşirelikte inovasyon. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *5*(1), 1-3.

Özçifçi, V. ve Sarıçay, H. (2014). İşletmelerde yenilikçilik faaliyetlerinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 18*(1), 387-404.

Özdemir, S. ve Kaya, Y. (2019). Entelektüel sermayenin ölçülmesinde ve raporlanmasında kullanılan yöntemler: Türkiye banka sektöründe bir uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 35*, 269-284.

Özdemirci, F.ve Aydın, C. (2008). Kurumsal bilgi kaynakları ve bilgi yönetimi. *Türk Kütüphaneciliği, 22*(1), 59-81.

Özer, M. (2013). Bilgi yönetimi aracılığıyla bilginin etkin kullanımı. *Mukaddime. 0*(7), 69-100.

Özer, B ve Ünlü, F . (2020). İnovasyon ve ekonomik kalkınma ilişkisi: üst-orta gelirli ülkeler üzerine panel veri analizi. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 18* (4), 91-111.

Pap, E., Petković, M., Simićević, A. (2021). Measuring distribution of intellectual capital components contribution: French context. *The European Journal of Applied Economics 18*(1), 1-14.

Parzafall, M., Seeck, H., Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review. *LTA, 2*(08), 165- 182.

Pena, I. (2002). Intellectual capital and business start-up success. *Journal Of Intellectual Capital, 2*(2), 180-198.

Peng, T. J. A., Pike, S., Roos, G. (2007). Intellectual capital and performance indicators: Taiwanese healthcare sector. *Journal Of Intellectual Capital, 8*(3), 538-556.

Perdomo-Ortiz, J., González-Benito, J. ve Galende J. (2006), total quality management as a forerunner of business innovation capability. *Technovation, 26*, 1170-1185.

Petty, R. ve Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management. *Journal Of Intellectual Capital, 1*(2), 155-176.

Potter, A.P. ve Perry, G.A. (1995). *Basic Nursing Theory And Practice.* (Third Edition). Toronto: Mosby-Year Book.

Radjenovic, T. ve Krstic, B. (2017). Intellectual capital in the theory of the firm. *Ekonomika, 63*(4), 13-27.

Rossi, F.M., Nicolò, G., Polcini, P.T. (2018). New trends in intellectual capital reporting: exploring online intellectual capital disclosure in Italian universities. *Journal Of Intellectual Capital, 19*(4), 814-835.

Samuel, C. C. (2000). *Modern management diversity, quality, ethics & the global environment.* Londra: Prentice Hall International Inc.

Sangiorgi, D. ve Siboni, B. (2017). The disclosure of intellectual capital in Italian universities: what has been done and what should be done. *Journal Of Intellectual Capital 18*(2), 354-372.

Sarı, B., Keklik, B. ve Ekmen, E. (2020). Entelektüel sermayenin örgüt performansına etkisi: hastaneler için akreditasyon standartları üzerinden bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25*(4), 525-538 .

Sarıoğlu Kemer, A. ve Altuntaş, S. (2017). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin hemşireliğe uyarlanması: türkçe geçerlik - güvenirlik çalışması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 14*(1), 52-61.

Sarıoğlu, A. (2014). *Bireysel yenilikçilik ölçeğinin hemşirelikte geçerlilik ve güvenirliği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Sarıoğlu Kemer, A. ve Yıldız, İ. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin belirlenmesi. *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 7*(3), 364-367.

Sawhney, M. (2001). *Beyond customerknowledge management: customers as knowledge co-creators. Knowledge management and virtual organizations.* USA: Idea Group Publishing.

Schimansky, S. (2014). *The effect of a high-commitment work system on innovative behavior of employees.* Third Iba Bachelor Thesis Conference, 3 July. Enschede, The Netherlands.

Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy Of Management Journal, 37* (3), 580-607.

Secundo, G., Elena- Perez, S., Martinaitis, Z. ve Leitner, K. (2015). An intellectual capital maturity model (ICMM) to improve strategic management in European universities. *Journal Of Intellectual Capital, 16*(2), 419-442.

Seedee, R. (2012). Moderating role of business strategies on the relationship between best business practices and firm performance. *International Journal Of Business And Social Science, 3*(24), 137-150.

Seetharaman, A., Low, K. ve Saravanan, A.S. (2004). Comparative justification on intellectual capital. *Journal Of Intellectual Capital, 5*(4), 522-539.

Sekhar, C., M. Patwardhan ve V. Vyas. (2015). A Delphi-AHP-TOPSIS based framework for the prioritization of intellectual capital indicators: A SMEs perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 189*, 275-284.

