



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ DOKTORA PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

**SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN ENTELEKTÜEL
SERMAYE/YENİLİKÇİLİK DURUMLARI İLE KARIYER
PLANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ**

Feyza ÇETİNKAYA KUTUN

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Haydar SUR**

İSTANBUL-2022

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ DOKTORA PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

**SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN ENTELEKTÜEL
SERMAYE/YENİLİKÇİLİK DURUMLARI İLE KARIYER
PLANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ**

Feyza ÇETİNKAYA KUTUN

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Haydar SUR**

İSTANBUL-2022

ÖZET

SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN ENTELEKTÜEL SERMAYE/YENİLİKÇİLİK DURUMLARI İLE KARIYER PLANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Bu araştırma, İstanbul ilinde görev yapan sağlık yöneticilerinin entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları ile kariyer planları arasındaki ilişkileri görebilmek amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmamızın örneklemini İstanbul il sınırlarında bulunan üç Sağlık Bakanlığı hastanesinde görev yapan 330 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Araştırmanın verileri, bu araştırma kapsamında Türkçe geçerlik-güvenilirlik çalışması yapılarak kullanılan “Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, AMOS 23 ve SPSS 23 programları ile; sayı, yüzde, frekans, ortalama, t-testi, ANOVA ve Tukey HSD, cronbach alfa katsayısı, faktör analiz testleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen verilere göre sağlık çalışanlarının, 36-45 yaş aralığında (%60,2); lisans mezunu olduğu (%60,2); eğitim ve araştırma hastanesinde (%83) ve hekim olarak çalıştığı (%39,8), başhekim yardımcısı olarak görev yaptığı (%37) saptanmıştır. Yapılan analizler sonucunda “Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları Ölçeği'nin” üç alt boyut (yapı ve insan, ilişkisel, inovasyon) ve 29 maddeden oluştuğu, toplam cronbach alfa değeri 0,98 olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların entelektüel sermaye/ yenilikçilik durumları değerlendirildiğinde (3,67±0,75) ile en yüksek değeri “Yöneticilerimiz insanları gönüllü ve yenilikçi olmaları, inisiyatif kullanma konusunda etkileme becerisine sahiptirler.” ifadesine verilen cevaplar almış olup, (2,31±0,73) ile en düşük değeri ise “Kurumumuz genellikle dışarıdan yenilikler getirir ve daha sonra kurumda kullanılır.” ifadesine verilen cevaplar almıştır.

Meslek ve çalışma pozisyonu değişkenlerinin bir bütün olarak entelektüel sermaye/yenilikçilik ölçeğinin alt boyutlarını etkilediği, ileri düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır (p<0,001). Kariyer planlamasının inovasyon, yapı ve insan alt boyutlarında anlamlı farklılıklar (p<0,05) tespit edilmiştir. Çalışmamızın sonucunda sağlık yöneticilerinin entelektüel sermaye/ yenilikçilik durumları ile kariyer planları arasındaki bir ilişki olduğu saptanmıştır (p<0,05).

Anahtar Kelimeler: Entelektüel Sermaye, Sağlık, Yönetici, Yenilikçilik, Kariyer

ABSTRACT

THE RELATIONS BETWEEN THE INTELLECTUAL CAPITAL/INNOVATION STATUS OF HEALTH MANAGERS AND THE CAREER PLANS: THE CASE OF ISTANBUL

This research was carried out as a descriptive study in order to see the relationships between the intellectual capital/innovation status of health managers working in Istanbul and their career plans. The sample of our research consists of 330 health professionals working in the three hospitals of Ministry of Health within the borders of Istanbul. The data of the research were collected with the "Intellectual Capital/Innovation Status Scale", which was used within the scope of this research by conducting a Turkish validity-reliability study. Evaluation of the data was made using AMOS 23 and SPSS 23 programs; number, percentage, frequency, mean, t-test, ANOVA and Tukey HSD, cronbach's alpha coefficient, factor analysis tests.

According to the data obtained, it was determined that the health professionals withing the sample are between the ages of 36-45 (60.2%); percentage of the ones with a bachelor's degree is 60. 83% of them work in a training and research hospital and 39.8% of them serve as physician and 37% of these physicians serve as assistant chief physician. As a result of the analyses made, it was determined that the "Intellectual Capital/Innovation Situations Scale" consist of three sub-dimensions (structure and human, relational, innovation) and 29 questions, with a total cronbach alpha value of 0.98. When the intellectual capital/innovation status of the participants was evaluated, it was seen that the highest value (3.67 ± 0.75) was given to the statement "Our managers have the ability to influence people with their voluntary and innovative characters, and ability of using initiative.", and the lowest value (2.31 ± 0.73) was given to the statement "Our institution usually brings innovations from outside and later use them in the institution."

It was determined that the variables of profession and working position as a whole affected the sub-dimensions of the intellectual capital/innovation scale and were highly significant ($p < 0.001$). Moreover significant differences ($p < 0.05$) were found in innovation, structure and human sub-dimensions of carrier planning. As a result of our study, it was determined that there is a relationship between the intellectual capital/innovation status of health managers and their carrier fields ($p < 0.05$).

Keywords: Intellectual Capital, Health, Manager, Innovation, Career

TEŞEKKÜR

Tezimin tüm süreçlerinde, maddî ve manevî desteklerini benden esirgemeyen, tez danışmanın **Prof. Dr. Haydar Sur** hocama,

Her konuda gösterdikleri ilgi, katkı ile her zaman yanımda hissettiğim destekleri için **Prof. Dr. Ali Rıza Odabaş** ve **Prof Dr. Sabahat Alışır Ecdar** hocalarıma,

Bilgi birikimleri, değerli katkılarıyla, tez konusu belirlememden ve gerekse tez yazım sürecinde, her zaman destek ve yardımlarına başvurduğum Doç. **Dr. Selma SÖYÜK**, Doç. **Dr. Tuğba ALTINTAŞ**, **Dr. Öğr. Üyesi Ali ARSLANOĞLU** ve **Dr. Öğr. Üyesi Ayhan Özşahin** hocalarıma,

Her daim desteklerini esirgemeyen Üsküdar Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nde görev yapan kıymetli hocam **Dr. Öğr. Üyesi Yusuf BAKTIR** ve sevgili dostum **Özgül BAKTIR'a**,

Ömrüm boyunca yanımda olduklarını bildiğim, varlıkları ile beni gururlandıran annem **Asya ÇETİNKAYA**, canım babam **Ümit ÇETİNKAYA**, biricik kardeşim **Melis ÇETİNKAYA'ya**,

Tez sürecinin en sıkıntılı anlarında dahi her an yanımda olan kıymetli eşim **Ersin KUTUN** ve canım oğlum **Kaan KUTUN'a**

En Kalbî Duygularım ile Teşekkürlerimi Sunarım...

BEYAN FORMU

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, tarafımdan üretildiğini ve Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna göre yazıldığını beyan ederim.

02.10.2022

Feyza ÇETİNKAYA KUTUN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
BEYAN FORMU	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLOLAR DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Entelektüel Sermayeye Genel Bakış.....	4
2.1.1. Entelektüel Sermaye Tanım ve Önemi	4
2.1.2. Entelektüel Sermaye Türleri.....	5
2.1.2.1. İnsan Sermayesi	5
2.1.2.2. Yapısal Sermaye.....	6
2.1.2.3. İlişkisel Sermaye.....	7
2.2. İnovasyon.....	8
2.3. Kariyer Yönetimi Kavramı.....	10
2.3.1. Kariyer Yönetimi Tanım ve Örgütler İçin Önemi.....	11
2.3.2. Kariyer Gelişimi.....	12
2.3.3. Kariyer Yönetimi	13
2.3.4. Kariyer Yaklaşımları.....	13
2.4. Entelektüel Sermaye, İnovasyon ve Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişkiler.....	14
2.4.1. Entelektüel Sermaye ve İnovasyon.....	15
2.4.2. Entelektüel Sermaye ve Kariyer Yönetimi.....	17
3. GEREÇ VE YÖNTEM	19

3.1. Araştırmanın Tipi.....	19
3.2. Araştırmanın Modeli	19
3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	20
3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	20
3.5. Veri Toplama Araçları	20
3.6. Verilerin Analizi	21
3.6.1. Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeğinin (ESYKÖ) Geçerlik Güvenilirlik Çalışması İle Açıklayıcı Faktör Analizleri.....	22
3.6.1.1. Faktör Sayısının Belirlenmesi.....	23
3.6.1.2. Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeğinin (ESYKÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	26
3.6.2. Entelektüel Sermaye ve Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeğinin (ESYKÖ) Dil Geçerliği.....	28
3.6.3. Entelektüel Sermaye ve Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeğinin (ESYKÖ) Kapsam (İçerik) Geçerliği.....	28
4. BULGULAR.....	30
4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Çalışmanın Genel Bulguları	30
4.2. Entelektüel Sermaye ve Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeğine Katılım Düzeyi.....	31
4.3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Fark Analiz Sonuçları.....	32
5. TARTIŞMA.....	45
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	54
KAYNAKLAR	57
EKLER	65
Ek 1. Anket Formu.....	65
Ek 2. Ölçek Kullanım İzni	70
Ek 3. Etik Kurul Onayı	71
Ek 4. Araştırmanın Yapıldığı Kurumlardan Alınan İzin Formları.....	73



TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1: KMO Değerleri.....	23
Tablo 2: Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasite Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları İle Faktör Analizi Sonuçları	24
Tablo 3: Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasite Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	28
Tablo 4: Katılımcıların Sosyo- Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular	31
Tablo 5: Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasite Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri... ..	32
Tablo 6: Cinsiyete Göre Fark Analizleri.....	33
Tablo 7: Yaş Gruplarına Göre Fark Analizleri... ..	33
Tablo 8: Medeni Durumlarına Göre Fark Analizleri.....	34
Tablo 9: Öğrenim Durumuna Göre Fark Analizleri.....	34
Tablo 10: Toplam Çalışma Süresine Göre Fark Analizleri... ..	35
Tablo 11: Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Fark Analizleri... ..	35
Tablo 12: Çalışılan Kuruma Göre Fark Analizleri... ..	36
Tablo 13: Görevlere Göre Fark Analizleri... ..	36
Tablo 14: Pozisyona Göre Fark Analizleri	37
Tablo 15: Kaçınıcı Görev Yapılan Kurum Durumuna Göre Fark Analizleri... ..	37
Tablo 16: Aylık Gelir Durumuna Göre Fark Analizleri.....	38
Tablo 17: Kariyer Hedefinize Ulaşmak İçin Bir Planınız Var mı? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri... ..	38
Tablo 18: Bu Plana Ulaşabileceğinize İnanıyor musunuz? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri... ..	39
Tablo 19: Kariyerinizdeki İlerlemelerden Memnun musunuz? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri... ..	39

Tablo 20: Ulusal/Uluslararası Proje Yürüttünüz Mü? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri...	40
Tablo 21: Ulusal/Uluslararası Projede Görev Aldınız mı? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri...	41
Tablo 22: Gelişmek İçin Fırsatlar Araştırır mısınız? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri.	41
Tablo 23: Atama Terfi Yönünden İlerlemelerden Memnun musunuz? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri	42
Tablo 24: Kariyer Planınız İçin Uzmanlaşmak Gerekli mi? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri...	42
Tablo 25: Kurumda Mesleki Gelişimlere Yönelik Eğitim Planlanıyor mu? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri...	43
Tablo 26: Çalışanlar Mesleki İlerleme İçin Destekleniyor mu? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri...	43
Tablo 27: Gelecekte Çalışılacak İşler Hakkında Bilgi Veriliyor mu? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri...	44
Tablo 28: Kurumunuzda Çalışanların Kariyer Planlaması Yapılıyor mu? Sorusuna Yönelik Fark Analizleri.....	44

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1: İşletmelerde İnovasyon Ve Entelektüel Sermaye İlişkisi	Error! Bookmark not defined.
Şekil 2: Görev Yapan Yöneticilerin Sayısı	20
Şekil 3: Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeği Yamaç Grafiği	25
Şekil 4: Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	27



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ESYKÖ : Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeği

ESYK : Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasitesi

AFA : Açıklayıcı Faktör Analizi

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

KGİ : Kapsam Geçerlilik İndeksi

İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi



1. GİRİŞ

Globalleşen Dünya da teknolojik gelişmeler büyük dönüşümlerin oluşmasını sağlamıştır. Yöneticilerin varlıklarını sürdürebilmeleri, bilgilerini kullanılabilir nitelikte kaynaklara dönüştürebilmelerine bağlıdır. Günümüzde maddi olmayan kaynaklar, maddi kaynaklardan daha fazla katkı sağladığı düşünülmektedir. Bununla birlikte bilgi maddi olmayan değerlerin ön plana çıkmasını sağladığı için entelektüel sermaye önem kazanmıştır (Suciu ve Năsulea, 2019).

Entelektüel sermaye; kurumların başarısını etkileyen, rekabet avantajı katan, bilgi esasına göre temellendirilen, kurumların fiziksel olmayan tüm değerlerini kapsayan temel varlığı olarak tanımlanabilir (Acar,2018). Bununla birlikte önemli bir üretim faktörü haline gelmesiyle beraber işletmenin en önemli kaynaklarından birine dönüşmüştür (Abhayawansa ve Azim, 2014).

Gelişen yüzyılda gerçekleşen ekonomik, teknolojik, politik, sosyal yenilikler entelektüel sermaye alanında büyük değişimler getirmiştir. Bu değişimler yönetim alanında planlama, stratejik yönetim, liderlik, insan kaynakları konularında karşılaşılan sorunların çözüm önerilerini de beraberinde sunmuştur (el Hamdi vd., 2019; Mohamed, 2018; Schneider, 2018; Suciu ve Năsulea, 2019). Kurumların entelektüel sermayelerini artırma çabaları, rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmelerini sağlamaktadır (Çetin ve ark., 2017). Dolayısıyla, entelektüel sermayenin, rekabet gücü açısından örgütün sahip olduğu önemli bir güç unsuru olduğu ifade edilebilir. Uzun vadeli ve sürdürülebilir gelişimi ilke edinmiş örgütlerin sahip oldukları yaratıcı ve yenilikçi potansiyeli ifade eden entelektüel sermaye, diğer tüm organizasyonlar için olduğu kadar sağlık kuruluşları için de üst seviyede önemlidir (Özalp ve Çetin, 2022).

Kurumları rakiplerinden farklılaştıran; yenilikçilik girişimleri, insan kaynakları, liderlik, iş birliği gibi konulara öncelik vermeleri ve güçlenmeye çalışmalarıdır. Bu gibi entelektüel sermayelerini artırma girişimleri, sahip oldukları gücün doğru orantılı olarak artırmaktadır (Schneider, 2018).

Sağlık kurumlarında da her kurumda olduğu gibi entelektüel sermaye kavramı önem taşımaktadır. Bu konuda sağlık yöneticileri büyük rol oynamaktadır. Yöneticilerin bilgi

birikimlerini, sahip oldukları yetenekleri kullanmaları kurumların entelektüel sermaye ve yenilikçilik durumlarını olumlu etkilemektedir (Özalp ve Çetin,2022).

Rekabet içinde olan sağlık kuruluşlarının arasında yenilikçilik unsurunun etkin olduğu kurumların aynı zamanda güçlü bir entelektüel sermayeye sahip oldukları da görülmüştür (Kunt ve Sundu,2021). Son yıllarda entelektüel seviyesi yüksek insanların sayısı arttıkça, çalıştıkları kurumların katma değerinin arttığı görülmüştür. Bu sebeple birçok kurum, entelektüel sermaye değeri olan bireylerle çalışabilmek için kariyer planlamalarına katkı sağlayacak değişimlere gidebilmektedirler (Toraman ve ark., 2009).

Kariyer planlaması, bireylerin özelliklerini, hedeflerini gerçekleştirebilmesi için olanak sağlayan bir süreçtir (Güldü ve Kart, 2017). Kariyer, bireylerin çalışma hayatı ile ilgili tüm kazanımlardır. Bunlar; çalışma süresince davranışları, tutumları, eylemlerinin sonucunda elde edilen gelir artışı, güç, bireysel sorumlulukların arttığını gösteren bir kavramdır (Karatuzla, 2020).

Sağlık hizmeti sunumunda kaliteli yaklaşımın, çalışanların örgütsel bağlılığının ve iş doyumunun, nitelikli insan gücünün devamlılığının olması ve bu anlayışın daha fazla yükseltilerek kurumun olanaklarının artırılması çaba harcanması gerekmektedir (Ay ve ark., 2014).

Kariyer, bir kişinin hayatı boyunca elde ettiği işe ait deneyim ve etkinlikler ile alakalı algıladığı tutumlar ve davranışlardır. Kariyer planlaması, bireysel amaçların ve bu amaçların gerçekleşmesi için gereken araçların belirlenmesi sürecidir. Yöneticilerin kariyer planlamalarında kurumların ve kurum çalışanların katkısı göz ardı edilmemelidir. Bu sürece işletme olarak bütüncül bir şekilde dahil olduğunda iyi bir planlama ile başarılı bir kariyer ilerlemesi görülmektedir. Bu şekilde hem yöneticiler kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirebilecekler hem de diğer taraftan kurum kendi amaçlarına uygun bir şekilde bunu desteklerse örgütsel aidiyet de artacaktır. Bu da işletmenin başarısına olumlu şekilde yansıtacaktır (Yıldız ve Yanık, 2019).

Entelektüel sermaye ile ilgili ise, farklı tanımlar yapılmıştır. Entelektüel sermaye kavramı insan, yapısal ve ilişkisel sermaye olarak sınıflandırılan maddi olmayan kaynaklardan oluşmaktadır. Bu kavram geçmişten günümüze kurumların başarısını etkileyen, rekabet ortamında üstünlük sağladığı ifade edilmektedir. Kurumların fiziki ve maddi büyüklüğüne göre kurumun sahip olduğu entelektüel sermayesini ölçülebilir duruma getirmek önem kazanmıştır. Entelektüel sermaye kavramı içerisinde insan

sermayesi; bireylerin özellikleri, yetenekleri ve yeteneklerini kullanabilme becerilerinden oluşmaktadır. Çalışanların bilgisi ve tecrübesi, sosyal zekası, yaratıcılıkları, ekip olarak çalışabilme becerileri, çalıştıkları kurumların çıkarları doğrultusunda çalışma özelliklerini de içermektedir. Kurumların maddi olmayan varlıklarından bir diğeri de yapısal sermayedir. Burada önemli unsurlar yapının koordinasyonunun sürdürülmesi için gereken teknik ve örgütsel bileşenlerin varlığıdır. İlişkisel sermaye ise; kurumların bilgiye ulaşma çabasının olması, bilgiyi alması ve bilgiyi nasıl kullanacağı ile ilgilienmektedir. Bu durum kurumların rekabet ortamında farklılık yaratmasını sağlamaktadır (Baş ve Aygün, 2014). Bireyler aldıkları sağlık hizmetinden memnun kaldıkça olumlu geri dönüşleri başlamıştır. Bu da sağlık hizmet kalitesi artmasını ve hastanelerinin başarısının da artmasını sağlamıştır. Rekabet ortamında bu başarının sağlanabilmesi için sürekli gelişmek ve inovasyon yapmak gerekmektedir. Kurumlar sahip oldukları inovasyon sayesinde değerli, farklı, benzeri olmayan hizmetler sunarak rekabet avantajı sağlarlar (Faria ve ark., 2018). Bu nedenle gerekli düzenlemeler yapılarak, yöneticilerin entelektüel sermaye ve yenilikçilik durumları ile kariyer planları hizmet kalitesini etkilemesi açısından önemlidir. Ancak yapılan çalışmalar sınırlı olup, yöneticilerin kariyer planları ile entelektüel sermaye ve yenilikçilik durumları konusu güncel bir şekilde ele alınarak, literatüre katkı sağlamaya yönelik veriler elde edilmesine çalışılacaktır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Entelektüel Sermayeye Genel Bakış

Entelektüel sermaye ile ilgili çok farklı tanımlamalar mevcuttur. Kelime bilgisi olarak incelediğimizde “entelektüel” ve “sermaye” kavramlarından oluşmaktadır. “Entelektüel” kelimesinin kökü “intellect” olarak bilinmektedir. Kelimenin kök anlamı akıl, idrak, beyin; kelime anlamı ise; toplumda belirli bir statüde olan, kültür, sanat, bilim, bilgi edinme, kaynak, birikim konularında kendini geliştirmiş kimse olarak kullanılan bir kavramdır. “Sermaye” kelime anlamı bakımından farklı yaklaşımlar vardır. Kelime anlamına muhasebe açısından bakıldığında iktisadi değer kaynağı olarak tanımlanmakta, diğer yandan kurumun hedeflerine ve üretim çabalarına uygun sahip olduğu varlıkların tamamı olarak ifade edilmektedir (Pamukçu ve Öğüz, 2014).

Günümüzde entelektüel sermaye kurumların görünmeyen varlıklarının tümü olarak kullanılan bir kavramdır. Bu kavramın oluşum ve gelişiminde kurumların yapısı, özellikleri, hangi örgüt kültürü içerisinde varlıklarını devam ettirdikleri önemli bir yere sahiptir. Entelektüel sermaye ve örgüt kültürünün daima birbirini etkilediği, şekillendirdiği söylenebilir (İpçioğlu ve Şahin, 2012).

Entelektüel sermayenin özellikleri içerisinde bulunan değer yaratma ve değer kazandırma unsurları çok önemlidir. Kaynak yaratmanın, tecrübenin, bilginin kurumlara değer kazandırması entelektüel sermayenin etkin bir şekilde kullanıldığını göstermektedir. Bilgi çağında bu unsurların kurumlarda ön planda tutulması gelişime, yenilikçiliğe, yaratıcılığa katkı sağlamaktadır (Shiri ve Mousavi, 2015).

