

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ENTELEKTÜEL SERMAYENİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİNDE BİLGİ PAYLAŞIMININ ARACI ROLÜ¹

Esra TÖRE²

Öz

Yoğun rekabet ortamında temel hedefi ayakta kalmak ve sürdürülebilir büyüme gerçekleştirmek olan işletmelerin, yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışanlara olan ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Yenilikçi iş davranışının sergilenmesinde çalışanın bilgi, deneyim ve yetenekleri ile örgüt yapısının çalışana bilgiye ulaşma, bilgiyi aktarma ve kullanabilme temel alt yapısını sunması önemli olmaktadır. Bu gerekçeden hareketle, entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde, bilgi paylaşımının aracılık rolünün incelenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışmada nicel araştırma desenlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma modelinin oluşturulmasında ve test edilmesinde Baron ve Kenny'nin 3 aşamalı modeli izlenmiştir. Çalışmanın örneklemini Antalya'da bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 439 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "kişisel bilgi formu, entelektüel sermaye ölçeği, yenilikçi iş davranışı ölçeği, bilgi paylaşımı davranışı ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde; bilgi paylaşımının aracılık rolü üstlendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeylerinin medeni durum ve çalışılan pozisyon (yönetici-çalışan) değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Araştırma bulguları tartışılmış, sektöre ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi İş Davranışı, Entelektüel Sermaye, Bilgi Paylaşımı, Turizm

JEL Kodları: M3, O3, L83

Başvuru: 13.04.2018

Kabul: 16.05.2019

1- "Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin Bilgi Paylaşımı, Öz-yeterlilik ve İç Denetim Odağı Perspektifinden İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma" başlıklı Doktora Tezi'nden üretilmiştir.
2- Dr.Öğr.Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, esra.tore@izu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9133-6578>

A STUDY ON EXAMINATION OF THE IMPACTS OF INTELLECTUAL CAPITAL ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN THE PERSPECTIVES OF KNOWLEDGE SHARING

Abstract

The need for employees with innovative work behavior is increasing recently, which is the main objective of the company in the intense competition environment and to achieve sustainable growth. It is important that the knowledge, experience and skills of the employee and the organizational structure present the basic infrastructure of the employee to access, access and use information. Based on this reasoning, the purpose of the study is to examine the mediating role of knowledge sharing in the impact of intellectual capital on innovative work behavior. Relational screening model, which is one of the quantitative research designs, was used in the study. A three-stage model of Baron and Kenny was used to establish and test the research model. The sample of the study consists of 439 participants working in 5 star hotels in Antalya. In the research, personal information form, intellectual capital scale, innovative work behavior scale, knowledge sharing behavior scale were used as data collection tools. As a result of the research, the effect of intellectual capital on innovative work behavior; it has been found that knowledge sharing plays a mediating role. In addition, it has been found that innovative work behavior levels of employees differ according to marital status and working position (manager-employee). Research findings were discussed and recommendations were made to the sector and researchers.

Keywords: *Innovative Work Behavior, Intellectual Capital, Knowledge Sharing, Tourism*

JEL Codes: *M3, O3, L8*

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin de etkisi ile değişime olan ihtiyaç gün geçtikçe artmakta, işletmeler arası rekabet yoğunlaşmaktadır. Yoğun rekabet ortamında işletmelerin temel hedefi, ayakta kalmak ve sürdürülebilir büyüme gerçekleştirmektir. Bu hedef yeniliğe ve yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışanlara olan ihtiyacın artmasına neden olmaktadır.

Schumpeter (1934) ekonomik gelişmeyi, Drucker (1994) ise uzun vadeli firma performansını yenilik ile ilişkilendirir. Değişen çevre koşullarına uyum, verimlilik ve esneklik gibi konulara önemli katkı sağlayan yenilik, küresel rekabet ortamında uzun vadede örgütsel başarıyı arttıran bir unsurdur. Günümüzde işletmeler, çalışanın yenilikçi iş davranışının süreç geliştirme ya da ürün farklılaştırma yolları ile düşük maliyet ile sonuçlandığını kabul etmektedirler (Schimansky, 2014). Bu durum yenilikçi çalışanın varlığını zorunlu hale getirmektedir.

Yenilikçi iş davranışı, herhangi bir organizasyon düzeyinde, yararlı bir yeniliğin geliştirilmesi, tanıtılması ve uygulanması yönündeki tüm bireysel faaliyetlerdir (West, 1989). Yeni teknolojileri gözlemleyen, yeni stratejileri kullanarak hedeflere ulaşmaya

çalışan, yeni iş metotlarını uygulayan, yeni fikirlerin uygulanması için kaynak yaratan ve bu fikirleri destekleyen davranışlar, yenilikçi iş davranışına örnektir (Kheng vd., 2013). Yeniliğin yalnızca bir fikir değil, aynı zamanda uygulama olması (Eveleen, 2010:900), bu uygulamayı gerçekleştirecek çalışanların önemini ön plana çıkarmaktadır.

Stewart (1997:11) “bilgi doğal kaynaklardan, büyük fabrikalardan ya da şişkin banka hesaplarından daha değerlidir” cümlesiyle bilginin yeni değerini ifade eder. Bilginin değerindeki artış hızı ise; entelektüel sermaye kavramının işletme biliminde incelenmesi için gereken zemini hazırlamıştır. Stewart entelektüel sermaye kavramını, “zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen varlıklar; yani bilgi, enformasyon, entelektüel mülkiyet ve deneyimler” olarak tanımlamıştır. Entelektüel sermaye, örgütün süreçlerini, teknolojilerini, patentlerini, çalışanlarının becerilerini; müşteriler, tedarikçiler ve ilişkili tüm taraflar hakkındaki bilgilerini kapsamaktadır (Toraman, 2009:91-120; Erkal, 2005).

Çalışan bireylerin özellikleri ve davranışları, örgütsel yapının oluşumunda ve performans çıktıları üzerinde etkili olmaktadır. Bilginin dağıtılması olarak da ifade edilen bilgi paylaşımı, kaynaklardan elde edilen enformasyon ve bilginin değişiminin gerçekleştiği süreci ifade eder (Pestalozzi, 1991). Örgüt içinde farklı geçmişlere, birikimlere, dünya görüşüne, zihinsel yapı ve motivasyona sahip pek çok çalışan bulunmaktadır. Bu çalışanların geçmiş deneyimlerini ve farklılıklarını paylaşabilecekleri fiziksel ya da sanal ortamların yaratılması bilgi paylaşımına katkı sağlar (Özer, 2011). Araştırma bulguları bilgi paylaşımının entelektüel sermayeyi anlamlı ve pozitif etkilediğini; entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık ettiğini göstermektedir (Akhavan, 2016:338; Radaelli vd., 2014:400-414; Yu ve Yu, 2013:143-156; Arif, 2012:65-72; Hannemann-Weber, 2011:40; Hu, 2009: 977-992; Hu vd., 2009:41-50; Jiang, 2009: 358-368).

Bir turizm ülkesi olarak Türkiye, turizmin ekonomideki önemine rağmen dönem dönem sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunların başında turizmin bir arz sorunu olduğuna yönelik yanlış, hatalı, kaynakları tahrip edici yaklaşım ve politikalar gelmektedir. Bu nedendir ki; 1982 yılında çıkarılan Turizm Yatırımlarını Teşvik Yasası ile birlikte hızlı bir tesisleşme süreci yaşanmış, ancak pazarlama ve tanıtım boyutu ihmal edilmiştir. Küresel rekabetin yoğun yaşandığı turizm sektöründe Türkiye'nin rekabetçi kalması ve gücünü artırması yenilikçi yönetim ve pazarlama çabalarına bağlıdır. Turizmde beklenen ekonomik ve toplumsal faydanın elde edilmesi için turizm işletmelerinde entelektüel sermayenin artırılması ve entelektüel sermayenin yenilikçi turizm anlayışlarına yönlendirilmesi gerekmektedir. Porter'ın (2008) jenerik rekabet stratejilerinden biri olan “farklılaştırma”nın gerçekleştirilmesi ancak yenilik üretmeye odaklanan yönetim yaklaşımları ile mümkün olabilir. Bu nedenle turizm işletmelerinde entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin ortaya konulması, daha sağlıklı ve sürdürülebilir turizm endüstrisinin oluşturulması açısından önemlidir.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırma modelinde yer alan değişkenler tanımlanmış, değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan bundan önceki çalışmalara yer verilmiştir.