Sevil, Ü. ve Demirel Bozkurt, Ö. (2018). *Hemşirelik ve inovasyon.* İstanbul: Güven Plus Grup A.Ş. Yayınları.

Sis Çelik, A., Bayrakçeken, E., Yildirim, T. (2018). *Hemşirelerin cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin belirlenmesi.*1. Uluslararası İnovatif Hemşirelik Kongresi, Kongre Kitabı, İstanbul, 72.

Soares-Faria, J., Santos-Rodrigues, H., Araújo, B., Valente C. (2018). Validation of the intellectual capital scale of nursing services. *Journal of Hospital Administration, 7*(2), 50-55.

Sönmez, B. ve Yıldırım, A. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: niteliksel bir çalışma. *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2*, 49–59.

Stewart, Ta. (1991). Brainpower. *Fortune, 123*(11), 11-12.

Stewart, Ta. (1997). *Entelektüel sermaye: kuruluşların yeni zenginliği* (N. Elhuseyni Çev.). Istanbul: Mess Yayın.

Suriçi, A. (2019). Entelektüel sermayede insan sermayesinin yenilikçilik üzerindeki rolü: bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Sümer, N. (2000) Yapısal esitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazilari, 3*, 49-73.

Sveiby, K.E. (1998). *Measuring intangibles and intellectual capital - an emerging first standard.* Erişim Tarihi 20.11.2013, Erişim Adresi: Http://Www.Sveiby.Com/Articles/Emergingstandard.Html.

Şahin, Z. (2021). Entelektüel sermayenin işletmelerin verimliliğine etkilerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 13*(2), 1427-1479.

Şamiloğlu, F. (2002). *Entelektüel Sermaye*. Ankara:Gazi Kitabevi.

Şamiloğlu, F. ve A.İ. Akgün (2015). *Türkiye finansal raporlama standartlarına uygun finansal tablolar analizi* (2. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.

Şehirlioğlu, M. (2020). Bilgi ile enformasyon arasındaki fark: ortopedi ve travmatolojide sosyal medya kullanımı. *Totbid Dergisi, 19*, 122–126.

Şenel, M.S. (2019). *Örgütsel vatandaşlık davranışının entelektüel sermayeye etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Şengün, H. (2016). Sağlık hizmetleri sunumunda inovasyon. *Med Bull Haseki, 54*, 194-198.

Şeker, Ş. E. (2013). *İş zekası ve veri madenciliği.* İstanbul: Cinius Yayınları,

Şentürk, B (2008). *Türkiye Büyük Millet meclisi'nde bilgi yönetimi anlayışı ve belge yönetimi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları* (1.Baskı). Ankara: Ekinoks.

Tarun, S. ve Ghandforoush, P. (2011). Radical and incremental innovation preferences in information technology: an empirical study in an emerging economy. *Journal Of Technology Management And Innovation, 6*(4), 33-44.

Taşkın, E., Kayabaşı, A. ve Kiracı, H. (2010). *Rekabetçi yöntemlerin firma performansı üzerine etkisi: inegöl firmaları üzerine bir alan araştırması.* 15. Ulusal Pazarlama Kongresi Bildiri Kitabı, 546-650.

Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi.* Ankara: Nobel Basımevi.

Türk Dil Kurumu (2019). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. Erişim Tarihi 8 Ocak 2022, Erişim Adresi: http://www.sozluk.gov.tr

Tekin Çevik İ. ve Akgemci, T. (2019). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11*(3), 1674-1692.

Tezbaşaran, A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Thakur,R., Hsu.S.H.Y., Fontenot,G., (2012). Innovatıon in healthcare: issues and future trends. *Journal Of Business Research, 65*(4), 562-569.

Thompson, V. A. (1965). Bureaucracy and innovation. *Administrative Science Quarterly, 5*, 1-20.

Tiryaki, M. (2014). Aydınlar, akademisyenler ve entelektüeller: Savaş Bitti şiirine farklı bir bakış. *Değerlendirme Makalesi. İnsan Ve Toplum Dergisi. 4*(8), 163-184.

Toraman, C., Abdioğlu, H., İşgüden, B. (2009). İşletmelerde inovasyon sürecinde entelektüel sermaye ve yönetim muhasebesi kapsamında değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11*(1), 91-120.

Töre, E. (2017). Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinin bilgi paylaşımı, özyeterlilik ve iç denetim odağı perspektifinden incelenmesi üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Töre, E. (2019). Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolünün incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 17*(34), 275-299 .

Tseng, Chun-Yao ve Yeong-Jia, James Goo (2005). Intellectual capital and corporate value in and emerging economy: emperical study of Taiwanese manufacturers. *R&D Management, 35*(2), 191.