2.1.1. Entelektüel sermaye tanım ve önemi

Entelektüel sermaye, kurumları hedeflerine ulaştıracak, başarıya doğrudan etkileyen, yoğun rekabet ortamında avantajı ile birlikte diğer kurumların önüne geçmesini sağlayacak iktisadi anlamda maddi olmayan varlıkların tümü olarak tanımlanmaktadır. Sahip olunan kurum kültürü, insan gücü, ilişkiler, patent, telif hakkı, organizasyon yapısı, bilgi yönetimi gibi unsurlar kurumun varlıkları arasında yer almaktadır (Bulut ve Zor, 2013; Tekin, 2019).

Entelektüel sermayenin tanımlarında da çokça bahsedilen özellikleri arasında maddi olmayan varlıklardan oluşması, kurumun hizmet üretimine değer katması ve insan

unsurunu ön planda yer almaktadır, detaylı olarak ele aldığımızda (Pamukçu ve Öğüz, 2014; Zor & Cengiz, 2013);

- Kurumların yönetiminde entelektüel sermayeni yönetimi önemli bir görevdir.
- Kurumların yapısına, büyüklüğüne, türüne göre entelektüel sermayeyi ölçmek ve belirgin şekle getirmek önemlidir.
- Kurumların bilançosunda görünmeyen varlıkların toplamıdır.
- Kurumların rekabet avantajı sağlanmasının temelini oluşturmaktadır.

2.1.2. Entelektüel sermaye türleri

Entelektüel sermaye insan, yapısal ve müşteri sermayesi olmak üzere üç kavramdan oluşmaktadır. İnsan sermayesi, çalışanların yeteneklerini, eğitim düzeyini, mesleki yeterliliğini, işle ilgili bilgi düzeyini, teknik bilgisini, yaratıcılıklarını, girişimciliğini, kuruma sağlayacağı insani değerleri içerir. Yapısal sermaye kuruma ait prosedürler, bilgi, patentler, marka anlayışı, sözleşmeler ve tüm sistemlerin tamamını kapsamaktadır. Müşteri sermayesi ise kurumun dış ilişkileri ile ilgilidir. Müşteri beklentileri, tercihleri, kurumlar arası ve çevre ile ilgili ilişkilerin tümünde müşteri sermayesi ortaya çıkmaktadır. Entelektüel sermayeyi oluşturan bu üç unsur kurumların değerlerini ve sürdürülebilir yönetimleri belirlemede önemli bir yere sahiptir (Acar, 2018; İpçioğlu ve Şahin, 2012).

2.1.2.1. İnsan sermayesi

İnsan sermayesi, kurumda çalışanların sahip olduğu bilgileri, deneyimi, yeterliliği, eğitimi, yaratıcılığı, genetik yatkınlığı, yaşama ve yaptığı iş ile ilgili yaklaşımını belirlemektedir (Taşgıt ve ark., 2015). Bu durum kurum çalışanlarının; işi gerçekleştirme yeteneklerine, tecrübelerine, değerlerine ve işe bağlılıklarına ve deneyimlerini en üst düzeyde kullanabilme durumlarına göre değişmektedir (Şahin, 2021). Kurum yöneticilerinin tüm bu özellikleri avantaj sağlayacak şekilde sahaya yansıtılabilmeleri büyük katkılar sağlayacaktır.

Entelektüel sermaye içerisinde insan sermayesinin önemi çoktur. İnsana hizmet eden bir sistem içerisinde bu kavramı özellikle göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Kurumların ilerlemesi için en büyük katma değeri sağlayacak olan insan sermayesi unsuru olmaktadır. Entelektüel sermaye sürekli gelişen, iyileşen ve değer arttıran

yapısıyla devam etmesi gerekmektedir. İnsan sermayesinin “insan” unsurunu içermesi ve sermaye kavramı ile birlikte kullanması süreci zorlaştırıyor olarak görünse de çalışanların bireysel özellikleri ile birlikte kurumların yenilenme ve yenilikçilik sürecinin başlangıç noktası olacaktır (Özaydın ve ark., 2015).

Kurumların kârlılık oranlarını artırabilmek için, eşit ölçüde insan sermayesine ulaşmaları gerekmektedir. İnsan sermayesi çalışanlara ait bir unsurdur, kurumlara ait değildir. Kurumlar ancak bunu bireylerle çalıştıkları süre boyunca kullanabilme şansına sahiptirler. Çalışanlar kurumdan ayrıldıklarında insan sermayesi de ayrılan çalışanın bireysel özellikleri itibarıyla yön değiştirecektir (Gallego ve Rodriguez, 2005). İnsan sermayesi bir yönüyle bireysel yaklaşımları da kapsadığı için çalışanların işten ayrılmalarını önlemek gerekmektedir. Bunun için devamlılık hali ve aidiyet duygusu artırılmalı, örgütsel bağlılık sağlanmalıdır (Sarıgül, 2020).

Bu durum kurumun insan kaynaklarını ne ölçüde etkin kullanılması gerektiğini de göstermektedir. Bireyler yeteneklerini, bilgilerini kullanarak kurumların sorunlarını çözerler. Bu da kurumun sahip olduğu insan yeteneğidir. İnsan sermayesi içinde bulunduğu zamanın özelliklerini taşıyarak entelektüel sermayenin daha geniş bir alanı vardır ve etkinliği fazladır. Entelektüel sermaye içerisinde insan sermayesinin dönüşümü önem taşımaktadır (Özaydın ve ark., 2015).

Kişilerin çalıştıkları süreçlerde edindikleri bilgi ve tecrübelerinin kendilerinde kalması ve sadece çalıştıkları işletmeye özgü olmadan bu özelliklerini ve yeteneklerini başka işletmelerde de kullanabiliyor olmaları entelektüel sermayenin önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylelikle çalışanlar bilgi, deneyim ve edindikleri yetenekleri bir sermaye olarak başka işletmelere de aktarabilmektedir (Kılıçlı, 2022).

2.1.2.2. Yapısal sermaye

Yapısal sermaye; organizasyonların piyasalardaki beklentileri karşılayabilme yetenekleri olarak tanımlanmaktadır. Organizasyonlar; bilgi, inovasyon, entelektüel sermaye ve dijitalleşmeyi bünyelerine ekleyip, yeni bir ürün olarak yapısal sermayeyi oluşturmaktadır. Yapısal sermaye bileşenleri olarak; iş görenlerin kişisel bilgileri, organizasyona ilişkin strateji ve taktikleri, organizasyonun süreç ve yöntemleri gibi, tamamen organizasyona ait bilgilerden oluşmaktadır (Şahin,2021).

Yapısal sermaye bireylerden ayrı olarak işletmenin kendine has bir değeridir ve bu değer sayesinde işletme sektöründe edindiği birçok bilgi ve bu bilginin nasıl işlenebileceği konusunda stratejik bir yeteneğe sahip olmaktadır. Bu bilgi ve becerileri ile beşerî sermayesini de aktif bir şekilde değerlendirmekte ve etkin bir şekilde insan kaynağını da kullanabilmektedir (Karaca ve Marşap, 2021).

Yapısal sermaye (Baş ve ark., 2014):

- Yönetim yaklaşımları,
- Patentler,
- Marka değeri taşıyan hizmetler,
- Bilgi yönetimi,
- Kurumsal yapı,
- İktisadi ilişkiler unsurlarından oluşmaktadır.

Entelektüel sermayenin önemli bir ayağını yapısal sermaye oluşturmaktadır. Elindeki insan kaynağının etkili ve verimli bir şekilde değer üreterek sürece dahil edilmesini sağlayan bir sistemdir. Yapısal sermaye işletmeye özgü bir sermaye olduğu için çalışanlar değişse de sürekli işletmeye katkı sağlayan bir özelliği vardır. Bilgi sistemleri, prosedürler, programlar ve veri tabanları yapısal sermaye olarak işletmelerde bulunan unsurlardır (Kılıçlı, 2022).

2.1.2.3. İlişkisel sermaye

İlişkisel sermaye müşteri sermayesi olarak da bilinmektedir. Entelektüel sermayenin tüm bileşenleri biraraya geldiğinde karşılaştığımız durum her kurumun ihtiyacı olan hizmet alıcıların ilişkilerini sağlamaktadır. Kurumların tüm ilişkileri ilişkisel sermaye ile hizmet alıcıların devamlılığını sağlamaktadır. Dolayısıyla kurumlarda hizmet alan bireylerin kurum aidiyeti bu yolla güçlendirilmektedir (İpçioğlu ve Şahin, 2021).

İlişki Sermayesi, bir kuruluşun hem doğrudan hem de dolaylı olarak dış çevre ile olan bağlantılarının toplamıdır. Burada en önemli dış çevre müşteri gibi algılansa da tek bir çevre faktörü olarak düşünülmemeli bütüncül yaklaşılmalıdır. Kuruma ait olan markaları, müşterileri hakkındaki bilgileri, müşteri memnuniyeti, toplumsal imajı, tedarikçileri ve dağıtım kanallarının tamamıyla olan ilişkisini ifade etmektedir (Karaca ve Marşap, 2021).

İlişki sermayesi kuruma başvuran hizmet alıcıları, kurum ihtiyaçları gereği iletişimde bulunduğu tüm çevresini kapsamaktadır. İlişkisel sermayeni esas amacı kaliteli hizmet sunumu, güvenilirliğin sağlanması, hizmet alanların memnuniyetinin sağlanmasıdır (Pamukçu ve Ögüz, 2014).

Bu doğrultuda ilişkisel sermaye (Baş ve ark., 2014):

- Hizmet alanlar,
- Hizmet alıcıların bağlılığı,
- Hizmeti ulaştırma yolları,
- Farklı kurumlarla ilişkiler,
- İktisadi anlaşmalar,
- Patent anlaşmaları bileşenlerinden oluşmaktadır.

Müşteri sermayesi şirketlerin varlıklarını sürdürmeleri için gerekli olan bir sermayedir. Ayrıca şirketlerin finansal durumlarını olumlu yönde etkileyen ve ilişkisel sermaye, insan sermayesine yoğun benzerlik göstermektedir. Müşteri sermayesini artırmak için işletmeler inşa ve yapısal sermayelerini ona göre şekillendirmeye çalışmaktadırlar (Kılıçlı, 2022).

2.2. İnovasyon

Entelektüel sermaye inovasyonda önem arz etmektedir. Bilgi inovasyonun temelini oluştururken bu bilgiyi de entelektüel sermaye yönlendirmektedir. Burada bahsedilen bilgi; organizasyon iş görenlerinde, müşteri ilişkileri ve süreçlerinde ortaya konan yeni fikirlerdir. Entelektüel sermaye unsurları inovasyon sürecinin temelini oluşturmakta ve akıl, düşünce, bilgi, inovasyonu içerisinde bulundurmaktadır. İşletmeler bilgi üreterek hem inovasyonda başarılı hem de rekabet ortamında avantaj elde etmektedir. Yapılan çalışmalarda bilginin entelektüel sermaye ve inovasyon arasında bir köprü görevi olduğu görülmektedir (Toraman ve ark., 2009). Bu açıdan firmaların küresel rekabet ortamında avantajı ellerinde tutmak adına bilgiye ve bu bilgiyi iyi bir şekilde yönetmeye ihtiyaç duydukları unutulmamalıdır.

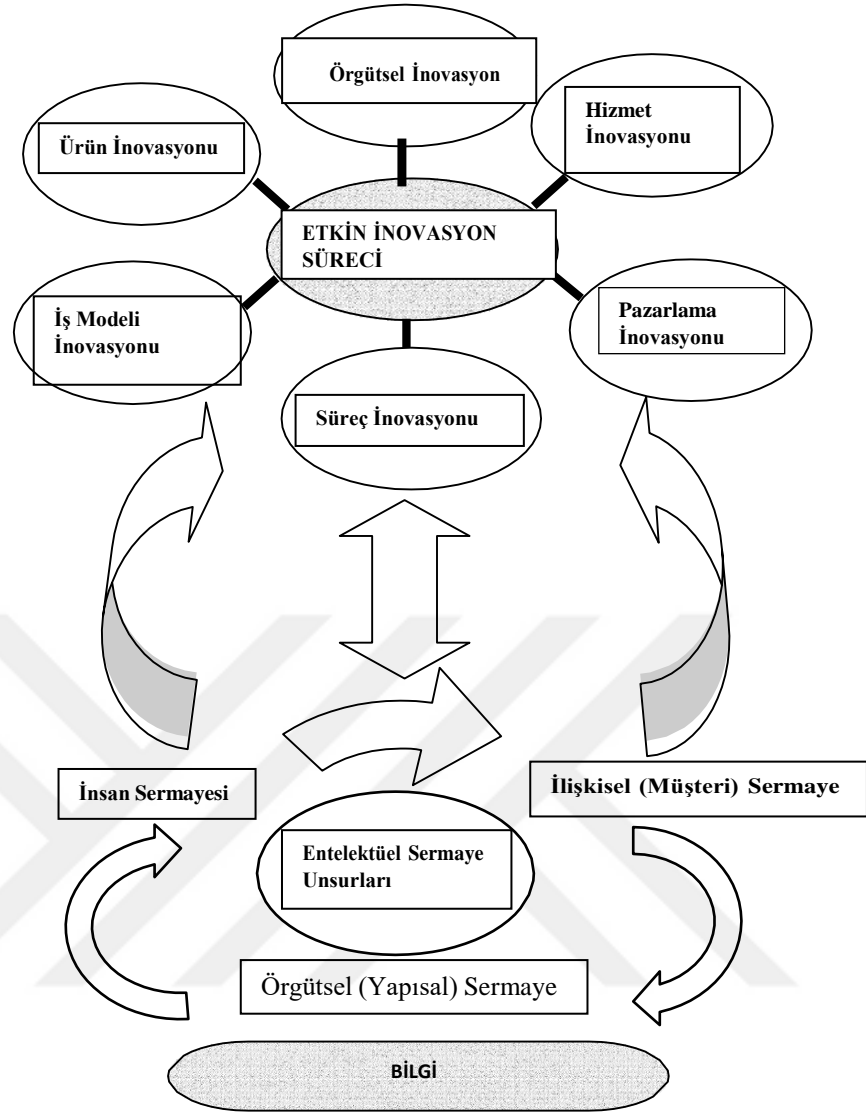
İnsan kaynağı işletmeleri birbirinden farklılaştıran en önemli sermaye unsurlarından biridir. Çalışanların sahip oldukları bilgi henüz açığa çıkmadığı için örtük bir bilgi olarak yer alırken, yönetimin yeteneği ile doğru bir şekilde kullanılarak işletmeye değer katan bir unsur haline gelebilmektedir. İşletmeler sahip oldukları bilgilerden yeni

fikirler üretmek inovasyon yapmakta ve bu inovasyon işletmelere beklediğinden fazla bir kazanç sunabilmektedir. İşletmeler inovasyon unsurunu kullanmak için insan sermayesine önem vermeli ve gelişime açık bir politika izlemelidir. Ayrıca bu donanımlara sahip entelektüel sermaye sahibi olmak adına firma olarak bu noktada inşaların çalışmak istedikleri bir kurum imajına da sergilemelidir (Taşar, 2019).

İşletmelerde bilgi kaynaklı bir sistem oluşturularak insan sermayesinin etkisi artırılabilir. Bu etki de inovasyon sürecini olumlu şekilde etkilemektedir. Böyle bir sistemin oluşturulması içinse yapısal sermayenin katkısı daha çok ortaya çıkmaktadır (Öztürk ve Demirgüneş, 2008). Yapısal sermayesine önem veren şirketler çalışanlarının inovasyona yönelik denemelerine ve hatta başarısız olsa bile bu denemelerin devam etmesine katkı sağlamaktadır. Çünkü yeni fikirlerin bir anda ortaya çıkmadığını, insan sermayesinin iyi yönetilmesi için teşvik edilmesinin önemini kavramaktadırlar. Düşünüldüğünde insan sermayesi açısından donanımlı da olsa bir işletmenin başarısında yapısal sermayesinin çok iyi olması ve örgütsel anlamda bunu destekleyen bir yapının olması gerekmektedir.

İnovasyona katkı sağlayan bir diğer entelektüel sermaye çeşidi ilişkisel sermayedir. İşletme ilişkileri sayesinde dış çevresinden bilgi alışverişinde bulunabilir. Bu bilgiler tedarikçiler, müşteriler, rakip firmalar ve sektörü düzenleyici kurumlar tarafından gelen bilgilerdir. Dışarıdan alınan bu geri bildirimler ile işletme yapısal ve insan sermaye unsurlarını kullanmakta veya gerekirse yeniden şekillendirmektedir (Taşar, 2019).

Şekil 1’de görüldüğü gibi entelektüel sermaye elemanlarıyla bilgi ve etkin inovasyon süreci devamlı bir şekilde etkileşim halinde bulunmaktadır.



Şekil 1: İşletmelerde inovasyon ve entelektüel sermaye ilişkisi
(Toraman ve ark., 2009)

2.3. Kariyer Yönetimi Kavramı

Kariyer kavramının insanların yaşamında önemli bir yeri vardır. Kariyer kavramının bireysel ve örgütsel hedeflerin bütünüdür. Dar kapsamda kariyer, çalışanın iş yaşamı içerisinde tek bir alanda ilerlemesi, tecrübe edinmesi olarak tanımlanabilir. Bireyin terfi, başarıma hırısı, fırsatların değerlendirilmesi, ömür boyu eğitim ve gelişim gibi de tanımlanabilir (Tunçer, 2012).

Günümüzde kariyer kavramı çokça konuşulmaktadır. Fransızcadan Türkçeye “carriere” geçen bu kavram bireyin yaşam yolculuğunda karşılaştığı sorunlar karşısında izlediği yol, tecrübeler olarak da bilinmektedir (Serinkan ve ark., 2012).

Kurumlar ve çalışanlar arasında kariyer kavramı önemli bir bağ oluşturmaktadır. Yöneticiler çalışanlarının kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için desteklerken aynı zamanda çalışanların motivasyonunu, örgüte bağlılığın artmasını ve kurumun devir hızının düşmesini sağlarlar. Bu süreci bütünüyle ele aldığımızda kariyer yönetimi kavramı ortaya çıkmaktadır. Bu kavram; kurumun amaçları doğrultusunda çalışanların da hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Yöneticilere ya da yönetici adaylarına da bu bağlamda fırsatlar sunulmaktadır. Kısaca kurum hedeflerinin bireysel hedeflerle örtüştüğü ortak noktadır (Sadullah ve ark., 2013).

Bireyler kendi hedeflerini gerçekleştirirken aynı zamanda kurum içerisinde ilerleme ve uyum sağlamaktadırlar. Çalışanların kendilerini geliştirmeleri, yenilikçilik durumlarını ve kariyer olanaklarını etkin olarak kullanmaları sonucu bireysel başarı sağlanması yanında kurumun etkinlik ve verimliliği de artmaktadır. Bireysel kariyer yönetimi esnasında kurumlar bireysel kariyer hedeflerine ulaşılması için gereken adımları atmaktadır.

Çalışanların kariyer gelişimleri bireysel çabalarla ortada çıkmaktadır. Kurumlarda bireysel kariyer çabaları destekleyen, yöneticilerinde içinde olduğu etkin ve verimli yönetim planlarının olması gerekmektedir. Örgütsel kariyer planları ile bireysel kariyer planları arasında büyük farklar vardır. Örgütsel kariyer planları kurumlar tarafından yönetilir. Bireysel kariyer planları ise bireylerin kendi kontrolü altındadır. Yapılan araştırmalar göre çalışanların kariyer hedeflerinin gerçekleşme durumu bireylerin, stratejileri, olaya yaklaşımı, farkındalığı ve kurumun bireyin kariyer hedeflerine yaklaşımı ile doğru orantılı olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Kurumlar bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için aracı rol oynamaktadırlar. Bu yüzden çalışanlar için etkin bir kariyer planlaması yapmak önem arz etmektedir. Kurumlarda etkin ve verimli bir şekilde çalışan personelin bireysel kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayan yönetimler hem kurumları için hem de çalışanları için kariyer yönetimine daha çok önem vermeleri gerekmektedir (Ay ve ark., 2014).

2.3.1. Kariyer yönetimi tanım ve örgütler için önemi

Kariyer Yönetimi; organizasyonun kişilerin kariyer hedeflerine varmalarını sağlamak ve işgücü ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla hedeflerin belirlenmesi ve uygulamaya konulması süreci olması ile birlikte kurumların ileriye dönük nitelikli elemanlarla çalışmasını sağlamaktadır (Dündar, 2018).

Gelişen dünyamızda iş sahalarında gerçekleşen yenilikçi yaklaşımlar; kurumların başarılarının sürdürülebilir olmasının sağlanması için kariyer planlama, gelişimi ve yönetimini kaçınılmaz bir duruma getirmiştir (Taşlıyan ve ark., 2011). Bu durum insan kaynakları yönetimi içerisinde kariyer planlamanın öneminin artmasını sağlamış ve kurumlarda hassasiyet ile yaklaşılmaya başlanmıştır (Mohan ve Bayrak, 2018).

Bireylerin farkındalığı arttıkça günümüz koşullarına uyum sağlama yaklaşımları değişmiştir. Değişen koşullara baktığımızda eğitim düzeyinin, rekabetin, yaşam kalitesinin değişmesi gibi konularla karşılaşılmaktadır. Bu konular bireyleri kariyer planlamasına yönlendirmiştir. Eğitim düzeyi değişikliğinin alınan ücret ve terfi konularında katkı sağlaması, kariyer gelişiminde önemli rol oynamıştır. İşe yeni başlayacak olan bireyler kurumların kariyer gelişimine verdiği önem, yenilikçi yaklaşımının olup olmadığını sorgulamaktadır. Bu konularda gerekli imkanları sunan kurumlarda nitelikli personele çokça rastlanmaktadır. Zaman içerisinde ihtiyaçlar dahilinde görev-nitelik bütünlüğü içerisinde çalışanlara uygun pozisyonlar sunulmalıdır. Kurumlar bu ve benzeri planlamalar yapmaz ise kariyer fırsatları oluşturulamayacak, kariyer yönetimi sağlanamayacaktır (Söyük, 2017 ve Tunçer, 2012).