1.1.1. Yenilikçi İş Davranışı

Scott ve Bruce (1994:580) yenilikçi iş davranışını problemlerin tanımlanması, fikir ve çözümlerin üretilmesi, fikirleri destekleyecek alt yapıların oluşturulması ve fikirlerin uygulanmasını kapsayan çok aşamalı bir süreç olarak tanımlar. Yenilikçi iş davranışı, bir iş rolü, grup veya örgüt içinde fayda sağlamak için bilinçli olarak yeni fikirlerin yaratılması, tanıtımı ve uygulanmasıdır. Yenilikçi iş davranışı sürecinde fırsatlar keşfedilir, fikir üretilir, savunulur ve uygulanır (Çapraz, 2014:49). Yenilikçi iş davranışı bir başka deyişle, yeni teknoloji ve tekniklerin geliştirilmesi, amaçların gerçekleştirilmesi yönünde yeni yolların/yöntemlerin önerilmesi, çalışma alanında iş usullerine ilişkin yeni yöntemlerin denenmesi, çalışma rutinlerinin değiştirilmesi, yeni fikirlerin geliştirilmesi ve yeni yöntemlerin uygulanmasını içermektedir (Sönmez, 2011:5). Yenilikçi iş davranışı, yaratıcılığın ötesinde uyarılma, üretim, yeni olanın uygulanması ve kullanışlı fikirleri içerir (Hasiao vd., 2011:233). Beklenen sonuçlara yönelik uygulamalı öğeleri kapsar (Jong, 2007). Yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışan, bilinçli olarak ürün prosedür ve süreçlere ait yeni fikirleri benimsemekte (Çalışkan, 2013:88); bu fikirleri kendi işine, bölümüne veya işletmenin tamamına uygulamaktadır.

1.1.2. Entelektüel Sermaye

1990'lı yıllardan itibaren yoğun tartışılmaya başlanan entelektüel sermaye kavramını Stewart (1991), “zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen varlıklar; yani bilgi, enformasyon, entelektüel mülkiyet ve deneyimler” olarak tanımlamıştır (Toraman vd., 2009:96). Stewart (1991) entelektüel sermayenin, örgütün süreçlerini, teknolojilerini, patentlerini, çalışanlarının becerilerini; müşteriler, tedarikçiler ve ilişkili tüm taraflar hakkındaki bilgilerini kapsadığını belirtmiştir.

Etimolojik olarak bakıldığında entelektüel sermaye (intellectual capital) kavramı, Latince ilişkileri ifade eden “inter” ile okuma ve bilgi edinmeyi ifade eden “lectio” kelimeleriyle, birikim ve toplamı ifade eden “capital” kelimelerinden oluşmuştur (Yanar, 2012:22). Bu anlamda entelektüel sermaye, tüm ilişki ağlarının yönetimi ile elde edilen bilgi birikimi olarak tanımlanabilir.OECD'ye göre entelektüel sermaye, “işletmelerin sahip olduğu maddi olmayan varlıkların, daha açık bir ifade ile örgütsel sermaye ve insan sermayesinin ekonomik değeri”dir (Erkal,2005:53). İşletmenin görünmeyen varlıklarını içine alan entelektüel sermaye, bilgiyle çok yakından ilişkilidir (Atalay, 2012) ve işletmenin gelecekte başarılı olabilmesi için fırsatlar yaratmaktadır.

Entelektüel sermaye kavramı, entelektüel mülkiyet ve entelektüel varlık kavramlarını da içermektedir (Erkal, 2005:79-85). Entelektüel varlıklar, işletmenin sahiplik hakkı iddia edebileceği, kısmen maddi bir kimlik kazandırılmış ya da fiziksel anlamda tanımlanmış, işletmeye özgü bilgidir. Entelektüel mülkiyet ise entelektüel varlıkların yasal olarak korunmaya alınmış halidir. Patentler, ticari sırlar, ticari markalar ve telif hakları entelektüel mülkiyet kapsamına girerler.

Alanyazına bakıldığında entelektüel sermayenin sınıflandırılmasında farklı başlıklar olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ilk dönem araştırmacılarının (Grimaldi vd., 2013:501) sınıflandırması olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişki sermayesi kavramları

kullanılmaktadır. İşletmenin sahip olduğu tüm bilgilerin, işletmeye rekabet avantajı sağlayacak çalışan becerileri ve deneyimlerinin toplamı olan entelektüel sermaye; insan sermayesi, yapısal (örgütsel) sermaye ve ilişki (müşteri) sermayesi olmak üzere 3 temel boyuttan oluşmaktadır. Yaratıcılık ve yenilik için kilit öneme sahip insan sermayesi; yaratıcı, becerikli, parlak fikirlere ve uygulamalara sahip çalışanları tanımlamaktadır. Yapısal sermaye; örgütün içyapısını, süreçlerini, prosedürlerini ve kurallarını kapsar. Örgütün faaliyetlerini sürdürebilmesine olanak sağlayan bilgi teknolojileri, iletişim teknolojileri, bilgi sistemleri, modeller, yöntemler yapısal sermayeyi oluşturur. Son olarak ilişki sermayesi ise güvene ve kişisel ağlara dayalı olarak insan ilişkilerinden ortaya çıkan değeri tanımlar. İşletmenin müşterileri, tedarikçileri, rakipleri ve tüm çevresi ile olan ilişkilerini kapsar (Wu, 2013: 273-277; Toraman vd., 2009:99-101). Burada en önemli nokta; entelektüel sermayenin bu üç bileşenin toplamından değil, bunların karşılıklı etkileşiminden oluştuğudur.

1.1.3. Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Yenilikçi iş davranışının sergilenmesinde çalışanın bilgi, deneyim ve yetenekleri önemli olmaktadır. Çalışanın yenilikçi iş davranışını sergileyebilmesi için, örgüt yapısının çalışana bilgiye ulaşma, bilgiyi aktarma ve kullanabilme temel alt yapısını sunması gerekmektedir (Toraman vd., 2009:106-108). Ayrıca, insan sermayesini destekleyici yönetim uygulamalarının da varlığı önemlidir. Örgütün ilişki içerisinde bulunduğu tüm kurum, kuruluş ve bireyler ile iş birliği içerisinde olması yenilikçi iş davranışı sürecinde oluşturulan fikrin ve uygulamanın niteliğini olumlu etkileyecektir.

Alanyazın incelendiğinde entelektüel sermayenin yenilik performansı ve yenilik türleri ile ilişkisinin incelendiği pek çok çalışma (Al- Dujaili, 2011:128; Cabrilo vd., 2014:411; Egbu, 2004:301; Hsu ve Sabherwal, 2011:626; Lerro vd., 2014:350; Leitner, 2011:1; Lu vd., 2014:201; Wu ve Sivalogathanan, 2013; Atalay, 2012) görülmekle birlikte; entelektüel sermayenin çalışanın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların (Akram vd., 2017; Mura vd., 2012; Örnek ve Ayas, 2015:1387) sayısının az olduğu dikkati çekmektedir. Bu kapsam incelenebilecek Örnek ve Ayas'ın (2015) çalışmasında entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mura ve arkadaşları (2012) ise entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ve anlamlı etkilediğini bulmuşlardır.

1.1.4. Bilgi Paylaşım

Bilgi paylaşımı, bilgi yönetimi süreçlerinden en önemlisi olarak tanımlanmaktadır. Bilgi paylaşımı, çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiye, mümkün olabildiğince kolay ve hızlı biçimde ulaşabilmelerini sağlayan; sistem, uygulama ve süreçlerin tümünü içermektedir. Bilginin bireyler, gruplar ve organizasyonlar arasında kolayca erişimi, taşınması ve aktarımının sağlanabilmesi için yapılan tüm faaliyetleri kapsar (Özer, 2011:56).

Bilginin dönüş hızı, işletmelerin rekabeti için artan oranda kritik hale gelmiştir. Bu durum değerli varlık olan bilginin rastgele değil, sistemli paylaşımını gerektirir. Bilginin dağıtılması olarak da ifade edilen bilgi paylaşımı, kaynaklardan elde edilen enformasyon

ve bilginin değişiminin gerekleştii süreci ifade eder. Bu paylaşım resmi ya da gayri resmi yollarla gerçekleşebilir (Pestalozzi, 1991:88). Örgüt içinde farklı geçmişlere, birikimlere, dünya görüşüne, zihinsel yapı ve motivasyona sahip pek çok çalışan bulunmaktadır. Bu çalışanların geçmiş deneyimlerini ve farklılıklarını paylaşabilecekleri fiziksel ya da sanal ortamların yaratılması bilgi paylaşımına katkı sağlar (Öztürk, 2005). Bilgi paylaşımı, örgütlerde çok yönlü gerçekleşen bir süreçtir. Koçoğlu (2010:68), bilgi paylaşımına dahil olan tarafları, tedarik zinciri elemanları, müşteriler ve işletme içi çalışanlar olmak üzere üç başlıkta inceler.

