

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra ULUSAL

**BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞININ ÖLÇÜMÜ VE DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR
KARAR DESTEK SİSTEMİ ÖNERİSİ**

ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

ADANA-2020



Canım Babama...

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞININ ÖLÇÜMÜ VE DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR KARAR DESTEK SİSTEMİ ÖNERİSİ

Esra ULUSAL

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman : Doç.Dr. Oya Hacire YÜREĞİR
Yıl: 2020, Sayfa: 141
Jüri : Doç.Dr. Oya Hacire YÜREĞİR
: Dr.Öğr. Üyesi Yusuf KUVVETLİ
: Dr.Öğr. Üyesi B. İrem SELAMOĞLU

Bu çalışmada, iş ortamında yenilikçiliğin, yenilikçi iş davranışı olarak kendini gösterdiği kabul edilmiştir. Çalışmanın amacı bireysel yenilikçiliğin ve yenilikçi iş davranışının ölçülerek, yenilikçi iş davranışına etki eden faktörlerin ortaya konmasıdır. Çalışmada iki ayrı anket yapılmıştır: Birincisi, literatür taramasından çıkartılan 16 yenilikçi iş davranışı belirleyicisinin ağırlıklarını bulmak için; diğeri ise yenilikçi iş davranışı düzeyini hesaplamak içindir. İlk anket çalışmasına inovasyon tecrübesi olan 52 katılımcı yanıt vermiştir. Araştırma sonucunda belirleyicilerin önem düzeylerine göre ağırlıkları elde edilmiş ve yenilikçi iş davranışının hesaplanması için bir model oluşturulmuştur. İkinci anket çalışması ise üç işletmede yapılmış ve toplam 59 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Bu anket ile de bireysel yenilikçiliğin ve yenilikçi iş davranışının hesaplanabilmesi için gerekli olan veriler elde edilmiştir. Hipotez testleri ile yenilikçi iş davranışında fark yaratan unsurlar ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, yenilikçi iş davranışının bireysel yenilikçilikten farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı düzeyleri ortaya koyan karar destek sistemi (KDS) geliştirilerek toplanan veriler bu sistemde analiz edilmiştir. Bu KDS kurum çalışanlarının yenilikçiliği ile yenilikçi iş davranışını ve iş başvurusunda bulunan adayların yenilikçiliğini değerlendirerek raporlanmasını sağlamaktadır. Böylece yöneticilere işe almada ve projeye eleman atamada yenilikçi işgören seçimi için yardımcı olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Yenilikçilik, İnovatiflik, Yenilikçi Davranış, Yenilikçi İş Davranışı, Yenilikçilik,

ABSTRACT

MSc THESIS

THE MEASUREMENT AND EVALUATION OF INDIVIDUAL INNOVATIVENESS AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: A PROPOSAL OF DECISION SUPPORT SYSTEM

Esra ULUSAL

ÇUKUROVA UNIVERSITY
INSTITUTE OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ENGINEERING

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Oya Hacire YÜREĞİR
Year: 2020, Pages:141
Jury : Assoc. Prof. Dr. Oya Hacire YÜREĞİR
: Asst. Prof. Dr. Yusuf KUVVETLİ
: Asst. Prof. Dr. B. İrem SELAMOĞLU

In this study, it is accepted that innovativeness in business environment manifests itself as innovative work behavior. The aim of this study is to evaluate the individual innovativeness and innovative work behavior by measuring the factors that affect the innovative work behavior. Two separate surveys were conducted: One is for finding out the weights of 16 innovative work behavior determinants derived from literature review; and the other one is for calculating the level of innovative work behavior. 52 participants with innovation experience responded to the first survey study. As a result of the research, weights were determined according to the importance levels of the determinants and a model was created for calculating innovative work behavior. The second survey was conducted in three enterprises and responses were received from 59 participants in total. With this questionnaire, the data required to calculate individual innovativeness and innovative work behavior were obtained. The elements that make a difference in innovative work behavior are tried to be revealed through hypothesis testing. As a result of the research, it was seen that innovative work behavior differs from individual innovativeness. In addition, the decision support system (DSS), which demonstrates individual innovativeness and innovative work behavior levels, was developed and the data collected were analyzed in this system. This DSS ensures evaluating and reporting of the level of innovativeness and innovative work behavior of the employees and the innovativeness of the candidates applying for jobs to the organization. In this way, it assists managers in choosing innovative employees for hiring and assigning projects.

Keywords: Individual Innovativeness, Innovative Behavior, Innovative Work Behavior, Innovativeness.

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Organizasyonların ömürlerini sürdürebilmek için değişen şartlara uyum sağlamasında ve rekabet avantajı elde etmesinde yenilik büyük rol oynamaktadır. Yeniliğin bu rolü, benimsenmesini artırarak yayılmasını sağlamış, yaygınlaşan yenilik AR-GE kalıplarına sığmayarak bütün çalışanları etkilemeye başlamıştır. Çalışandan yenilik yapma beklentisi artınca da, iş ortamında yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı kavramları ortaya çıkmıştır.

Yenilikçiliğe yaklaşımlar, kişisel özellik, çıktı ve davranış olmak üzere farklılık göstermektedir. Bu çalışmada, çalışanda yenilikçiliğin, fikir üretme, fikir destekleme ve fikir uygulama gibi davranışları yakalayan çok boyutlu yapıdaki yenilikçi iş davranışı olarak ortaya çıktığı kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, yenilikçi iş davranışının bireysel yenilikçilikten farklılaştığı varsayıldığı için, bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı araştırılarak, çalışanda bu davranışı belirleyen faktörler tespit edilmiş ve bu belirleyiciler doğrultusunda yenilikçi iş davranışı puanını ve düzeyini hesaplayan bir karar destek sistemi (KDS) geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Çalışma teorik, araştırma ve uygulama olmak üzere üç aşamalı yürütülmüştür. Teorik bölümü oluşturan literatür araştırması sonucunda, yenilikçi iş davranışı için 16 belirleyici ve her belirleyici için bir ölçek tespit edilmiştir. Literatür araştırmasıyla tespit edilen belirleyiciler; içsel ilgi, işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçi olarak itibar, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi, yenilikçi çıktı, fikir üretme, fikir destekleme, farkındalık, yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, uygulamaya yönelik iş davranışı, liderin etkisi, dışsal iş bağlantıları, yenilik için algılanan örgütsel destek, yenilikçi örgüt iklimidir. Araştırma aşamasında, veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir ve çalışma kapsamında iki farklı anket araştırması yapılmıştır. İlk anket araştırması,

yenilikçi iş davranışının 16 belirleyicisinin ağırlıklarını tespit etmek üzere, inovasyon tecrübesi olan 52 katılımcı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların yaptığı puanlama doğrultusunda, 16 belirleyicinin ağırlıkları tespit edilmiş; katılımcılara göre yenilikçi davranışı ortaya çıkaran ilk beş belirleyicinin fikir üretme (9,26), içsel ilgi (9,06), liderin etkisi (8,74), fikirlerin desteklenmesi (8,60) ve farkındalık (8,13); son iki belirleyicinin ise yenilikçi itibar (3,73) ve yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi (2,29) olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, yenilikçi iş davranışının hesaplanması için bir model geliştirilmiştir. İkinci anket araştırması ise, yenilikçi iş davranışı ile bireysel yenilikçilik puanını hesaplamak üzere, özel sektörde faaliyet gösteren iki firmada görev yapan 23, kamu üniversitelerinden birine bağlı faaliyet gösteren bir fakültede görev yapan 36 olmak üzere toplam 59 çalışan ile yapılmıştır. Yenilikçi iş davranışı düzeyi hesaplanmadan önce elde edilen verilerin güvenilirliğini ve tutarlılığını desteklemek adına, hissedilen yenilikçilik düzeyi, kurumun yenilikçiliği etkileme algısı ve yenilikçi davranışı etkileyen ana faktörler tanımlayıcı istatistikler ve çapraz tablolar aracılığıyla; yenilikçi iş davranışını belirleyen ana faktör gruplarının yenilikçiliği etkileme durumlarının iş değişkenlerine (unvan ve kurumdaki iş deneyimi) göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü ANOVA testi ile; 16 belirleyicinin yenilikçi davranışla ve birbiriyle ilişkisi korelasyon analizi ile; belirleyicilerin bireysel yenilikçilik düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü ANOVA testi ile araştırılmıştır. Analizler sonucunda, literatür araştırması sonucu elde edilen 16 belirleyiciden yenilikçi örgüt iklimi, yenilik için algılanan örgütsel destek ve yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi belirleyicilerinin yenilikçi davranışı, diğer bazı belirleyicileri etkilemek suretiyle etkilediği; diğer 13 belirleyicinin yenilikçi iş davranışı ile doğrudan ilişkili olduğu; çok fazla belirleyicinin birbiri ile ilişkili olduğu ve bazı ilişkilerde ilişki gücünün çok yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gözlem sayısının yeterli olmaması sebebiyle faktör analizi yapılamadığından belirleyiciler arasındaki ilişki sadeleştirilememiştir. Bu durum regresyon analizi için çoklu doğrusallık problemini ortaya çıkarmıştır. Regresyon

analizi yapılamadığından alternatif modeller de test edilememiştir. Bunun yanı sıra, bulgular doğrultusunda, katılımcıların kendilerini objektif olarak değerlendirdiği ve anket sorularını bilinçli ve tutarlı olacak şekilde yanıtladıkları kabul edildiği için çalışma modeli değiştirilmeden model üzerinden yenilikçi iş davranışının hesaplanması uygun görülmüştür. Yenilikçi iş davranışı model doğrultusunda elde edildikten sonra, yenilikçi iş davranışının bireysel yenilikçilikten farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmış, yapılan analizler sonucunda yenilikçi iş davranışının hem puan hem de düzey bakımından bireysel yenilikçilikten farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, çalışmanın amacı doğrultusunda kabul edilen yenilikçi iş davranışının bireysel yenilikçilikten farklılaştığı varsayımını desteklediği için geliştirilecek yazılımda yenilikçi iş davranışının elde edilmesi için modeldeki algoritmanın kullanılmasına karar verilmiştir.