Kariyer planlamanın örgütler için şu şekilde faydaları olacaktır (Chetana ve Mohapatra, 2017);

- Bireysel ve kurumsal performansın artması,
- Kurum değişikliklerin, ayrılımların azalması,
- Motivasyonun artması,
- Kuruma ve işe bağlılığın artması,
- Kuruma kalifiye eleman yetiştirilmesinin sağlanması,
- Bireylerin kişisel özelliklerini kurum yararına kullanması,
- Bireylerin öz değerlendirme yapmasını sağlaması,
- Eğitim ve gelişim fırsatlarının değerlendirilmesi.

2.3.2. Kariyer gelişimi

Kariyer planlamasında en önemli nokta sağlık çalışanın kendini iyi bir değerlendirmeye tabii tutması ve geliştirmeye açık yönlerini belirlemesinden geçmektedir. Daha sonrasında bu yetenekleri nasıl bir yol izleyeceğini çizmelidir. Kişiler kendi yeteneklerini geliştirdiklerini hissettiklerinde iş doyumları ve kuruma aidiyetleri artmakta ve bu durum kurum performansını da artırmaktadır (Tunçer, 2016). Örgüt

kültürünün oluşması ve sürekliliğinde de çalışanların kariyer planlamasının desteklenmesi önemli bir basamaktır. Burada uzun vadeli planlamalar yapılmalı ve böylelikle gelecekte oluşabilecek kadroların şimdiden eğitimi ve gerekli donanıma sahip olması sağlanabilecektir. Bu da işletmelerin ileride oluşacak ihtiyaçları hızlı ve eksiksiz karşılamasını destekleyecektir (Sunter, 2019).

Kariyer planlaması çalışanların yetenek ve ilgilerinin belirlenmesi ile başlamaktadır. Bununla birlikte bireylerin eksik yönlerini fark edip geliştirmeleri içinde fırsatlar tanımaktadır. Kariyer yönetimi iki farklı durumu bütünleştirerek nitelikli çalışanların sayısını artırmayı hedeflemektedir (Dündar ve ark., 2010).

2.3.3. Kariyer yönetimi

Kariyer yönetimi; kurumsal ve kişisel hedefleri birleştirerek gerçekleşen faaliyetlerdir. Bireyler, kendi hedefleri doğrultusunda yol alırken kurum yöneticileri ihtiyaçlara göre bireysel kariyer planları yapmaktadır. Kariyer yönetiminde örgütün tamamı göz önünde bulundurulur (Söyük, 2017).

Kurumun ihtiyaçları giderilirken aynı zamanda bireylerin hedeflerine ulaşmasına olanak sunan, hedeflerin gerçekleştirilmesi için yöneticilere olanak sağlayan sürecin tamamına kariyer yönetimi kavramı denilebilir (Ay ve ark., 2014; Sadullah ve ark., 2013).

2.3.4. Kariyer yaklaşımları

Geleneksel kariyer yaklaşımı çalışanın mesleğinde dikey olacak şekilde ilerleyebildiği anlayıştır. Bu yaklaşımda hiyerarşi, istikrar kendini gösterir iken; iş tanımları net bir biçimde yapılması da önemlidir. Yine bu yaklaşımda, insan kaynaklarının seçilmesi, eğitilmesi, geliştirilmesi, motive edilmesi organizasyon denetiminde oluşmaktadır. Bu yaklaşım ile yatay şekilde ilerlemek veya tecrübe sahibi olmak çok görülmemektedir. Bu yaklaşım çalışanlara olaylara bütüncül bir bakış açısı tanımaz, bunun sonucunda kariyer planlarını yapma olanakları bulunmamaktadır. Geleneksel kariyer yaklaşımı gücü geçmişten gelen bir yaklaşım olması nedeniyle esnek değildir (Dikili, 2012).

Gelişen teknolojik, siyasal, ekonomik gelişmeler ile beraber kariyer yaklaşımlarında da değişim ihtiyaçları ortaya çıkmıştır. Yönetim anlayışlarında ortaya çıkan değişimler organizasyon yapılarında da değişime neden olmuştur. Geleneksel

kariyer yaklaşımına göre daha iyi eğitim geçmişi daha iyi iş imkânı getireceği ve bu şekilde kişinin organizasyonda ilerleyerek gelişimini tamamlayacağı düşünülmektedir.

Yeni kariyer yaklaşımlarının en güçlü özelliği, kişilerin kariyerlerinin belli bir örgüt ile sınırlı olmamasıdır. Bu yaklaşımda, kişilerin kariyerlerine ait sorumlulukları artmakta, organizasyona özgün becerileri kazanmak yerine farklı örgütlerde gereksinim duyacağı bilgi ve becerileri kazanmak için ilerlemelerini hedeflemektedir.

Sınırsız Kariyer: Bireyin işe bakış açısı sınırsızdır. Farklı kurumlar olabileceği gibi aynı kurumda farklı iş bölümlerinde de yer alabilme durumu olarak açıklanabilir (Söyük, 2017).

Esnek Kariyer: Bireyler farklı mevkilere bağlı devam edebilirler. Bireysel özelliklerine göre kariyerlerine devam ederler. Kariyerlerini kendileri yönetirler. Çalışan kendisini sürekli geliştirir ve gelişimini takip eder. Yöneticiler pozisyonlara doğru kişileri atayabilmek için doğru bir değerlendirme yapmak durumundadır (Söyük, 2017) .

İki basamaklı Kariyer Yolu: Bireylerin hem uzmanlık alanlarını geliştirmelerini hem de yönetimde yer alabilmeleri için olanak sağlar. Bu yaklaşıma göre teknik personel, alanlarında uzmanlaşanlar, üst pozisyonlar için değerlendirilirler (Söyük, 2017) .

Portföy Kariyer: Burada müşteri memnuniyeti önem kazanmıştır. Bireyler işletmeden bağımsız çalışarak işinin karşılığını almaktadır (Söyük, 2017).

2.4. Entelektüel Sermaye, İnovasyon ve Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişkiler

Sağlık, kişi ve toplum için olmazsa olmazlar arasındadır. Sağlık hizmetlerinin temelini kişi ve toplum sağlığının korunması oluşturmaktır. Sağlık seviyesinin yüksekliği toplumların gelişmişlik seviyesini göstermekte olan en belirgin faktörlerdendir. Bu sebeple kamu kuruluşları toplumun sağlığını koruma ve yükseltmede önemli misyonlar üstlenmektedir. Hem kamu hem de özel sektörlerde, sağlık kuruluşlarının yaşamlarını devam ettirebilmeleri amacıyla kaynakları en verimli şekilde kullanmaları gerekir. Ayrıca, sağlık hizmetleri insan eliyle yürütülmektedir. Bu aşamada, insan kaynaklarını yönetmek için gerekli süreçleri yürütmek gerekmektedir (Sunter, 2014).

Hizmet sektöründeki tüm özellikleri kapsayan sağlık hizmetlerinin kendine has birtakım özellikleri bulunmaktadır. Birincisi sağlık hizmetinin ikamesinin olmamasıdır. Bir diğeri ise, sağlık hizmetinin ertelenemez oluşudur. Ayrıca sağlık hizmetlerinde

tüketim rastlantısaldır, hizmete ne zaman ihtiyaç olacağı belirsizdir. Diğer hizmet sektörlerinde hizmetlerin tür ve boyutlarını hizmeti alanlar belirler iken, sağlık hizmetlerindeyse durum böyle değildir. Bunun anlamıysa sağlık hizmeti boyutları ve kapsamı hasta tarafından değil hekim tarafından belirlenmesidir. Sağlık hizmetleri alanlarının davranışları rasyonel değildir. Bu hizmete ihtiyacı olanların durumu fark edip edememesiyle alakalıdır. Sağlık hizmetleri diğer sektörlerle göre karmaşık yapıda olduğu için hizmetten alınacak verimin önceden kestirilmesi pek mümkün değildir. Sağlık hizmetleri temelde kâr amacı gitmez ve topluma fayda sağlamak amaçlanır. Sağlık hizmetlerinin toplumu koruma amacıyla olması kamu malı olma özelliğinden gelmektedir. Depolanamaz yapıda olan sağlık hizmeti dinamiktir. Bu dinamiklik her zaman güncel olmayı gerektirir (Tengilimoğlu ve ark., 2011).

Yenilikçi davranışlar akabinde yenilikçi sonuçlara ulaşılması beklenir. Organizasyonlarda özellikle birçok problemle karşı karşıya gelindiğinde, yetersiz performansın olduğu anlarda veya yeni şeylere gereksinim duyulduğunda yenilikçilik davranışlar için sürecin başlatılması gerekliliği düşünülmektedir (Örnek ve Ayas, 2015).

2.4.1. Entelektüel sermaye ve inovasyon

Kurumların varlıklarını sürdürebilmek, hizmet kalitesini arttırabilmek ve rekabet ortamında krizleri yönetebilmek için hizmet üretiminde sürekli güncellenme yapılmalıdır. Gelişime, değişime, yenilikçi yaklaşımı etkin bir şekilde kullanıp, dönüşmelidirler. Bu dönüşüm sürecine “inovasyon” denilmektedir. İnovasyonun Türkçe karşılığı “yenilik”, “yenilikçilik” olarak geçmektedir. İnovasyon sonu olmayan bir yenilenme sürecidir. Bittiği düşünülen yenilikçi süreç yeni bir yenilikçi süreci başlatmaktadır.

Kurumların varlığını sürdürebilmeleri için yeni fırsatlara, bunların devamlılığına ve sonuçlarının değerlendirilmesine ihtiyaç vardır. İnovasyon kavramında fırsatlar yaratıcı fikirleri beraberinde getirmektedir. İnovasyon süreci bütününde etkindir. Yenilikçi bir düşünceyle başlayan süreci farklılaştırıp, değiştirerek toplumun tümüne yansıyacak sonuçların elde edilmesi sağlanmaktadır. Elde edilen hizmetin topluma fayda sağlaması esasına dayanmaktadır. İnovasyon süreci kurumda birbiri ile etkileşim içinde olan bir yapıya sahiptir. Kuruma maddi, manevi kazanımlar ile sonuçlanan bir süreçtir. Bu yüzden tüm çalışanlar yenilikçilik anlayışı ile işe yaklaşmalıdır (Toraman ve ark., 2009).

İnovasyon kurumlarda en küçük yapıdan en büyük yapıya kadar tüm yapılanmaları etkilemektedir. Fayda sağlanması açısından ise ülke ekonomisinde küçük

ölçekli kurumlara kadar etkin bir yaklaşımdır. Ülke ekonomisi açısından inovasyonun faydaları kazancın ve yaşam kalitesinin artması, ekonomik büyüme, iş bulabilme oranının artması, sürdürülebilir kalkınma planları, kriz zamanlarında kurumların sürekliliklerini sağlayabilmeleri şeklide sıralanabilir. İnovasyonun kurumlara sağlayabileceği faydalar maliyet avantajı, karlılığın artması, rekabet avantajı, kurumun büyümesi şeklinde sıralanabilir.

Yenilikçilik, kurumun hizmetlerinde, işi gerçekleştirme şekillerinde tüm faaliyetlerinde yer alabilir. Dolayısıyla ürün inovasyonu, pazarlama inovasyonu, örgütsel inovasyon, hizmet inovasyonu şeklinde bahsedilebilir. Ürün inovasyonunda yeni bir ürün ortaya konarken yapılacak olan değişim, yenilik sürecini kapsar. Sağlık kurumlarında ürünlerin kullanım kolaylığı ya da işlevlerinin artırılması olarak düşünülebilir. Süreç inovasyonu; maliyetin düşürülmesi ve kalitenin artırılmasına yönelik üretim sürecini belirtmektedir. Pazarlama inovasyonu; ürün yerleştirme, tasarım, fiyatlandırma gibi değişiklikleri içeren süreçtir. Örgütsel inovasyon; çalışma yöntemlerinin geliştirilmesi, kullanılan yöntemlerin revize edilmesi süreçlerini kapsamaktadır. Kurumsal yönetim yapısı, finans yönetimi, ücretlendirme konuları da bu kapsamda değerlendirilebilir. Hizmet inovasyonu; değiştirilmiş bir hizmet yaklaşımını, hizmet sunumunu ve yeniliği, hizmet sunumunda güncel teknolojilerin kullanılmasını kapsamaktadır (Toraman ve ark., 2009).

İnovasyon ve entelektüel sermaye anlayışının birbiri ile olan ilişkisi kurumu başarıya götürecektir olan iki kavramdır. Kurum çalışanlarını bu iki kavram çerçevesinde çalışabilmesini sağlamak bireylerin niteliklerinin de artmasını sağlamaktadır. Bireysel yaklaşımlarla birçok inovatif uygulamaya katkı oluşturabileceklerdir. Entelektüel sermayenin tüm alt bileşenleri ile birlikte özellikle insan sermayesi kurum içinde inovasyon süreci sonucu oluşan değerlerin maddi varlıklara dönüşmesini sağlamaktadır.

Çünkü entelektüel sermaye inovasyon, düşünce, deneyim, bilgi ve akıl ile beraber bütünleşmektedir. Bu nedenle inovasyon etkileşim halinde kalmayı faydalı bulmaktadır. İş görenin inovatif performanslarını artırabilmek amacıyla sadece insan sermayesi ve güçlü ilişkiler yetmemektedir. İş görenlerde insan sermayesi ile birlikte yapısal sermayenin varlığı, niteliği, etkin inovasyon için bir gereklilik olmaktadır. Kurumdan hizmet alanların memnuniyeti de doğru orantılı artması beklenmektedir (İşcan, 2020).

Çalışanların yenilikçi yaklaşımını etkileyen bireysel ve kurumsal unsurlar vardır. Bununla birlikte inovatif düşüncüyü arttıracak bazı tekniklerde bulunmaktadır. Bunlar bireylerin inovasyona yönelik bakışını, fikirlerini geliştirmekte ve motivasyon düzeylerini artırmak olarak söylenebilir. Ürünlerdeki inovasyon müşteri odaklıdır. Süreçlerdeki inovasyonlarsa kurumun üretim aşaması ile ilgilenmektedir (İşcan, 2020).

2.4.2. Entelektüel sermaye ve kariyer yönetimi

Rekabetin üst düzeyde olduğu, özel uzmanlık isteyen ve birçok faktörü içinde barındıran ileri sistemlerle donanmış kurumlarda alanında uzman ve yetiştirilmiş çalışan bulmak güç ve hassas bir konudur. Bu yapılardan biri olan sağlık kurumlarında da kurumun uzun vade gerekli insan gücü ve kariyer planlaması yapılmalıdır. Böylelikle gelişebilecek durumlara hazırlıklı ve gerekirse içeriden insan sermayesi ile bu durumları halledebilecek bir potansiyeli olacaktır. Böylelikle rakiplerine karşı rekabette de bir üstünlük sağlayabilecektir. İşletmenin performansına ve değerine katkı sağlayacaktır (Sunter, 2019).

Karmaşık bir yapıya sahip olan sağlık hizmetleri, sağlık ihtiyaçlarının karşılanması için tüm kurumlar bu hizmeti karşılamaya çalışmaktadır. Kurum çalışanları diğer sektörlerin çalışanlarına göre farklıdır ve aynı zamanda hasta grubu da farklıdır. Hizmet alıcısı olan bireylerin başvurdukları kurumlardan memnun olmaları en büyük beklentidir. Bu durumu hizmet kalitesi etkilemektedir. Nitelikli sağlık çalışanları hizmet kalitesini artıran en önemli unsurdur. Bu sonuca ulaşabilmek için İnsan Kaynakları Yönetiminden destek alınması gerekmektedir. Personelin eğitimi, performans değerlendirmesi, kariyer planlaması gibi pek çok konu ile İnsan Kaynakları ilgilenmektedir (Sunter, 2019). Sağlık hizmet sunumu bir ekip işidir. Herkes uyum içerisinde görevini yaptığında kaliteli bir hizmet sunumu gerçekleşecek ve hasta aynı kurumu kullanmak isteyecektir (Kılıçaslan ve Kaptanoğlu, 2019).

Hizmet alan bireylerin memnuniyetlerini yaşları, eğitim durumları, yaşam alanları, sağlık güvenceleri, hastalıklarının tedavisi teşhisi, hastanede kalış süreleri gibi bireysel özellikler etkilemektedir. Hasta memnuniyetine bütüncül yaklaştığımızda kuruma atılan ilk adımla tüm süreç başlamaktadır. Dolayısıyla personelin motivasyonu kuruma başvuran hastayı da motive eder. Çünkü mutlu çalışan en iyi hizmeti üreten kişidir. Bu sebeple insan kaynakları yönetimi kurumların kar elde etmesini sağlayacak en önemli kaynaktır (Georgius ve George, 2016).

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) çalışanlara ve kurumlara birçok olanak sağlar. Zaman yönetimi, sürekli gelişim, motivasyon kaynaklarının arttırılması, çalışanların kendilerini yenilemesi, çalışan sağlığı gibi konularla yönetimi etkin bir duruma getirmektedir. Çalışanlar doğru iş, doğru yerde değerlendirildiklerinde kurum değer kazanır. Kurumlar aynı zamanda misyon vizyonlarını gerçekleştirmiş olurlar.

İKY yönetiminin kurumların personel ihtiyacını karşılayabilmek için sistematik bir yaklaşımı vardır. Bu planlamayı yaparken arz-talep dengesini göz önünde bulundurmaktadır. Bireylerin gelişimi için gerekli olan eğitim, personel ihtiyaç tespiti belirlenir. Sağlık Bakanlığı İnsan kaynakları ihtiyacını belirlerken toplum sağlığını, hizmet kalitesini, adaletli bir ortamda insan merkezli sağlık hizmetini gözetmektedir. İnsan merkezli hizmet sunumuna gönül veren yöneticiler için insan kaynakları, kurumların amaçlarının gerçekleşmesi için çok değerlidir. Bu amaçlar doğrultusunda sağlık personelinin nitelikli personel statüsüne gelmeleri için profesyonel planlamalar yapılması gerekmektedir. Personelin yeterliliklerinin farkına varmasıyla birlikte kurumlar hizmet kalitesini arttıracak ve toplumda hizmet alanlar kaliteli yaşam koşuluna sahip olmaları sağlanacaktır (Bakkal ve Bakkal, 2022; Özyayın ve ark., 2015).

Kamu kurumları mevzuata uygun insan kaynakları politikaları oluşturabilmektedirler. Mevzuat içerisinde motivasyon, sürdürülebilir eğitim, çalışan sorunları ve kurum kültürünün gerçekleştirilmesi gibi konuların politikasını belirlerken daha inovatif yaklaşabilmektedirler (Acar, 2015).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, İstanbul ilindeki sağlık yöneticilerinin entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları ile kariyer planları arasındaki ilişkileri belirlemek amacı ile tanımlayıcı bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli

İki aşamalı yapılması planlanan araştırmamızda öncelikle sağlık çalışanlarına kullanacağımız ölçeğin dil, kapsam ve yapı geçerliği yapıldıktan sonra; hastanelerde görev yapan yöneticilere uygulanması planlanmaktadır.

Araştırmanın hipotezi;

H₀: İstanbul ilindeki sağlık yöneticilerinin entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları ile kariyer planları arasında ilişki vardır.

H₁: İstanbul ilindeki sağlık yöneticilerinin entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları ile kariyer planları arasında ilişki yoktur.

Araştırmanın temel amaçları, aşağıdaki olduğu gibidir:

♣ Faria ve arkadaşları (2018) tarafından hemşireler üzerinden geliştirilen Entelektüel Sermaye ve Yenilikçilik Kapasitesi (Questionnaire of Intellectual Capital and Innovative Capacity) Ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmak ve Türkçe literatüre kazandırmak,

♣ İstanbul'da kamu hastanelerinde görevli yöneticilerin, entelektüel sermaye/yenilikçilik durumlarını kariyer planları üzerine ne derece kullandıklarını ortaya koymak ve

♣ Sağlık yöneticilerinin entelektüel sermaye/yenilikçilik özellikleri ve bunlarda etkisi olan bireysel ve örgütsel özelliklerini belirlemek.

Yapılan tez çalışmasıyla birlikte Faria ve arkadaşlarının (2018) geliştirmiş olduğu Entelektüel Sermaye ve Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeğinin, bir tez çalışması kapsamında ilk kez kullanıldığı, bu çalışmanın ulusal literatürde konu ile ilgili geniş kapsamlı ilk çalışma örneği olduğu düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırmanın ilk aşaması Sağlık Bakanlığı'na bağlı iki Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve bir Şehir Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına, ikinci aşaması İstanbul İli Kamu Hastaneler Başkanlığı 1 ve 2'ye bağlı kamu hastanelerinde görev yapan yöneticilere Ocak 2022- Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın amacı doğrultusunda uygulanan anket yöntemi ile çalışmanın ilk aşaması için İstanbul'da üç kamu hastanesinde sağlık çalışanlarına (Hemşire, ebe, doktor, vb.), ikinci aşaması için hastanelerde yönetici pozisyonunda bulunan 88 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların görev ve sayılarına ait bilgiler Şekil 2' de verilmiştir.



Şekil 2: Görev yapan yöneticilerin sayısı

3.5. Veri Toplama Araçları

Konuyla alakalı olarak yapılan literatür araştırması sonucunda elde edilen ölçekler içinde, "Entelektüel Sermaye ve Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeği (Questionnaire of Intellectual Capital and Innovative Capacity)" araştırma amaçları doğrultusunda, kullanılmasının en uygun ölçek olduğu değerlendirilmiştir (Faria ve ark., 2018). Tez kapsamında bu ölçek Faria ve ark. tarafından 2018 tarihinde geliştirilen ve bu tez çalışması öncesinde, bu kadar kapsamlı bir çalışmada kullanıldığı görülmemiştir. Ölçeğin çalışmada kullanılması için Mr. Faria ve arkadaşları ile iletişime geçilerek 04.06.2021 tarihinde ilgili kişiden mail olarak izin alınmıştır. Adı geçen izin belgesinin orijinali, EK-1.'de yer almaktadır.