Tunçer, A. ve Atan Tarlacı, Ö. (2020). Entelektüel sermaye ve işletme performansı ilişkisinde, yenileşimi destekleyen örgüt ikliminin rolü. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13* (1), 156-180.

Turali, Y. (2021). Bir özel hastanede çalışan hemşirelerin kalite yönetimi konusundaki bilgi tutum ve davranışları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Medipol Üniversitesi, İstanbul.

Turan, Z. ve Bozkurt, E. (2018). *Ebe ve hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin belirlenmesi: Adıyaman Gölbaşı ve Aydın Çine Devlet Hastaneleri örneği.*1. Uluslararası İnovatif Hemşirelik Kongresi, Kongre kitabı, İstanbul, 100.

Turanlı, R. ve Sarıdoğan, E. (2010). *Bilim-teknoloji-inovasyon temelli ekonomi ve toplum.* İstanbul: İto, Akademik Yayınlar.

Turgut, E. ve Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kho Bilim Dergisi*, *23*(2), 101-124.

Turunç, Ö., Türköz, T., Akkoç, İ. ve Çalışkan, A. (2013). How do innovative and entrepreneurial behaviours affect the job performance?: The moderating role of person-organisation fit. *International Journal Business Innovation and Research, 7*(5), 590-618.

Tutar, F. ve Kılınç, N. (2007). Türkiye'nin sağlık sektöründeki ekonomik gelişmişlik potansiyeli ve farklı ülke örnekleriyle mukayesesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 9*(1) , 31-54.

Türkiye İstatistik Kurumu (2021). *Sağlık Personeli Sayılarının İllere Göre Dağılımı.* Erişim Tarihi 11 Ocak 2022, Erişim Adresi: https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=saglik-ve-sosyal-koruma-101&dil=1

Uçar, D. (2017). *Measuring The Relationship Between Quality Management And Organizational Innovation Performance: Mediating Effects Of Knowledge Management And Intellectual Capital.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Bahçeşehir University, İstanbul.

Uğraş, T., Reis, Z. A. ve Kartal, E. (2011, Şubat). *Bir online anket sistemi için yol haritası.* XIII. Akademik Bilişim Konferansı, Malatya.

Ulusal, E. ve Yüreğir, O. (2020). *Yenilikçi iş davranışını belirleyen faktörlerin ağırlıklandırılması.* Endüstri mühendisliği , I.Eim Kongresi. Erişim Adresi: Https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Endustrimuhendisligi/İssue/52861/640238.

Ulusoy M., Görgülü R. (2001). *Hemşirelik esasları* (5. Baskı). Ankara: Tdfo Ltd.Şti.

Uzun, L. N. ve Mayda, A. S. (2020). Hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: bir üniversite hastanesi örneği. *Konuralp Medical Journal, 12* (1), 137-143.

Uzuntarla, Y., Ceyhan, S. ve Fırat, İ. (2016). Sağlık kurumlarında yenilikçilik: Bingöl ili örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6*(11), 189-201.

Ünsal, A. (2017). Hemşireliğin dört temel kavramı: insan, çevre, sağlık&hastalık, hemşirelik. *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 1*(1), 11-25.

Van Beveren, J. (2003). Does health care for knowledge management. *Journal Of Knowledge Management, 7*(1), 90-95.

Velioğlu P, Pektekin Ç ve Şanlı T (1991). *Hemşirelikte Kişilerarası İlişkiler*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Ventura, K. ve Soyuer, H. (2016). İşletmelerde yenilik yönetimi ve araştırma geliştirmepazarlama-üretim entegrasyonunda bilgiye dayalı yenilik yaklaşımı. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 16*, 41-50.

Vishnu, S. ve Gupta, V.K. (2014). Intellectual capital and performance of pharmaceutical firms in India. *Journal Of Intellectual Capital, 15*(1), 83-99.

Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). Yönetim ve örgüt kültüründe değerlerin önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16*(3), 217-230.

Weng, R.H., Huang, C.Y. ve Lin, T.E., (2013). Exploring the cross-level impact of market orientation on nursing innovation in hospitals. *Health Care Manag Rev., 38*(2), 125e36.

West, M. A. ve Farr, J. L. (1989). Innovation at work: psychological perspectives. *Social Behaviour, 4*(1), 15–30.

Wu, X. Sivalogathasan, V. (2013). Innovation capability for better performance: intellectual capital and organizational performance of the apparel industry in Sri Lanka. *Journal of Advanced Management Science, 1*(3), 273-277.