Çalışma kapsamında geliştirilen KDS'de, girdi olarak araştırma verileri kullanılmıştır. KDS yazılımı, Visual Studio ortamında C# programlama dili kullanılarak geliştirilmiştir. KDS aracılığıyla, bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı düzeyleri tespit edilebilmektedir. İş başvurusunda bulunan adaylar için bireysel yenilikçilik düzeyi tespit edilip raporlanarak kurum vizyonuna uygun yenilikçilik düzeyine sahip adayın istihdam edilmesi sağlanabilir; çalışanların hem bireysel yenilikçilik hem yenilikçi iş davranışı düzeyleri tespit edilip raporlanarak çalışanlar, yenilikçiliklerine uygun görevlere atanabilir; çalışanların yenilikçi iş davranışı belirleyicileri ortalamaları incelenerek yenilikçiliklerini etkileyen faktörler kontrol altına alınabilir.

Yenilikçi iş davranışına, hem teoride hem uygulamada çok boyutlu ve farklı bağlamlardan yaklaşmayı amaçlayan bu çalışmayla, yenilikçi iş davranışı ile bu davranışı etkileyen faktörler arasındaki ilişki incelenerek ve yenilikçi iş davranışı puanı hesaplanmak suretiyle düzeyi belirlenerek konuyla ilgili literatüre katkı yapılmıştır. Geliştirilen KDS ile, insan kaynakları uygulamalarına ve inovasyon yönetimine entegre olacak bir araç sağlanarak kurumların yönetsel süreçlerine destek olunması beklenmektedir.



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve tez çalışmamın her aşamasında fikir alışverişinde bulunduğum, yardımlarını esirgemedi bana yol gösteren sevgili danışman hocam Sayın Doç.Dr. Oya Hacire YÜREĞİR'e,

Lisans eğitiminden 10 yıl sonra yüksek lisansa başvurmamda bana cesaret veren, yüksek lisans eğitimim boyunca da tecrübelerinden ve aydınlık fikirlerinden beni mahrum bırakmayan ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen çok kıymetli sevgili Özer ŞEN'e,

Araştırma sürecinde katkıda bulunan değerli iş arkadaşım Nilgün MUŞLU ve ailesine; ayrıca, araştırmanın bütün katılımcılarına ve araştırmaya katılmalarına izin veren kurum yöneticilerine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, her konuda olduğu gibi yüksek lisans eğitimimde de hem maddi hem manevi desteğini benden esirgemeyen, her başarımla ayrı ayrı gurur duyan sevgili ailem; babam Ahmet ULUSAL, annem Müzeyyen ULUSAL ve ablam Ebru ULUSAL ile bu süreçte, kendisinden çaldığım zamanı hoşgörü ile karşılayan kocaman yürekli küçük Elif'ime sonsuz sevgilerimi sunar, teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZ	I
ABSTRACT.....	II
GENİŞLETİLMİŞ ÖZET	III
TEŞEKKÜR.....	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
ÇİZELGELER DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ	XIV
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımlanması	1
1.2. Çalışmanın Amacı.....	3
1.3. Çalışmanın Önemi.....	4
1.4. Çalışmanın Kapsamı	6
1.5. Çalışmanın Planı	6
2. ÖNCEKİÇALIŞMALAR.....	9
2.1. Bireysel Yenilikçilik ve Rogers'ın Yeniliklerin Yayılması Modeli.....	9
2.2. Yenilikçi İş Davranışı	17
2.3. Yenilikçi İş Davranışı Belirleyicileri	24
3.MATERYAL VE METOT	35
3.1. Materyal	37
3.2. Veri Toplama Yöntemi	39
3.3. Hipotezler.....	41
3.4. Metot	42
3.4.1. İstatistiksel Analiz Yöntemi	42
3.4.2. Yazılım Geliştirme Yöntemi	47
3.4.2.1. Veri Tabanı Tasarımı.....	48
3.4.2.2. Programlama	49

4.BULGULAR VE TARTIŞMA	51
4.1. İstatistiksel Analiz Bulguları	51
4.1.1. Belirleyici Ağırlıklarının Tespit Edilmesine Yönelik Bulgular	51
4.1.2. Yenilikçilik Düzeyinin Tespit Edilmesine Yönelik Bulgular	53
4.1.2.1. Tanımlayıcı İstatistik	53
4.1.2.2. Hipotez Analizleri	63
4.2. Yazılım Geliştirme Bulguları	80
4.3. Tartışma	94
5.SONUÇLAR	103
5.1. Çalışmanın Sonuçları	103
5.2. Çalışmanın Kısıtları	106
5.3. Önerilen Çalışmalar	106
KAYNAKLAR	109
ÖZGEÇMİŞ	117
EKLER	118

ÇİZELGELER DİZİNİ

SAYFA

Çizelge 3.1. Ölçek bilgileri ve güvenirlik analizi sonuçları.....	44
Çizelge 3.2. Araştırmada kullanılan değişkenler	45
Çizelge 4.1. Yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin ağırlıkları	52
Çizelge 4.2. Katılımcıların demografik bilgilerine ait frekansları	54
Çizelge 4.3. Katılımcıların yenilikçilik algısı frekansları	55
Çizelge 4.4. Yenilikçi davranışı etkileyen ana faktörlerin ortalamaları.....	56
Çizelge 4.5. Katılımcıların belirleyici ortalamaları.....	57
Çizelge 4.6. Katılımcıların bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı puanlarının ortalamaları	59
Çizelge 4.7. Bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin kurumlar bazında frekansları	60
Çizelge 4.8. Hissedilen yenilikçilik ile ölçülen yenilikçiliğin karşılaştırılması.....	62
Çizelge 4.9. Kurumun yenilikçiliği etkileme algısına göre örgüt ve lider ortalamaları	63
Çizelge 4.10. "Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Varyansın Homojenliği).....	65
Çizelge 4.11. "Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (ANOVA).....	66
Çizelge 4.12. "Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Kruskal Wallis).....	67
Çizelge 4.13. "Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Post-Hoc: Tamhane's 2)	69

Çizelge 4.14. “Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez” hipotezi analiz sonucu (Varyansın Homojenliği).....	71
Çizelge 4.15. “Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez” hipotezi analiz sonucu (Welch Testi).....	72
Çizelge 4.16. "Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Kruskal Wallis)	73
Çizelge 4.17. “Yenilikçi iş davranışı ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir fark yoktur" hipotezi analiz sonucu (Wilcoxon İşaretili Sıralar Testi ve Ki-Kare Testi).....	75
Çizelge 4.18. "Yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçilik puanları demografik verilere göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Man Whitney-U ve Kruskal Wallis)	77
Çizelge 4.19. “Yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçilik puanları demografik verilere göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Varyansların Homojenliği).....	78
Çizelge 4.20. “Yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçilik puanları demografik verilere göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Post-Hoc: Bonferroni ve Tamhane’s 2).....	79
Çizelge 4.21. Araştırma bulguları ile literatürün karşılaştırılması	99

ŞEKİLLER DİZİNİ

SAYFA

Şekil 1.1. Çalışma planı	8
Şekil 2.1 Yenilikçilik kategorileri (Rogers, 2003).....	11
Şekil 2.2 Örgüt kültürü ve yenilikçilik ilişkisi (Gökçe, t.y.).....	30
Şekil 3.1. Çalışmada izlenen adımlar akış diyagramı	36
Şekil 3.2. KDS yapısı (Yıldız, Dağdeviren ve Çetinyokuş, 2008).....	47
Şekil 3.3. Veri tabanı yapısı	49
Şekil 4.1. Kurum bazında belirleyici ortalamaları	57
Şekil 4.2. Bireysel yenilikçilik puan dağılımı.....	60
Şekil 4.3. Yenilikçi iş davranışı puan dağılımı	61
Şekil 4.4. Açılış ekranı.....	80
Şekil 4.5. Giriş ekranı ve program menüsü.....	81
Şekil 4.6. Bireysel yenilikçilik değerlendirme ekranı	82
Şekil 4.7. Bireysel yenilikçilik sonuç değerlendirme ekranı.....	83
Şekil 4.8. Bireysel yenilikçilik kullanıcı raporu	84
Şekil 4.9. Yenilikçi iş davranışı değerlendirme giriş ekranı	85
Şekil 4.10. Yenilikçi iş davranışı kişisel bilgiler ekranı.....	86
Şekil 4.11. Yenilikçi iş davranışı değerlendirme ekranı	87
Şekil 4.12. Yenilikçi iş davranışı sonuç ekranı	88
Şekil 4.13. Raporlama ekranı (aday).....	89
Şekil 4.14. Bireysel yenilikçilik toplu sonuç raporlama	90
Şekil 4.15. Raporlama ekranı (çalışan)	91
Şekil 4.16. Yenilikçi iş davranışı toplu sonuç raporlama.....	92
Şekil 4.17. Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri genel kurum ortalaması raporu....	93



KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ACI	: Benimseme Kategorilerine Dayanan Yenilikçilik (Adopter Category Inovativeness)
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
G. A.	: Gruplar Arası
G. İ.	: Grup İçi
IWB	: Yenilikçi İş Davranışı (Innovative Work Behaviour)
KDS	: Karar Destek Sistemi
LMX	: Lider-Üye Değişimi (Leader-Member Exchange)
Mak	: Maksimum Değer
MBA	: İşletme Yüksek Lisansı (Master Business Administration)
Min	: Minimum Değer
NUTS	: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (Nomenclature D'unités Territoriales Statistiques)
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (The Organisation for Economic Co-operation and Development)
Ort.	: Ortalama
PIIT	: Bilgi Teknolojilerinde Bireysel Yenilikçilik (Personal Innovativeness in Information Technology)
SQL	: Yapılandırılmış Sorgu Dili (Structured Query Language)
Std.	: Standart
VCD	: Görüntülü Yoğun Disk (Video Compact Disc)
df	: Serbestlik Derecesi
F	: Anova F İstatistiği
$\bar{X}$	: Aritmetik Ortalama

ss	:	Standart Sapma
α	:	Cronbach's Alfa Değeri
N	:	Gözlenen Frekans
%	:	Yüzde Oranı
p	:	Anlamlılık Değeri (Significance)
χ^2	:	Ki-Kare Değeri



1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımlanması

Dünya, son yıllarda hızlı bir şekilde değişmekte ve bu değişim sürecinde organizasyonların varlıklarını devam ettirebilmeleri için üç alternatif yol önerilmektedir: rekabet üstünlüğü sağlayıp bu üstünlüğü sürdürmek, üstün nitelikli kaynaklar yaratıp bu kaynakları geliştirmek ve inovasyona başvurmak (Sarioğlu, 2014). Modern toplumu 1950 ve 1960 yıllarında verimliliğe, 1970 ve 1980 yıllarında kaliteye, 1980 ve 1990 yıllarında esnekliğe sürükleyen küresel rekabet, modern toplumu şimdi de yenilik çağına doğru sürüklemektedir (Öğüt, 2012: Mert, 2018'den). Artık günümüzde, Alice Harikalar Diyarında kitabında Kırmızı Kraliçe'nin Alice'e "Burada aynı yerde kalabilmek için koşabildiğin kadar hızlı koşmalısın. Başka bir yere varmak istiyorsan iki kat hızlı koşmalısın" dediği (Tosun, 2016) gibi, organizasyonlar da değişen şartlara uyum sağlayarak pazardaki mevcut konumlarını koruyabilmek veya rakiplerinin önüne geçebilmek için sürekli inovasyon yaparak kendilerini geliştirmek durumundadır.