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sosyodemografik özellikler ile kariyer planı ile ilgili sorular sorulurken, ikinci bölümde; katılımcıların entelektüel sermaye ve yenilikçilik ile ilgili görüşlerini değerlendirmede kullanılan dört alt boyuttan oluşan 33 madde yer almaktadır.

1. Sosyodemografik veri formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan sosyodemografik veri formu katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan kurum, kurumdaki görev gibi sorular ile kariyer planları ile ilgili görüşlerini belirten sorulardan oluşmaktadır.

2. Entelektüel Sermaye ve Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeği (ESYKÖ): Ölçek Faria ve arkadaşları (2018) tarafından gerekli analizler yapılarak ölçek haline getirilmiştir. Bireylerin entelektüel sermaye ve yenilikçiliğe yönelik ifadelerini belirten 33 maddeden oluşmaktadır. Dört alt boyuttan oluşan ölçeğin insan sermayesi alt boyutunda 3 madde, yapısal sermaye alt boyutunda 10 madde, ilişkisel sermaye alt boyutunda 4 madde, yenilikçilik (inovasyon) alt boyutunda 16 madde bulunmaktadır. Belirtilen ifadeler şu şekilde puanlanmıştır; “katılıyorum” (5 puan) “kısmen katılıyorum” (4 puan), “kararsızım” (3 puan), “kısmen katılmıyorum” (2 puan), “katılmıyorum” (1 puan)’dur. Entelektüel sermaye ve yenilikçilik ile ilgili görüşleri belirlemek amacıyla geliştirilen Entelektüel Sermaye ve Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeğinin güvenilirliğini belirleyebilmek için ölçeğin standart hatası, iç tutarlılığı ve zamana göre değişmezlik yöntemleri kullanılmıştır. Kapsam Geçerlik Oranları (KGO) hesaplanmıştır. Ölçeğinin iç tutarlılığına ulaşabilmek için madde çözümlenmesi yapılmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı; Cronbach alfa katsayısının alt boyutlarda 0.83 ila 0,97 arasında olduğu, ölçeğin Cronbach alfa katsayısının 0,96 olduğu belirtilmiştir. Bu değerler istenilen seviyede olup, maddeler birbirleri ile ilişki gösterdiği belirtilmiştir. Ölçek kabul edilebilecek seviyede bulunmuştur. Dolayısıyla, ölçeğin kendi içinde tutarlı olduğu saptanmıştır (Faria ve ark., 2018).

3.6. Verilerin Analizi

Bu tez çalışmasında toplanan verilerin analizi için çok değişkenli istatistikî teknikler kullanılmıştır. Araştırma için veri setinin analizinde SPSS 23 ve AMOS 23 istatistikî analiz paket programları kullanılmıştır. İlk olarak verilerin hatasızlığı (accuracy) incelenmiştir. Arsındansa veriler ve yapılacak analiz teknikleriyle alakalı asıl sayıtlar (Normallik, Doğrusallık, Eşvaryanslılık) değerlendirilmiştir. Verilerin programlara kayıt edilmesinden sonra önce veri setinin güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Daha sonra araştırmanın amaçlarına göre kodlanan veri setinin demografik özellikler bakımından tanımlayıcı analizleri ifade eden varyans, ortalama, frekans ve yüzde değerleri bulunmuştur. Diğer taraftan büyük bir dizi ölçümü azaltmak için açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmış, daha sonraysa ölçeğin yapı geçerliğini test etmek ve son ölçümlerin değerlendirilmesi amacıyla, AMOS 23 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. AMOS 23 programı ile tüm değişkenler için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Son olarak araştırma kapsamında katılımcıların demografik özellikleri ile farklılık iklimi algısı arasında bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla farklılık testleri (independent sample t-test and one way ANOVA analizi) yapılmıştır. Verilerin güven aralığı %95 ($p=0,05$)'dir.

3.6.1. Entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasitesi ölçeğinin (ESYKÖ) geçerlik güvenilirlik çalışması ile açıklayıcı faktör analizi (AFA)

Alpar'a (2014) göre geçerlik; bir ölçeğin, amaçladığı özellikleri ölçmesi ile alakalı bir kavram olup; bir testin ölçmek istediği özelliği, doğru bir biçimde ve diğer özellikler ile karıştırmadan ölçebilmesi testin geçerli olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte başka bir tanımla, geçerlik; yapılandırılmış bir ölçeğin, farklı yapıların ölçümleri ile olan ilişkisi biçiminde tanımlanabilir (DeVellis, 2014). Geçerli bir ölçekte bulunması gerekli en önemli özelliklerden birisi de bu ölçeğin güvenilirliğidir. Güvenilirlik; peş peşe yapılan ölçümlerden aynı sonucun elde edilmesi ile, tesadüfi hatalardan arınma derecesi olarak ifade edilebilir (Tanrıöğen, 2011). Toplam puanlar üzerine tasarlanan likert tipi ölçeklerin güvenilirliğinin hesaplanması için, çoğunlukla Cronbach Alfa (α) katsayısının kullanımı tercih edilmektedir (Alpar, 2014).

Birbiriyle ilişkili olan birçok parametreyi birleştirerek kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni parametreler bulmayı amaçlayan çok parametrelili istatistiksel tekniğe faktör analizi denir (Tabachnick ve Fidell, 2014). Başka bir ifade ile sosyal bilimlerde psikolojik boyutların tanımlanması ve bu boyutların içeriğine ait bilgi sağlanması amacıyla genel olarak kullanılmaktadır. Kısaca faktör analizleri çok sayıda bulunan değişkenlerden az sayıda değişkenler elde ederek bir boyuta indirgeme ve bağımlılık yapısını ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Kaiser Mayer Olkin (KMO) oranlarının %50'nin üzerinde bir değerde olması faktör analizinin uygunluğu için önem arz etmektedir. Hatta bu oran ne kadar yüksekse veri setinin faktör analizine uygunluğu o kadar iyidir. Araştırmacıların tatminkâr olduğu KMO değeri ise 0,7 ve üzerinde olarak

kabul edilmektedir (Coşkun ve ark., 2015: 268). Faktör KMO analizinde; değerler 0 ile 1 arasında değişmektedir. KMO değerlerinin alacağı değerleri üzerinden derecelendirilmesi Tablo 1’de gösterilmiştir (Sharma 1996).

Tablo 1: KMO değerleri

KMO Değeri Örneklem Yeterliği
0,00-0,49 Kabul Edilemez
0,50-0,59 Zayıf
0,60-0,69 Orta
0,70-0,79 İyi
0,80-0,89 Çok İyi
0,90-1,00 Mükemmel

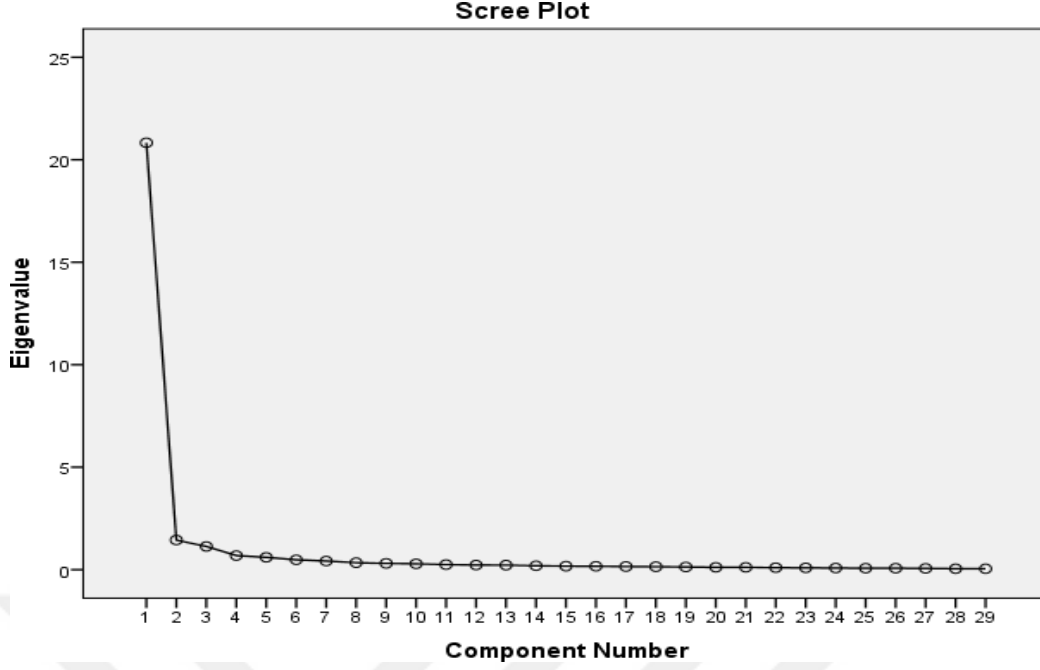
3.6.1.1. Faktör sayısının belirlenmesi

Faktör analizlerinin en önemli aşaması faktör sayısının belirlenmesidir. Bu safhada birçok ölçüt dikkate alınmakta ve faktör sayısı buna göre belirlenmektedir. Faktör analizinin yapılabilmesi için Barlett Testinin anlamlı olması gerekir. Ayrıca KMO katsayısının da 0,60’dan büyük olması gerekmektedir (Dziuban ve Shirkey, 1974).

Yapılan analizler ile elde edilen bulgular sonucunda madde toplam korelasyonları 0.20’nin altında olan 4 madde (11, 12, 13, 31) taslak ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddelerin çıkarılması sonucunda taslak ölçekteki madde sayısı 29’a düşmüş ve bu maddelere ait faktörler ve madde yük değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde açıklanan kümülatif varyansın %80,720 değerinde ve yeterli olduğu görülmüştür. Özdeğeri 1’den yüksek olanlar değerlendirilmeye alınmış ölçeğin 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu değerlendirilmiştir. Şekil 3’de görüldüğü üzere yamaç eğim grafiğinde 3 faktörden sonra yapının yatay hale geldiği görülmektedir.

Tablo 2: Entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasite ölçeğine ait geçerlilik ve güvenilirlik bulguları ile faktör analizi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy					0,972	
Bartlett's Test of Sphericity					Approx. Chi-Square	9696,786
					df	406,000
					Sig.	0,000
Açıklanan Toplam Varyans			%80,720	Cronbach Alpha		0,986
No	İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha	
ESYK1	Yöneticilerimiz insanları gönüllü ve yenilikçi olmaları, insiyatif kullanma konusunda etkileme becerisine sahiptirler.	0,721	20,83	30,907	0,969	
ESYK 2	Yöneticilerimiz değişimi sever.	0,821				
ESYK 3	Yöneticilerimiz yenilik konusunda meraklıdır.	0,808				
ESYK 4	Çalıştığımız kurum, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını ve yaratıcı kapasitenin gelişimini destekler.	0,785				
ESYK 5	Değişim ve yenilik çalıştığımız kurumun temel prensibidir.	0,743				
ESYK 6	Çalıştığımız kurumun, yenilikçi ve yeni deneyimler geliştirmeye istekli olduğunu düşünürüm.	0,719				
ESYK 7	Kurumumuz, insanların kurumdaki yeniliğe aktif katılımını sağlayan bir çalışma ortamına sahiptir.	0,703				
ESYK 8	Çalışanlarımız kurumdaki stratejik karar vericilere güvenirlir.	0,712				
ESYK 9	Çalışanlarımız örgüte/organizasyona/kuruma güvenirlir.	0,65				
ESYK 10	Kurumumda yeniliği destekleyen gruplar bulunmaktadır.	0,521				1,447
ESYK 11	Kurumum tarafından gerçekleştirilen yönetim yenilikleri sonuç odaklıdır.	0,648				
ESYK 12	Kurumumuz, yenilik yapmak için tedarikçileri ile işbirlikçi uygulamaları kullanır.	0,7				
ESYK 13	Kurumumuz yenilik yapmak için rekabet halinde olduğu diğer hastanelerle iş birliği yapar.	0,744				
ESYK 14	Kurumum yenilik yapmak için üniversiteler, laboratuvarlar, araştırma geliştirme merkezleri vb. diğer kurumlarla iş birliği yapar.	0,762				
ESYK 15	Kurumum, yenilikçi çözümler geliştirmek için diğer kamu hastaneleri ile (yoğun, sürekli ve yapılandırılmış) iş birliği anlaşmaları yürütür.	0,695				
ESYK 16	Kurumum önemli düzeyde birçok hizmet yenilikleri geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.	0,707				
ESYK 17	Kurumum hizmet üretim sürecinde önemli birçok yenilik geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.	0,682				
ESYK 18	Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri, maliyetlerin düşürülmesine ve/veya iyileştirmelerde etkili olmuştur.	0,746				
ESYK 19	Kurumum finansal performansı geliştirmek için birçok yönetsel yenilik geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.	0,756				
ESYK 20	Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan hizmet yenilikleri sonuç odaklıdır.	0,742				
ESYK 21	Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri sonuç odaklıdır.	0,69				
ESYK 22	Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan yönetim yenilikleri sonuç odaklıdır.	0,616				
ESYK 23	Kurumum önem taşıyan birçok hizmet yeniliğini yurt dışından uyarlamış ve uygulamaya koymuştur.	0,609	1,134	22,846	0,976	
ESYK 24	Kurumu yurt dışından birçok hizmet süreç yenilikleri uyarlamış ve uygulamaya koymuştur.	0,777				
ESYK 25	Yurt dışından uyarlanan ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri, maliyetlerin azaltılmasında veya diğer iyileştirmelerde etkili olmuştur.	0,819				
ESYK 26	Kurumum finansal performansı iyileştirmek için yurt dışından birçok önemli yönetsel yeniliği uyarlamış ve uygulamaya koymuştur.	0,815				
ESYK 27	Kurumumuz genellikle dışarıdan yenilikler getirir ve daha sonra kurumda kullanılır.	0,808				
ESYK 28	Kurumum yurt dışından yeni ürün, süreç, yönetim metotları ve hizmetleri uyarlar ve kullanır.	0,738				
ESYK 29	Kurumum tarafından gerçekleştirilen süreç yenilikleri sonuç odaklıdır.	0,756				



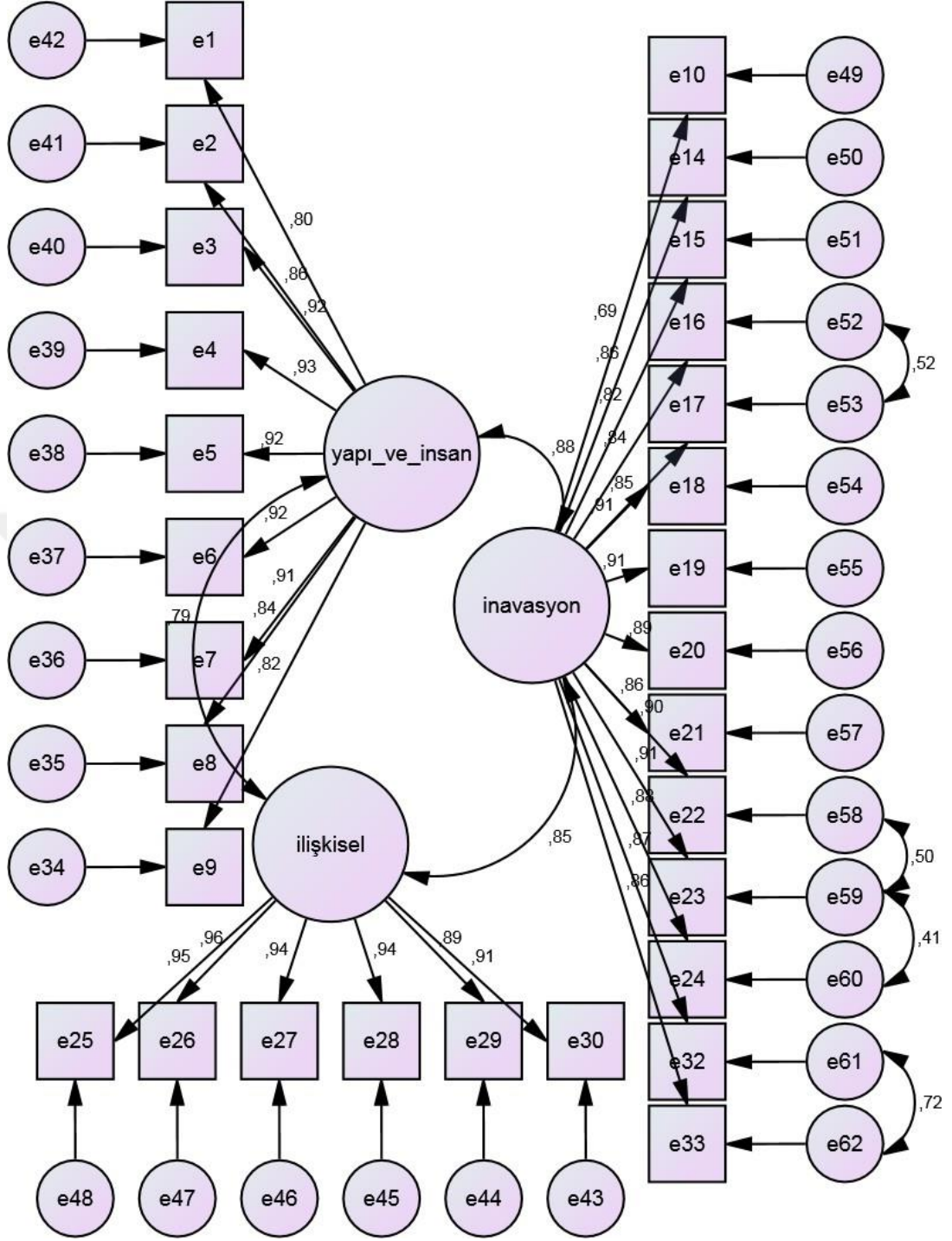
Şekil 3: Entelektüel sermaye/yenilikçilik ölçeği yamaç eğim grafiği

Tablo 2 incelendiğinde, faktör analizi yapılan entelektüel sermaye/ yenilikçilik kapasite ölçeğinin KMO ve Bartlett testi değerlerinin (KMO değeri 0.60'ın üzerinde ve Bartlett's Test sonucu < 0.05) oldukça iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Analize dâhil edilen 29 madde 3 faktör altında toplanmıştır. Şekil 3'de yamaç eğim grafiği (scree plot) incelendiğinde 3. faktörden sonra yatay durum sergilediği ve benzer şekilde ölçeğin 3 faktörlü bir yapıda olduğu doğrulanmaktadır. Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik ölçeğinde faktörler Yapı ve İnsan, İnovasyon ve İlişkisel olarak adlandırılmıştır. Analiz sürecinde faktörlerin ölçeğe ilişkin toplam varyansı %80,720'dir. Yapı ve İnsan boyutunun entelektüel sermaye/yenilikçilik durumlarını açıklama düzeyi %30,907; İnovasyon boyutunun entelektüel sermaye/yenilikçilik durumlarını açıklama düzeyi %29,967 ve İlişkisel entelektüel sermaye/yenilikçilik durumlarını açıklama düzeyi %22,846 olarak tespit edilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları faktörlerinde yer alan her bir ifadenin yapı ve insan için 0,821 ile 0,650 arasında olduğu ve ifadelerden; “yöneticilerimiz değişimi sever” (0,821) en yüksek faktör yüküne, “Çalışanlarımız örgüte/organizasyona/kuruma güvenirlir.” (0,650) en düşük faktör yüküne sahiptir. İnovasyon boyutunda yer alan ifadelerin 0,762 ile 0,521 arasında değiştiği ve ifadelerden; “Kurumum yenilik yapmak için üniversiteler, laboratuvarlar, araştırma geliştirme merkezleri vb. diğer kurumlarla iş birliği yapar.”

(0,762) en yüksek faktör yüküne, “Kurumumda yeniliği destekleyen gruplar bulunmaktadır.” (0,521) en düşük faktör yüküne sahiptir. Bir diğer boyut olan İlişkisel boyutunun içerisinde yer alan ifadelerin 0,819 ile 0,738 arasında olduğu ve ifadelerden; “Yurt dışından uyarlanan ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri, maliyetlerin azaltılmasında veya diğer iyileştirmelerde etkili olmuştur.” (0,819) en yüksek faktör yüküne, “Kurumum yurt dışından yeni ürün, süreç, yönetim metotları ve hizmetleri uyarlar ve kullanır.” (0,738) en düşük faktör yüküne sahiptir. Elde edilen bu bulgular faktör yüküne ait değer aralıklarının kabul edilebilir düzeyde olduğunu ve faktörlerin içsel tutarlılığının iyi olduğunu göstermektedir.

3.6.1.2. Entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasite ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Araştırmamız da elde ettiğimiz entelektüel sermaye/yenilikçilik ölçeğine ait geçerlik ve güvenilirlik sonuçları ile faktör yapılarına ilişkin bulgular Şekil 4 ve Tablo 3’te verilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda modelin uyum indeksleri ($\chi^2/sd=2.443$, NFI=0.911, CFI=0.945, TLI=0.940, IFI=0.946, RMSEA=0,079) entelektüel sermaye/yenilikçilik ölçeğinin doğruluğunu göstermektedir.