Yanık, A. (2017). *21. Yüzyıl kavramları ışığında bilgi yönetimi.* Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde inovasyon-performans ilişkisinin incelenmesine dönük bir çalışma. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, 5*(2), 143-173.

Yeloğlu, H. O. (2007). Örgüt, birey, grup bağlamında yenilik ve yaratıcılık tartışmaları. *Ege Academic Review, 7*(1) , 133-152.

Yereli, A.N. ve Gerşil, G. (2005). Entelektüel sermayeyi ölçme ve raporlama yöntemleri. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, 12*(2), 17-29.

Yeşil, S. (2010). Küreselleşme ve işletmelerin küreselleşme süreçleri: karşılaşılan fırsatlar ve tehditler. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. Bahar 6(2),* 22-72.

Yeşilyurt, S. ve Çapraz, C. (2018). Ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılan kapsam geçerliği için bir yol haritası. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20* (1), 251-264.

Yeşilyurt, E . (2020). Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *15*(25), 3874-3915 .

Yıldırım, M. (2010). Kamu yönetiminde bilgi yönetiminin gerekliliği üzerine bir inceleme. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7*(1), 1310-1320.

Yıldırım, S. (2004). Bilgi ekonomisi ve bilgi ekonomisinin Türkiye açısından değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7*(12), 105-124.

Yıldız, D. ve Genç, K.Y. (2020). *Entelektüel sermaye, inovasyon ve rekabet üstünlüğü.* Ankara: Astana Yayınları.

Yıldız, S. (2010). *Entelektüel sermaye teori ve araştırma*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Yıldız, H. ve Turan, M. (2010). Küreselleşme ve sağlık. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, *36*(1), 39-41.

Yıldız, S. (2011). Entellektüel sermayenin ölçümü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, *22*(68), 9-28.

Yıldız, Y.K.(2018). İnovasyon endekslerine göre türkiye'nin durumu ve sağlık sektörüne etkileri. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2*(2), 107-117.

Yılmaz Özelçi, S. (2012). Eleştirel düşünme tutumuna etki eden faktörler: sınıf öğretmeni adayları üzerine bir çalışma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Yılmaz, K. ve Horzum, M.B. (2005). Küreselleşme, bilgi teknolojileri ve üniversite. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 6*(10), 103-121.

Yılmaz, M. (2009). Enformasyon ve bilgi kavramları bağlamında enformasyon yönetimi ve bilgi yönetimi. *Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, *49*(1), 95-118.

Yiğit, S. ve Özyer, K . (2011). Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kaynağı olarak bilgi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11*(21), 333-360.

Yorulmaz, M. ve Alkan, G. (2018). Entelektüel sermaye bileşenlerinin örgüt performansa etkisi: denizcilik sektöründe bir uygulama. *Journal Of International Social Research, 11*(58), 829-839.

Yörük, N. ve Erdem, M.S. (2008). Entelektüel sermaye ve unsurlarının, imkb'de işlem gören otomotiv sektörü firmalarının finansal performansı üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İibf Dergisi, 22*(2), 397- 413.

Yuan, F. ve Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal, 53*(2), 323-342.

Yüksel Kaçan, C. ve Örsal, Ö. ve Köşgeroğlu, N. (2017). Hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin incelenmesi. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi , 5*(2), 65-74 .

Zaim, H. (2010). Yeni gelişmeler işığında bilgi işi ve bilgi işçisi. *Journal Of Social Policy Conferences, 0*(49), 590-592.

Zengin, H. ve Çınar, N. (2018). Hemşirelerin inovasyon ile ilgili algıları: metafor çalışması. *1. Uluslararası İnovatif Hemşirelik Kongresi, Kongre kitabı,* İstanbul, 64.

Zengin, H., Tiryaki, Ö. ve Çınar, N. (2019). Hemşirelikte yenilikçilik ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 3*(6), 208-210.

Zerenler, M., Türker, N. ve Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, araştırma-geliştirme ar-ge ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 653-667.

FORMLAR

Ek-1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Değerli Meslektaşlarım;

Bu araştırmada, sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışlarının ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır.Anket formunda kimlik/kişisel bilgilerinize dair hiçbir soru bulunmamaktadır. Cevaplarınız gizli tutulacak ve elde edilen veriler etik ilkeler doğrultusunda bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Aşağıdaki sorularda çalışmakta olduğunuz sağlık kurumu ve kurumun yapısıyla ilgili ifadeler bulunmaktadır. Sizden istenen, bu ifadelere ne oranda katıldığınızı belirtmektir. Lütfen ifadeleri dikkatle okuyunuz ve her bir ifade için sizce uygun olan basamak hangisi ise o basamaktaki kutuyu işaretleyiniz.Araştırmanın amacına ulaşması için soruları eksiksiz ve dikkatli doldurmanız beklenmektedir. Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz. (Not: Araştırma için İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan onay alınmıştır.)