Küresel rekabet modern toplumu 1990'dan sonra yenilik çağına sürüklese de inovasyonun, insanlığın tarihi kadar eski olduğu belirtilmektedir. İnsanoğlu var oluşu ile birlikte, ilkçağlardan bu yana yaşamını sürdürebilmek amacıyla ihtiyaçlarını yenilikler ve icatlarla karşılamıştır (Escarus, 2018). Ateşin bulunması, tekerleğin icadı, Truva Atı, Fatih Sultan Mehmet'in gemileri karadan yürütmesi ve Rönesans gibi (Sarioğlu, 2014). Bu dönemlerde inovasyon kimi zaman günlük yaşamsal bir ihtiyacı karşılarken, kimi zaman da dünya düzenini değiştirerek çağ açıp kapatmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında ise en büyük yenilikler savaş endüstrisi alanında yaşanmıştır. Bu dönemde, savaş döneminin askeri araştırmalarını ve AR-GE çalışmalarını kapsayan endüstriyel AR-GE çalışmaları önemli teknolojik gelişmeler ve yeniliklere neden olmuştur (Sarioğlu, 2014; Escarus, 2018). 1980'li yıllarda ise inovasyon konusunda yaşanan en önemli gelişme, bir doğu-batı sentezi olarak girişimcilik ve yaratıcılık ile takım

çalışmasının birleşmesi olmuştur. Bu dönemde; özellikle, büyük inovasyonlara imza atan Japonya ile rekabet edebilmek için tek çıkar yolun birey ile birlikte yaratıcılığını ve girişimciliğini geliştirmek olduğu düşünülmüştür (Varol, 2001: Sarıoğlu, 2014'ten).

İnovasyona bireyin dâhil edilmesiyle; temel olarak, değişime isteklilik (Hurt, Joseph ve Cook, 1977) olarak tanımlanabilecek “bireysel yenilikçilik” kavramı ortaya çıkmıştır. Rogers (2003), yeniliğin algılanma ve yayılma durumunu bireyin yeniliğe karşı göstermiş olduğu tepkiyle ve o yeniliği kabullenmesiyle ilişkilendirerek bireyin inovasyon için önemini vurgulamıştır. Rogers’a göre bireylerin yeniliğe karşı duruşları farklılık göstermektedir ve bireyler, birbirlerinin inovasyon algılarını ve kabullenme durumlarını etkileyebilmektedir.

Bireysel yenilikçiliğin inovasyon için önemli hale gelmesi işletmeleri de etkilemiş ve işletmelerde inovasyonun tek bir birimin sorumluluğuna bırakılması anlayışının terkedilerek bütün çalışanların yenilikçiliğinden yararlanılması anlayışının benimsenmesini sağlamıştır. Çalışanlar, örgüt içinde yenilikçiliklerini, inovasyon sürecine sürecin herhangi bir aşamasında (problem tanıma/fırsat keşfetme, fikir üretme, fikir destekleme ve fikir uygulama) dâhil olarak gösterebilirler. Fikir üretme sürecine, fırsatları keşfetmek, performans boşluklarını belirlemek veya sorunlara çözüm üretmek gibi davranışlarda bulunarak katkı yapabilirler. Uygulama aşamasında ise uygulamaya yönelik davranışı göstererek süreçte yer alabilirler. Ayrıca, bir fikre diğer çalışanları ikna edebilirler, fikrin geliştirilmesine yardımcı olabilirler veya fikri test etmek ve ticarileştirmek için büyük çaba harcayabilirler. Bu sebeple, çalışanda yenilikçiliğin, çalışanların inovasyon sürecine katkıda bulunabilecekleri tüm davranışları yakalayan çok boyutlu ve kapsayıcı bir yapı olarak görülebilecek yenilikçi iş davranışı olarak ortaya çıktığı kabul edilmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007). Literatürde de, örgütlerin uzun dönemde hayatta kalabilmeleri ve fonksiyonlarını etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için, yenilikçi iş davranışının yaşamsal bir öneme sahip olduğu geniş bir şekilde vurgulanmıştır (Janssen, 2000).

Kısaca, “*çalışanların yeniliklerin geliştirilmesine katkı yapması*” (Messman ve Mulder, 2012, s. 43) olarak tanımlanabilecek olan yenilikçi iş davranışı ile ilgili çalışmalara bakıldığında literatürde daha çok, ölçek geliştirme (Çapraz ve ark., 2014; De Jong ve Den Hartog, 2010; Messman ve Mulder, 2012; Scott ve Bruce, 1994 vs) ve uyarlama (Çalışkan ve Akkoç, 2012; Çimen ve Yücel, 2017 vs) ile yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörleri inceleme (De Jong ve Den Hartog, 2007; Turgut ve Beğenirbaş, 2013; Yuan ve Woodman, 2010 vs) konularında çalışıldığı görülmektedir.

Çapraz ve ark. (2014) dışındaki ölçek geliştirme çalışmaları incelendiğinde ölçeklerde genel olarak fırsat tanıma, fikir üretme, fikir geliştirme, fikir gerçekleştirme ve fikir uygulama gibi yenilik süreçleri ve yenilikçi iş davranışının kişisel boyutu ile ilgilenildiği görülmektedir. Çapraz ve ark. (2014) ise, yenilikçi iş davranışını, bu davranışı belirleyen faktörler çerçevesinde incelemiştir. Literatürde de yenilikçi iş davranışını etkileyen lider, örgüt yapısı, işin niteliği gibi birçok faktör tespit edilmiştir. Bu durumda “yenilikçi iş davranışının belirlenmesinde sadece fikir süreçlerinin ve kişisel özelliklerin yer alması yeterli olur mu?” sorusu gündeme gelmektedir. Bu sebeple, bu çalışmada Çapraz ve ark. (2014)’nı takiben, yenilikçi iş davranışı, bu davranışı belirleyen faktörler doğrultusunda incelenmiş ve bireysel yenilikçilikten farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Yapılan çalışma ile aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı nedir?
- Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri nelerdir ve yenilikçi iş davranışını etkileme durumları nasıldır?
- Yenilikçi iş davranışı, bireysel yenilikçilikten farklılık gösterir mi?

1.2. Çalışmanın Amacı

İşletmeler için yeniliğin önemli bir rekabet aracı haline gelmesi ile birçok işletme yeniliği benimsemeye ve uygulamaya başlamış, bu durum da yeniliğin

planlı ve kontrollü bir süreç içinde yönetilmesini ve sürekliliğinin korunmasını gerektirmiştir. Böylece inovasyonun sürekliliğinin sağlanması amacı, inovasyon alanında yaygınlaşmış olan “inovasyonun tek bir birimin sorumluluğuna bırakılması anlayışının terkedilerek bütün çalışanların yenilikçiliğinden yararlanılması” anlayışı ile birleşip; inovasyonun işletmeye yayılarak bütün çalışanların yenilikçiliğinden yararlanmak suretiyle yönetilmesini sağlamıştır (Ulusal ve Yüreğir, 2020).

İşletmede yeniliğin sürekliliğini sağlamak için yeniliğin bütün çalışanlara yayılmasının yanında yenilik yapması beklenen çalışanlarda hem yenilik yapma isteğinin hem de yenilik yapma yeteneğinin, ayrıca yenilik yapma fırsatının olması gerekmektedir. Yenilik, yaratıcılık ve fikir üretme yanında fikirlerin gerçekleştirilmesini ve uygulanmasını da içermektedir. Bu sebeple, bireysel yenilikçiliğin çalışanda, yenilikçi iş davranışı olarak ortaya çıktığı söylenebilmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007).

Bu çalışmada da, bireysel yenilikçiliğin çalışanda yenilikçi iş davranışı olarak ortaya çıktığı kabul edilmiştir. İş ortamında çalışan davranışlarını ve kararlarını etkileyen farklı faktörler olduğu için çalışanın yenilikçiliğinin de bu faktörlerden etkilenebileceği düşünülerek, çalışma kapsamında yenilikçi iş davranışı ile birlikte, bu davranışı etkileyen veya ortaya çıkaran faktörler araştırılarak, işletmelerin çalışanın bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı düzeyini tespit edebilecekleri ve yenilikçi davranışı etkileyen faktörleri işletmenin yenilikçi vizyonuna uygun bir şekilde yönlendirmelerini sağlayacak bir karar destek sistemi (KDS) geliştirilmesi amaçlanmıştır.

1.3. Çalışmanın Önemi

Literatürde yer alan yenilikçi iş davranışı ile ilgili ölçek geliştirme çalışmalarının daha çok fırsat tanıma, fikir üretme, fikir geliştirme, fikir gerçekleştirme ve fikir uygulama gibi yenilik süreçlerini ve yenilikçi iş

davranışının kişisel boyutunu kapsadığı ve literatürde yenilikçi iş davranışını etkileyen birçok faktör tespit edildiği daha önce belirtilmişti.