Şekil 4: Entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasitesi ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modeli

Tablo 3: Entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasitesi ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Hesaplanan Değer	Uyum Durumu
χ^2			901,360	
Df (p)			369 (0,000)	
χ^2/df	≤ 3	$\leq 4-5$	2,443	İyi uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,079	Kabul edilebilir uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,911	Kabul edilebilir uyum
NNFI (TLI)	$0,95 \leq NNFI \leq 1$	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,940	Kabul edilebilir uyum
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI < 0,97$	0,945	Kabul edilebilir uyum
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	0,946	Kabul edilebilir uyum
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,85 \leq GFI < 0,90$	0,947	İyi uyum

3.6.2. Entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasitesi ölçeğinin (esykö) dil geçerliği

ESYKÖ dil geçerliği aşamasında, dil geçerlik yaklaşımı olarak (Hansen, 1987) örnek alınmıştır. Buna göre; ESYKÖ'nün kullanımı ile gereken izinlerin alınmasının ardından, ilk önce ölçeğin İngilizce orijinal metni hem İngilizce hem de yönetim alanına hakim olan, ana dili Türkçe üç öğretim üyesi tarafından, 2021'in Ağustos ayında, birbirlerinden bağımsız olarak İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonraysa elde edilen üç farklı çeviri, yine gerek İngilizce ve gerekse yönetim alanlarında yetkin farklı bir Türk öğretim üyesi tarafından ele alınarak içlerinden benzer maddeleri en iyi şekilde ifade eden Türkçe maddeler tek tek seçilmiş ve sonuç olarak tek bir Türkçe ölçek elde edilmiştir. Sonraki aşamadaysa, elde edilen bu Türkçe ölçek, yeminli bir tercüman tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Türkçeden İngilizceye çevrilen ölçek, İngilizce orijinal ölçek ile karşılaştırılmış, her iki ölçeğin ifadeleri birbirine çok yakın bulunmuş ve Türkçe kullanıma uygun olmayan ifadelerse tekrar gözden geçirilerek düzenlenmiş, Türkçe ölçeğin son hali elde edilmiştir.

3.6.3. Entelektüel sermaye ve yenilikçilik kapasitesi ölçeğinin (esykö) kapsam (içerik) geçerliği

Kapsam (İçerik) geçerliği; bir ölçeğin, ölçülmek istenen yapıyı hangi ölçüde kapsadığını belirlemek için kullanılan (Koçak ve ark., 2015) ve bir ölçümün, ölçülmek istenen yapının kavramsal tanımının bütün taraflarını temsil etmesini gerektiren geçerlik türüdür (Neuman, 2012). Dil geçerliği sonucunda elde edilen Türkçe ölçeğin son hali, konu ile alakalı alanlarda uzman beş yönetim uzmanının görüşlerine baş vurulmuştur. Kendilerinden, ölçekte bulunan maddelerin konu ile ilgisinin olup olmadığı ve bu ölçekte bulunan her ifadenin anlaşılır olup olmadığı konusunda görüşleri istenmiştir. Bu

görüşlerin, istatistikî olarak yorumlanabilmesi bakımından, uzman görüşlerinin incelenmesi için kapsam geçerlik indeksi (KGİ) kullanılmıştır.



4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Çalışmanın Genel Bulguları

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait tanımlayıcı bulgular Tablo 4'te sunulmuştur. Buna göre katılımcıların 34'ü (%38,6) kadın ve 54'ü (%61,4) erkektir. Yaş durumları incelendiğinde 13'ü (%14,8) 26-35 yaş aralığında, 53'ü (%60,2) 36-45 yaş aralığında, 22'si (%25) 46 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Medeni durumları incelendiğinde katılımcıların 59'u (%67) evli, 29'u ise (%33) bekârdır. Katılımcıların 53'ü (%60,2) lisans mezunu iken 35'i (%39,8) lisansüstü düzey mezuniyetine sahiptir. Katılımcıların toplam çalışma sürelerine bakıldığında, 38'i (%43,2) 15 yıl ve daha az, 26'sı (%29,5) 16-20 yıl ve 24'ü (%27,3) 21 yıl ve daha üzeri toplam çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında, 48'inin (%54,5) 5 yıl ve daha az ve 40'inin (%45,5) 6 yıl ve üzeri bu kurumda çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların görevleri incelendiğinde 24'ünün (%27,3), hemşire, 35'inin (%39,8), hekim ve 29'unun diğer (%33) göreve sahip olduğu görülmüştür. Pozisyonları incelendiğinde 37'sinin (%42) başhekim ve yardımcılığı pozisyonlarında olduğu, 31'inin (%35,2) idari hizmetler müdürü ve yardımcılığı pozisyonlarında olduğu ve 20'sinin (%22,7) diğer pozisyonlarda olduğu tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların aylık gelir durumları incelendiğinde 38'inin (%43,2) 12.000 TL ve altı gelire sahip olduğu ve 50'sinin (%56,8) 12.001 TL ve üstü gelire sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yönelik bulgular (n=88)

Değişkenler	Frekans	Yüzde	Değişkenler	Frekans	Yüzde
Kadın	34	38,6	Çalıştığınız Kurum		
Erkek	54	61,4	Şehir Hastanesi	15	17,0
Yaş			Eğitim ve Araştırma Hastanesi	73	83,0
26-35 Yaş arası	13	14,8	Göreviniz		
36-45 Yaş Arası	53	60,2	Hemşire	24	27,3
46 Yaş ve üzeri	22	25,0	Hekim	35	39,8
Medeni Durum			Diğer	29	33,0
Evli	59	67,0	Pozisyon		
Bekar	29	33,0	Başhekim ve yardımcısı	37	42,0
Öğrenim Durumu			İdari Hizmetler Müdürü ve yardımcısı	31	35,2
Lisans	53	60,2	Diğer	20	22,7
Lisansüstü	35	39,8	Kaçıncı Görev Yaptığınız Kurum		
Toplam Çalışma Süresi			2 ve daha az	25	28,4
15 Yıl ve altı	38	43,2	3	37	42,0
16-20 Yıl arası	26	29,5	4 ve Üzeri	26	29,5
21 Yıl ve üzeri	24	27,3	Aylık Gelir		
Kurumdaki Çalışma Süresi			12.000 TL ve Altı	38	43,2
5 Yıl ve Altı	48	54,5	12.001 TL ve Üzeri	50	56,8
6 Yıl ve Üzeri	40	45,5			

4.2. Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeğine Katılım Düzeyi

Çalışmada katılımcıların entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları genel olarak $3,1861 \pm 0,60040$ yüksek düzeyde bulunmuştur. Tablo 5'te katılımcıların entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları değerlendirildiğinde $3,6705 \pm 0,75386$ ile en yüksek değeri "Yöneticilerimiz insanları gönüllü ve yenilikçi olmaları, insiyatif kullanma konusunda etkileme becerisine sahiptirler." ifadesine verilen cevaplar almış, $2,3182 \pm 0,73571$ ile en düşük değeri ise "Kurumumuz genellikle dışarıdan yenilikler getirir ve daha sonra kurumda kullanılır." ifadesine verilen cevaplar almıştır.

Tablo 5: Entelektüel sermaye/ yenilikçilik kapasitesi ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri (n=307)

No	İfadeler	Min	Max	Ort.	S.S.
ESYK1	Yöneticilerimiz insanları gönüllü ve yenilikçi olmaları, insiyatif kullanma konusunda etkileme becerisine sahiptirler.	2,00	5,00	3,6705	,75386
ESYK 2	Yöneticilerimiz değişimi sever.	1,00	5,00	3,4432	,90792
ESYK 3	Yöneticilerimiz yenilik konusunda meraklıdır.	1,00	5,00	3,4659	,88342
ESYK 4	Çalıştığımız kurum, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını ve yaratıcı kapasitenin gelişimini destekler.	1,00	5,00	3,5227	,88379
ESYK 5	Değişim ve yenilik çalıştığımız kurumun temel prensibidir.	1,00	5,00	3,4773	,89670
ESYK 6	Çalıştığımız kurumun, yenilikçi ve yeni deneyimler geliştirmeye istekli olduğunu düşünürüm.	1,00	5,00	3,5000	,89699
ESYK 7	Kurumumuz, insanların kurumdaki yeniliğe aktif katılımını sağlayan bir çalışma ortamına sahiptir.	1,00	5,00	3,5114	,87091
ESYK 8	Çalışanlarımız kurumdaki stratejik karar vericilere güvenirlir.	2,00	5,00	3,5000	,85769
ESYK 9	Çalışanlarımız örgüte/organizasyona/kuruma güvenirlir.	1,00	5,00	3,5909	,81136
ESYK 10	Kurumumda yeniliği destekleyen gruplar bulunmaktadır.	1,00	5,00	3,5909	,82541
ESYK 11	Kurumum tarafından gerçekleştirilen yönetim yenilikleri sonuç odaklıdır.	2,00	5,00	3,6136	,87667
ESYK 12	Kurumumuz, yenilik yapmak için tedarikçileri ile işbirlikçi uygulamaları kullanır.	2,00	5,00	3,0909	,99002
ESYK 13	Kurumumuz yenilik yapmak için rekabet halinde olduğu diğer hastanelerle iş birliği yapar.	1,00	5,00	2,8864	,98765
ESYK 14	Kurumum yenilik yapmak için üniversiteler, laboratuvarlar, araştırma geliştirme merkezleri vb. diğer kurumlarla iş birliği yapar.	2,00	5,00	2,8523	1,00046
ESYK 15	Kurumum, yenilikçi çözümler geliştirmek için diğer kamu hastaneleri ile (yoğun, sürekli ve yapılandırılmış) iş birliği anlaşmaları yürütür.	2,00	5,00	2,6023	,89108
ESYK 16	Kurumum önemli düzeyde birçok hizmet yenilikleri geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.	2,00	5,00	3,2273	,95565
ESYK 17	Kurumum hizmet üretim sürecinde önemli birçok yenilik geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.	2,00	5,00	3,3182	,94133
ESYK 18	Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri, maliyetlerin düşürülmesine ve/veya iyileştirmelerde etkili olmuştur.	2,00	5,00	3,4773	,87069
ESYK 19	Kurumum finansal performansı geliştirmek için birçok yönetsel yenilik geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.	1,00	5,00	3,4205	,91879
ESYK 20	Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan hizmet yenilikleri sonuç odaklıdır.	1,00	5,00	3,4886	,90965
ESYK 21	Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri sonuç odaklıdır.	1,00	5,00	3,5568	,86911
ESYK 22	Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan yönetim yenilikleri sonuç odaklıdır.	1,00	5,00	3,5568	,85578
ESYK 23	Kurumum önem taşıyan birçok hizmet yeniliğini yurt dışından uyarlamış ve uygulamaya koymuştur.	2,00	5,00	3,4886	,92220
ESYK 24	Kurumu yurt dışından birçok hizmet süreç yenilikleri uyarlamış ve uygulamaya koymuştur.	1,00	5,00	2,4773	,87069
ESYK 25	Yurt dışından uyarlanan ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri, maliyetlerin azaltılmasında veya diğer iyileştirmelerde etkili olmuştur.	1,00	5,00	2,3409	,78618
ESYK 26	Kurumum finansal performansı iyileştirmek için yurt dışından birçok önemli yönetsel yeniliği uyarlamış ve uygulamaya koymuştur.	1,00	5,00	2,3409	,75637
ESYK 27	Kurumumuz genellikle dışarıdan yenilikler getirir ve daha sonra kurumda kullanılır.	1,00	5,00	2,3182	,73571
ESYK 28	Kurumum yurt dışından yeni ürün, süreç, yönetim metotları ve hizmetleri uyarlar ve kullanır.	2,00	5,00	2,7273	,95565
ESYK 29	Kurumum tarafından gerçekleştirilen süreç yenilikleri sonuç odaklıdır.	1,00	5,00	2,3409	,78618
ESYK ORT		2,00	5,00	3,1861	,60040

4.3. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine Göre Fark Analizi Sonuçları

Katılımcıların cinsiyetlerine göre entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 6’te görüldüğü üzere entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları ve alt boyutlarında katılımcıların kadın

veya erkek olmasının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 6: Cinsiyete göre fark analizleri

Cinsiyet		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye Yenilikçilik Durumları	Kadın	34	3,2586	,48716	,961	,339
	Erkek	54	3,1405	,66217		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Kadın	34	3,6144	,62749	,891	,375
	Erkek	54	3,4609	,87100		
İnovasyon Alt Boyutu	Kadın	34	3,4055	,58473	1,246	,217
	Erkek	54	3,2302	,72574		
İlişkisel Alt Boyutu	Kadın	34	2,3824	,59250	-,498	,620
	Erkek	54	2,4506	,67652		

Katılımcıların yaş gruplarına göre katılımcıların entelektüel sermaye ve yenilikçi kapasitesinde farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) kullanılarak analiz edilmiş, Tablo 7’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye yenilikçilik kapasitesi ölçeği geneli, yapı ve insan boyutu ile ilişkisel boyutu arasında farklılık tespit edilmezken ($p>0,05$); entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasite ölçeği alt boyutlarından inovasyon boyutunda yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ortaya çıkan bu farkın hangi yaş gruplarından kaynaklandığının tespit edilmesi için yapılan Post Hoc testi sonucuna göre farklılığın 26-35 yaş arası ($2,8541\pm 0,63476$) yaş grubu ile 36-45 yaş arası ($3,2017\pm 0,60906$) yaş grubu ve 46 yaş ve üzeri ($3,3448\pm 0,49936$) yaş grubu arasından kaynaklandığı ve 26-35 yaş grubunun diğer gruplara göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: Yaş gruplarına göre fark analizleri

Yaş Grubu		N	Ort.	S.S	F	p	Post Hoc
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	26-35 Yaş arası	13	2,8541	,63476	2,895	,061	-
	36-45 Yaş Arası	53	3,2017	,60906			
	46 Yaş ve üzeri	22	3,3448	,49936			
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	26-35 Yaş arası	13	3,2650	,94012	,934	,397	-
	36-45 Yaş Arası	53	3,5346	,79947			
	46 Yaş ve üzeri	22	3,6364	,64350			
İnovasyon Alt Boyutu	26-35 Yaş arası	13	2,8956	,71107	3,382	,039	1<2,3
	36-45 Yaş Arası	53	3,3167	,68088			
	46 Yaş ve üzeri	22	3,4903	,56600			
İlişkisel Alt Boyutu	26-35 Yaş arası	13	2,1410	,21350	1,856	,163	-
	36-45 Yaş Arası	53	2,4340	,68900			
	46 Yaş ve üzeri	22	2,5682	,66201			

1= 26-35 yaş arası; 2= 36-45 yaş; 3= 46 yaş ve üzeri

Katılımcıların medeni durumlarına göre entelektüel sermaye ve yenilikçi kapasitesi arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 8’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye ve yenilikçi kapasitesi ve alt boyutlarında katılımcıların evli veya bekar olmasının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 8: Medeni duruma göre fark analizleri

Medeni Durum		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Evli	59	3,5311	,77998	,182	,856
	Bekar	29	3,4981	,81033		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Evli	59	3,3208	,70266	,469	,641
	Bekar	29	3,2512	,62986		
İnovasyon Alt Boyutu	Evli	59	2,4492	,67399	,543	,589
	Bekar	29	2,3736	,58189		
İlişkisel Alt Boyutu	Evli	59	3,2057	,63866	,466	,643
	Bekar	29	3,1463	,52220		

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasitesi durumları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 9’da görüldüğü üzere entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasite durumları ve alt boyutlarında katılımcıların lisans veya lisansüstü öğrenim durumuna sahip olmasının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 9: Öğrenim durumuna göre fark analiz sonuçları

Öğrenim Durumu		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Durumları	Lisans	53	3,4612	,79660	-,871	,386
	Lisansüstü	35	3,6095	,77139		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Lisans	53	3,2305	,70844	-1,184	,240
	Lisansüstü	35	3,4000	,62154		
İnovasyon Alt Boyutu	Lisans	53	2,3491	,55303	-1,357	,178
	Lisansüstü	35	2,5381	,75308		
İlişkisel Alt Boyutu	Lisans	53	3,1197	,61237	-1,298	,198
	Lisansüstü	35	3,2867	,57584		

Katılımcıların toplam çalışma süresine göre entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları arasında farklılık olup olmadığı one way anova ile analiz edilmiş, Tablo 10’da görüldüğü üzere entelektüel sermaye/ yenilikçilik kapasite durumları ve alt boyutlarında

katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 10: Toplam çalışma süresi durumuna göre fark analizleri

Toplam çalışma süresi		N	Ort.	S.S	F	p	Post Hoc
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	15 Yıl ve altı	38	3,0917	,68645	0,926	,400	-
	16-20 Yıl arası	26	3,2215	,53786			
	21 Yıl ve üzeri	24	3,2974	,51185			
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	15 Yıl ve altı	38	3,4240	,86409	,733	,483	-
	16-20 Yıl arası	26	3,6667	,68566			
	21 Yıl ve üzeri	24	3,5139	,76337			
İnovasyon Alt Boyutu	15 Yıl ve altı	38	3,1974	,77082	0,978	,380	-
	16-20 Yıl arası	26	3,3104	,61310			
	21 Yıl ve üzeri	24	3,4435	,57336			
İlişkisel Alt Boyutu	15 Yıl ve altı	38	2,3465	,60576	1,753	,179	-
	16-20 Yıl arası	26	2,3462	,61269			
	21 Yıl ve üzeri	24	2,6319	,70878			

1= 15 Yıl ve altı; 2= 16-20 Yıl arası; 3= 21 Yıl ve üzeri

Katılımcıların buldukları kurumdaki çalışma sürelerine göre entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 11’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye/ yenilikçilik durumları ve alt boyutlarından yapı ve insan ile ilişkisel boyutlarında katılımcıların 5 yıl ve altı kurumda çalışma süreleri ile 6 yıl ve üzeri kurumda çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmemişken ($p>0,05$); inovasyon boyutunda katılımcıların 5 yıl ve altı kurumda çalışma süreleri ile 6 yıl ve üzeri kurumda çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta 6 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresi olan katılımcıların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11: Kurumdaki çalışma sürelerine göre fark analizleri

Öğrenim Durumu		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Durumları	5 Yıl ve Altı	48	3,6620	,65070	1,882	,063
	6 Yıl ve Üzeri	40	3,3500	,90111		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	5 Yıl ve Altı	48	3,3601	,56761	,944	,348
	6 Yıl ve Üzeri	40	3,2232	,78915		
İnovasyon Alt Boyutu	5 Yıl ve Altı	48	2,2535	,41255	-2,839	,006
	6 Yıl ve Üzeri*	40	2,6292	,79840		
İlişkisel Alt Boyutu	5 Yıl ve Altı	48	3,2249	,45896	,661	,511
	6 Yıl ve Üzeri	40	3,1397	,73908		

Katılımcıların çalıştıkları kuruma göre entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasite durumları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 12’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları ve alt boyutlarında katılımcıların şehir hastanesinde ve eğitim araştırma hastanesinde

çalışmasının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 12: Çalışılan kuruma göre fark analizleri

Çalıştığınız kurum		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Şehir Hastanesi	15	3,7259	,65070	1,115	,268
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	73	3,4779	,90111		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Şehir Hastanesi	15	3,4524	,56761	1,031	,314
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	73	3,2661	,78915		
İnovasyon Alt Boyutu	Şehir Hastanesi	15	2,2556	,41255	-1,432	,163
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	73	2,4589	,79840		
İlişkisel Alt Boyutu	Şehir Hastanesi	15	3,2897	,45896	,844	,407
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	73	3,1649	,73908		

Katılımcıların görevlerine göre entelektüel sermaye/yenilikçilik kapasite durumları arasında farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) kullanılarak analiz edilmiş, Tablo 13'te görüldüğü üzere entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları geneli, yapı ve insan boyutu ile inovasyon boyutu arasında farklılık tespit edilmişken ($p<0,05$); entelektüel sermaye/yenilikçilik alt boyutlarından ilişkisel boyutunda katılımcıların görevlerine göre istatistiksel açıdan farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Ortaya çıkan farklılıkta farkın hangi gruptan kaynaklandığının tespit edilmesi için yapılan Post Hoc testi sonucuna göre farklılığın entelektüel sermaye/ yenilikçilik durumları için hemşire ve hekimler arasından kaynaklandığı ve hemşirelerin ortalamasının daha yüksek olduğu; yapı ve insan boyutu için hemşire ve hekimler arasından kaynaklandığı ve hemşirelerin ortalamasının daha yüksek olduğu; inovasyon boyutu için hemşire ve hekimler arasından kaynaklandığı ve hemşirelerin ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13: Görevlere göre fark analizleri

Göreviniz		N	Ort.	S.S	F	p	Post Hoc
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hemşire	24	3,4425	,16259	3,889	,024	1>2
	Hekim	35	3,0128	,67168			
	Diğer	29	3,1831	,67573			
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hemşire	24	3,9861	,04983	8,851	,000	1>2
	Hekim	35	3,1810	,89908			
	Diğer	29	3,5441	,77684			
İnovasyon Alt Boyutu	Hemşire	24	3,5774	,27213	3,107	,049	1>2
	Hekim	35	3,1510	,74468			
	Diğer	29	3,2438	,76919			
İlişkisel Alt Boyutu	Hemşire	24	2,3125	,40022	,567	,570	-
	Hekim	35	2,4381	,68729			
	Diğer	29	2,5000	,74934			

1= Hemşire; 2= Hekim; 3= Diğer

Katılımcıların pozisyonlarına göre entelektüel sermaye/ yenilikçilik durumları tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) kullanılarak analiz edilmiş, Tablo 14'de görüldüğü

üzere entelektüel sermaye/yenilikçilik durumları geneli, inovasyon boyutu ve ilişkisel boyutu arasında farklılık tespit edilmemişken ($p>0,05$); entelektüel sermaye/ yenilikçilik alt boyutlarından yapı ve insan boyutunda katılımcıların görevlerine göre istatistiksel açıdan farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ortaya çıkan farklılıkta farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilmesi için yapılan Post Hoc testi sonucuna göre farklılığın başhekim ve yardımcısı pozisyonunda çalışanlar ile diğer grupların tamamı arasından kaynaklandığı ve başhekim ve yardımcısı pozisyonunda çalışan katılımcıların ortalamasının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14: Pozisyona göre fark analizleri

Pozisyon		N	Ort.	S.S	F	p	Post Hoc
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Başhekim ve yardımcısı	37	3,0149	,66067	3,091	,051	-
	İdari Hizmetler Müdürü ve yardımcısı	31	3,2536	,65047			
	Diğer	20	3,3983	,20885			
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Başhekim ve yardımcısı ¹	37	3,1832	,87732	8,450	,000	1<2,3
	İdari Hizmetler Müdürü ve yardımcısı ²	31	3,6201	,75347			
	Diğer ³	20	3,9889	,04969			
İnovasyon Alt Boyutu	Başhekim ve yardımcısı	37	3,1467	,74325	1,684	,192	-
	İdari Hizmetler Müdürü ve yardımcısı	31	3,3802	,73780			
	Diğer	20	3,4500	,33270			
İlişkisel Alt Boyutu	Başhekim ve yardımcısı	37	2,4550	,67203	,075	,927	-
	İdari Hizmetler Müdürü ve yardımcısı	31	2,4086	,71730			
	Diğer	20	2,3917	,46915			