Bilginin doğası gereği “bireysel” olması, bilgi paylaşımını raporlamadan ziyade gönüllü yapılması gereken bir eylem haline getirmektedir. Raporlama, rutin ve yapısal formlara dayalı enformasyon değişimini içerir. Bilgi paylaşımı ise çeşitli ve farklı bilgiye sahip bireyler arasında gerçekleşen gönüllü bir etkileşimdir (Turgut, 2013:32). Bu etkileşim, herhangi bir bireyin tek başına sağlayacağı yenilik yeteneğinin çok daha fazlasını örgüte katar.

1.1.5. Bilgi Paylaşımı ve Entelektüel Sermaye İlişkisi

Thomas Stewart (1991) Fortune Dergisi’deki röportajında entelektüel sermaye yöneticilerinin en büyük uğraşlarının “bilgi paylaşımı yapabilen organizasyon yaratmaları” olduğunu söyler. Hareket ettirilemeyen entelektüel sermaye, kullanışsızdır. Tek başına bir odada oturan bilge adama benzer. Bu nedenle örgüt içindeki süreçleri harekete geçirecek ağlar önemlidir. Bu ağlar müşteriler, tedarikçiler ve tüm paydaşlar arasında köprü vazifesi görür.

Entelektüel sermayenin temelinde bilgi ve bilgi paylaşımı yatar. Bilgi paylaşımı, çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiye, mümkün olabildiğince kolay ve hızlı biçimde ulaşabilmelerini sağlayan; sistem, uygulama ve süreçlerin tümünü içerir (Özer, 2011:56). Günümüz işletmelerinin asıl zenginliği, fikirleri, bilgileri ve deneyimleri ile çalışan insanlardır.

Entelektüel sermayenin devamlılığı ve kalıcılığı, bireylerin bilgi ve deneyimlerinin işlenerek; teknoloji, süreç tasvirleri, el kitapları, bilgi bankaları gibi işletme içerisinde yapılanması ve paketlenmesi ile oluşur (Giray, 2013:30). Böylece kurum içerisindeki bilgi sistemli olarak paylaşılmış ve yapısal sermayeye dönüşmüş olur.

Entelektüel sermaye ve bilgi paylaşımını bir arada inceleyen araştırmalar, her iki değişken arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu, yumurta-tavuk hikâyesi benzetmesi ile açıklar (Hsu, Sabherwal, 2012:494). Örgütsel bilgi, örgütün kapasitesini geliştirir. Kapasitesi gelişen örgüt ise bilgi paylaşımını daha etkin şekilde gerçekleştirir.

Bu araştırmada entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolü incelenmektedir. Araştırmaya paralel olarak entelektüel sermayenin bilgi paylaşımı üzerinde etkisi olduğunu belirten çalışmaların da (Nğah ve İbrahim, 2011; Nikookar vd., 2014:401; Sepahvand vd., 2015) alanyazında olduğu görülmektedir. Seleim ve Khalil (2011:586), Mısır’daki yazılım endüstrisi çalışanları üzerinde yaptıkları

çalışmalarında, bilgi paylaşımı ile entelektüel sermaye arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Akhavan ve Khosravian (2015), üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında bilgi paylaşımı ile entelektüel sermaye arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Bilgi paylaşımının entelektüel sermaye üzerinde etkisinin olduğu araştırmalara da, alanyazında rastlanılmaktadır. Karagiannis ve arkadaşları (2008) bilgi paylaşımının özellikle yapısal sermayeyi etkilediğini bulmuşlardır. Castaneda ve Toulson (2013:226) ise entelektüel sermayeye ve bilgi paylaşımına insan kaynakları değeri açısından baktıkları çalışmalarında, bilgi paylaşımının entelektüel sermayeyi etkileyen merkez davranış olduğunu belirtmişlerdir. Entelektüel sermayenin firma performansı üzerindeki etkisini inceleyen iki farklı araştırmada (Ling, 2013:937; Wang ve Wang, 2012:8899), bilgi paylaşımı aracı değişken olarak araştırmaya dâhil edildiğinde, entelektüel sermayenin etkisini arttırdığı görülmüştür.

1.1.6. Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

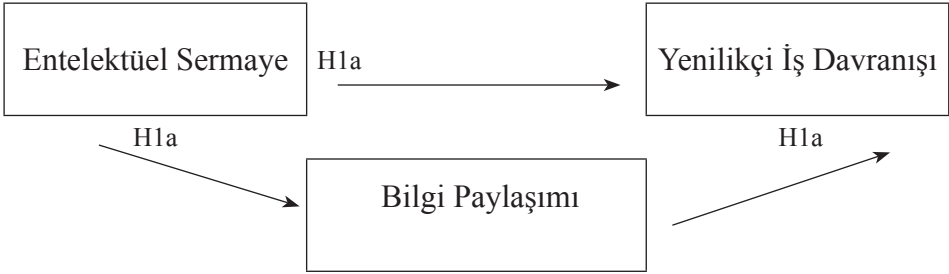
Günümüzde yeni bilginin üretilmesi, hem araştırmacıların hem de organizasyonların ilgilendiği önemli bir konu haline gelmiştir (Atahan, 2012:20). Bilgi üretiminin ön koşullarından biri, var olan bilginin paylaşılarak, bilgi üretimi sürecine dâhil edilmesidir. Bilgi paylaşım sisteminin kurulması, davranış olarak bilgi paylaşımının öğretilmesi, katılımcıların yaygın algıları ile ilgilidir. Çalışanların, yeni iş uygulamaları geliştirmek ve yaratmak amacı ile devam eden öğrenme çabaları, bilgi paylaşımı yeteneklerini geliştirir. Bu tür davranış değişiklikleri, işyerindeki yenilikçi uygulamalar için önemlidir (Kaplan, 2010:20) Araştırmalar (Kaplan, 2010:20; Ayazlar: 2011; Aslan, 2014; Atahan, 2012; Hannemann vd, 2011) bilgi paylaşımının yenilik ve işletme performansı, hizmet yeniliği, firma yenilik yeterliliği ve yenilikçi çözümler üzerinde etkili olduğunu göstermektedirler. Yu ve arkadaşları (2013), bilgi paylaşımı ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu ilişki bulmuşlardır. Hu (2009), bilgi paylaşımı ile yenilikçi servis davranışı arasında olumlu ilişki bulmuş, bilgi paylaşımının özel bir ağ üzerinden yapılmasının bu ilişkiyi kuvvetlendirdiğini tespit etmiştir.

Bilgi paylaşımı davranışı çalışanların yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ve anlamlı etkilemekte (Ritala vd., 2015:22) ve arttırmaktadır (Akhavan vd., 2015). İçsel bilgi paylaşımı yenilik performansını pozitif yönde ve anlamlı etkiler (Radaelli vd, 2014). Açık ve örtük bilgi paylaşımı yeniliği pozitif yönde ve anlamlı etkiler. Bu etki açık bilgi paylaşımında daha fazladır (Wang ve Wang, 2012). Yenilik kapasitesini etkileyen ana değişken olan bilgi paylaşımı (Jiang ve Lee, 2008), yenilik performansını pozitif yönde ve anlamlı etkiler (Spencer, 2003:217). Grup içindeki bilgi paylaşımı fırsatçı yeniliği pozitif yönde ve anlamlı etkiler (Kamasak ve Bulutlar, 2010:306). Mosurovic ve Kutlaca (2011:427), örgüt içindeki bilgi ve deneyimlerin dönüştürüldüğü ve iyi kullanıldığı bilgi yönetim sisteminin, yenilikçi iş davranışının oluşmasında en etkili faktör olduğunu bulmuşlardır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, turizm işletmelerinde entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık etkisi incelenmektedir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeline dayalı olarak tasarlanmıştır (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modelinin oluşturulmasında ve test edilmesinde Baron ve Kenny'nin (1986:1173) 3 aşamalı modeli izlenmiştir. Modelin seçilme nedeni aracılık ilişkisinin test edilmek istenmesidir. Bu modelde bağımlı, bağımsız ve aracı değişken olmak üzere üç değişken türü bulunmaktadır. Aracılık etkisinden söz edilebilmesi için aşağıdaki 3 koşulun doğrulanması gerekmektedir.

1. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
2. Bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.
3. Aracı değişken ile bağımsız değişkenin etkisinin bağımlı değişken üzerindeki etkisine birlikte bakıldığında, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkeninde bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalkıyor ise "tam aracılık etkisi"nden, tamamen ortadan kalkmayıp etkide düşüş meydana geliyorsa "kısmi aracılık etkisi"nden söz edilir (Baron ve Kenny, 1986:116; Kahya, 2013:42; Koç, 2013:6).

Araştırmanın hipotezi aşağıda verilmektedir.

H1a: Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki pozitif yönde anlamlı etkisinde bilgi paylaşımı aracılık rolü üstlenmektedir.

Ayrıca bu çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına da yanıt aranmaktadır:

2. Çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeyini çalışanların

- a) medeni durumuna,
 b) yaşına,
 c) pozisyonuna (çalışan-yönetici olma durumuna),
 d) alanlarındaki fuar ve yayınları takip etme sıklıklarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye’de yer alan tüm konaklama işletmeleri çalışanları araştırma evrenini oluşturmaktadır. Antalya’da bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 82.533 çalışan, çalışma evrenini oluşturmaktadır. Yamane’nin (2001:116-117) örneklem formülüne göre çalışmanın örneklem sayısı %5 hata payı ile 382 olarak hesaplanmıştır. Örneklemin belirlenmesinde kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriler Alanya, Side, Kemer, Antalya Merkez ve Belek olmak üzere 5 ana bölgede toplanmıştır. Her bölgeden 2 otel olmak üzere, toplam 10 otelden veri toplanmıştır. Gönderilen 600 anketten 512’si geri dönmüş, 439 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya 439 çalışan katılmıştır. Uygulama sırasında anket formu katılımcılara yüz yüze ulaştırılmıştır. Yanıtlar hazır istatistik paket programı tarafından analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri ve kurumsal özellikler Tablo 1’de verilmektedir. Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunu erkek çalışanların oluşturduğu (%59.6), 21-40 yaş arası (%71.2) çalışanların çoğunlukta olduğu, %12.1 oranında yönetici pozisyonunda çalışan olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve İşe İlişkin Özellikleri

Değişken	Değişken Değeri	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	40.4
	Erkek	59.6
Medeni Durum	Evli	50.4
	Bekar	49.6
Yaş	20 yaş ve altı	21.2
	21-30 yaş arası	36.4
	31-40 yaş arası	34.8
	41-50 yaş arası	6.9
	50 yaş ve üzeri	0.7
Pozisyon	Çalışan	87.9
	Yönetici	12.1
Alanındaki fuar ve yayınları takip düzeyi	Her zaman	21.6
	Sık sık	16.7
	Bazen	22.4
	Ara sıra	29.6
	Hiçbir zaman	9.6

2.3. Ölçüm Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak “kişisel bilgi formu, entelektüel sermaye ölçeği, yenilikçi iş davranışı ölçeği, bilgi paylaşımı davranışı ölçeği” kullanılmıştır.

1-Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, çalışma grubunda yer alan katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, pozisyon (çalışan-yönetici olma durumuna), sektördeki toplam çalışma yılı, şu anda çalıştıkları işyerlerindeki toplam çalışma yılı, departmanları, çalışma biçimleri (vardiyalı-vardiyasız çalışma durumuna), mesleki eğitimlere katılma sıklıkları, alanlarındaki fuar ve yayınları takip etme sıklıklarına dair bilgilerini içeren toplam 11 sorudan oluşmaktadır. Bu çalışmada yalnızca analizlerde kullanılan verilerin sunumuna yer verilmiştir. Diğer verilere ilgili tezden³ ulaşılabilir.

2- Entelektüel Sermaye Ölçeği: Ölçek Mura ve Longo (2013:436) tarafından ilgili alanyazın taranarak oluşturulmuş, araştırmacı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçek; insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişki sermayesi olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Pilot uygulama sonrasında katılımcılara 10 madde olarak uygulanmıştır. Ölçek boyutların güvenilirlikleri/iç tutarlılığı sırası ile .85, .92 ve .85’tir.

3- Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: Ölçek Janssen (2000;287-302) tarafından geliştirilmiş, araştırmacı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçek fikir üretme, fikir destekleme ve fikri uygulama olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Her alt boyutta 3 madde yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirliği (Cronbach α) .95’tir.

4- Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği: Ölçek, Chennamaneni vd. (2012:1097-1115) tarafından geliştirilmiş, araştırmacı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçek 7 maddeden oluşmaktadır. Pilot uygulama sonrasında ölçek katılımcılara 4 madde olarak uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değeri (Cronbach α) .81’dir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin eşit aralıklı olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0.80 olarak bulunmuştur. Puan Aralığı= (En Yüksek Değer-En Düşük Değer)/5= 4/5 =0.80. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı şöyledir: 1.00-1.80 arası “çok düşük”, 1.81-2.60 arası “düşük”, 2.61-3.40 arası “orta”, 3.41-4.20 arası “yüksek”, 4.21-5.00 “çok yüksek”. Araştırmada kullanılan ölçeklerin alan yazında yaygın kullanılan ölçekler arasında bulunmasına, geçerliliği ve güvenilirliğinin yüksek olmasına özen gösterilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma hipotezini doğrulama için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sorularını yanıtlamada, katılımcıların demografik ve işe ilişkin özelliklerine

3- Töre, E. ”Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin Bilgi Paylaşımı, Öz-yeterlilik ve İç Denetim Odağı

Perspektifinden İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2017.

göre ayrı ayrı gruplarda bağlantısız örneklemeler için t testi ve ANOVA testi analizi uygulanmıştır. Cinsiyet grupları, bölümler ve sınıf düzeyleri arasındaki yordayıcılık farkları, betimsel olarak değerlendirilmiştir.

Analizler öncesinde veriler, temel varsayımlar açısından incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Önce-likle veri setindeki kayıplar değerlendirilmiştir. Yordanan ve yordayıcı değişkenlerde, her bir madde düzeyinde kayıpların en fazla %2 olduğu, cinsiyet ve diğer değişkenlerle manidar bir ilişki göstermediği görülmüştür. Maddelerin sıralama ölçeğinde veri sağladığı dikkate alınarak, kayıp veri atama yöntemlerinden medyan atama kullanılarak eksiksiz veri elde edilmiştir. Yordanan ve yordayıcı değişkenlere yönelik toplam puanlar, standart Z puan dönüşümü kullanılarak uç değerler açısından incelenmiştir. (-3, +3) standart değerleri dışında değer alan iki göz-lem birimi belirlenmiş, bunlar uçdeğer olarak tanımlanmış ve veri setinden çıkarılmıştır. Verilerin analizi hazır istatistik paket programları kullanılarak yapılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın hipotezlerinin oluşturulması ve test edilmesinde Baron ve Kenny'nin (1986:116) 3 aşamalı modeli izlenmiştir. Yapılan regresyon analizine dair bulgular Tablo 2'de verilmektedir. Tablo 2.' de görüldüğü gibi hiyerarşik regresyon analizinin 1. aşamasında bağımsız değişken olan entelektüel sermayenin, aracı değişken olan bilgi paylaşımı üzerindeki etkisi incelenmektedir. Entelektüel sermayenin, bilgi paylaşımı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=.460$, $p<0.01$) görülmektedir. Analizin 2. aşamasında bağımsız değişken olan entelektüel sermayenin ve aracı değişken olan bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ayrı değerlendirilmiştir. Entelektüel sermayenin ($\beta=.552$, $p<0.01$) ve bilgi paylaşımının ($\beta=.647$, $p<0.01$) yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Analizin 3. ve son aşamasında ise bağımsız değişken olan entelektüel sermayenin ve aracı değişken olan bilgi paylaşımının, yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi birlikte değerlendirilmiştir. Değişkenler birlikte değerlendirildiğinde entelektüel sermayenin ($\beta=.323$, $p<0.01$) ve bilgi paylaşımının ($\beta=.498$, $p<0.01$) yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ancak entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin, yani β değerinin, tek başına değerlendirildiğinde **.552** iken; aracı değişken olan bilgi paylaşımı ile birlikte değerlendirildiğinde **.323'e** düştüğü görülmektedir. Bu durum entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisinde bilgi paylaşımının kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Aracılık etkisinin ne derecede anlamlı olduğunun bulunabilmesi için Sobel Testi yapılmış (Hayes, 2009:408-420; Preacher ve Hayes, 2004: 717-731) test sonucu (Sobel (z)=8.583, $p<0.01$) anlamlı çıkmıştır. Sonuç olarak araştırma hipotezi 0.01 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir ($p<0.01$).