Bu çalışma ile, literatürde teorik olarak çok boyutlu ele alındığı fakat uygulamada çok boyutlu ele alınmadığı belirtilen (De Jong ve Den Hartog, 2010) yenilikçi iş davranışının düzeyinin belirlenmesinde, yenilikçiliği incelemek için çoklu bakış açıları kullanmaya yönelik çağrılar karşılama (Abrahamson, 1991: Yuan ve Woodman, 2010'dan; Wolfe, 1994: Yuan ve Woodman, 2010'dan) ve kişisel özellikler yanında yenilikçi iş davranışına etki eden çevresel faktörleri de ölçek çalışmasına dâhil edebilmek adına bu çalışmada yenilikçi iş davranışının belirleyicileri hem teorikte hem de uygulamada çok yönlü olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın uygulama çıktısını somutlaştırılabilmek adına, çalışma kapsamında yenilikçi iş davranış düzeyini ölçen bir KDS geliştirilmesi düşünülmüştür. Çalışma kapsamında geliştirilecek olan KDS ile, iş başvurusu yapan adayların bireysel yenilikçilik düzeyi; çalışanların ise, hem bireysel yenilikçilik düzeyi hem de yenilikçi iş davranış düzeyi tespit edilebilecektir. Bu sayede işletmeler, yenilikçi iş davranış belirleyicilerinin çalışanın yenilikçiliği üzerindeki pozitif ve negatif etkilerini görerek duruma göre iyileştirici veya düzeltici önlem alabilecekler; çalışanlarına, yenilikçiliklerine uygun görevler verebilecek veya onları daha uygun departmanlara atayabileceklerdir. Ayrıca, iş başvurusu yapan adaylara bireysel yenilikçilik testinin uygulanabilecek olması, işletmelerin yenilikçilik vizyonlarına uygun olan adayları seçmelerini kolaylaştıracaktır.

Çalışmanın literatürdeki boşlukları doldurmasının yanında, işletmelere hem yenilikçilik vizyonlarına uygun adayın işe alınması hem de personelde işletme vizyonuna uygun yenilikçilik motivasyonunun kazandırılmasında yardımcı olması, ayrıca yenilikçi iş davranışını puanlayarak yenilikçi iş davranış düzeyini belirleyen ilk çalışma olması nedeniyle çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

1.4. Çalışmanın Kapsamı

Çalışmada konu olarak yenilikçi iş davranışı araştırılmıştır. Kuşkusuz yenilikçiliğin ve yenilikçiliği etkileyen davranışların, hem özel sektör hem de kamu sektöründe örgüt performansını artırıcı etkisi bulunmaktadır. Yeniliğin özel sektördeki diğer sonuçları performansın artmasıyla karın artması, pazardaki rekabeti sürdürebilme ve yeni yöntemler sonucunda maliyetlerin düşürülmesi olarak sıralanabilir. Kamuda ise performans artışının yanında, vatandaşa sunulan hizmette etkinliği artırıp hizmet zamanını kısaltarak vatandaş memnuniyetini artırmak, yenilik konusunda özel sektöre öncü olarak yeniliği teşvik etmek gibi sadece örgüt düzeyinde değil ülke düzeyinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Tabak, Erkuş ve Meydan, 2010).

Konunun iş ortamı ve çalışan davranışı ile ilgili olması ve yeniliğin hem özel sektör hem de kamu sektörü için önem arz etmesi sebebiyle; çalışmada, hem özel işletmeler hem de kamu kurumlarında çalışan personel kapsama alınmıştır. Bu doğrultuda uygulama için kamudan bir kurum, özel sektörden ise farklı illerde faaliyet gösteren iki işletme seçilmiştir.

1.5. Çalışmanın Planı

Çalışma ile cevap aranan sorular ve çalışmanın amacı doğrultusunda çalışmada aşağıdaki adımlar izlenecektir:

- Yenilikçi iş davranışının incelenmesi, belirleyicilerinin ve ağırlıklarının tespit edilmesi,
- Tespit edilmiş her bir belirleyici için güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş bir ölçek kullanılarak yenilikçi iş davranışı ölçeği oluşturulması,
- Yenilikçi iş davranışı ölçeği ve bireysel yenilikçilik ölçeği ifadeleri ile demografik soruları içeren anket formunun tasarlanması,
- Anketin uygulanması,
- Anket verilerinin analiz edilmesi ve bulguların tespiti,
- Yazılımın geliştirilmesi.

Çalışmada bu adımlar, beş ana başlık altında incelenecek olup ana başlıklar ve alt başlıkları Şekil 1.1'deki çalışma planında gösterilmiştir.

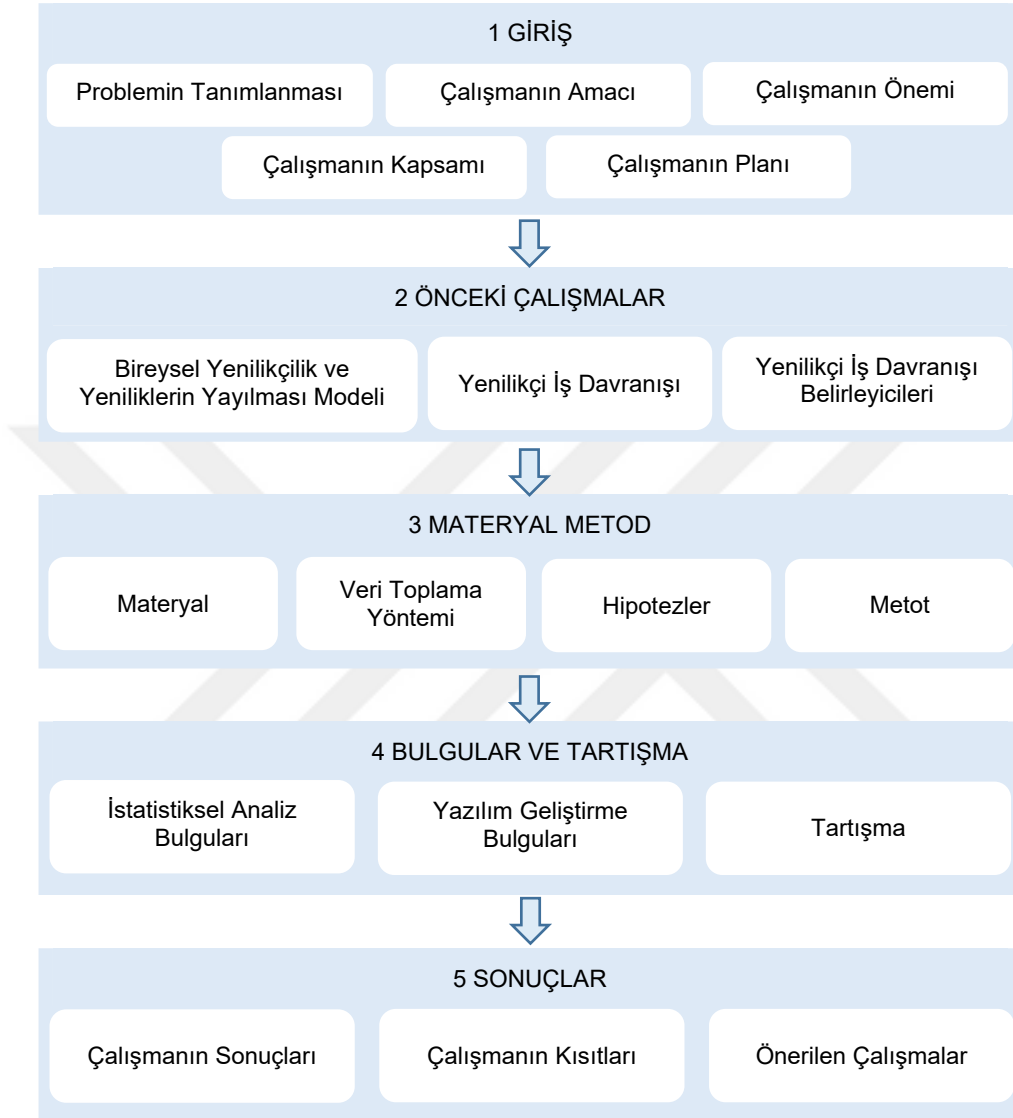
İlk bölümde, çalışma konusunun neden seçildiğine yönelik problemin tanımlanması yapılarak çalışmanın amacı, önemi, kapsamı ve planı belirtilmiştir.

İkinci bölümde, uygulama çalışmasının daha iyi anlaşılabilmesi için ilgili konu başlıkları bireysel yenilikçilik ve Rogers'ın yeniliklerin yayılması modeli, yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi iş davranışı belirleyicileri açıklanarak bu konularda daha önce yapılmış çalışmalara yer verilecektir.

Üçüncü bölümde, araştırmanın örnekleme, uygulamada seçilen yöntem, analizde kullanılan testler ve araştırma hipotezleri ile ilgili bilgiler verilecektir.

Dördüncü bölümde, çalışma bulguları ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilmiş bulgular ve bu bulguların karşılıklı olarak incelemesi detaylı olarak anlatılacaktır.

Beşinci bölümde ise, çalışmada elde edilmiş sonuçlar bir bütün halinde ve özet olarak verilerek çalışmanın kısıtlarına değinilecek ve gelecekteki çalışmalar için öneriler sunulacaktır.



Şekil 1.1. Çalışma planı

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde çalışmanın daha iyi anlaşılabilmesi için araştırma konularının teorik çerçevesi, bireysel yenilikçilik ve Rogers'ın yeniliklerin yayılması modeli, yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi iş davranışı belirleyicileri olarak üç başlık altında verilecektir.

2.1. Bireysel Yenilikçilik ve Rogers'ın Yeniliklerin Yayılması Modeli

Küreselleşen dünyada rekabet etmek zorunda kalan işletmeler, bireyin yenilikteki rolünün kabul edilmesiyle çalışanlarından farklı yeteneklere sahip olmalarını beklemeye başlamıştır (Tabak ve ark., 2010). Bu yeteneklerden biri de yenilikçiliktir. De Jong ve Den Hartog (2007)'un bildirdiğine göre; bireysel yenilikçilik, toplam kalite yönetimi, sürekli iyileştirme programları, Kaizen, kurumsal girişim ve örgütsel öğrenme dâhil olmak üzere birçok tanınmış yönetim ilkesinin merkezinde yer almaktadır.

Bireysel yenilikçiliğin literatürdeki bazı tanımları şu şekildedir:

- Değişime karşı duyulan istektir (Hurt ve ark., 1977).
- Bireyin tanıdık uygulamalarını değiştirme isteğini gösteren, nispeten istikrarlı, sosyal olarak yapılandırılmış, inovasyona bağlı bir özelliktir (Van Braak, 2001).
- Yeni bir düşüncenin örgüt faaliyetlerine aktarılması ve uygulanması, bunun sonucunda ise örgütsel verimlilik ve etkililiğin olumlu bir şekilde artmasıdır (Tabak ve ark., 2010).
- Rakiplerin çoğundan önce yeni teknolojileri, süreçleri ve fikirleri benimseme ve yeni, eşsiz ürün ve hizmetleri sunma istekliliği ve yeteneğidir (McDonald, 2002: Demirel ve İskan Kubba, 2014'ten).