Katılımcıların kaçınıcı görev yaptıkları kurum durumlarına göre entelektüel sermaye arasında farklılık olup olmadığı one way anova ile analiz edilmiş, Tablo 15'te görüldüğü üzere entelektüel sermaye ve alt boyutlarında katılımcıların kaçınıcı görev yaptıkları kurum durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 15: Kaçınıcı görev yapılan kurum durumuna göre fark analizleri

Kaçınıcı görev yapılan kurum		N	Ort.	S.S	F	p	Post Hoc
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	2 ve daha az	25	3,2910	,60787	,822	,443	-
	3	37	3,0960	,63428			
	4 ve üzeri	26	3,2135	,54461			
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	2 ve daha az	25	3,7511	,69853	1,549	,218	-
	3	37	3,4114	,81434			
	4 ve üzeri	26	3,4530	,80549			
İnovasyon Alt Boyutu	2 ve daha az	25	3,4000	,67291	,932	,398	-
	3	37	3,1834	,71479			
	4 ve Üzeri	26	3,3626	,62366			
İlişkisel Alt Boyutu	2 ve daha az	25	2,3467	,66826	,390	,678	-
	3	37	2,4189	,60556			
	4 ve Üzeri	26	2,5064	,68391			

Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre entelektüel sermaye arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 16’da görüldüğü üzere entelektüel sermaye alt boyutlarından yapı ve insan, İnovasyon ile ilişkisel boyutlarında katılımcıların gelir durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemişken ($p>0,05$); entelektüel sermaye geneli için katılımcılardan 12.000 TL ve altı gelire sahip olanlar ile 12.001 TL ve üzeri gelire sahip olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta 12.000 TL ve altı gelire sahip olan katılımcıların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16: Aylık gelir durumuna göre fark analizleri

Aylık Gelir		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	12.000 TL ve Altı	38	3,7105	,67835	2,016	,047
	12.001 TL ve Üzeri	50	3,3756	,83598		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	12.000 TL ve Altı	38	3,4041	,67114	1,290	,201
	12.001 TL ve Üzeri	50	3,2171	,67639		
İnovasyon Alt Boyutu	12.000 TL ve Altı	38	2,3904	,63939	-0,430	,668
	12.001 TL ve Üzeri	50	2,4500	,65053		
İlişkisel Alt Boyutu	12.000 TL ve Altı	38	3,2895	,57832	1,426	,158
	12.001 TL ve Üzeri	50	3,1076	,61066		

“Katılımcıların bu plana ulaşabileceğinize inanıyor musunuz?” sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 17’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye ve alt boyutlarında katılımcıların bu plana ulaşabileceğinize inanıyor musunuz? sorusuna “evet” ve “hayır” diyenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 17: Kariyer hedefinize ulaşmak için bir planınız var mı? sorusuna yönelik farklılık analizi

Kariyer hedefinize ulaşmak için bir planınız var mı?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Durumları	Hayır	36	3,1379	,60523	-,624	,534
	Evet	52	3,2195	,60065		
Yapı Ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	36	3,4568	,84735	-,628	,532
	Evet	52	3,5641	,74514		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	36	3,2520	,69031	-,527	,599
	Evet	52	3,3297	,67202		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	36	2,3935	,64137	-,371	,711
	Evet	52	2,4455	,64905		

“Katılımcıların bu plana ulaşabileceğinize inanıyor musunuz?” sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 18’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye ve alt boyutlarında katılımcıların bu plana ulaşabileceğinize inanıyor musunuz? sorusuna “evet” ve “hayır” diyenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 18: Bu plana ulaşabileceğinize inanıyor musunuz? sorusuna yönelik fark analizi

Bu plana ulaşabileceğinize inanıyor musunuz?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	35	3,1704	,58129	-,198	,843
	Evet	53	3,1965	,61798		
Yapı Ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	35	3,4984	,82154	-,210	,834
	Evet	53	3,5346	,76858		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	35	3,2878	,66567	-,114	,910
	Evet	53	3,3046	,69013		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	35	2,4048	,64712	-,230	,819
	Evet	53	2,4371	,64568		

Katılımcıların kariyerinizdeki ilerlemelerden memnun musunuz? sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 19’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye ve alt boyutlarından inovasyon ile ilişkisel boyutlarında katılımcıların “kariyerinizdeki ilerlemelerden memnun musunuz?” Sorusuna “evet” veya “hayır” demelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmişken ($p>0,05$); yapı ve insan boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta evet diyen katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 19: Kariyerinizdeki ilerlemelerden memnun musunuz? sorusuna yönelik fark analizi

Kariyerinizdeki ilerlemelerden memnun musunuz?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	7	2,9212	,58033	-1,203	,232
	Evet	80	3,2065	,60341		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	7	2,9206	1,03977	-2,121	,037
	Evet	80	3,5667	,74872		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	7	3,1633	,69707	-,517	,607
	Evet	80	3,3018	,67877		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	7	2,3571	,67651	-,344	,732
	Evet	80	2,4438	,63586		

Katılımcıların ulusal uluslararası proje yürüttünüz mü? sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 20’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye alt boyutlarından yapı ve insan alt boyutunda katılımcıların “Ulusal uluslararası proje yürüttünüz mü?” sorusuna “evet” veya “hayır” demelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmişken ($p>0,05$); entelektüel sermaye geneli, inovasyon ile ilişkisel alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta evet diyen katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 20: Ulusal uluslararası proje yürüttünüz mü? sorusuna yönelik fark analizi

Ulusal/uluslararası proje yürüttünüz mü?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Durumları	Hayır	60	3,0891	,63381	-2,272	,026
	Evet	28	3,3941	,46684		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	60	3,4500	,85858	-1,408	,163
	Evet	28	3,6706	,58598		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	60	3,1821	,71167	-2,413	,018
	Evet	28	3,5459	,52461		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	60	2,3306	,59224	-2,038	,045
	Evet	28	2,6250	,70947		

Katılımcıların ulusal uluslararası projede görev aldınız mı? sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 21’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye alt boyutlarından inovasyon ve ilişkisel alt boyutlarında katılımcıların “Ulusal uluslararası projede görev aldınız mı?” sorusuna “evet” veya “hayır” demelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmişken ($p>0,05$); entelektüel sermaye geneli ile yapı ve insan alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta evet diyen katılımcıların ortalamasının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 21: Ulusal uluslararası projede görev aldınız mı? sorusuna yönelik fark analizi

Ulusal/uluslararası projede görev aldınız mı?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	41	3,3423	,53761	2,361	,020
	Evet	47	3,0499	,62429		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	41	3,7859	,59545	3,184	,002
	Evet	47	3,2884	,86087		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	41	3,4355	,61648	1,805	,075
	Evet	47	3,1778	,70990		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	41	2,4593	,71955	,476	,635
	Evet	47	2,3936	,57360		

Katılımcıların gelişmek için fırsatlar araştırır mısınız? sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 22’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye ve alt boyutlarında katılımcıların “Gelişmek için fırsatlar araştırır mısınız?” sorusuna evet ve hayır diyenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 22: Gelişmek için fırsatlar araştırır mısınız? sorusuna yönelik fark analizi

Gelişmek için fırsatlar araştırır mısınız?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	6	3,2874	,70993	,446	,657
	Evet	81	3,1733	,59768		
Yapı Ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	6	3,6296	,80329	,364	,717
	Evet	81	3,5075	,79251		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	6	3,3571	,75051	,251	,802
	Evet	81	3,2848	,67542		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	6	2,6111	,95258	,505	,634
	Evet	81	2,4115	,62421		

Katılımcıların “Atama terfi yönünden ilerlemeden memnun musunuz?” sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 23’te görüldüğü üzere entelektüel sermaye ve alt boyutlarından inovasyon ile ilişkisel boyutlarında katılımcıların “Atama terfi yönünden ilerlemeden memnun musunuz?” Sorusuna “evet” veya “hayır” şeklinde cevaplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmişken ($p>0,05$); yapı ve insan boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta evet diyen katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 23: Atama terfi yönünden ilerlemeden memnun musunuz? sorusuna yönelik fark analizi

Atama Terfi Yönünden İlerlemeden Memnun musunuz?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	9	2,8199	,50907	-1,963	,530
	Evet	79	3,2278	,59854		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	9	2,8272	,94135	-2,911	,005
	Evet	79	3,5992	,73195		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	9	3,0317	,59773	-1,249	,215
	Evet	79	3,3282	,68191		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	9	2,3148	,59771	-,537	,593
	Evet	79	2,4367	,65006		

Katılımcıların “Kariyer planlarınız için uzmanlaşmak gerekli mi?” sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 24’te görüldüğü üzere entelektüel sermaye ve alt boyutlarından yapı ve insan ile inovasyon boyutlarında katılımcıların “Kariyer planlarınız için uzmanlaşmak gerekli mi?” Sorusuna “evet” veya “hayır” şeklinde cevaplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmişken ($p>0,05$); ilişkisel boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta evet diyen katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 24: Kariyer planlarınız için uzmanlaşmak gerekli mi? sorusuna yönelik fark analizi

Kariyer planlarınız için uzmanlaşmak gerekli mi?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	13	3,1300	,53126	-,363	,717
	Evet	75	3,1959	,61432		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	13	3,4017	,80192	-,587	,559
	Evet	75	3,5407	,78638		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	13	3,3626	,61477	,372	,711
	Evet	75	3,2867	,69008		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	13	2,1795	,28432	-2,584	,013
	Evet	75	2,4667	,67839		

Katılımcıların “Kurumda mesleki gelişimlere yönelik eğitim planlanıyor mu?” sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 25’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye ve alt boyutlarında katılımcıların “Kurumda mesleki gelişimlere yönelik eğitim planlanıyor mu?” sorusuna evet ve hayır şeklinde cevap verenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 25: Kurumda mesleki gelişimlere yönelik eğitim planlanıyor mu? sorusuna yönelik fark analizi

Kurumda mesleki gelişimlere yönelik eğitim planlanıyor mu?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	20	3,2672	,60443	,665	,508
	Evet	67	3,1647	,60582		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	20	3,4389	,82636	-,488	,627
	Evet	67	3,5373	,78176		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	20	3,4321	,68177	,964	,338
	Evet	67	3,2655	,67772		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	20	2,6250	,76448	1,561	,122
	Evet	67	2,3706	,59869		

Katılımcıların “Çalışanlar mesleki ilerleme için destekleniyor mu?” sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 26’da görüldüğü üzere entelektüel sermaye alt boyutlarından ilişkisel alt boyutunda katılımcıların “Çalışanlar mesleki ilerleme için destekleniyor mu?” sorusuna “evet” veya “hayır” şeklinde cevaplamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmişken ($p>0,05$); entelektüel sermaye geneli, yapı ve insan ile inovasyon alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta evet diyen katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 26: Çalışanlar mesleki ilerleme için destekleniyor mu? sorusuna yönelik fark analizi

Çalışanlar mesleki ilerleme için destekleniyor mu?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	18	2,8276	,59597	-2,965	,004
	Evet	70	3,2783	,56995		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	18	2,9198	,86050	-3,447	,002
	Evet	70	3,6746	,69100		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	18	2,9405	,67907	-2,594	,011
	Evet	70	3,3898	,64952		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	18	2,4259	,62941	,012	,990
	Evet	70	2,4238	,65058		

Katılımcıların “Gelecekte çalışılacak işler hakkında bilgi veriliyor mu?” sorusuna göre entellektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 27’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye alt boyutlarından ilişkisel alt boyutunda katılımcıların “Gelecekte çalışılacak işler hakkında

bilgi veriliyor mu?” sorusuna “evet” veya “hayır” şeklinde cevap vermelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmişken ($p>0,05$); entelektüel sermaye geneli, yapı ve insan ile inovasyon alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta evet diyen katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 27: Gelecekte çalışılacak işler hakkında bilgi veriliyor mu? sorusuna yönelik fark analizi

Gelecekte çalışılacak işler hakkında bilgi veriliyor mu?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	51	2,9675	,62555	-4,711	,000
	Evet	37	3,4874	,40826		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	51	3,2266	,86751	-5,071	,000
	Evet	37	3,9249	,39463		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	51	3,0434	,69254	-4,875	,000
	Evet	37	3,6486	,47152		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	51	2,4020	,60752	-,380	,705
	Evet	37	2,4550	,69572		

Katılımcıların “Kurumunuzda çalışanların kariyer planlaması yapılıyor mu?” sorusuna göre entelektüel sermaye ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklerde t testi ile analiz edilmiş, Tablo 28’de görüldüğü üzere entelektüel sermaye alt boyutlarından ilişkisel alt boyutunda katılımcıların “Kurumunuzda çalışanların kariyer planlaması yapılıyor mu?” sorusuna “evet” veya “hayır” cevaplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmişken ($p>0,05$); entelektüel sermaye geneli, yapı ve insan ile inovasyon alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Oluşan bu farklılıkta evet diyen katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 28: Kurumunuzda çalışanların kariyer planlaması yapılıyor mu? sorusuna yönelik fark analizi

Kurumunuzda çalışanların kariyer planlaması yapılıyor mu?		N	Ort.	S.S.	t	p
Entelektüel Sermaye/ Yenilikçilik Durumları	Hayır	61	3,0226	,61404	-5,068	,000
	Evet	27	3,5556	,36284		
Yapı ve İnsan Alt Boyutu	Hayır	61	3,3078	,84726	-5,824	,000
	Evet	27	4,0000	,25225		
İnovasyon Alt Boyutu	Hayır	61	3,1230	,70290	-4,827	,000
	Evet	27	3,6931	,39761		
İlişkisel Alt Boyutu	Hayır	61	2,3607	,56942	-1,403	,164
	Evet	27	2,5679	,77661		

5. TARTIŞMA

Dünyada büyük bir dönüşüm yaşanırken; kurumlar, insanlar ve ülkeler bu dönüşümden etkilenmektedirler. Her alanda yaşanan dönüşümle teknolojiye erişim kolaylaşmakta, bu gelişim süreci, hizmet yönetiminde süreçlere dayanan iyileşmeler gözlenmekte ve verimlilikte iyileşmeler meydana gelmektedir. Güncel gelişim süreçleri ise sürekli değişmektedir. Bu sebeple dönüşüm süreçlerinde gelişimin, bilginin bir farklı kaynağı da olan entelektüel sermayenin verimliliği tüm alanlarda görülmektedir. Kurumlarda entelektüel sermayenin etkinliği çok önemlidir.

Yapılan çalışmalarda, maddi olmayan varlıkların ve entelektüel sermaye ile ilgili konularda birçok çalışmaya rastlanmasına rağmen entelektüel sermayenin yönetim alanı ile olan ilişkisi konusunda daha az çalışıldığı görülmüştür (Garanina ve ark.,2021; Yılmaz, 2010).

İçinde bulunduğumuz süreç içerisinde entelektüel sermaye giderek önemli hale gelen kavramlardan birisidir. Entelektüel sermayenin kaynakları içerisinde insan olan bilgilere, yeniliklere, üretkenliklere ve ilişkilere dayanmaktadır. Gelişen dünyada bireylerin ve kurumların ihtiyaçlarının, rekabet ortamının artması gibi nedenlerden dolayı değişime gitmeleri gerekmektedir. Kendilerini geliştirmek ve devamlı olarak yenilemek zorunda olan kurumların değer ortaya koymak amacıyla entelektüel sermayeye ihtiyacı bulunmaktadır. Yaptığımız çalışmada ve yapılan çalışmalarda, entelektüel sermayenin yenilikçilik ile bir arada olduğunda bireylerin kariyer planlarını da etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla, yöneticilerin entelektüel sermaye yenilikçi bir tutum sergilemesi pek çok kurum büyük öneme sahiptir (Ayas, 2015).

Kurumların sürdürülebilir işleyişlerinin olması gittikçe zorlaşmaktadır. Kurumların gelişimini sağlayan yöneticiler; entelektüel sermayeleri ve yenilikçi tutumlarını uyum içerisinde yöneterek ulaşabilirler. Yönetimlerde yeniliğe dönüşebilen entelektüel sermaye, yöneticilerin kariyer planlarını olumlu etkilemektedir. Entelektüel sermayenin etkin bir biçimde yönetildiği kurumlarda yöneticilerin yaklaşımının da etkisi ile yenilikler ve yenilikçilik durumları daha kolaylıkla ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla hizmet, ürün ve süreçlerde iyileştirme görülmekte, yöneticilerin kariyer hedeflerinin iyi yönde etkilenmesi ile birlikte yeni hizmetler piyasaya sunulmaktadır (Ayas, 2015). Bilgi toplumunda gerçekleşen değişimler sonucu entelektüel sermaye ve yenilikçilik

konusunun önem kazanmasını sağlamıştır. Kurumlar rekabet gücünü yenilikçilik/ entelektüel sermayeden aldıkları görülmüştür (Karaca ve Marşap, 2021).

Şahin (2021)'in ve Konyalılar'ın (2020) çalışmasında entelektüel sermaye ve alt boyutlarında katılımcıların kadın veya erkek olmasının istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Çalışmamızın bulguları ile örtüşmektedir. Günümüzde yönetim alanlarında erkek popülasyonu kadar kadınların da var olması bu farklılığın olmamasına sebep olarak gösterilebilir.

Aynı zamanda katılımcıların yaşlarına göre alt boyutların karşılaştırmalarına bakıldığında sadece inovasyon alt boyutunda fark olduğu gözlemlenmiştir. Entelektüel sermayenin yaş üzerindeki etkilerinin analizinde bireylerin yaş dönemlerine göre farklı tutum ve davranış şekilleri görülebilmektedir. Çalışmada 50 yaş üzeri katılımcılar 20-30 yaş katılımcılara göre entelektüel sermaye düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte deneyim arttıkça günceli takip eden yöneticilerin yenilikçi yaklaştığı görülmüştür. Araştırmalara göre entelektüel sermayenin birçok konuda olduğu gibi yenilikçiliği etkilediği belirlenmiştir (Alkan ve Yorulmaz, 2018; Leitner, 2011; Rodrigues ve ark., 2011).

Çalışmamızda medeni durumuna göre herhangi bir farklılık görülmemiş olup Şahin (2021)'in çalışmasında katılımcıların insan sermayesi evli katılımcıların, bekâr katılımcılardan yüksek seviyede ve yapısal sermayede daha düşük seviyede olduğu saptanmıştır.

Taşgit ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada (2015), kurumlarında çalışan yöneticilerin, işleriyle ilgili yeterli özelliklere, eğitime, deneyime sahip olmalarının, işlerine karşı aidiyet düzeyleri ve yenilikçiliğe açık olmaları ve girişimcilik düzeyleri ile ilgili olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanlara ait bu özellikleri ortalamasının üzerinde olan organizasyonlar insan sermayesi bakımından güçlü konumda oldukları belirtilmiştir.

Deneyimli yöneticilerin varlığı; tüm personelin gelişimi, eğitimi konularında liderlik yaparak kurumun ve çalışanların performanslarının artırılması açısından yararlı olması beklenmektedir (Konyalılar, 2020). Çalışmamızda toplam hizmet yılları içerisinde herhangi bir farklılık görülmemiş olup, pozisyonlarındaki görevlerinde 6 yıl ve üzeri çalışanların inovasyon alt boyutunda farklılık olduğu görülmüştür.

İleri düzeyde öğrenim için teşvik ve olanak sağlamanın da entelektüel sermaye/yenilikçiliği olumlu yönde etkileyeceği, yöneticilerin daha sağlıklı kariyer planları yapacakları düşünülmektedir (Toraman ve ark., 2009). Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanları istihdam eden işletmeler, elinde bulunana entelektüel sermayeyi daha iyi kullanarak rakiplerine göre daha az maliyet ile gelir elde ettiği ve ciddi avantaj sağladığı görülmektedir.

İnovasyon ile entelektüel sermayenin tüm alt boyutlarının bir arada yönetim süreçlerinde kullanılabilir hale geldiğinde sunulan hizmetlerle birlikte yönetsel süreçlerde de değişiklikler yapılabilmekte ve gelişim sağlanabilmektedir. İnsan sermayesi ile inovasyon birbirini destekleyen iki kavramdır ve hizmetlere değer katmaktadır. Yapısal sermayeyle inovasyon arasındaki ilişkideyse; yapısal sermaye, bir organizasyonun misyon, vizyon, stratejik yönetim süreçleri, örgüt kültürü, iş tanımları, yönetim felsefesi ve kurallarını kapsamaktadır. Bunun yanında yapısal sermaye; işletme prosedürleri, kalite belgeleri, lisansları, amblemleri, görselleri, AR-GE çalışmaları, ticari sırları ve müşteri ilişkileri anlayışını da kapsamaktadır (Aydoğdu ve Çiftçi, 2022).

Yapılan çalışmalara bakıldığında inovasyon, bilgiye dayalı olup, inovasyonun başlangıcını ve sürdürülebilirliğini sağlayan unsurdur. Bugün uluslararası alanda ülkeler, ekonomilerine katkı sağlaması ve verimli insan gücüne ulaşmak için çalışmalar yapmaktadırlar. Çalışmaların içeriğinde entelektüel sermaye unsurları ve inovasyon yer almaktadır. Bu sebeple insan sermayesi kurumlarda bilgi, beceri ve deneyiminden faydalanılması gereken değerli bir inovasyon kaynağıdır. İnsan sermayesinin değer kazanması ve etkin bir ilişkisel sermaye yapısının sürdürülebilirliği için sistemli bir yapı içerisinde çalışmaya, yapısal sermayeye de ihtiyaç vardır. Yapısal sermaye inovasyon sürecine insan sermayesini teşvik ve motive ederek, yönetim yaklaşımlarıyla da gerçekleşmektedir (Altan ve Özpehlivan, 2019; Derdiyok ve ark., 2020; Toraman ve ark., 2009).