Araştırmanın amacı veya farklı bir konu hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç duymanız durumunda, tgb.kose7@gmail.com e-posta adresinden araştırmacıya ulaşabilirsiniz.

Tuğba ULUOCAK KÖSE
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisi

Yukarıda verilen bilgiler doğrultusunda bu çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

- o Onaylıyorum

Ek-2: Kişisel ve Mesleki Bilgiler Formu

Kişisel ve Mesleki Bilgiler

1.Çalıştığınız Kurum

- Kamu Hastanesi
- Üniversite Hastanesi
- Özel Hastane

2. Çalıştığınız Birim

- Servis
- Yoğun Bakım Ünitesi
- Acil Sağlık Hizmetleri
- Ameliyathane
- İdari Birimler(Yönetici, Eğitim,Kalite, Enfeksiyon Kontrol, Süpervisör v.b.)
- Poliklinik
- Diğer

3.Çalıştığınız Kurumdaki Göreviniz

- Acil Servis Hemşiresi
- Ameliyathane Hemşiresi
- Eğitim Hemşiresi
- Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi
- Kalite Birimi Hemşiresi
- Servis Hemşiresi
- Yoğun Bakım Hemşiresi
- Yönetici Hemşire
- Diğer

4. Yaşınız

- 18-25 yaş
- 26-35 yaş arası
- 36-45 yaş arası
- 46-55 yaş arası
- 56 ve üstü

5. Cinsiyetiniz

- Kadın
- Erkek

6. Eğitim Durumunuz

- Sağlık Meslek Lisesi
- Önlisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora

7. Meslekte Çalışma Yılınız

- 1-5 Yıl
- 6-10 Yıl
- 11-15 Yıl
- 16-20 Yıl
- 20 yıldan fazla

8. Çalışma Şekliniz

- Sürekli Gündüz
- Sürekli Gece
- Vardiya (Gece-Gündüz Dönüşümlü)

Ek-3: Entelektüel Sermaye Taslak Ölçeği

Bu ölçek, entelektüel sermayenin boyutlarına ilişkin maddelerden oluşmaktadır. Kurumunuzun genel durumu ile ilgili düşüncelerinizi (1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4= katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) 1-5 arası düzeyler arasından hangisi ise lütfen size uygun olanı cevaplayınız.

ENTELEKTÜEL SERMAYE TASLAK ÖLÇEĞİ	**Kesinlikle Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kararsızım**	**Katılmıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
1.Çalışanlarımızın öğrenim düzeyleri yüksektir.	5	4	3	2	1
2.Çalışanlarımız yeterli deneyime sahiptir.	5	4	3	2	1
3.Çalışanlarımız alanında uzmandır.	5	4	3	2	1
4.Çalışanlarımız yaratıcıdır.	5	4	3	2	1
5. Çalışanlarımız görev alanları içinde risk alarak inisiyatif kullanır.	5	4	3	2	1
6. Çalışanlarımız yenilikçi fikirler geliştirmektedir.	5	4	3	2	1
7. Çalışanlarımız deneyimlerine dayalı teknikler ve süreçler geliştirir.	5	4	3	2	1
8. Çalışanlarımız yeteneklerini geliştirir.	5	4	3	2	1
9. Çalışanlarımız yüksek iş performansı gösterir.	5	4	3	2	1
10. Çalışanlarımız görev ve sorumluluklarının, kurum başarısına etkisinin farkındadır.	5	4	3	2	1
11. Çalışanlarımızın kurumsal bağlılıkları yüksektir.	5	4	3	2	1
12. Çalışanlar, kurum yöneticileri ile etkili bir iletişim içindedirler.	5	4	3	2	1
13. Deneyimli çalışanlar kuruma yeni başlayan çalışanlarla bilgilerini paylaşırlar.	5	4	3	2	1
14.Kurumumuz tüm çalışanlar tarafından benimsenen misyon, vizyon ve temel değerlere sahiptir.	5	4	3	2	1
15.Kurumumuza ait bilgi ve iş süreçlerimiz kayıt altına alınır.	5	4	3	2	1
16.Kurum çalışanları gerekli bilgiye hızlı erişim sağlayabilir.	5	4	3	2	1
17.Kurumumuz bilgiyi elde tutmak için patent/lisans/telif gibi entelektüel	5	4	3	2	1