Literatürdeki bireysel yenilikçilik tanımlarının temelini oluşturan Rogers (2003) ise bireysel yenilikçiliği, yeniliklerin yayılması modeli çerçevesinde, *“bir bireyin veya birimin, yeni fikirleri benimsemede sistemin diğer üyelerinden nispeten daha erken olduğu derece”* olarak tanımlar (s.280).

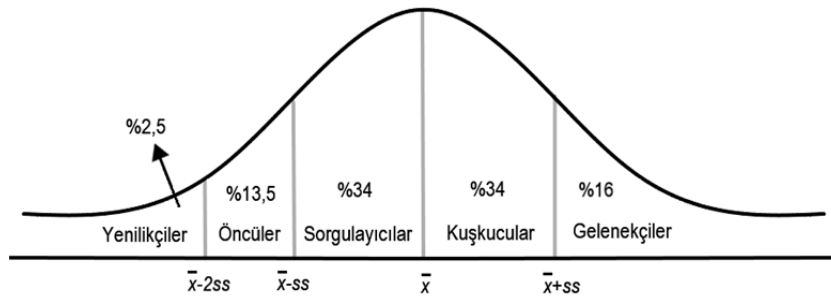
Gabriel Tarde'nin *“Ortaya çıkan 100 yenilikten neden 90 tanesi unutulurken 10 tanesi herkes tarafından yayılmaktadır”* sorusuna cevap aramasıyla temeli atılan (Kinnunen, 1996) yayılım modellerinden Rogers'ın yeniliklerin yayılması modeline göre yenilik, bir sosyal sistemin üyeleri arasında zaman içinde belirli iletişim kanallarıyla yayılır. Bu sistem içinde yenilik, benimseyen birey tarafından yeni olarak algılanan fikir, uygulama veya nesnedir. Yani yeni olmayan bir fikri, birey yeni olarak görüyorsa o yeniliktir. Bu durumda, bireyin bir süredir bildiği fakat henüz olumlu ya da olumsuz herhangi bir tutum geliştirmede bir yenilik, birey ona olumlu tutum geliştirene kadar yenilik olmayacaktır. Bu sebeple, göreceli olarak avantajlı, kültüre uyumlu, denenebilir ve gözlemlenebilir, daha kolay anlaşılır yenilikler sosyal sistem içinde daha kolay benimsenecek ve dolayısıyla daha hızlı yayılacaktır. Buradan yol çıkarak yenilik karar süreci, bir bireyin bir yeniliği ilk kez öğrenmesinden bireyde bu yeniliğe yönelik bir tutumun oluşmasına, bireyin yeniliği benimsemesi veya reddetmesi kararına, bu kararı onaylayarak yeni fikri uygulaması ve kullanmasına kadar geçen süreyi kapsayan süreç olarak ifade edilebilir (Rogers, 2003).

Yeniliğin yayılması, yeniliği bilen veya deneyimlemiş bir benimseyenin yenilikle henüz tanışmamış veya deneyimlememiş başka bir bireye, iletişim kanalları vasıtasıyla yeniliği anlatması yoluyla gerçekleşmektedir. Bu kanallardan, kitle iletişim kanalları çok fazla bireye ulaşırken, kişilerarası iletişim kanalları yeniliği kabul ettirmede daha etkilidir (Rogers, 2003).

Rogers, bu yayılma modeli çerçevesinde, yenilikçiliğin bir toplum içinde normal dağılım gösterdiğini belirtir ve yenilikçiliği, bu dağılım içinde ortalama ve standart sapma yardımıyla beş kategoride sınıflandırır: yenilikçiler, öncüler, sorgulayıcılar, kuşkucular ve gelenekçiler (Şekil 2.1). Bu dağılımın orta noktası

sosyal sistemin yeniliği benimseme ortalamasını göstermektedir. Ortalamanın solunda kalan alan yeniliği erken benimseyenlere, sağında kalan alan ise yeniliği geç benimseyenlere ayrılmıştır. Dağılımın en solunda, sosyal sistemin %2,5'lik kısmını oluşturan, yeniliği benimseme süreleri, ortalama benimseme süresinden en az iki standart sapma daha az olan yenilikçiler yer almaktadır. Yenilikçilerden sonra, benimseme süreleri, ortalama benimseme süresinden en az bir en çok iki standart sapma az olan ve sosyal sistemin %13,5'lik kesimini oluşturan öncüler bulunmaktadır. Yeniliği erken benimseyenlerin son grubu ise, sosyal sistemin %34'lük kısmını oluşturan ve yeniliği benimseme süreleri, ortalama benimseme süresinden en fazla bir standart sapma daha az olan sorgulayıcılardır.

Dağılımın sağındaki yeniliği geç benimseyen kategoriler incelendiğinde, ortalamanın hemen sağında, sosyal sistemin yine %34'lük kısmını oluşturan ve yeniliği benimseme süreleri, ortalama benimseme süresinden en fazla bir standart sapma daha fazla olan kuşkucuların yer aldığı görülmektedir. Dağılımın en sağında, sosyal sistemin kalan %16'lık kısmını oluşturan ve yeniliği benimseme süresi ortalama süreden en az bir standart sapma fazla ile en uzun yenilik karar süresine sahip olan gelenekçiler yer almaktadır.



Şekil 2.1 Yenilikçilik kategorileri (Rogers, 2003)

Yenilikçiler (innovators): Yeni fikirler konusunda aktif bilgi ararlar. Kitle iletişim araçlarına çok fazla maruz kalırlar ve kişiler arası iletişim ağları geniştir. Yeniliklerle ilgili olarak, diğer kategorilerdeki bireylere kıyasla daha yüksek

belirsizlikle başa çıkabilirler. Yeniliği benimseme kararları, yeniliği ilk benimseyenler oldukları için, sistemdeki diğer bireylerin değerlendirmelerine bağlı değildir. Aykırı olarak görüldükleri için yerel sosyal sistemin diğer üyeleri tarafından saygı duyulmazlar. Buna rağmen yenilikçilerin, yayılma sürecinde önemli bir rolü vardır: yeniliği sistem sınırları dışından içe aktararak sistemde yeni fikri başlatmak. Böylece yenilikçiler, yeni fikirlerin bir sisteme akışında bekçi rolü oynar (Rogers, 2003).

Öncüler (early adopters): Yenilikçilere göre yerel sosyal sisteme daha entegredirler. Yerel sosyal sistem içindeki diğer bireyler tarafından saygı görürler, hatta çoğu sistemde en yüksek görüş liderliğine sahiptirler. Yenilikler konusunda sistemin rol modelidirler, bir fikir benimsenmeden önce ilk olarak öncülerin fikri benimseyip benimsemediği kontrol edilir, yenilik hakkındaki tavsiyeleri dikkate alınır. Bu sebeple, öncüler bir yeniliği benimsediklerinde, kişiler arası ağlar aracılığıyla çevrelerine yenilikle ilgili öznel değerlendirmelerini ileterek kritik kitlenin tetiklenmesine, böylece yeniliğin yayılmasına yardımcı olurlar (Rogers, 2003).

Sorgulayıcılar (early majority): Yeni bir fikri, bir sistemin ortalama bir üyesinden hemen önce benimserler. Yenilik karar süreleri yenilikçilere ve öncülere kıyasla daha uzundur. Çevreleriyle çok sık iletişime girseler de nadiren fikir liderliği yaparlar. Orta kategori olmaları sebebiyle, yayılma sürecinde sistemin kişiler arası ağlarında bağlantıyı sağlarlar. Yenilikleri benimsemeyi gerçekten istekli olarak takip etseler de, nadiren yol gösterirler (Rogers, 2003).

Kuşkucular (late majority): Yenilikleri, bir sistemin ortalama bir üyesinden hemen sonra benimserler. Yeniliklere şüpheci ve temkinli yaklaşırlar ve sistemdeki çoğu birey yeniliği benimsemeden benimsemezler. Yenilikleri benimsemeleri için çevre baskısı veya ekonomik sebepler gerekli olabilir (Rogers, 2003).

Gelenekçiler (laggards): Bir sosyal sistemde yeniliği benimseyen son bireylerdir, bu sebeple neredeyse hiçbir fikir liderliğine sahip değildirler. Bu kategorideki çoğu birey, sistemlerindeki sosyal ağlardan neredeyse izole bir şekilde

yaşarlar; çünkü daha çok geçmişle ilgilenirler. Kararlarını daha önce yapılmış olan şeylere göre verirler ve öncelikli olarak geleneksel değerlere sahip bireylerle etkileşime girerler. Kaynakları kısıtlı olduğu ve benimsemeden önce yeni fikrin başarısız olmayacağı konusunda emin olmaları gerektiği için, kendi bakış açılarından yeniliğe karşı direnç göstermeleri mantıklıdır. Ekonomik durumlarının istikrarsız olması yeniliği benimsemelerinde aşırı dikkatli olmalarını gerektirir (Rogers, 2003).

Rogers'a göre bu kategorilerin yaşla tutarlı bir ilişkisi bulunamamışken, yeniliği daha erken benimseyenlerin eğitim seviyesi daha yüksektir. Sosyal statü yenilikçilikle olumlu ilişkilidir ve aynı zamanda yeniliği daha erken benimseyenlerin durumları daha iyiye gitmektedir. Yani başka bir deyişle sosyal statü ve yenilikçilik birlikte hareket etmektedir.

Bireysel yenilikçilikle ilgili literatürde yapılmış diğer çalışmalar ise şunlardır:

Summers (1971) çalışmasında, yenilikçilik ve fikir önderliği ile yenilikçi davranışın ürün kategorilerine göre bağımsızlığını incelemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda, Indiana Eyaleti, Marion County'de 972 ev hanımına anket uygulaması yapmıştır. Anket sonucu elde edilen verilerin analizi sonucunda, yenilikçilik ve fikir liderliği arasında tüketici ürünleri için güçlü bir ilişkinin olmadığını, yenilikçiliğin hem gelir hem de ürün katılımı ve davranışsal değerlendirmeler gibi durumsal değişkenlerin bir fonksiyonu olabileceğini tespit edilmiştir. Ayrıca, durumsal faktörlerin belirli ürünlere ve ürün kategorilerine özgü olması durumunda bireyin yenilikçiliğini belirli alanlarla sınırlamaya hizmet ederken, davranışsal yapısının temel yenilik eğilimini etkileyeceğini bulunmuştur.