Çalışanların eğitim düzeyleri ile entelektüel sermaye alt boyutlarında herhangi bir fark görülmemiştir. Konyalılar'ın (2020) çalışmasındaki bulgular çalışmamızla paralellik göstermektedir. Toplumdaki her bireyin bilgiye veya kendini geliştirmek için ihtiyacı olan herşeye teknolojinin gelişmesi ve ulaşılabilirliği ile mümkün olmuştur. Bu da birçok alanda bireylerin eğitim düzeyi farkını geride bırakmıştır. Eğitim durumlarına göre

herhangi bir farkın olmamasının genel olarak herkesin lisans mezunu olması ile de ilişkilendirilebilir.

Çalışmamızın yapıldığı kurumlar Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler olması sebebiyle yapılanmaları, yönetim şekilleri arasında herhangi bir fark yoktur. Bu sebeple çalışılan kuruma göre herhangi bir farkın olmadığı görülmüştür.

Görevlere bakıldığında entelektüel sermaye/yenilikçilik durumu ve insan sermayesi, inovasyon alt boyutlarında hemşirelerin hekimlere göre daha olumlu baktığı saptanmıştır. Sağlık kuruluşlarında yapılan bir araştırmada ilişki sermaye ve insan sermayesinin yenilikçilik konusunda olumlu etkileri olduğu bulunmuştur (Cezlan,2014). Fazla sorumluluk isteyen mesleklerde ve aidiyet duygusunun daha ileri seviyede olduğu durumlarda görev yapanların insan sermayesi ve ilişki sermaye gibi durumlara bu şekilde yaklaştığı görülmüştür (Konyalılar, 2020).

Pozisyonlara bakıldığında Başhekim yardımcılarının diğer yönetici gruplarına göre yapı ve insan sermayesi alt boyutunda daha olumsuz yaklaştığı görülmüştür. Yıldız ve Genç'in (2020) çalışmasına göre ise kurumlarda insan sermayesi unsuru göz önünde bulunduruldukça rekabet üstünlüğü elde edilmektedir. Dolayısıyla insan sermayesiyle rekabet üstünlüğünü elde etme durumu arasında ilişki vardır.

Aylık gelir düzeyinin entelektüel sermayenin genelinde 12.000 TL ve altının daha olumlu yaklaştığı saptanmıştır. Kurumların maddi olmayan varlıklarını anlatmak için kullanılan entelektüel sermayesinin, kurumun insan sermayesi ve ilişki sermayesiyle pozitif yönde ilişkisi bulunmaktadır. Kurumların insan sermayesi farklı başlıklarda toplanmıştır. Eğitim ve insana yatırım, liderlik yetenekleri, ücretlendirme, iş görenlerin yetenekleri, kaynakların paylaşılması, risk alınabilme özelliği gibi çalışma konuları insan sermayesini oluşturmaktadır. Yöneticilerin çalışanlardan iyi bir performans sergilemelerini, liderlik özelliklerini kullanmalarını, risk almalarını isterken, onlara eğitim yatırımı yapmayı, etkin ücretlendirme, kariyer planlamaları konusunda ilerlemelerini sağlama sözü vermektedirler (Bozbura ve Toraman, 2004). Çalışmamızda maaşın, eğitime katkı sağlanmasının ve desteklenmesinin, projelerde görev alınması gibi konuların önem arz ettiği görülmüştür.

Toraman ve arkadaşlarının (2009) çalışmasında yöneticilerin %76,9'u hastanelerinde ideal bir kariyer planlama uygulaması olmadığı, gerekli nitelikler

hakkında %53,8'i bilgilendirme yapılmadığı, yöneticilere yönelik kariyer planlamaları; kurs ve seminerlere katılımını sağlama (%59,4), kişisel ve mesleki gelişime yönelik kaynak sağlama ve yararlandırma (%25,6) olarak belirtilmiştir. Diğer taraftan, yöneticilerin kariyer planlamaları ile ilgili olarak kuruluştan beklentileriyse; kuruluştaki kariyer imkânları ile ilgili bilgi sahibi olma (%70,0), mesleklerinin gerektirdiği bilgilere ulaşabilmek için sürekli eğitim programlarının düzenlenmesi (%60,0), yönlendirme, kariyer danışmanlığı (%53,5) olarak ifade edilmiştir. Çalışmamızda çalışanların mesleki desteklenmesi, proje yürütülmesi ve kariyer planlaması yapılması ile ilgili olumlu görüş bildirmişlerdir. Çalışmamızla paralellik göstermektedir.

İlişkisel sermaye çevrelerinden alınan öneriler, kurumlar ve faaliyet gösterilen alandan, dış ilişkiler sonucunda yenilikçiliğin gelişmesinde önemli rol oynar. Araştırmamızda da mevcut çalışmaları destekler niteliktedir (Karaca ve Marşap, 2021; Cabello-Medina ve ark., 2011) İlişkisel sermayeyle yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yapısal sermayede kurumsal bilgi depoları ile ilgilenir. Dolayısıyla insan sermayesini destekler ve düzenler. Bu yaklaşımla yapısal sermaye yenilikçiliğe olumlu katkı sağlamaktadır (Kianto ve ark., 2017).

Karaca ve Marşap (2021)'in çalışmasına göre entelektüel sermayenin yenilikçilik üzerine olumlu etkisi görülürken, yapısal sermayenin yenilikçilik üzerinde olumlu etki sağlamadığı görülmüştür.

Yiğit (2021)'in bulguları, kurumların göstergesi olarak kullanılan entelektüel sermaye etkinliğinin bağımlı değişkenler ve tüm ülkeler (Brezilya, Hindistan, Endonezya, Güney Afrika ve Türkiye) için istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirtilmiştir. Benzer bulgular yapısal ve ilişkisel sermayeden etkilendiğini tespit eden Dzenopoljac ve ark. (2017)'nin bulguları ile örtüşmektedir. Çalışmamızda da mesleki desteklenme, ulusal uluslararası proje yürütme görevlerinde yer almaları gibi konularda olumlu katkı sağladığı görülmüştür.

İKY kavramında, insan en önemli ve en değerli yeredir. İnsana yapılan yatırım bu kavramı etkin hale getirmektedir. Çalışanların en önemli talepleri kariyer yapmaktır. Kurumsal amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için kariyer yönetimi önemli bir araç olarak kullanılabilir (Tunçer, 2012). Çalışmamızda entelektüel sermayenin kariyer planlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Özalp ve Çetin'in (2022) çalışma kapsamında, yenilikçi davranış/entelektüel sermaye arasındaki ilişki incelenmiştir. Hizmetler, inovasyon, çalışma ortamı, yönetim, toplumsal/sosyal sorumluluk, liderlik ve kamusal mali performans; yenilikçi davranışın alt boyutlarını oluşturan fikir üretme, araştırma, destekleme ve uygulama ve entelektüel sermayenin alt boyutlarını oluşturan akademik insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişki sermaye boyutları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte kurumsal itibar, yenilikçi davranış ve akademik entelektüel sermaye arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Entelektüel sermayede kurumsal iletişim (Yönetici-çalışanlar arasındaki ilişki) düzeyi, yenilikçi yaklaşım, kariyer planlaması, kurum kültürünün ve işi gerçekleştirme şekillerinin etkili bir biçimde tasarlanmış olması ve tüm süreçlerde teknolojinin etkili bir biçimde kullanılması gibi özelliklerle alakalıdır. Elde edilen bulgular sonucunda, bu özellikler bakımından çalışmamızın yapı ve insan sermayesi oldukça iyi bir ortalamaya sahiptir. Dolayısı ile sağlık kurumlarının yapısal ve insan sermayesinin güçlü olduğu söylenebilir. Taşgıt ve arkadaşlarının (2015) otelcilik işletmeleri ile ilgili çalışmasında benzer bulgulara rastlanmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre, sağlık kurumlarında entelektüel sermayenin etkinliğinin insan sermayesi etkinliğini etkilediği görülmüştür. Çalışmada elde edilen sonuçlar ile Mehralian ve ark. (2013)'nin araştırmalarının sonuçları paralellik göstermiş olup, sağlık kurumlarında insan sermayesinin önemli rol oynadığı sonucuna varılabilir (Akgün ve Günay, 2021).

Yapılan çalışmalarda entelektüel sermaye ile inovasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır (Hutahayan, B., 2020; Obeidat ve ark., 2021). Bu çalışmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Entelektüel sermayenin alt boyutlarının insan, yapısal ve ilişki sermayenin inovasyonun kariyer planlamalarını da etkilediği görülmektedir (Bozbura ve Toraman, 2004; Kunt ve Sundu, 2021).

Acar (2018)'in çalışmasında insan kaynakları yönetim politikası genel olarak değerlendirildiğinde; belirgin, genel kabul görmüş planlı bir politika olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kurumlarda 25 yıl için insan kaynakları yönetimine yönelik izlenen politikalara yönelik algıda sürekli bir kötüye gidiş olduğu belirtilmiştir. Bu olumsuzluk entelektüel sermaye birikimine beklenen katkıyı sağlamamıştır. Çalışmamızda ise

kariyer planlamaları ile ilgili ulusal ve uluslararası projelerde görev alma konusunda negatif yönde görüş bildirilmiştir.

Araştırmamızda, entelektüel sermayenin yenilikçilik ve kariyer planlamalarıyla olan ilgisini inceleyen birçok çalışma olmasına karşın (Elberdin ve ark., 2018) özellikle yenilikçilik kalitesine odaklanan çalışmalara fazla rastlanmamıştır. Bu durum kurumların yüksek verimlilikleri ile sonuçlanacaktır (Keskin ve ark., 2018).

Çalışmada, entelektüel sermaye unsurlarından insan –yapı sermayesi, ilişkisel sermaye ve inovasyon arasındaysa güçlü ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bontis ve ark., entelektüel sermaye öğeleri arasında en düşük ilişki düzeyinin insan sermayesi ve yapısal sermaye arasında olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalarla çalışmamız benzerlik göstermektedir (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015; Akdağ, 2012).

Çalışmamızda entelektüel sermayenin inovasyon ve ilişkisel sermayenin kariyer planları arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısı ile bu çalışmada elde edilen sonuçla literatürün uyumlu olduğu söylenebilir. Güngör ve Celep (2016), yaptıkları araştırma sonucunda bilgi paylaşımının, kariyer planlamasının, mesleki ilerlemenin ve örgütsel öğrenmenin entelektüel sermaye/yenilikçilik için önemli olduğu tespit etmiştir. Bu çalışmada da elde edilen sonuç ile literatür paralellik gösterdiği söylenebilir (Bekmezci ve ark., 2020; Görmüş , 2009; Kurgun ve Akdağ , 2013; Uyaroğlu, 2019).

Entelektüel sermayeye ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmaların insan ve yapısal sermaye alt boyutlarının öne çıktığı ve hizmet sektöründe önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde entelektüel sermaye kavramının çalışma alanının özellikle kurumlarda birden fazla disiplini ilgilendiren bir yapıda olduğu belirtilmektedir (Aydoğdu ve Çiftçi, 2022; Baş ve ark., 2014; Öz, 2019).

Teknolojinin yaygınlaşması ve tüketimin artması ile birlikte kaynakların verimli biçimde kullanılması gerektiğinin anlaşılması ve rekabet ortamında kurumların insan sermayelerini en etkin şekilde kullanılması ihtiyaç haline gelmiştir. Bu nedenle, kurumlar tüm personelini süreçlere katılımını sağlamalı ve sahip oldukları bilgi, beceri ve deneyimlerden en üst düzeyde yararlanmaya çalışmalıdırlar. Çalışmamızı destekleyecek şekilde entelektüel sermaye/yenilikçilik ve kariyer planlaması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu yapılan çalışmada da gözlemlenmiştir (Elberdin ve ark., 2018; Özer ve ark., 2020).

Altan ve Özpehlivan'ın (2019) çalışmasında, kurumun inovasyon yönlülüğü ve entelektüel sermaye ile ilişkisi incelenmiş olup; kurumun inovasyona açık olması ve entelektüel sermaye değişkenleri ilişkili olduğu, ancak özellikle bireysel özelliklerin iş tatmini oranını, kariyer planma süreçlerini çok fazla etkilediği görülmüştür. Nart ve arkadaşlarının (2017) entelektüel sermaye/inovasyon ve kaynakların değerlendirilmesi konusunda verimliliğe ilişkin yaptıkları araştırmada; çalışanların bilinç ve bilgi düzeylerinin, mesleki ilerlemelerinin inovasyon hareketleri üzerindeki olumlu etkileri olduğunu görmüşlerdir. Ayrıca yeniliğe açık olan işletmelerde kaynak verimliliğinin sağlandığı da ortaya çıkmıştır. Çalışmamızda da mesleki gelişim, ilerleme ve ulusal uluslararası projelerde görev alma konusunda inovasyon alt boyutunda olumlu yönde ilişkileri olduğu saptanmıştır.

Şengün (2016) tarafından hazırlanan çalışmada ise sağlık hizmetlerinde bilişim ve inovasyonun hizmet sunumuna etkilerine yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya bakıldığında, inovasyon yeteneği olan sağlık sektörü işletmelerinde çalışanların da motivasyon ve çalışma isteklerinin arttığı görülmüştür. Teknolojik gelişmelerin takip edildiği bir ortamda hizmetlerin kalitesi ve niteliği de artmaktadır. Literatüre bakıldığında, inovasyon yönlülük, işin kalitesi, mesleki ilerleme, projelerde görev alma ve entelektüel gelişim arasında çeşitli değişkenlere bağlı olmakla birlikte genellikle pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu görülmüştür. Bulgular çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Kariyer planlaması konusunda uzmanlaşmanın gerekliliği konusunda ilişkisel alt boyutta evet diyenlerle anlamlı bir ilişki vardır. Kariyer planlamasının yapılması, gelecekte çalışılacak işler/bölümler hakkında bilgi verilmesi, çalışanların mesleki ilerlemesinin desteklenmesi konusunda olumlu yaklaşanların; entelektüel sermaye, yapı ve insan, inovasyon alt boyutunda anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Kariyerlerindeki gelişmeden memnun olanlar yapı ve insan alt boyutu ile anlamlı bir ilişkileri olduğu görülmüştür. Yapılan bir çalışmada kurumlarda boş bulunan pozisyonlar için personel seçilirken kişinin kariyer hedeflerinin gözönünde bulundurulmadığı, iş görenlere kariyer planlamaları için gerekli bilgilerin verilmediği belirlenmiştir (Yıldız, 2016). Bu durum kurumda çalışanların motivasyon, aidiyet duygularını da geride bırakıp kurum kültürünün oluşmasına engel olacaktır.

Ulusal ve Uluslararası proje yürüten bireylerin entelektüel sermaye, inovasyon, ilişki sermaye alt boyutlarında anlamlı bir ilişkileri olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Ulusal ve Uluslararası görev almayan bireylerin entelektüel sermaye, yapı ve insan alt boyutlarında anlamlı bir ilişkileri olduğu; atama ve terfi konusunda kariyerlerindeki gelişmeden memnun olanlar ise yapı ve insan boyutu ile anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Alper ve arkadaşlarının (2014) yaptığı araştırmada yöneticilerin çalışanlarının performansı konusunda değerlendirmeler yaptıkları ve kariyer gelişimleri konusunda olumlu tavsiyelerde buldukları belirtilmiştir. Çalışmamızla paralellik gösteren bulgularımız kariyer planlanması konusunda desteklenen personelin kurumun çıkarları doğrultusunda kurumun değerini arttıran yaklaşımlar içerisinde bulunacağı, müşteri ilişkileri, yenilikçilik, proje yürütme gibi konularda olumlu performans gösterebileceği görülmüştür.

Entelektüel sermaye konusunda yapılacak çalışmaların uygulama kısmının kamu sektöründe gerçekleştirilmesi hem kurumlar hem de ülke kaynaklarının etkin kullanılması bakımından önem taşıyacaktır. Türkiye bakımından ise yönetim alanlarında yazılacak doktora tezlerinde entelektüel sermaye çalışmalarına yer verilmesinin katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde kurumlar fark yaratabilmeyi gerçekleştirebilmek için entelektüel sermaye anlayışına önem vermektedir. Kurumlara değer katan en önemli varlıklar, entelektüel sermayeyi oluşturan insan, yapısal ve ilişkisel sermayedir. Entelektüel sermayenin en önemli ögesi olan insan sermayesini; kurumda çalışanların bilgileri, becerileri, tecrübeleri ve tutumları gibi görünmeyen varlıkların toplamı oluşturmaktadır. Yapısal sermayeyse; kurumdaki organizasyon yapıları, teknolojileri, stratejileri içerisinde bulunduran; alınıp satılabilen tek entelektüel sermaye ögesidir. Her örgütün kendine has yapısal sermayesi vardır ve bu sermaye, kurum iş görenleri tarafından paylaşılmaktadır. İlişkisel sermaye ise, kurumun dış çevreyle olan müşteri ilişkileri, kuruma değer katabilecek olan faktörleri ifade etmektedir. Entelektüel sermayenin başarılı bir biçimde yönetilmesi ve belirlenen sonuçlara ulaşmak amacıyla kritik bilgilerin oluşturulması, saklanması, organize edilmesi ve uygulanması gerekmektedir.

Bu çalışmada sağlık yöneticilerinin entelektüel sermaye, inovasyon anlayışının kariyer planları üzerine etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, kurumlardaki entelektüel sermaye/yenilikçilik durumunun kariyer planları ile ilişkisi vardır. Kurumların hizmet üretimini artıran entelektüel sermaye için yenilikçiliğin önemi ortaya çıkmıştır. Bu yüzden kuruluşlar bilgi elde etme kaynaklarını geliştirmeli ve bu bilgilerini doğru bir biçimde değerlendirip yeni stratejiler üretmelidir. Bunun sonucunda kuruluşların entelektüel sermayelerindeki gelişmeleri kariyer planlarında da olumlu etkiler oluşturabilecektir.

Günümüz dünyasında en güçlü kurumlar en fazla maddi kaynakların sahibi olanlar değil, entelektüel sermayelerini güçlendirebilen ve bunu en etkili biçimde yönetebilen kurumlardır.

Hem özel hem de kamu sektöründe entelektüel sermayeyle alakalı bilinç düzeyi arttırılmalıdır. Kurumlarda rekabet ortamında ayrıcalık sağlayacak unsurlar ile ilgili stratejiler geliştirmelidir. Rekabette önemli rol oynayan entelektüel sermayeye verilen önem arttırılmalıdır.

Tüm dünyada bir dönüşüm yaşanmaktadır. Dönüşüm ile birlikte yeni teknolojilere erişimde kolaylaşmakta, hizmet üretiminde iyileşme ve verimlilikte artış meydana gelmektedir. Bilgi zamanla değiştiği için değer kaybetmektedir. Bu yüzden dönüşüm

sürecinde bilginin önemli olduğu entelektüel sermayenin etkililiği her sahada hissedilmektedir. Yapılan araştırmalarda entelektüel sermayenin yenilikçi yaklaşımlarda kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla iş görenlerin entelektüel sermaye temelli yenilikçi yaklaşımları birçok kurum için önemli bir yere sahiptir.

İnsan sermayesini etkinleştirmek için çalışanların motivasyonu sağlanmalı, fikirlerine değer verilmeli ve beyin fırtınası yolu ile yenilikçi fikirleri geliştirme ortamları sağlanmalıdır. Kurumun mevcut yapısı, yenilikler yapmaya uygun bir şekle getirilmeli ve kurum içinde desteklenmelidir.

Araştırmacılar daha önce geliştirilmiş olan ölçekler yardımı ile tüm kademedeki yöneticilerin entelektüel sermaye/yenilikçi iş davranışlarını geliştirme becerilerini kariyer planlamalarını yaparak teknoloji ve yenilikçilik gerektiren değişik sektörlerde de karşılaştırmalı şekilde inceleyebilirler. Sonraki çalışmalara ışık tutmak ve yol göstermek amacıyla ölçek aracılığı ile güncel durumlar araştırmacılar tarafından incelenebilir.

Kamu sektöründe entelektüel sermaye ile ilgili yapılacak çalışmalar, kamu kurumlarının doğru bir şekilde yönetilmesi ve ülkenin kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılması önemli katkılar verecektir.

Sağlık yöneticileri, çalışan alımları sırasında insan sermayesi ve uyum sağlama bakımından kuruluşun misyonu, vizyonu ve değerleriyle uyumlu personeli işe almaları gerekmektedir. Kurumun entelektüel sermayesi, çalışanın kuruma uyumlanmasını, mesleki ilerlemelerinin sağlanması, kariyer planlamalarının yapılması, ulusal ve uluslararası platformlarda projeler yürütülmesinin sağlanması açısından önemlidir.

Kurumlar sahip oldukları teknoloji ve insan kaynaklarını, etkili ve verimli bir şekilde kullanamazsa istediği sonuçları elde edemez. İnsan kaynağı kurumların en önemli sermayesi olmaya başlamıştır. Bu önem de yöneticiler tarafından fark edilmeye başlanmıştır.

Yöneticiler kendileri ve çalışanları için insan sermayesini geliştirecek eğitim programlarını hazırlamalı, profesyonel yeteneklerin güçlendirileceği kurum kültürü oluşturmalarıdır. İş görenler için dikey hiyerarşi düzeninden kaçınan bir yapı ile yenilik desteklenmelidir.

Kurumlarda yöneticilerin başarısı, iş görenlerin verimliliklerine ve kurumsal amaçlar doğrultusunda çalışmalarına bağlıdır. Bu sebeple yöneticiler hem kendilerini hem de çalışanları örgütlerde tutmak ve verimli çalışmalar yapabilmek adına ihtiyaçları olan motivasyonu, entelektüel sermaye/yenilikçi bir yaklaşımla kariyer planlarını yaparak ihtiyaçları giderilmelidir.