Tablo 2. Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	t	Sig.	Sobel (z)/Sig.
Entelektüel Sermaye	Bilgi Paylaşımı	.460	.212	10.842	.000	8.583/0.000
Model 2						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	t	Sig.	Sobel (z)/Sig.
Entelektüel Sermaye	Yenilikçi İş Davranışı	.552	.305	13.839	.000	8.583/0.000
Bilgi Paylaşımı	Yenilikçi İş Davranışı	.647	.418	17.729	.000	
Model 3						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R ²	t	Sig.	Sobel (z)/Sig.
Entelektüel Sermaye Bilgi Paylaşımı	Yenilikçi İş Davranışı	.323	.500	8.460	.000	8.583/0.000
		.498		13.064	.000	

Turizm işletmelerinde çalışanların medeni durum, çalışma biçimlerinin yenilikçi iş davranışı düzeyide anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulabilmek amacı ile bağımsız grup t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi analizleri sonucunda yenilikçi iş davranışının medeni durum, çalışılan pozisyon (yönetici-çalışan) değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur.

Medeni durumun yenilikçi iş davranışı sergileme üzerindeki etkisini ölçmek üzere yapılan t-testi sonucu Tablo 3’de verilmektedir. Araştırma bulgularına göre evliler bekarlara göre daha fazla yenilikçi iş davranışı sergilemektedirler ($t=2,68$, $p<0.01$).

Tablo 3: Medeni Durumun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik T-testi Sonuçları

	Okul Türü	N	Ort.	S	Sd	t	p	Anlam
Tanımlanmamış Rol Davranışı	Evli	215	25.46	3.67	425	-2.68	.00	**
	Bekar	212	24.34	4.74				
** $p<0.01$								

Çalışılan pozisyonun yenilikçi iş davranışı sergileme üzerindeki etkisini ölçmek üzere yapılan t-testi sonucu Tablo 4’de verilmektedir. Araştırma bulgularına göre yöneticiler çalışanlara göre daha fazla yenilikçi iş davranışı sergilemektedirler ($t=-4,03$ $p<0.01$).

Tablo 4: Çalışılan Pozisyonun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik T-testi Sonuçları

	Okul Türü	N	Ort.	S	Sd	t	p	Anlam
Tanımlanmamış Rol Davranışı	Çalışan	379	37.64	24.60	429	-4.03	.00	**
	Yönetici	52	40.92	27.01				
** $p<0.01$								

Turizm işletmelerinde çalışanların yaşlarının ve alanlarındaki fuar ve yayınları takip etme sıklıklarının yenilikçi iş davranışı düzeylerinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulabilmek amacı ile ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda yenilikçi iş davranışının çalışanların yaşı ve alanlarındaki fuar ve yayınları takip etme sıklığı değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur.

Yaş değişkenine göre yenilikçi iş davranışı puanları ve varyans analizi sonuçları Tablo 5’de verilmektedir. Tablo 5 incelendiğinde 20 yaş ve altındaki çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeylerinin diğerlerine göre daha düşüktür ($F=3.489$, $p<0.01$) görülmektedir.

Tablo 5: Yaş Değişkenine Göre Yenilikçi İş Davranışı Puanları ve Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	S	F	p	Fark-Grup
Yenilikçi İş Davranışı	20 yaş ve altı	92	35.77	7.50	6.02	.000*	1-2
	21-30 yaş arası	158	38.93	4.66			1-3
	31-40 yaş arası	151	38.15	5.01			1-4
	41 yaş ve üzeri	33	39.86	4.04			
* $p<0.01$							

Çalışanların alanlarındaki fuar ve yayınları takip etme sıklıklarına göre yenilikçi iş davranışı puanları ve varyans analizi sonuçları Tablo 6’da verilmektedir. Tablo 6 incelendiğinde alanlarındaki fuar ve yayınları “her zaman” takip ettiğini belirten çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeyleri diğerlerine göre daha yüksekken, “hiçbir zaman” yanıtı verenlerin yenilikçi iş davranışı düzeyleri diğerlerine göre daha düşüktür ($F=9.95$, $p<0.01$) görülmektedir.

Tablo 6: Çalışanların Alanlarındaki Fuar ve Yayınları Takip Etme Sıklıklarına Göre Yenilikçi İş Davranışı Puanları ve Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	S	F	p	Fark-Grup
Yenilikçi İş Davranışı	Her zaman	92	40,09	3,92	9.95	.000*	1-2 5-1
	Sık sık	71	38,25	6,01			1-3 5-2
	Bazen	95	37,63	5,79			1-4 5-3
	Ara sıra	126	38,15	4,95			1-5 5-4
	Hiçbir zaman	41	33,83	6,78			
* p<0.01							

4. TARTIŞMA

Regresyon analizi bulgularına göre, analiz sonucunda entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki anlamlı pozitif etkisinde bilgi paylaşımının aracılık ettiği bulunmuştur. Model testinin 3. aşamasında düşen β değerleri incelendiğinde; entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin, yani **β değerinin**, tek başına değerlendirildiğinde **.552 iken**; aracı değişken olan bilgi paylaşımı ile birlikte değerlendirildiğinde **.323'e düştüğü görülmektedir**. Yaptıkları işe ilişkin eğitim bilgisini, deneyimini, işin yapılış sırrını çalışma arkadaşları ile paylaşan çalışanlar daha fazla yenilikçi fikir üretmekte, üretilen fikirleri desteklemekte ve uygulamaktadırlar. Aslan (2014) bilgi paylaşımının yenilik ve işletme performansını etkilediğini bulmuştur. Yu ve arkadaşları (2013) bilgi paylaşımı ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu ilişki bulmuşlardır. Ayazlar (2012) bilgi paylaşımının, hizmet yeniliği üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Burmaoğlu ve Şeşen (2011), Türk firmalarının yenilik yeteneğini araştırdıkları çalışmalarında, bilgi kaynaklarına açıklık ve bilgi kullanımının önemli bir yenilik belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir. Hannemann ve arkadaşları (2011), sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında çalışanların takım içerisindeki bilgi paylaşımlarının, yenilikçi iş davranışını ve yenilikçi çözümleri ortaya çıkardığını bulmuşlardır. Mosurovic ve Kutlaca (2010), örgüt içindeki bilgi ve deneyimlerin dönüştürüldüğü ve iyi kullanıldığı bilgi yönetim sisteminin, yenilikçi iş davranışının oluşmasında en etkili faktör olduğunu bulmuşlardır. Hu (2009), bilgi paylaşımı ile yenilikçi servis davranışı arasında olumlu ilişki bulmuştur. Tüm bu bulgular, entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde aracı değişken **bilgi paylaşımı olduğu** bulgusunu desteklemektedir.

Araştırmanın önemli bir diğer bulgusu entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışını pozitif anlamlı etkilediği bulgusudur. Hsu ve Sabherwal (2011), entelektüel sermayenin insan sermayesi boyutunun yeniliği etkilediğini bulmuşlardır. Al-Dujaili (2011), entelektüel sermayenin boyutlarından olan insan sermayesi ve yapısal sermayenin, örgütsel yenilik üzerinde etkili olduğunu bulmuştur. Cabrilo ve arkadaşları (2014), ülkeleri Sırbistan'da yaptıkları çalışmada insan sermayesinin yenilik sürecinde önemli bir itici güç olduğunu bulmuşlardır. Wu ve Sivalogathan (2013), entelektüel sermayenin tüm boyutlarının yenilik kapasitesi ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Tüm bu bulgular

araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmada evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla yenilikçi iş davranışı sergilediği, daha fazla yeni fikirler ürettiği ve uyguladığı bulunmuştur. Bu durum evli çalışanların problem çözme becerilerindeki artış, yaşamlarındaki farklılıkların ve güçlüklerin artması ile açıklanabilir. Yöneticiler çalışanlara göre daha fazla yenilikçi iş davranışı sergilemekte, yeni fikirler üretmekte ve uygulamakta, yeni fikirleri desteklemektedirler. Kavramsal becerisi yüksek olan yöneticiler, tecrübe ve deneyimleri ile farklı bakış açıları geliştirme ve daha fazla inisiyatif kullanma yeterliliğine sahiptirler. Bu onların çalışanlara göre daha fazla yenilikçi davranış sergilemelerini destekler.

Çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeyleri, çalışanların **yaşlarına göre farklılık göstermektedir**. 20 yaş ve altındaki çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeyleri, diğerlerine göre daha düşüktür. 20 yaş ve altındaki çalışanlar, turizm alanında öğrenmeye ve deneyimlenmeye çalışan bireylerdir. Yeni fikir üretme ve uygulamadan ziyade; mevcut olanı fark etmeyi, öğrenme ve deneyim oluşturmayı hedeflemişlerdir. Bu nedenle genç çalışanların diğerlerine göre daha az yenilikçi iş davranışı sergiledikleri düşünülmektedir. Hebenstreit'in (2012:297-305) "yenilikçi iş davranışı çalışanların yaşına göre farklılık gösterdiği" bulgusu ile araştırmamızın bulgusu örtüşmektedir. Diğer taraftan Sönmez'in (2011), hemşireler üzerinde yaptığı nitel çalışmada, hemşirelerin mesleki yaşantılarının ilk yıllarında daha fazla fikir geliştirdiklerini ve paylaştıklarını bulgusu ile bu araştırmanın bulguları çelişmektedir.

Çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeyleri, **çalışanların alanlarındaki fuar ve yayınları takip etme sıklıklarına göre farklılık** göstermektedir. Alanlarındaki fuar ve yayınları "her zaman" takip ettiğini belirten çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeyleri diğerlerine göre daha yüksekken; "hiçbir zaman" yanıtı verenlerin yenilikçi iş davranışı düzeyleri, diğerlerine göre daha düşüktür. Gelişime açık, bireysel öğrenme kültürüne sahip çalışanların daha fazla yenilikçi iş davranışı sergilemesi beklenen bir sonuçtur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları göstermektedir ki hem örgütsel hem de bireysel faktörler yenilikçi iş davranışını etkilemektedir. Araştırma sonuçlarından yola çıkılarak işletmeler ve araştırmacılara yenilikçi iş davranışını arttırmaya yönelik önerilerde bulunulmaktadır. Yenilikçi iş davranışını etkileyen entelektüel sermaye, işletmelerin köklerini oluşturmaktadır. Kökün sağlam olabilmesi için işletmelerin, entelektüel sermayeyi kuruma özel tanımlanması, entelektüel sermaye politikası geliştirilmesi, entelektüel sermayeyi denetlemesi, entelektüel sermaye bilgi tabanını oluşturularak, bilgilerin depolanmasını, korunmasını ve yayılmasını sağlaması gerekmektedir. Kurum temelli entelektüel sermaye tanımlanmasının yapılması; kurumun insan, yapı ve ilişki boyutlarında sahip olduklarının ve geliştirmesi gereken alanlarının detaylı incelenmesi ile mümkün olur. İşletmelerin güçlü ve zayıf yanlarını, fırsatlarını ve tehditlerini belirlerken, mutlaka entelektüel sermaye değişkenlerini de göz önüne alınması gerekmektedir. İşletmeler, önceliklerine bağlı olarak entelektüel sermaye politikası geliştirmeli; mevcut entelektüel sermayenin etkili ve verimli kullanılıp kullanılmadığını, geçerliliği ve güvenilirliği olan standart araçlar

ile periyodik dönemlerde değerlendirmelidir. Oluşturulan veri tabanları güncellenmeli, gerekli bilgi ilgili çalışana zamanında ulaştırılmalıdır. Entelektüel sermayeye sahip çalışanların kurumda tutulabilmesi, örtük bilgilerin açığa çıkarılıp paylaşılarak, yapısal sermayeye dönüştürülebilmesi bilginin kullanımını daha etkin kılacaktır.

Yenilikçi iş davranışını arttırmak isteyen işletmeler, insan kaynağı geliştirme çalışmalarına önem vermelidir. Eğitim çalışmaları, çalışanların ihtiyacına, geliştirilmesi gereken alanlara göre planlanmalı, uygulamalı yapılmalı ve eğitimlerin etkisi mutlaka değerlendirilmelidir. Bu süreçte insan kaynakları bölümünün önerilerine önem verilmelidir. Sektöründeki genç iş gücünü tecrübeli çalışanlarla bir araya getirerek, dinamizm ve tecrübeden birlikte yararlanma, her iki grubunda farklı bakış açılarını birleştirme yenilikçi iş davranışına katkı sağlayacaktır. Konaklama işletmeleri genç çalışanların yetişmesinde “işbaşı eğitim” ve “geri bildirim” çalışmalarının da içinde olduğu, mentörlük sistemini uygulayabilir. İşletmeler, alanlarındaki etkinlikleri takip etmeleri için çalışanlara fırsat yaratmalıdır. Rutinin dışına çıkan uygulamalar, farklı yöntemlerle iş yapma, iraksak düşüncelere saygı duyma, hoşgörü kültürü ve disiplinlerarası çalışmalara önem verme, yenilikçi iş davranışının artmasını sağlayacaktır.

Değişimi yakalamak isteyen ve yenilikçi iş davranışının oluşumunu önemseyen işletmeler, tüm iletişim kanallarını açık tutarak ilgili paydaşları etkili dinlemelidir. Geri bildirim ve önerilere açık olmak, problemleri duymak, problemlere çözüm üretebilmenin ve yeni fikirler üretmek uygulayabilmenin en önemli basamağını oluşturur. Bu anlayış paylaşımcı kurum kültürünü de beraberinde getirir. Yenilikçi iş davranışının oluşum sürecinde, insan sermayesini kalıcı hale getirmek ve insan sermayesinden etkili olarak fayda sağlamak isteyen konaklama işletmeleri, bilgi paylaşımına önem vermelidir. Bu işletmeler “en iyi uygulamalar” ve “işbaşı izleme” programları ile çalışanlar arasında bilgi paylaşımı sağlamalıdır. Bilgi paylaşımında etkili bir diğer yol ise, iş rotasyonu ve iş zenginleştirme süreçlerini kullanarak, çalışanların dönem dönem farklı departmanlarda çalışmasını sağlamaktır. Özellikle çeşitliliğin olduğu proje gruplarında yenilikçi iş davranışı artacaktır. Yenilikçi iş davranışı sergilemesi kilit öneme sahip olan işletme çalışanlarının bilgi, görgü, estetik, sanat gibi farklı alanlarda kendilerini geliştirmelerine destek olunması da faydalı olacaktır.

Araştırmanın sınırlılıkları çerçevesince bu çalışmada, turizm sektöründeki konaklama işletmelerinde çalışanların yenilikçi iş davranışlarının incelenmesi hedeflenmiştir. Yenilik yapma kapasitesi yüksek olan diğer sektörlerde de yenilikçi iş davranışının çalışılması gerekmektedir. Tüm sektör çalışanlarına ulaşmak zor olduğundan, Antalya ilindeki beş turizm bölgesinden on konaklama işletmesinin çalışanları araştırmaya dâhil edilmiştir. Çalışmanın farklı turizm bölgelerinde ya da farklı statüdeki konaklama işletmelerinde tekrarlanması çalışmanın genellenmesi açısından faydalı olacaktır.

Yenilikçi iş davranışını etkileyen pek çok değişken olmasına rağmen, bu çalışma entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde, bilgi paylaşımının aracılık rolünün incelenmesi ile sınırlandırılmıştır. Özellikle liderlik, çatışma gibi grup değişkenlerinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi bundan sonraki araştırmaların konusu olabilir. Bireysel, örgütsel ve grup değişkenlerinin bir arada ele alındığı araştırma

modelleri alanyazına katkı sağlayacaktır.