mülkiyete sahiptir.					
18.Kurumumuz kalite güvence sistemine sahiptir.	5	4	3	2	1
19.Kurumumuza yeni başlayan çalışanlarımıza kuruma uyum programı uygulanmaktadır.	5	4	3	2	1
20.Kurumumuzda çalışan doyumu insan kaynakları politikalarımız arasındadır.	5	4	3	2	1
21.Kurumumuzda katılımcı yönetim anlayışı vardır.	5	4	3	2	1
22.Kurum yöneticileri çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesine liderlik eder.	5	4	3	2	1
23.Kurumumuzda olumlu bir çalışma ortamı vardır.	5	4	3	2	1
24.Kurumumuzda etkin bir terfi sistemi uygulanmaktadır.	5	4	3	2	1
25. Kurumumuzda çalışanları güdülemeye yönelik sosyal olanaklar sağlanmaktadır.	5	4	3	2	1
26. Kurumumuz üstünlük sağlayacağı temel yeteneklere sahiptir.	5	4	3	2	1
27.Kurumumuzda hizmet geliştirme ve yeniliği destekleyen bir örgüt kültürü mevcuttur.	5	4	3	2	1
28. Kurumumuzda bilişim ve teknoloji ile ilgili gelişmeler AR-GE çalışmalarıyla kuruma hızlı bir şekilde uyarlanmaktadır.	5	4	3	2	1
29.Kurumumuzda çalışanlara yönelik sürekli eğitimler düzenlenmektedir.	5	4	3	2	1
30. Çalışanlarımızın lisansüstü eğitim almaları desteklenmektedir.	5	4	3	2	1
31. Kurumumuz sürekli güncellenen performans değerlendirme sistemine sahiptir.	5	4	3	2	1
32.Kurumumuz eylemlerinde kendini çalışanlarına karşı sorumlu hissetmektedir.	5	4	3	2	1
33.Kurumumuz topluma yönelik sosyal sorumluluk projelerini desteklemektedir.	5	4	3	2	1
34.Kurumumuz bütün eylemlerinde belirlediği hedeflerini gerçekleştirmeye çalışır.	5	4	3	2	1
35.Çalışanlarımız sorun çözmede multidisipliner bir yaklaşımı benimser.	5	4	3	2	1
36.Çalışanlarımız hastalarımızın istek ve gereksinimlerini karşılamak için iş birliği yapar.	5	4	3	2	1
37. Kurumumuzda hastalarla sürekli iletişimde bulunulur.	5	4	3	2	1

38.Hizmet kalitesini artırmak için kurumumuz kendisini sürekli geliştirir.	5	4	3	2	1
39.Kurumumuzda hasta memnuniyeti önceliklidir.	5	4	3	2	1
40.Hastalar kurumumuza güven duyar.	5	4	3	2	1
41. Kurumumuzun sağlık sektöründe bir marka değeri vardır.	5	4	3	2	1
42.Kurumumuz sağlık sektöründe sürekli gelişim gösteren/artan olumlu bir imaja sahiptir.	5	4	3	2	1

Ek-4: Entelektüel Sermaye Ölçeği

Bu bölüm entelektüel sermayenin boyutlarına ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Kurumunuzun genel durumu ile ilgili düşünceleriniz (1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4= katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) 1-5 arası düzeyler arasından hangisi ise lütfen size uygun olanı cevaplayınız.

İNSAN SERMAYESİ	**Kesinlikle Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kararsızım**	**Katılmıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
1.Çalışanlarımızın öğrenim düzeyleri yüksektir.	5	4	3	2	1
2.Çalışanlarımız yeterli deneyime sahiptir.	5	4	3	2	1
3.Çalışanlarımız alanında uzmandır.	5	4	3	2	1
4.Çalışanlarımız yaratıcıdır.	5	4	3	2	1
5. Çalışanlarımız görev alanları içinde risk alarak inisiyatif kullanır.	5	4	3	2	1
6. Çalışanlarımız yenilikçi fikirler geliştirmektedir.	5	4	3	2	1
7. Çalışanlarımız deneyimlerine dayalı teknikler ve süreçler geliştirir.	5	4	3	2	1
8. Çalışanlarımız yeteneklerini geliştirir.	5	4	3	2	1
9. Çalışanlarımız yüksek iş performansı gösterir.	5	4	3	2	1
10. Çalışanlarımız görev ve sorumluluklarının, kurum başarısına etkisinin farkındadır.	5	4	3	2	1
YAPISAL SERMAYE	**Kesinlikle Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kararsızım**	**Katılmıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
11.Kurumumuz tüm çalışanlar tarafından benimsenen misyon, vizyon ve temel değerlere sahiptir.	5	4	3	2	1
12.Kurumumuza ait bilgi ve iş süreçlerimiz kayıt altına alınır.	5	4	3	2	1
13.Kurum çalışanları gerekli bilgiye hızlı erişim sağlayabilir.	5	4	3	2	1
14.Kurumumuz bilgiyi elde tutmak için patent/lisans/telif gibi entelektüel mülkiyete sahiptir.	5	4	3	2	1
15.Kurumumuz kalite güvence sistemine sahiptir.	5	4	3	2	1
16.Kurumumuza yeni başlayan çalışanlarımıza kuruma uyum programı	5	4	3	2	1