İnsan sermayesi, ilişkisel sermaye, yapısal sermaye ve inovasyon ile bireylerin eğitim durumu arasındaki ilişki incelendiğinde; yeni ekonomiye has küresel rekabette teknik açıdan seviyeli, iyi eğitim sahibi insan kaynaklarına sahip olan örgütler, yapısal olarak bilgi tabanlı ve yönetim bakımından da insan merkezli hareket etmek zorundadırlar.

Kurumun değişimine ve gelişimine katkı veren, öğrenmeyi öğrenip, bulunduğu durumun daha ilerisine geçebilen çalışanlar oluşturmaktadır. Bu özelliklerin kazanılmasında bireyin almış olduğu eğitimin yanında yenilikçi yaklaşımı, yeteneklerini kullanabilmesi önemli bir yeri vardır. Bilimsel ve teknolojik yenilikleri kurumlarda kullanılabilir duruma getirilmesi entelektüel sermayenin verimliliğini ve etkinliğini yükseltir. Bu nedenle gerekli faaliyetler gerçekleştirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Abhayawansa, S., Azim, M. (2014), "Corporate reporting of intellectual capital: evidence from the Bangladeshi pharmaceutical sector", *Asian Review of Accounting*, 22(2), 98-127.
- Acar, O. S. (2018). Entelektüel Sermaye Birikiminde İnsan Kaynakları Yönetimi Politikaları: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 193 - 215.
- Adıgüzel, O., 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.
- Alkan, G. ve Yorulmaz, M. (2018). "Deniz Ulaştırma İşletmelerinde Entelektüel Sermaye ve Örgüt Performansı Arasındaki İlişkide Yenilikçiliğin Rolü", *Business and Economics Research Journal*, Cilt 9, Sayı 3, ss.631-650.
- Alper Ay, F. , Filizöz, B. , Öncül, M. S. (2014). Kariyer Yönetimi Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Kamu ve Özel Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 45-61. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/akuiibfd/issue/1616/20231>
- Altan S. ve Özpehlivan M. (2019). Bilişim Sektöründe Entelektüel Sermaye, İş Tatmini Ve İnovasyon Yönlülük Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(1), 154-167.
- Atalay, E. (2021). Kariyer Yönetimi Ve Kariyer Güncel Yaklaşımları, *Yönetim-Strateji- Organizasyon: Teoride ve Uygulamada*, Gazi Kitapevi, 381-383.
- Akdağ, G. (2012). Otel İşletmelerinde Entelektüel Sermaye ve Örgüt Performansı İlişkisi: Akdeniz Bölgesindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı.
- Akgün, A. İ. ve Günay, B. (2021). Entelektüel Sermaye Etkinliğinin Önceliklendirilmesinde Çok Kriterli Karar Verme Modellerinin Kullanılması: Bir Sağlık Hizmetleri Sektörü Örneği. *Sosyoekonomi*, 29 (47) , 337-365 . DOI: 10.17233/sosyoekonomi.2021.01.17
- Ayas, S. (2015). Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

- Aydoğdu, M. ve iftci, H. N. (2022). Entelektüel Sermaye Alanında Hazırlanmış Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 734-748.
- Ay, F. A., Öz, B. F. ve Öncül, M. S. (2014). Kariyer Yönetimi Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Kamu ve Özel Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(2), 45-61.
- Bakkal, M. ve Bakkal, S. (2022). Kamu Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynakları Yönetimi (Türkiye-Almanya Karşılaştırması) . *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(9), 0-0. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/atlas/issue/69159/1075443>
- Baş, M., Mısırdalı Yangil, F. ve Aygün, S. (2014). Entelektüel Sermaye Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2002-2012 Dönemi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 207-226. DOI: 10.17130/ijmeb.2014.10.23.618
- Bekmezci, M., Orçanlı, K. Ve Eroğluer, K. (2020). Entelektüel sermayenin örgütsel performansa etkisinde bilgi paylaşımının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1585-1604.
- Bozbura F ve Toraman A (2004). Türkiye' de entelektüel sermayenin ölçülmesi ile ilgili model çalışması ve bir uygulama. *İTÜ Dergisi Seri D: Mühendislik*, 3(1), 55 - 66.
- Bulut, E. ve Zor, İ. (2013). Entelektüel Sermayenin Finansal Tablolara Yanstılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 4(8).
- Cabello-Medina, C., López-Cabrales, Á. ve Valle-Cabrera, R. (2011). “Leveraging The Innovative Performance of Human Capital Through HRM and Social Capital In Spanish Firms”, *International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 807-828.
- Cezlan, E. . (2014), “Entelektüel Sermayenin Firma Yenilikçiliği ve Firma Performansına Etkisi: Sağlık İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama”, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler İşletme Yönetimi ABD.
- Chetana, N., Mohapatra, A. K. (2017). Career planning and career management as antecedents of career development: A study. *Asian Journal of Management*, 8(3), 614-618.
- Derdiyok, T., Doğru, . ve Ünal, S. (2020). Dijital çağda entelektüel sermayenin dönüşümü ve şirketlerin rekabet güçlerine etkileri. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 7-26.
- DeVellis, R. F. (2014). Ölçek geliştirme, kuram ve uygulamalar (Çev. Ed. Tarık Totan). Ankara: Nobel.
- Dündar, G. (2008). Kariyer Geliştirme. Uyargil,C., Adal, Z., Ataay, İ. D., Acar, A. C., Özçelik, Sadullah, Ö., Dündar, G., Tüzüner, L. İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.

- Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2), 473-484.
- Dzenopoljac, V., Yaacoub, C., Elkanj, N. ve Bontis, N. (2017). Impact of intellectual capital on corporate performance: evidence from the Arab region. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 884-903.
- Dziuban, C. D. ve Shirkey, E. C. (1974). When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. *Psychological Bulletin*, 81(6), 358–361. <https://doi.org/10.1037/h0036316>.
- Elberdin, M., Kianto, A ve Saenz, J. (2018), “Intellectual capital drivers of product and managerial innovation in high tech and low tech firms”, *R&D Management*, 48(3), 290-307.
- El Hamdi, S., Abouabdellah, A. ve Oudani, M. (2019). Industry 4.0: Fundamentals and main challenges. 12th International Colloquium on Logistics and Supply Chain Management, *Logistiqua 2019* içinde (1–5). IEEE. <https://doi.org/10.1109/LOGISTIQUA.2019.890.7280>
- Faria, J. S., Rodrigues, H. S., Araujo, B. ve Valente, C. (2018). Validation of the Intellectual Capital Scale of Nursing Services. *Journal of Hospital Administration*, 7(2): 50-57.
- Garanina, T., Hussinki, H. ve Dumay, J. (2021). Accounting For Intangibles and Intellectual Capital: A Literature Review From 2000 to 2020. *Accounting and Finance*, 1-30.
- Georgios Frixou, R. N. ve George Charalambous, M. D.(2016). Human resources assessment as a component of effective management-implications for the health sector. *International Journal of caring sciences*, 9(1), s. 358-359.
- Güldü, Ö. ve Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72 (2), 377-400. DOI: 10.1501/SBFder_0000002450
- Hansen, J. (1987). Cross-Cultural Research on Vocational Interests, Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 19: 163-176.
- Hutahayan, B. (2020). The mediating role of human capital and management accounting information system in the relationship between innovation strategy and internal process performance and the impact on corporate financial performance. *Benchmarking: An International Journal*, 27(3).
- Karaca, G. ve Marşap, A. (2021). Entelektüel Sermaye Ve Yenilikçiliğin İşletme Performansına Etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), 457-491.

- Karatuzla, M. (2020). Türkiye’de Kariyer Planlama ve Geliştirmeye Dayalı Hemşirelik Araştırmalarının İncelenmesi . Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi, 4(1) ,8-13 . DOI: 10.35333/JOHSE.2020.189.
- Keskin, H., Şentürk, H. A. ve Beydoğan, A. (2018). Yenilikçilik Kalitesi Perspektifinden Bilgi Paylaşımı, Entelektüel Sermaye Ve Performans İlişkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 71-94.
- Kunt, O. ve Sundu, M. (2021). The moderating role of satisfaction level of management information systems in the effect of intellectual capital on innovation capability. *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, V.8(1), p.1-14.
- Konyalılar, N. (2020). Entelektüel sermaye ve inovasyonun çalışan performansına etkisi: havacılık sektörü örneği. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bölümler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Kılıçlı, Y. (2022). Entelektüel Sermaye Bileşenlerinin Rekabet Avantajı Üzerindeki Etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 226-245.
- Kiliçarslan, M. ve Kaptanoğlu, R. Ö. (2019). Leaning and Productivity in The Financing of Health Services. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (15), 297-301.
- Kianto, A., Sáenz, J. ve Aramburu, N. (2017). “Knowledge-Based Human Resource Management Practices, Intellectual Capital and Innovation”, *Journal of Business Research*, Sayı 81, ss.11-20.
- Leitner, K. H. (2011). “The Effect of Intellectual Capital on Product Innovativeness in SMEs”, *International Journal of Technology Management*, 53(1), 1-18.
- Mehralian, G., Rasekh, H. R., Akhavan, P. ve Ghatari, A. R. (2013), “Prioritization of intellectual capital indicators in knowledge-based industries: Evidence from pharmaceutical industry”, *International Journal of Information Management*, 33, 209-216.
- Mohan Bursalı, Y. ve Bayrak Kök, S. (2018). İnsan Kaynaklarında Değişimin Yeni Yönelimi: Kariyer Yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3),46-67.Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/asead/issue/40903/494003>
- Mohamed, M. (2018). Challenges and benefits of industry 4.0: An overview. *International Journal of Supply Operating Management*, 5(3), 256–265. <https://doi.org/10.22034/2018.3.7>

- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar III*. Cilt (5. Basım). İstanbul: Yayın Odası.
- Nart, S., Güner, S. ve Nart, S. (2017). “Otomotiv Sektöründeki İnovasyon Yeteneği Kaynaklarının AHP ile Değerlendirilmesi”, Erişim Tarihi: 10.06.2021, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/344865>.
- Obeidat, U., Obeidat, B., Alrowwad, A., Alshurideh, M., Masadeh, R., & Abuhashesh, M. (2021). The effect of intellectual capital on competitive advantage: The mediating role of innovation. *Management Science Letters*, 11(4), 1331-1344
- Özalp, U. ve Çetin, M. (2022). Kurumsal İtibar ve Akademik Entelektüel Sermaye Arasındaki İlişkide Öğretim Elemanlarının Yenilikçi Davranışlarının Aracı Rolü: Marmara Üniversitesinde Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 56(56), 182-208. DOI: 10.15285/maruaebd.1084214
- Örnek, A. Ş. ve Ayas, S. (2015). Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2) ,91-116 . DOI: 10.24889/ifede.268166
- Özaydın, M. M., İlhan, E., Bayrak, M. R. (2015). Entelektüel Sermaye ve İnsan Unsurunun Sürekli Gelişimi için Alternatif Bir Yaklaşım: İnsana Yatırım Standardı (IIP) / *Journal of Yasar University*, 10/40, 6645-6659
- Pamukçu, A. ve Akarçay Öğüz, A. (2014). Firma Değerlemesinde Entelektüel Sermayenin Yeri Ve Önemi Öneri Dergisi, 11(42), 69-87. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruoneri/issue/17903/187872>
- Rodrigues, H.S., Dorrego, P.F. ve Jardon, C.M.F. (2011). “The Main Intellectual Capital Components That Are Relevant to The Product, Process and Management Firm Innovativeness”, *International Journal of Transitionsand Innovation Systems*, 1(3), 271-292.
- Sharma, S. (1996) *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley and Sons Inc., New York, 512 p.
- Tanrıöğen, A. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (2. Baskı)*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Taşar, A. S. (2019). İnovasyon ve Entelektüel Sermaye Arasındaki İlişkinin İşletmeler Açısından İncelenmesi. *Researcher: Social Science Studies*, 7 (4), 23-33.

- Taşlıyan, M, Arı, N. Ü. ve Duzman, B. (2011). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 231-241.
- Taşgıt, Y. E., Çömlekçi, İ. ve Öncü, M. A. (2015). Beş yıldızlı otel işletmelerinde entelektüel sermayenin belirleyicileri: Yöneticilerin bakış açısına dayanan bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26(2).
- Tekin, Z. (2019). Entelektüel Sermayenin İşletme Verimliliği Üzerindeki Etkisi, Editör: Yalçın, A. İşletme ve Yönetim Araştırmaları II, Ankara: Genel Dağıtım Akademisyen Kitabevi, 429-436.
- Toraman, C. , Abdioğlu, H. ve İşgüden, B. (2009). İşletmelerde İnovasyon Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Yönetim Muhasebesi Kapsamında Değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 91-120. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akuiibfd/issue/1627/20384>
- İpçioğlu, İ. ve Şahin, F. (2012). Örgüt Kültürü ve Entelektüel Sermaye İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 153-165. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/oybd/issue/16339/171091>
- Serinkan, C. , Kaymakçı, K. , Alişan, U. ve Avcık, C. (2012). Kamu Sektöründe Örgütsel Stres ve Kariyer: Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 21-32. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16339/171080..>
- Schneider, P. (2018). Managerial challenges of Industry 4.0: An empirically backed research agenda for a nascent field. *Review of Managerial Science*, 12(3), 803–848. <https://doi.org/10.1007/s11846.018.0283-2>
- Suciu, M.-C. ve Năsulea, D.F. (2019). Intellectual capital and creative economy as key drivers for competitiveness towards a smart and sustainable development: Challenges and opportunities for cultural and creative communities. F. Matos, V. Vairinhos, P. M. Selig ve L. Edvinsson (Ed.), *Intellectual capital management as a driver of sustainability: Perspectives for organizations and society içinde* (ss. 67–97). Cham: Springer.
- Sunter, M. (2019). Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi. *Verimlilik Dergisi*, (3), 143-160. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/45968/374102>
- Shiri, M. M. ve Mousavi, K. (2015). Relationship Between Intellectual Capital With Productivity and Market Value Added in Tehran Stock Exchange, *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 12(4), 386-415.

Toraman, C., Abdioğlu, H. ve İşgüden, B. (2009). İşletmelerde İnovasyon Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Yönetim Muhasebesi Kapsamında Değerlendirilmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1), 91-120.

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2014). Using multivariate statistics (New International Ed.). Harlow: Pearson.

Tunçer, P., (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, sayfa: 135-256.

Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty, 31(1), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/omuefd/issue/20248/214834>

Uyaroğlu, M. M., (2019). Entelektüel Sermaye ve Yetenek Yönetiminin İşletme Performansına Etkisi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Öz, A.Ö. (2019). Entelektüel Sermayenin İşletme Performansı Üzerine Etkisi: Nevşehir İli Örneği, YL Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.

Özer, G., Cığerim, E. ve Gök, M. Ş. (2020). Entelektüel sermaye ve bilgi yönetimi stratejilerinin firma performansına etkisi. Business and Management Studies: An International Journal, 8(5), 4611-4645.

Özgül, T. ve Fidan, Y. (2022). Entelektüel Sermaye ve Kurumsal İtibarın Örgütsel Performans İlişkininde Bilgi Yönetiminin Rolü. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21 (43) , 231-252. DOI: 10.46928/iticusbe.1052334

Yılmaz, F. Ö. (2010). Bankalarda kurumsal yönetim-entelektüel sermaye ilişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 13(1-2), 1-12.

Yıldız, Ç. ve Yanık, A. (2019). Sağlık Yöneticilerinin Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına Yönelik Görüşleri. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 5(3): 302-314.

Yıldız, Ç. (2016). Kamu Sağlık Yöneticilerinde Kariyer Planlama ve Örgütsel Sosyalizasyonun Değerlendirilmesi (Trakya Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Yıldız, D. ve Genç, K. Y. (2020). Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünde Entelektüel Sermayenin Önemi: Kaynak Tabanlı Bir Yaklaşım . Asya Studies , 4 (14) , 119-134 . DOI: 10.31455/asya.756687

Zor, İ., ve Cengiz, S. (2013). Entelektüel sermaye ile firma değeri arasındaki ilişki: Borsa İstanbul'da bir araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 37-56.



Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü

5. Meslek Hayatınızdaki Toplam Çalışma Süreniz

0 – 5 yıl 6 – 10 yıl 11 -15 yıl 16 -20 yıl 21 yıl ve üstü

6. Bulduğunuz Kurumdaki Toplam Çalışma Süreniz

0 – 5 yıl 6 – 10 yıl 11 -15 yıl 16 -20 yıl 21 yıl ve üstü

7. Hangi kurumda çalışmaktasınız?

Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi

Sultan 2.Abdülhamid Han Eğitim Ve Araştırma Hastanesi

Haydarpaşa Numune Eğitim Ve Araştırma Hastanesi

8. Kurumdaki göreviniz:

Doktor

Hemşire

Ebe

Tıbbi Sekreter

Diğer :.....

9. Yöneticilik göreviniz var mı?

Evet Evet ise pozisyonunuzu belirtiniz;

Hayır

10. Şu anda çalışmakta olduğunuz kurum, görev yaptığınız kaçınıcı kurumdur?

1 2 3 4 ve üzeri

11. Aylık geliriniz:

9000-10000 TL 10001-11000 TL 11001-12000 TL 12001 TL ve üzeri

12. Ulusal/Uluslararası proje yürüttünüz mü?

Evet Hayır

13. Ulusal/Uluslararası projede görev aldınız mı?

Evet Hayır

14. Kariyer hedefinize ulaşmak için bir planınız var mı?

Evet Hayır

15. Evet ise; bu plana ulaşabileceğinize inanıyor musunuz?

Evet Hayır

16. Kariyer hedeflerinizi düşündüğünüzde kariyerinizdeki ilerlemelerden memnun musunuz?

Evet Hayır

17. Bir çalışan olarak gelişmek için fırsatlar araştırır mısınız?

Evet Hayır

18. Kariyer planınız maddi kazanımlarınız yönünden önemli midir?

Evet Hayır

19. Atama ve terfi yönünden kariyerinizdeki ilerlemelerden memnun musunuz?

Evet Hayır

20. Kariyer planlarınızı gerçekleştirmek için uzmanlaşmak gerekli midir?

Evet Hayır

21. Çalışanların mesleki gelişimlerine katkıda bulunabilecek, kurum içinde ve dışında çeşitli eğitim programları düzenleniyor mu?

Evet Hayır

22. Çalışanlar mesleğinde ilerleme (yükselme) konularında destekleniyor mu?

Evet Hayır

23. Çalışanlara gelecekte hangi işte çalışabilecekleri ve bu işlerin gerekleri hakkında bilgi veriliyor mu?

Evet Hayır

24. Kurumunuzda çalışanların kariyer planlaması yapılıyor mu?

Evet Hayır

25.. Evet ise; çalıştığınız kurumda kariyerle ilgili uygulamalardan memnun musunuz?

Evet Hayır

Entelektüel Sermaye/Yenilikçilik Kapasitesi Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yöneticilerimiz insanları gönüllü ve yenilikçi olmaları, inisiyatif kullanma konusunda etkileme becerisine sahiptirler.					
Yöneticilerimiz değişimi sever.					
Yöneticilerimiz yenilik konusunda meraklıdır.					
Çalıştığımız kurum, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını ve yaratıcı kapasitenin gelişimini destekler.					
Değişim ve yenilik çalıştığımız kurumun temel prensibidir.					
Çalıştığımız kurumun, yenilikçi ve yeni deneyimler geliştirmeye istekli olduğunu düşünürüm.					
Kurumumuz, insanların kurumdaki yeniliğe aktif katılımını sağlayan bir çalışma ortamına sahiptir.					
Çalışanlarımız kurumdaki stratejik karar vericilere güvenirlir.					
Çalışanlarımız örgüte/organizasyona/kuruma güvenirlir.					
Kurumumda yeniliği destekleyen gruplar bulunmaktadır.					
Kurumumuz, yenilik yapmak için tedarikçileri ile işbirlikçi uygulamaları kullanır.					
Kurumumuz yenilik yapmak için rekabet halinde olduğu diğer hastanelerle işbirliği yapar.					
Kurumum yenilik yapmak için üniversiteler, laboratuvarlar, araştırma geliştirme merkezleri vb. diğer kurumlarla işbirliği yapar.					
Kurumum, yenilikçi çözümler geliştirmek için diğer kamu hastaneleri ile (yoğun, sürekli ve yapılandırılmış) işbirliği anlaşmaları yürütür.					
Kurumum önemli düzeyde birçok hizmet yenilikleri geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.					
Kurumum hizmet üretim sürecinde önemli birçok yenilik geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.					
Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri, maliyetlerin düşürülmesine ve/veya iyileştirmelerde etkili olmuştur.					
Kurumum finansal performansı geliştirmek için birçok yönetsel yenilik geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.					
Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan hizmet yenilikleri sonuç odaklıdır.					

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri sonuç odaklıdır.					
Kurumum tarafından geliştirilen ve uygulamaya konulan yönetim yenilikleri sonuç odaklıdır.					
Kurumum önem taşıyan birçok hizmet yeniliğini yurt dışından uyarlamış ve uygulamaya koymuştur.					
Kurumu yurt dışından birçok hizmet süreç yenilikleri uyarlamış ve uygulamaya koymuştur.					
Yurt dışından uyarlanan ve uygulamaya konulan süreç yenilikleri, maliyetlerin azaltılmasında veya diğer iyileştirmelerde etkili olmuştur.					
Kurumum finansal performansını iyileştirmek için yurt dışından birçok önemli yönetsel yeniliği uyarlamış ve uygulamaya koymuştur.					
Kurumumuz genellikle dışarıdan yenilikler getirir ve daha sonra kurumda kullanılır.					
Kurumum yurt dışından yeni ürün, süreç, yönetim metotları ve hizmetleri uyarlar ve kullanır.					
Kurumum tarafından gerçekleştirilen süreç yenilikleri sonuç odaklıdır.					
Kurumum tarafından gerçekleştirilen yönetim yenilikleri sonuç odaklıdır.					