Nicel araştırma tekniklerinden anket kullanılarak yapılmış olan bu çalışmanın bulguları, yeni nitel çalışmalara kapı aralayıcı olacaktır. Yenilikçi iş davranışının kökenleri ve nedenlerine yönelik yapılacak “odak grup görüşmeleri”, “mülakatlar” ve “gözlem” çalışmaları daha derinlemesine bilgi edinilmesini sağlayacaktır. Yenilikçi iş davranışının nedenleri, sonuçları ve etkileri üzerine farklı hedef kitlelere (müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler, yöneticiler, STK’ler vb) yönelik yapılacak araştırmalar, konunun her açıdan incelenmesini sağlayacaktır. Bu çalışmada işle ilgili değişkenlerin (işin türü, çeşitliliği vb.) yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine bakılmamıştır. Bundan sonraki çalışmalarda işle ilgili değişkenlerin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi de incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akhavan, P., Akhavan, P., Khosravian, F., & Khosravian, F. (2016) "Case Study of a Structural Model to Explore the Effects of Knowledge Sharing on Intellectual Capital". *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(3), pp. 338-352.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Akram, M. W. (2017) "What Impact Do Structural, Relational and Cognitive Organisational Social Capital Have on Employee Innovative Work Behaviour? A Study From China". *International Journal of Innovation Management*, 1750012.
- Aksel, İbrahim. (2010) "İşletmelerde İnovasyon ve İnovasyonu Destekleyen Örgüt Kültürünün Belirleyicileri ve Bir Araştırma" İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Al- Dujaili, M.A.A. (2012) "Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation", *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3 (2), pp.128-135.
- Arif, S., Zubair, A., Manzoor, Y. (2012) "Innovative Work Behavior and Communication Climate Among Employees of Advertising Agencies". *FWU Journal of Social Sciences*, 6(1), pp.65-72.
- Arslan, Elif. (2012) "İnovasyon ile İç Girişimcilik Etkileşimi: Bilişim 500 Şirketlerinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Atahan, L. "An Empirical Study on Factors Affecting Firm Innovation Capability and Knowledge Sharing", *Istanbul Technical University Industrial Engineering Programme, M.Sc. Thesis*.
- Atalay, Murat. (2012) "Entelektüel Sermaye, Yenilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Otomotiv Yan Sanayi Sektöründe Bir Araştırma", *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Ayazlar, G. (2011) "Otel İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Paylaşımının Hizmet İnovasyonu Performansına Etkisi: Kuşadası 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986) "The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." *Journal Of Personality and Social Psychology*, 51(6), p.1173.
- Burmaoğlu, S. Şeşen H. (2011) "Türk Firmalarının Organizasyonel İnovasyon Yeteneğini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi*, 66 (4), ss. 1-20.
- Cabrilo, S., Grubic Nestic, L., Mitrovic, S. (2014) "Study on Human Capital Gaps for Effective Innovation Strategies in the Knowledge Era". *Journal of Intellectual Capital*, 15(3), pp. 411-429.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009) "Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work." *The Journal of Creative Behavior*; 43(3), pp.169-

191.

- Castaneda, D., & Toulson, P. (2013) “The Value of Human Resources Measurement in Intellectual Capital and Knowledge Sharing” *Electronic Journal of Knowledge Management*, 11(3), pp.226-234.
- Chennamaneni, A., Teng, J. T., & Raja, M. K. (2012) “A Unified Model of Knowledge Sharing Behaviours: Theoretical Development and Empirical Test”, *Behaviour & Information Technology*, 31(11), pp. 1097-1115.
- Çalışkan A. (2013) “İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü”, *İş, Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, 15 (1), 2013, ss. 88-112.
- Çapraz, B. Ünnü, N.A. İlic, D. Kocamaz, M. Çiçekli, U. Aracıoğlu, B. Koçak, A. Kesken, J. Soyuer, H. (2014) “Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlinde Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma”, *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3(1), ss.49-72.
- Drucker, P. F. (1994) *Kapitalist Ötesi Toplum* (Çev. B. Çorakçı). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Erkal, Zekeriya E. (2005) “Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi, Raporlanması ve İMKB’ye Kayıtlı Teknoloji Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Egbu, C. O. “(2004) Managing Knowledge and Intellectual Capital for Improved Organizational Innovations in The Construction Industry: An Examination of Critical Success Factors. Engineering”, *Construction and Architectural Management*, 11(5), pp. 301-315.
- Eveleens, C. (2010) “Innovation Management; Literature Review of Innovation Process Models and Their Implications”, *Sciences*, 800, pp.900.
- Giray, Güner. (2013) “Entelektüel Sermayenin Finansal Tablolarda Raporlanmasına İlişkin Yaklaşımlar ve Değerlendirilmesi” *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Green, A., & Ryan, J. J. (2005) “A Framework of Intangible Valuation Areas (FIVA) Aligning Business Strategy and Intangible Assets”. *Journal of Intellectual Capital*, 6(1), pp.43-52.
- Grimaldi, M., Cricelli, L., & Rogo, F. (2013) “A Theoretical Framework for Assessing Managing and Indexing the Intellectual Capital.” *Journal of Intellectual Capital*, 14(4), pp. 501-521.
- Hannemann-Weber, H., Kessel, M., Budysh, K., & Schultz, C. (2011) “Shared Communication Processes Within Health Care Teams for Rare Diseases and Their Influence on Health Care Professionals’ Innovative Behavior and Patient Satisfaction.” *Implementation Science*, 6(1), pp.40.
- Hasiao, H.C., Chang, J. C. , Tu, Y. L., Chen, S.C. (2011) “The Influence of Teacher Self Efficacy on Innovative Work Behavior”, *International Conference on Social Science and Humanity*, Vol:5, pp.233-237.
- Hayes, A. F. (2009) “Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium”. *Communication Monographs*, 76(4), pp.408-420.

- Hebenstreit, J.J. (2012) "Nurse Educator Perceptions of Structural Empowerment and Innovative Behavior", *Nursing Education Research*, 33(5), pp. 297-305.
- Hsu, I. C., Sabherwal, R. (2011) "From Intellectual Capital to Firm Performance: The Mediating Role of Knowledge Management Capabilities". *Engineering Management*, IEEE Transactions on, 58(4), pp.626-642.
- Hu, M. L. M. (2009) "Knowledge Sharing and Innovative Service Behavior Relationship: Guanxi as Mediator." *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(7), pp. 977-992.
- Hu, M. L. M., Horng, J. S., & Sun, Y. H. C. (2009) "Hospitality Teams: Knowledge Sharing and Service Innovation Performance". *Tourism Management*, 30(1), pp.41-50.
- Janssen, O. (2000) "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), pp.287-302.
- Jiang, X., & Li, Y. (2009) "An Empirical Investigation of Knowledge Management and Innovative Performance: The Case of Alliances". *Research Policy*, 38(2), pp.358-368.
- Jong J.P.J. (2007) "Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior", *Amsterdam Business School Research Institute, PhD Thesis*.
- Kahya, C. (2013) "Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi". *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), ss.34-46.
- Kamasak, R., & Bulutlar, F. (2010) "The Influence of Knowledge Sharing on Innovation". *European Business Review*, 22(3), pp.306-317.
- Kaplan, Hüseyin. (2010) "İşletmelerin İnovasyon Yapma Nedenleri ile Sahip Oldukları İnovasyon Çıktıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karagiannis, D., Waldner, F., Stoeger, A., & Nemetz, M. (2008) "A Knowledge Management Approach for Structural Capital". In *International Conference on Practical Aspects of Knowledge Management* (pp. 135-146). Springer Berlin Heidelberg, November 2008.
- Kheng, Y.K., Mahmood, R., Beris, S.J.H. (2016) "A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia", *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3 (2).
- Koç, F., Kaya, N., Özbek, V., & Akkılıç, M. E. (2013) "Algılanan Fiyat İle Tüketici Güveni Arasında Algılanan Hizmet Kalitesinin Aracı Etkisi: Bankacılık Ve Gsm Sektörlerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma", *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 13, ss.1-26.
- Koçoğlu, İ. (2010) "Tedarik Zinciri Yönetiminde Yenilik ve Bilgi Paylaşımının Önemi", *Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Lerro, A., Linzalone, R., & Schiuma, G. (2014) "Managing Intellectual Capital Dimensions for Organizational Value Creation". *Journal of Intellectual Capital*,

15(3), pp.350-361.