uygulanmaktadır.					
17.Kurumumuzda çalışan doyumu insan kaynakları politikalarımız arasındadır.	5	4	3	2	1
18.Kurumumuzda katılımcı yönetim anlayışı vardır.	5	4	3	2	1
19.Kurum yöneticileri çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesine liderlik eder.	5	4	3	2	1
20.Kurumumuzda olumlu bir çalışma ortamı vardır.	5	4	3	2	1
21.Kurumumuzda etkin bir terfi sistemi uygulanmaktadır.	5	4	3	2	1
22. Kurumumuzda çalışanları güdülemeye yönelik sosyal olanaklar sağlanmaktadır.	5	4	3	2	1
23. Kurumumuz üstünlük sağlayacağı temel yeteneklere sahiptir.	5	4	3	2	1
24.Kurumumuzda hizmet geliştirme ve yeniliği destekleyen bir örgüt kültürü mevcuttur.	5	4	3	2	1
25. Kurumumuzda bilişim ve teknoloji ile ilgili gelişmeler AR-GE çalışmalarıyla kuruma hızlı bir şekilde uyarlanmaktadır.	5	4	3	2	1
26.Kurumumuzda çalışanlara yönelik sürekli eğitimler düzenlenmektedir.	5	4	3	2	1
27. Çalışanlarımızın lisansüstü eğitim almaları desteklenmektedir.	5	4	3	2	1
28. Kurumumuz sürekli güncellenen performans değerlendirme sistemine sahiptir.	5	4	3	2	1
SOSYAL /MÜŞTERİ SERMAYESİ	**Kesinlikle Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kararsızım**	**Katılmıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
29.Çalışanlarımız sorun çözmede multidisipliner bir yaklaşımı benimser.	5	4	3	2	1
30.Çalışanlarımız hastalarımızın istek ve gereksinimlerini karşılamak için iş birliği yapar.	5	4	3	2	1
31. Kurumumuzda hastalarla sürekli iletişimde bulunulur.	5	4	3	2	1
32.Kurumumuzda hasta memnuniyeti önceliklidir.	5	4	3	2	1
33.Hastalar kurumumuza güven duyar.	5	4	3	2	1
34. Kurumumuzun sağlık sektöründe bir marka değeri vardır.	5	4	3	2	1

Ek-5: Yenilikçi Davranış Ölçeği Formu

Bu ölçekle kurumunuzda çalışan hemşirelerin yenilikçi iş davranışı gösterme düzeylerini belirlemek amaçlanmaktadır. Soruları kurumunuzdaki diğer hemşireleri düşünerek cevaplayınız. Belirtilen davranışların gösterilme sıklığını 1 (Hiç) ve 5 (Her Zaman) aralığından birini seçerek belirtmenizi rica ederiz. Vereceğiniz cevaplar için teşekkür ederiz.

BU KURUMDA ÇALIŞANLAR		**Hiç**	**Nadiren**	**Bazen**	**Genellikle**	**Her Zaman**
1	Rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem verirler.	1	2	3	4	5
1	Kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorarlar.	1	2	3	4	5
3	Problemler için orijinal çözümler üretirler.	1	2	3	4	5
4	İşlerini yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikleri ve araçları için araştırma yaparlar.	1	2	3	4	5
5	Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar/geliştirirler	1	2	3	4	5
6	Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar/geliştirirler.	1	2	3	4	5
7	Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler.	1	2	3	4	5
8	Sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri okulda uygulamaya çalışırlar.	1	2	3	4	5
9	Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.	1	2	3	4	5
10	Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.	1	2	3	4	5

ETİK KURUL KARARI

Ek-6: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul İzni

Ek-7: İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzinleri Konulu Yazı

İstanbul Arel Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Aydın Üniversitesi Rektörlüğü

Bahçeşehir Üniversitesi Rektörlüğü

Beykent Üniversitesi Rektörlüğü

Bezmialem Vakıf Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Bilgi Üniversitesi Rektörlüğü