Hurt ve ark. (1977) çalışmalarında, yenilikçiliğin ölçümü için bir ölçek geliştirmeyi amaçlamışlardır. Bireysel yenilikçiliğe kişisel bir özellik olarak yaklaşarak, ölçümü için bir öz bildirim ölçeği tasarlamayı tercih etmişlerdir. Bu doğrultuda, ilk olarak 53 maddelik bir ölçek oluşturulmuş ve ölçek, 231 üniversite öğrencisi ile devlet okullarında görev yapan 431 öğretmene anket aracılığıyla

uygulanmıştır. Analizler sonucunda, ölçekten 33 madde çıkarılarak ölçeğe son şekli verilmiştir. Çalışma sonucunda oluşturulan tek boyutlu 20 maddelik ölçek ile Şekil 2.1’de verilen Rogers (2003) sınıflandırmasına uygun sonuçlar elde edilmiştir.

Midgley ve Dowling (1978) çalışmalarında, bazı çağdaş metodolojilerin bir kişilik özelliği olan "yenilikçilik" in güvenilir ölçümlerini sağlamadığını ve gerçekten de yenilikçiliğin tanımı ve ölçümü ile ilgili mevcut uygulamaların çoğunun aslında birbirinin tekrarı olduğunu ileri sürerek ölçümlerin güvenilirliğini test etmeyi amaçlamışlardır. “Yenilikçilik sürekli bir kişilik özelliği midir, yoksa yenilikten yeniliğe değişen bir davranış mıdır?” sorusunun cevabını aramışlardır. Bu kapsamda, literatürdeki 23 çalışmayı inceleyerek, çalışmalarda kullanılan ölçekleri ve yöntemleri kıyaslamışlardır. Çalışma sonucunda yenilikçiliğin, kişilik özelliği (doğuştan gelen yenilikçilik) ve davranışın (gerçekleşen yenilikçilik) bir karışımı olduğunu tespit etmişlerdir. Özellik ve davranış arasındaki korelasyonun da doğuştan gelen yenilikçiliğin, gerçekleşmiş olan yenilikçiliğe aktarıldığı sürece bağlı olduğunu belirtmişlerdir.

Madran ve Esen (2002), uluslararası literatürde yer edinmiş ölçeklerin derlenerek Türk tüketicilerine uygulanabilecek şekilde uyarlanması amacıyla, 289 üniversite öğrencisine derledikleri ölçeği anket yoluyla uygulamışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen verileri analiz ederek, yeni VCD ürünlerin yayılma ve kabul sürecine göre benimseme grupları ve bu grupların aralarındaki farklılıkları belirlenmeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda, yenilikleri benimseme gruplarının yenilikçiler, erken çoğunluk ve geciken çoğunluk şeklinde üç grupta sınıflandırılması yapılmış olup bu gruplar arasında gelir düzeyi açısından anlamlı bir farklılık bulunurken, cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yenilikçilik düzeyi arttıkça, kitle iletişim araçlarını kullanma oranının; gelir düzeyi arttıkça ise yenilikçilik düzeyinin arttığını tespit etmişlerdir.

Yi, Fiedler ve Park (2006) çalışmalarında, iki farklı model geliştirerek bireysel yenilikçiliğin, yenilik özellikleri (kullanışlılık, kullanım kolaylığı ve

uyumluluk) ve davranışsal niyet arasındaki ilişkilerin bir moderatörü olarak rolü ile inovasyon özelliklerinin doğrudan belirleyicisi olarak rolünü karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Ayrıca, ACI ve PIIT tarafından yakalanan bireysel yenilikçiliğin inovasyon özellikleri ve kullanım niyetini etkilemedeki önemi araştırmışlardır. Çalışma kapsamında her model için ayrı bir çalışma yürütmüşlerdir. İlk çalışmada, ABD'deki 115 çalışan ve 297 lisans ve MBA öğrencisi, toplam 412 kişinin çevrimiçi satın alma uygulamalarını anket aracılığıyla araştırmışlardır. İkinci çalışmada, 222 sağlık çalışanının kişisel dijital asistan edinimini yine anket aracılığıyla araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, bireysel yenilikçiliğin, yenilik özellikleri ve bir yeniliğe yönelik kullanıcı niyetleri hakkındaki kullanıcı algılarını etkilemede önemli rol üstlendiğini tespit etmişlerdir. İki çalışma sonucu da, sürekli olarak bireysel yenilikçiliğin, kullanıcının kullanışlılık, kullanım kolaylığı ve uyumluluk algılarının doğrudan bir belirleyicisi olduğunu göstermiştir. Çalışma bulguları doğrultusunda, teknolojik yeniliklerin kabulünü kolaylaştırmak için benimseyenlerin yenilikçiliklerinin dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Könings, Brand-Gruwel ve van Merrienboer (2007) çalışmalarında, öğretmenlerin yenilikçi bir öğrenme ortamını nasıl algıladıkları, arzu ettikleri ve takdir ettikleri sorularını cevaplamayı ve öğretmenlerin bakış açıları ile öğretme yaklaşımları arasındaki ilişki ile öğretmenlerin öğretme deneyimi, cinsiyet ve derslerin miktarı ile olası ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, Hollanda'nın güneyindeki beş ortaöğretim okulundan 142 öğretmene anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin öğrenci özerkliği de dâhil olmak üzere güçlü bir öğrenme ortamının neredeyse tüm ölçülen öğelerine olumlu değer verdiğini tespit ederek öğretmenlerin şu anda algıladıklarından daha güçlü bir öğrenme ortamı istediklerini tespit etmişlerdir. Böylece, yenilikçi öğrenme ortamlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında öğretmenlerle işbirliği yapılması gerektiği, böylelikle daha nitelikli eğitim uygulamalarının gerçekleştirilerek daha geleneksel öğretmenlerin bir yeniliği başarıyla uygulamasına yardımcı

olunabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmen algılarının bazı durumlarda öğretilen derslerle ilgili olduğu, cinsiyetle pek ilgili olmadığı ve yıllarca süren öğretmenlik deneyimiyle ilişkilendirilemeyeceği tespit edilmiştir.

Özen ve Bingöl (2007) çalışmalarında bilişim teknolojileri ve dört yenilikçilik türü(ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği ve organizasyonel yenilik) arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır. Çalışma kapsamında, Erzurum-Erzincan-Bayburt NUTS II bölgesindeki Ticaret ve Sanayi Odalarına kayıtlı 112 küçük ve orta ölçekli imalat sanayi işletmesinde anket araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda; ihracat yapma, bilgisayar sahiplik oranı ve üretim sürecinde bilişim sistemlerinin kullanımının dört yenilikçilik türü ile doğru orantılı olduğu; satış sürecinde bilişim teknolojileri kullanımı ile sadece pazarlama yeniliği arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu; işletme içi verimliliği artırmaya yönelik eğitim programı düzenleme ile ürün yeniliği, süreç yeniliği ve organizasyonel yenilik türleri arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu; süreç yeniliği, pazarlama yeniliği ve organizasyonel yenilikçilik türleri ile e-ticaret yapma arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Basım, Korkmazyürek ve Tokat (2008) çalışmalarında, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin öz yeterlilik algıları ile yenilikçilik seviyelerini ve öz yeterlilik algısının kişilerin yenilikçi davranışlarına ve risk alma eğilimlerine ne şekilde etki ettiğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan 230 kişiye anket uygulamışlardır. Çalışma sonucunda çalışanların öz yeterlilik algılarının ve risk alma eğilimlerinin ortalamanın üzerinde, yenilikçi davranışlarının ise yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin, daha yenilikçi ve daha fazla risk alma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kılıçer ve Odabaşı (2010) çalışmalarında, 1977 yılında H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilen ve geçerliği kabul edilen 20 maddeli Bireysel Yenilikçilik Ölçeğini Türkçeye uyarlamayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda ölçeği Türkçeye çevirerek 343 üniversite öğrencisi

üzerinde geçerlilik ve güvenirlik çalışması gerçekleştirmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda, uyarlanan ölçeğin yenilikçilik ile ilgili Türkçe akademik çalışmalarda kullanılabilir olduğu yargısına varılmıştır.

Yılmaz ve ark. (2014) çalışmalarında, eğitim fakültesi ilköğretim bölümü öğretmen adaylarının mesleki yenilikçilik eğilimlerini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümünde öğrenim gören 512 öğretmen adayı ile anket araştırması yapmışlardır. Çalışma sonucunda, kadın öğretmen adaylarının, mesleki açıdan, erkek öğretmen adaylarına göre daha yenilikçi eğilimlere sahip olduğu; Sosyal Bilgiler Öğretmenliği adaylarının mesleki yenilikçilik eğilimi puanlarının, Fen Bilgisi, Matematik ve Sınıf Öğretmenliği adaylarınınkinden daha fazla olduğu; Mesleki yenilikçilik eğiliminin, ikinci sınıfta kısmen artmakta iken; üçüncü ve dördüncü sınıfta azalmakta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, sosyo-ekonomik düzeyini orta düzey olarak algılayan öğretmen adaylarıyla sosyo-ekonomik düzeyini düşük olarak algılayan öğretmen adayları arasında, mesleki yenilikçilik eğilimi açısından, sosyo-ekonomik düzeyini orta olarak algılayan öğretmen adaylarının lehine anlamlı bir farklılık bulunduğu da gözlemlenmiştir.

2.2. Yenilikçi İş Davranışı

Kurumsal ve ulusal rekabet için yenilik yapmak günümüzde kritik hale gelmiştir. Bir örgütte de yenilikleri oluşturabilmek için örgütün her bir üyesinin bilgisine ihtiyaç vardır, çünkü yenilikler sadece AR-GE birimlerinde gerçekleşmez, işyerinde günlük olarak gerçekleştirilen yenilikler kuruluşun hayatta kalması ve refahı için önem arz etmektedir (Janssen, 2000; Turgut ve Beğenirbaş, 2013).

Yeniliğin temeli, bireylerin ürettiği fikirlerdir (Sü Eröz ve Şıttak, 2019). Örgütler de yenilikleri, çalışanlarının yetenek, beceri ve bakış açılarını kullanarak oluştururlar (Gebert, Boerner ve Kearney, 2006). Bundan dolayı örgüt içindeki çalışanlar, yenilikçi davranışa teşvik edilmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013).