- Leitner, K.H. (2011) “The Effect of Intellectual Capital on Product Innovativeness in SMEs”, *International Journal of Technology Management*, 53 (1), pp.1-18.
- Ling, Y. H. (2013) “The Influence of Intellectual Capital on Organizational Performance Knowledge Management as Moderator”. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(3), pp.937-964.
- Lu, W. M., Kweh, Q. L., & Huang, C. L. (2014) “Intellectual Capital and National Innovation Systems Performance”. *Knowledge-Based Systems*, 71, pp. 201-210.
- Mosurović, M., Kutlača, D. (2011) “Organizational Design as a Driver for Firm Innovativeness in Serbia.” *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 24(4), pp. 427-447.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., & Radaelli, G. (2012) “Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening The Black Box”. *International Journal of Engineering Business Management*, 4.
- Mura, M., Longo, M. (2013) “Developing a Tool for Intellectual Capital Assessment: an Individual-Level Perspective”. *Expert Systems*, 30(5), 2013, pp.436-450.
- Ngah, R., & Ibrahim, A. R. (2011) “The Influence of Intellectual Capital on Knowledge Sharing: Small and Medium Enterprises’ Perspective”. *Communications of the IBIMA*.
- Nikookar, Gh; Asgari, N; Gholami, M; Rahimi, E. (2014) “The Role of Intellectual Capital in Facilitating of Knowledge Management Practices”. *Public Management Quarterly*, N2, pp. 401-418
- Örnek, A. Ş., & Ayas, S. (2015) “The Relationship Between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, pp.1387-1395.
- Özer, Mehmet Akif. (2009) *21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Palmer, D., & Kaplan, S. (2009) “A Framework for Strategic Innovation: Blending Strategy and Creative Exploration to Discover Future Business Opportunities”. Retrieved May, 15.
- Öztürk, A. (2005) “İşletmelerde Bilgi Yönetimi ve Bilgi Paylaşımı, Eskişehir Türk Telekomda Örnek Bir Uygulama”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Pestalozzi, H. (1991) “Organizational Learning the Contributing Processes and Literature”, London: *Organizational Science*.
- Porter, M. E. (2008) *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Simon and Schuster, 2008.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). “SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models”. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), pp.717-731.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014) “Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct

- and Indirect Effects”. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), pp.400-414.
- Gazete, R. (1982) *Turizm Teşvik Kanunu*, Sayı: 2634; Kabul Tarihi: 12/3/1982 Ankara: Resmi Gazete.
- Ritala, P., Olander, H., Michailova, S., & Husted, K. (2015) “Knowledge Sharing, Knowledge Leaking and Relative Innovation Performance: An Empirical Study”. *Technovation*, 35, pp.22-31.
- Schimansky, S. (2014) “The Effect of a High-Commitment Work System on Innovative Behavior of Employees”, *Third IBA Bachelo*.
- Schumpeter, J. A. (1934) “*The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*” (Vol. 55). Transaction Publishers.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994) “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”. *Academy of Management Journal*, 37(3), pp.580-607.
- Seleim, A. A., & Khalil, O. E. (2011) “Understanding the Knowledge Management-Intellectual Capital Relationship: A Two-way Analysis”. *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), pp.586-614.
- Sepahvand, R., Mousavi, S. N., & Shahsiah, N. (2015) “The Effect of Intellectual Capital on Market Orientation According To the Role of Knowledge Sharing Mediator Variable” (*Supervision of Insurance Companies in Lorestan Province*).
- Sönmez, Betül. (2011) “Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Etkileyen Faktörler: Niteliksel Bir Çalışma”, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2011.
- Spencer, J. W. (2003) “Firms’ Knowledge-Sharing Strategies in The Global Innovation System: Empirical Evidence from the Flat Panel Display Industry”. *Strategic Management Journal*, 24(3), pp. 217-233.
- Stewart, Thomas. (1991) “Brainpower”, *Fortune Magazine*, June 3, 1991.
- Stewart, Thomas. (1997) *Entelektüel Sermaye*, Çev: Nurettin Elhüseyni, İstanbul: Mess Yayınları.
- Toraman, C. Abdioğlu, H. İşgüden, B. (2009) “İşletmelerde İnovasyon Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Yönetim Muhasebesi Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10 (1), ss. 91-120.
- Töre, E. (2017) “Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin Bilgi Paylaşımı, Öz-yeterlilik ve İç Denetim Odağı Perspektifinden İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Turgut, E. (2013) “Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012) “Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance”. *Expert Systems With Applications*, 39(10), pp.8899-8908.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989) “Innovation at Work: Psychological Perspectives.” *Social Behaviour*.

- 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), pp. 273-277.
- Yamane, T. (2001) *Temel Örnekleme Yöntemleri*, (1. Baskı). (Çev. A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsöl), Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Yanar, Özlem. (2012) “Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve Verimlilik Üzerine Etkisi”, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yu, C. Yu, T. Yu, C. (2013) “Knowledge Sharing, Organizational Climate and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis of Effects”, *Social Behavior and Personality*, 4 (1), pp. 143-156.

A STUDY ON EXAMINATION OF THE IMPACTS OF INTELLECTUAL CAPITAL ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN THE PERSPECTIVES OF KNOWLEDGE SHARING

1. INTRODUCTION

The need for employees with innovative work behavior is increasing recently, which is the main objective of the company in the intense competition environment and to achieve sustainable growth. It is important that the knowledge, experience and skills of the employee and the organizational structure present the basic infrastructure of the employee to access, access and use information. Based on this reasoning, the purpose of the study is to examine the mediating role of knowledge sharing in the impact of intellectual capital on innovative work behavior. In addition, the following research questions were sought in this study:

2. The level of innovative work behavior of employees does it differ significantly according to
 - a) marital status,
 - b) age;
 - c) position (employee-manager status),
 - d) the frequency of following fairs and publications in their fields?

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

Relational screening model, which is one of the quantitative research designs, was used in the study. A three-stage model of Baron and Kenny was used to establish and test the research model. The sample of the study consists of 439 participants working in five star hotels in Antalya. In the research, personal information form, intellectual capital scale, innovative work behavior scale, knowledge sharing behavior scale were used as data collection tools.

Intellectual Capital Scale was developed by Mura and Longo (2013: 436) by scanning the

related literature and translated into Turkish by the researcher. The scale consists of three sub-dimensions as human capital, structural capital, relationship capital and totally 28 items. After the pilot application, 10 items were applied to the participants. The reliability / internal consistency of the scale was .85, .92 and .85, respectively.

The Innovative Work Behavior Scale was developed by Janssen (2000; 287-302) and translated into Turkish by the researcher. The scale consists of three sub-dimensions: idea generation, idea support and idea implementation. There are three items in each sub-dimension. The reliability of the scale (Cronbach α) was .95.

Knowledge Sharing Behavior Scale was developed by Chennamaneni et al. (2012: 1097-1115) and translated into Turkish by the researcher. The scale consists of seven items. After the pilot application, the scale was applied to the participants as four items. The reliability value of the scale (Cronbach α) was .81.

Multiple linear regression analysis was used to confirm the research hypothesis. In order to answer the research questions, t-test and ANOVA test were applied to the independent samples in separate groups according to the demographic and job characteristics of the participants. The predictive differences between gender groups, departments and grade levels were evaluated descriptively.

As a result of the research, the effect of intellectual capital on innovative work behavior; it has been found that knowledge sharing plays a mediating role. In order to find out the significance of mediation effect, Sobel test was performed (Hayes, 2009: 408-420; Preacher and Hayes, 2004: 717-731). The test result (Sobel (z) = 8.583, p <0.01) was significant. As a result, the research hypothesis was accepted as 0.01 significance level (p <0.01). In addition, it has been found that innovative work behavior levels of employees differ according to marital status, working position, age, the frequency of following fairs and publications in their fields.

According to the findings of the study, married people have more innovative behaviors than single (t = 2.68, p<0.01) and managers have more innovative behaviors than employees do (t=-4.03, p <0.01). It was found that innovative work behavior levels of employees 20 years and younger were lower than the others (F = 3,489, p <0.01); the level of innovative work behavior of the employees who stated that they “always” followed the fairs and publications in their fields was higher than the others, and the level of innovative work behavior of the employees who stated that they “never” followed the fairs and publications in their fields was lower than the others (F = 9.95, p <0.01).

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

Employees who share their educational knowledge, experience and the secret of the work with their colleagues produce more innovative ideas, support and apply them. Aslan (2014) found that information sharing affects innovation and business performance. Yu et al. (2013) found a positive relationship between information sharing and innovative work behavior. Ayazlar (2012) found that information sharing had an impact on service

innovation. Burmaoğlu and Şeşen (2011) stated that openness to information sources and use of information is an important determinant of innovation in their studies in which Turkish companies investigate innovation ability. Hannemann et al. (2011) found that in their work on health workers, the sharing of knowledge within the team revealed innovative work behavior and innovative solutions. Mosurovic and Kutlaca (2010) found that the information management system in which the knowledge and experience in the organization is transformed and used well is the most effective factor in the formation of innovative work behavior. Hu (2009) found a positive relationship between information sharing and innovative service behavior. All of these findings support the finding that intellectual capital is the mediating variable information sharing effect on innovative business behavior.