Biruni Üniversitesi Rektörlüğü

Boğaziçi Üniversitesi Rektörlüğü

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektörlüğü

Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü

Çağ Üniversitesi Rektörlüğü

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü

Doğuş Üniversitesi Rektörlüğü

Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü

Düzce Üniversitesi Rektörlüğü

Ege Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Esenyurt Üniversitesi Rektörlüğü

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörlüğü

Gazi Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Gedik Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü

Gümüşhane Üniversitesi Rektörlüğü

Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü

Haliç Üniversitesi Rektörlüğü

İbn Haldun Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Medeniyet Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü

İstinye Üniversitesi Rektörlüğü

Işık Üniversitesi Rektörlüğü

Kadir Has Üniversitesi Rektörlüğü

Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü

Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğü

Koç Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Kültür Üniversitesi Rektörlüğü

Maltepe Üniversitesi Rektörlüğü

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rektörlüğü

Marmara Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Medipol Üniversitesi Rektörlüğü

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Okan Üniversitesi Rektörlüğü

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü

Ordu Üniversitesi Rektörlüğü

Özyeğin Üniversitesi Rektörlüğü

Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Rektörlüğü

Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü

Cumhuriyet Üniversitesi/Sivas Şubesi Müdürlüğü Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Rektörlüğü

Trakya Üniversitesi Rektörlüğü

Üsküdar Üniversitesi Rektörlüğü

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğü

Yakın Doğu Üniversitesi Rektörlüğü

Yalova Üniversitesi Rektörlüğü

Yeditepe Üniversitesi Rektörlüğü

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Rektörlüğü

Yıldız Teknik Üniversitesi Rektörlüğü

Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğü

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörlüğü

ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

Ek-8:Yenilikçi Davranış Ölçeği Kullanım İzni

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

Tuğba Uluocak Köse

ORİJİNALLİK RAPORU

%18	%16	%6	%8
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1
2	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	%1
3	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	%1
4	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
5	www.sosyalarastirmalar.com İnternet Kaynağı	%1
6	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<%1
7	openaccess.maltepe.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
8	openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
9	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	<%1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Tuğba	**Soyadı**	Uluocak Köse
Doğ.Yeri		**Doğ.Tar.**	
Uyruğu		**TC Kim No**	
Email		**Tel**	

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	**Mez. Yılı**
Doktora		
Yük.Lis.	Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2009
Lisans	Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hemşirelik Yüksek Okulu	2005
Lise	Sivas Lisesi	2001

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	**Kurum**	**Süre (Yıl - Yıl)**
1.	Hemşire	GATA Haydarpaşa İstanbul	2014-devam ediyor
2.	Hemşire	GATA Ankara	2010-2014
3.	Hemşire	Sivas Asker Hastanesi	2007-2010
4.	Hemşire	Erzurum Mareşal Çakmak Asker Hastanesi	2005-2007

Yabancı Dilleri	**Okuduğunu Anlama***	**Konuşma***	**Yazma***	**KPDS/ÜDS Puanı**	**(Diğer) Puanı**
İngilizce	İyi	Orta	Orta	66,25 (YDS)	77,5 (YÖKDİL)

	Sayısal	**Eşit Ağırlık**	**Sözel**
LES Puanı			
(Diğer) Puanı (ALES)	75,46	73,71	70,25

Bilgisayar Bilgisi

Program	**Kullanma becerisi**
Microsoft Office Programları	Çok iyi
SPSS	İyi

Yayınları/Tebligleri Sertifikaları/Ödülleri

Uluocak, T. ve Bekar, M. (2012). Kadın sağlık çalışanlarının servikal kansere ilişkin bilgi ve tutumlarının belirlenmesi. *Türk Jinekolojik Onkoloji Dergisi*, *15*(2), 50-57.

Uluocak Köse, T. (2018, Nisan). *Continuous Improvement in Healthcare*. 2.International Congress on Nursing, İstanbul.

Uluocak Köse, T. (2019, Aralık). *Determination of the correlation between nurses'organizational commitment and job-related stress levels: an example of a public hospital*. Uluslararası 17.Ulusal Hemşirelik Kongresi, Ankara.

Karatuzla, M. ve Uluocak Köse, T. U. (2019). Hemşirelikte etik iklim algısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, *10*(4), 465-470.

Uluocak Köse T. (2020). Determination of the correlation between nurses'organizational commitment and job-related stress levels: an example of a public hospital. *International Journal of Health Services Research and Policy*, *5*(3), 330-343.

Karatuzla, M., Uluocak Köse, T. ve Yıldırım, A. (2020) Askeri Hemşirelerin Zorunlu Örgüt Değişikliğine Bağlı Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, *9*(2), 79-88.

Özel İlgi Alanları (Hobileri):