Yenilikçi iş davranışının literatürdeki bazı tanımları şu şekildedir:

- Bireye, gruba, örgüt veya daha geniş bir topluma önemli ölçüde fayda sağlamak için tasarlanan ve ilgili benimseme birimi için yeni olan fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin bir rol, grup veya kuruluş içinde kasıtlı olarak tanıtılması ve uygulanması (West ve Farr, 1990; De Jong ve Den Hartog, 2007'den, s. 43; Dorenbosch, van Engen ve Verhagen; Janssen, 2000; Yuan ve Woodman, 2010).
- İş yerinde fırsat keşfetme ve fikir üretme, koalisyon kurma ve fikir gerçekleştirme görevlerinden oluşan karmaşık bir davranış (Scott ve Bruce, 1994, s. 581).
- Çalışanların yeni süreçleri, yeni ürünleri, yeni pazarları veya bunların birleşimlerini organizasyona tanıtmaya girişimi (Amo ve Kolvereid, 2005; Dhar, 2015'ten, s. 67).

Janssen (2000)'in de belirttiği gibi, West ve Farr'ın tanımı, yenilikçi davranışı faydalı sonuçlar elde etmek için sarf edilmiş kasıtlı çabalarla sınırlamaktadır. Hâlbuki inovasyondan elde edilen sonuçlar örgütün daha iyi işleyişini sağlayarak hem bireysel çalışanlar veya gruplar için iş memnuniyetinin artmasını hem de kişiler arası iletişimin iyileşmesi gibi sosyal-psikolojik faydaları da içerebilir (Janssen, 2000).

Scott ve Bruce (1994) ise yenilikçi davranışa West ve Farr'dan daha geniş açıyla yaklaşarak, Kanter (1988/1996)'ın inovasyon tanımı doğrultusunda, yenilikçi iş davranışının, problemin tanıtılarak yeni veya benimsenmiş fikrin veya çözümlerin üretilmesi ile başladığını, bireyin fikir için destek araması ve bunun için bir destekçi koalisyonu kurma girişiminde bulunması ile devam ettiğini; sonrasında ise bireyin, *“yeniliğin kitlesel olarak üretilebilmesi, kâra dönüştürülebilmesi veya kurumsallaştırılabilmesi ve böylece yayılabilmesi için*

dokunulabilen veya deneyimlenebilen bir prototipini veya modelini" üretmesi ile son bulduğunu belirtmiştir (Kanter, 1988/1996; Scott ve Bruce, 1994; Ulusal ve Yüreğir, 2020).

Yenilikçi iş davranışı ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalar bu bölümün devamında verilmiştir:

Scott ve Bruce (1994), liderliğin, bireysel problem çözme tarzının ve çalışma grubu ilişkilerinin, inovasyon iklimi algısı üzerinden yenilikçi davranışa doğrudan ve dolaylı etkilerini, ayrıca bu ilişkideki görev karakteristiklerinin aracı etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, yenilikçi iş davranışının ölçülmesi için, Kanter (1988/1996) çalışmasından yararlanarak yöneticilerin çalışanların yenilikçiliğini değerlendireceği altı maddeli tek boyutlu bir ölçek; yenilik için algılanan örgütsel destek için ise Siegel ve Kaemmerer (1978) çalışmasından uyarlanmış 22 maddelik bir ölçek geliştirerek, araştırmada incelenecek diğer değişkenlerin literatürden derlenmiş ölçekleriyle birlikte, büyük bir sanayi kuruluşunun büyük, merkezi bir AR-GE tesisindeki 172 çalışana anket yoluyla uygulamışlardır (72 çalışan için 26 yönetici değerlendirme yapmıştır). Çalışma sonucunda, liderlik, inovasyon desteği, yönetsel rol beklentileri, kariyer aşaması ve sistematik problem çözme tarzının bireysel yenilikçi davranışlarla önemli ölçüde ilişkili olduğu; bunlardan yenilikçi davranışla en fazla ilişkili olanın yönetsel rol beklentileri ve sistematik problem çözme tarzı; yenilik için algılanan örgütsel destekle en fazla ilişkili olanın ise lider-üye değişimi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yenilik için algılanan örgütsel destek(kaynak tedariki boyutu için ilişki tespit edilemedi), lider-üye değişiminin ve rol beklentilerinin yenilikçi davranışla olumlu ilişkili; lider-üye değişiminin iklim boyutlarının her biri ile anlamlı ve olumlu ilişkili; sistematik problem çözme stilinin yenilikçi davranışla anlamlı ama olumsuz ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Aracılık incelemesinde ise, görev türünün sadece rol beklentileri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi denetlediği görülmüştür, fakat teknisyenler için yenilikçi davranış ve yöneticilerin

rol beklentileri arasında olumlu ilişki tespit edilse de, bu ilişki mühendisler ve bilim adamları için tespit edilememiştir.

Janssen (2000) çalışmasında, sosyal değişim teorisi ile kişi-çevre uyum teorisi çerçevesinde, işte harcanan çaba ile alınan ödül arasındaki adalet algısının iş talepleri ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkiyi nasıl düzenlediğini araştırmayı amaçlamıştır. Çalışma kapsamında, yenilikçi iş davranışının ölçülebilmesi için Scott ve Bruce (1994)'a dayanarak üç boyutlu dokuz maddeli bir ölçek geliştirmişlerdir. Araştırma için, gıda sektöründeki Hollandalı bir sanayi kuruluşundan yönetim dışı 170 çalışana (yenilikçi iş davranışı için yönetici değerlendirmesi ile birlikte) anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, yenilikçi iş davranışının boyutları arasında çok yüksek korelasyon bulunduğu için ölçeğin bütün olarak kullanılmasına karar verilmiştir. Yöneticilerin yenilikçi iş davranışı değerlendirmelerinde, kadınlardan ziyade erkek ve yüksek eğitilmiş işçilerin daha yüksek düzeylerde yenilikçi çalışma davranışı sergilediğine karar verilmiştir. Çalışma sonucunda, çabayı ödüllendiren adaleti algılayan çalışanların, daha yüksek iş taleplerine daha yenilikçi yanıt verebilecekleri tespit edilmiştir. Ancak bu olumlu ilişkide, iş talepleri ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin yönü ve iş kontrolü etkisi tespit edilememiştir. Çalışma bulgularında dikkat çeken diğer bir sonuç ise, eğitim ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesidir.

Dorenbosch ve ark. (2005) çalışmalarında iş tasarımı (çok işlevlilik ve gereğinden fazla iş yükü boyutları ile) ve örgütsel bağlamın (yüksek bağlılık sağlayan insan kaynakları uygulamaları boyutu ile) yenilikçi davranış ile ilgili boyutlarını incelemeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, yenilikçi iş davranışının ölçülebilmesi için yaratıcılık odaklı çalışma davranışı (problem tanıma ve fikir üretme boyutları) ve uygulamaya yönelik iş davranışı (fikir teşviki ve fikir gerçekleştirme boyutları) boyutları ile çalışmadaki örnekleme özgü geliştirilen bilgisayar teknolojilerinin kullanımına yönelik inovatif davranış ve finansal kaynakların kullanımına yönelik inovatif davranış boyutlarını içeren ve toplam 21

ifadeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir. Çalışma kapsamında, Hollanda'da faaliyet gösteren bir firmada çalışan 132 kişi üzerinde anket araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda yazarlar, bilgisayar teknolojilerinin kullanımına yönelik inovatif davranış ve finansal kaynakların kullanımına yönelik inovatif davranış boyutlarının günlük iş hayatı için kullanılabilir olmadığını, ayrıca yaratıcılık odaklı çalışma davranışı ile uygulamaya yönelik iş davranışı arasında yüksek korelasyon (0,67) olduğunu tespit etmişler ve bu yüzden analizlerde yaratıcılık odaklı çalışma davranışı ile uygulamaya yönelik iş davranışına odaklanmışlardır. Çalışma sonucunda, çalışanın gereğinden fazla işinin olmasının ve işinin çok işlevliliği gerektirmesinin işyerinde karşı karşıya kalınan sorunları sahiplenme durumunu arttırdığı, iş yerinde karşı karşıya kalınan sorunları sahiplenme durumunun da hem yaratıcılık odaklı hem de uygulamaya yönelik iş davranışı üzerinde güçlü bir olumlu etkisinin olduğu fakat bu etkinin fikir geliştirme sürecinde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Çalışma ile ayrıca yenilikçi iş davranışı ile gereğinden fazla işe sahip olma arasında doğrudan bir ilişki tespit edilemezken, çok işlevsellikle yenilikçi iş davranışı arasında üretim sahipliğinin aracılığında olumlu bir ilişki olduğu ve bir çalışanın yüksek taahhütlü insan kaynakları uygulamalarını algılama boyutunun, üretim sahipliğinin aracılığında yenilikçi iş davranışı ile olumlu ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

De Jong ve Den Hartog (2007) çalışmalarında, çalışanların yenilikçi davranışını geliştirmesi muhtemel lider davranışlarının envanterini çıkarmayı amaçlamışlardır. İlk olarak, literatür araştırması ile bilgi yoğun hizmet sunan 12 firmanın yöneticisiyle yaptıkları derinlemesine görüşmelerin kombinasyonu sonucu yenilikçi davranışı etkileyecek 13 lider davranışı tespit etmişlerdir. Daha sonra yenilikçi iş davranışını fikir üretme ve fikir uygulama olmak üzere iki boyutlu ele alarak, tespit ettikleri bu 13 lider davranışının, yenilikçi davranışın fikir üretme ve uygulama boyutlarına etkisini incelemişlerdir. Çalışmaya göre, çalışanlarının yenilikçi davranışlarını artırmak isteyen liderler; çalışanlarının fikirlerini alabilir, çalışanların görevlerini nasıl yapacaklarına karar vermeleri

konusunda yeterli özerkliğe sahip olmalarını sağlayıp, aldıkları inisiyatifleri ve yenilikçi çabaları destekleyebilir. Fikir üretimini ve uygulamayı; açıklığı ve risk almayı teşvik eden olumlu ve güvenli bir atmosfer yaratarak, çalışanlara zorlu görevler vererek teşvik edilebilir; tercih edilen yenilik türlerini açıkça içeren çekici bir vizyon ileterek yönlendirebilir. Ayrıca, çalışanların sık sık dış temaslarının (müşteriler, tedarikçiler vb.) olmasını sağlayarak çalışanlara yenilik yapmak için daha çok fırsat sunup örgüt iklimini olumlu bir şekilde etkileyerek dolaylı olarak da yenilikçi davranışı artırabilmektedir.

De Jong ve Den Hartog (2010) çalışmalarında yenilikçi iş davranışının çok boyutlu (fırsat keşfetme, fikir üretme, fikir destekleme ve fikir uygulama) bir ölçeğini geliştirmeyi ve bu ölçek üzerinden yenilikçi iş davranışının katılımcı liderlik, dış iş bağlantıları ve çalışanların yenilikçi çıktıları ile ilişkisini inceleyerek ölçeğin geçerliliğini test etmeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda ilk olarak, Hollanda'da faaliyet gösteren bir firmada çalışan 81 bilgi çalışanına katılımcı liderlik, dışsal iş bağlantıları ve yenilikçi çıktı ile ilgili ölçümlerin olduğu anketi; amirlerine ise bu çalışanların yenilikçi iş davranışlarını değerlendirebilecekleri anketi uygulayarak pilot çalışma yapmışlardır. Pilot çalışma sonucundaki faktör analizi doğrultusunda, literatür çalışmasıyla derledikleri dört boyutlu ve 17 maddelik yenilikçi iş davranışı ölçeğini, dört boyutu koruyarak 10 maddeye düşürmüşlerdir. Daha sonra Hollanda'da faaliyet gösteren 94 bilgi yoğun küçük hizmet firmasındaki 693 bilgi çalışanına katılımcı liderlik, dışsal iş bağlantıları ve yenilikçi çıktı ile ilgili ölçümlerin olduğu anketi; amirlerine ise çalışanlarını değerlendirebilecekleri 10 maddelik yenilikçi iş davranışı anketini uygulayarak ana çalışmayı yapmışlardır. Çalışma sonucunda, fırsat keşfetme, fikir üretme, fikir destekleme ve fikir uygulamanın yenilikçi iş davranışının genel bir yapısına katkıda bulunduğu fakat aralarındaki ilişkinin yüksek (0,60- 0,74) çıkması sebebiyle farklı boyutlar olarak algılanamayacağı ve Janssen (2000) gibi yenilikçi iş davranışının tek boyutlu olarak uygulanması gerektiği sonucuna varılmıştır. Yazarlar ayrıca, katılımcı liderlik, dış iş bağlantıları ve çalışanların inovasyon

çıktılarının yenilikçi iş davranışı ile pozitif ve anlamlı olarak ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Çapraz ve ark. (2014) çalışmalarında, inovatif davranışın belirleyicilerinin ne olduğunu ve aralarındaki temel ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, İzmir Kalkınma Ajansı tarafından beş öncelikli sektör olarak tanımlanmış tarım, lojistik, turizm, ileri teknoloji ve yenilenebilir enerji sektörlerinde yer alan 56 firmada toplam 208 çalışanla anket araştırması yapmışlardır. Çalışma kapsamında, yenilikçi iş davranışını ölçmek için 24 boyutlu 106 maddeli bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçekte yer alan boyutlar şunlardır: içsel ilgi, fikir üretme, fikirlerin desteklenmesi, yaratıcı fikirlerin aktarımı, öncülük etme, fikirlerin uygulanması, fikirlerin gerçekleştirilmesi, farkındalık, işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçi olarak itibar, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi, yenilikçi çıktı, yenilik için algılanan örgütsel destek, yenilikçi örgüt iklimi, dışsal iş bağlantıları, yenilikçi rol modelleme, vizyon sunma, yeniliğe ilişkin destek, yenilikçi davranış ödüllendirme , kaynak yaratma, yenilikçi davranış fark etme ve görev tahsisi. Çalışma sonucunda, yenilikçi iş davranışını en yüksek düzeyde ortaya çıkaran ilk beş değişkenin içsel ilgi, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, fikir üretme ve farkındalık olduğu; son iki değişkenin ise yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ve algılanan örgütsel destek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca boyutlar arasında, yüksek korelasyonlar olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın diğer bir sonucu da çalışanların bireysel özelliklerinin inovatif iş davranışını ortaya koymada örgütsel öğelerin önüne geçtiğidir.

Çimen ve Yücel (2017) çalışmalarında, De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen dört boyutlu, 10 maddeli Yenilikçi Davranış Ölçeğini (YDÖ) Türk kültürüne uyarlamayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, ölçeği Türkçeye çevirerek farklı illerde görev yapan 110 öğretmenle anket araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda, doğrulama ve güvenilirliğe ilişkin yapılan analizler dikkate

alındığında yenilikçi davranışları ölçmek amacıyla uyarlanan bu ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Görüldüğü gibi yenilikçi iş davranışı, çalışmalarda bir, iki, üç, dört veya daha fazla olmak üzere farklı boyutlarda ele alınmıştır. Bu çalışmada da, Çapraz ve ark. (2014) takip edilerek yenilikçi iş davranışı çok boyutlu olarak ele alınmıştır. Bu nedenle, bu davranışı ortaya çıkaran veya etkileyen faktörler ayrıca araştırılmıştır.

2.3. Yenilikçi İş Davranışı Belirleyicileri

Örgütlerin varlıklarını sürdürmek için inovasyona başvurmaları kaçınılmazdır ve inovasyonun temelinde fikirler yer alır. Çalışanlar da, fikirleri üretirek, geliştirerek veya fikirlere tepki göstererek örgüt içinde inovasyonda rol alırlar (Van de Ven, 1986). Bu sebeple, çalışanın yenilikçi davranışlarını motive eden veya etkinleştiren faktörlerin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir (Scott ve Bruce, 1994). Literatürde de, bu doğrultuda birçok araştırma yapılmıştır.

Yapılan araştırmalara göre, yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler bireysel, grup ve örgütsel olmak üzere üç farklı düzeyde ortaya çıkmaktadır (Afsar, 2016; Çapraz ve ark., 2014). Bireysel düzeyde, kişilik özellikleri ve iş özellikleri; grup düzeyinde, lider ve çalışma grubu ilişkileri; örgütsel düzeyde ise örgüt iklimi ve örgüt kültürü altında ödül sistemi, örgütün sunduğu kaynaklar gibi değişkenler söz konusudur. Çapraz ve ark. (2014)'na göre bu değişkenlerden bazıları şunlardır:

- içsel ilgi (Yuan ve Woodman, 2010),
- teknik etkinlik beklentisi (Yuan ve Woodman, 2010),
- sosyal grup bağlamı (Munton ve West, 1995),
- resmi iş rolü (Kanter, 1988),
- sosyal ün (Leary ve Kowalski, 1990),
- örgütsel iklim (Scott ve Bruce, 1994),
- paydaşlarla etkileşim düzeyleri (Getz ve Robinson, 2003),
- liderlik (De Jong, 2004)

Yenilikçi iş davranışının fikir üretme, fikir destekleme ve fikir uygulama davranışlarını içerdiği belirtilmişti. Yenilikçi davranışı etkileyen farklı faktörler olsa da temelinde, bu davranışlar yer almaktadır. Buna göre, yenilik yaratıcı fikirle başlamakta (Turgut ve Beğenirbaş, 2013) ve bireysel yaratıcılık, organizasyonel inovasyon için yapı taşı (Amabile, 1988; Tierney, Farmer ve Graen, 1999) ise çalışanın içinde yaratıcılık odaklı çalışması da yenilikçi davranış için önemli olmaktadır. De Jong ve Den Hartog (2010)'un bildirdiğine göre, Drucker (1985) yenilik fırsatlarının; beklenmedik başarılar, başarısızlıklar veya olaylarda; 'nedir' ve 'ne olmalıdır' sorularının arasındaki boşluklarda; belirlenen sorunlara veya başarısızlığa tepki olarak süreç ihtiyaçlarında; endüstriyel veya pazar yapılarındaki değişikliklerde; işgücü kompozisyonu gibi demografik değişimlerde; algıdaki değişikliklerde ve son olarak yeni bilgide yattığını belirtmiştir. Bu durumda bir çalışanın bu fırsatları yakalayıp yenilik üretebilmesi, iş ortamındaki farkındalığına bağlıdır. O halde farkındalık, yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, fikir üretme, fikir destekleme ve fikir uygulama birer yenilikçi iş davranışı belirleyicisidir.

Yenilik, birçok çalışan için *“gerekli fakat zorunlu olmayan”* çalışma alanına girebileceği için (Tierney ve ark., 1999) çalışanın yenilikleri başlatmasını ve sürdürmesini etkileyecek içsel ilgisinin (Amabile, 1988) olması çok önemlidir.

Tierney, Farmer ve Graen (1999) çalışmalarında, çalışan özelliklerini, liderle ilişkileri ve lider özelliklerini göz önünde bulundurarak çarpımsal bir perspektiften çalışanların yaratıcılığı ile liderlik ilişkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, büyük bir kimyasal şirketin 191 AR-GE çalışanına anket araştırması yapılmıştır. Çalışanların yaratıcılıkları hem yöneticileri tarafından derecelendirilmiştir, hem de buluş açıklama formları ve araştırma raporları aracılığıyla ölçülmüştür. Araştırma sonucuna göre çalışanlar, yaratıcılıkla ilgili görevlerden hoşlandıklarında, yaratıcı çıktı düzeyleri yüksek olmaktadır; kendilerinininkine benzer içsel motivasyon yönelimine sahip yöneticilerle çalıştıklarında yaratıcı performansın arttığı görülmektedir. Bununla birlikte, yaratıcılık konusunda yüksek iç motivasyonlu yöneticilere atanmış olan düşük

motivasyona sahip çalışanlar, araştırma raporları açısından daha düşük yaratıcı çıktılar üretmiştir. Sonuçlar, hem yaratıcılık derecelendirmeleri hem de buluş açıklama formları ile ilişkili olarak, yenilikçi bir bilişsel stilin yaratıcılıkla ilgili bir beceri olduğunu, stilin daha yenilikçi hale geldikçe, yaratıcılık üzerindeki olumlu etkilerinin katlanarak arttığını göstermiştir. Liderle ilgili sonuçlar ise, liderle ilişki kalitesinin, daha az yenilikçi bireyler için daha etkili olduğu yönündedir.

Yuan ve Woodman (2010) da, Tierney ve ark. (1999) gibi, çalışmalarında işsel ilginin yenilikçi iş davranışını önemli düzeyde etkilediğini tespit etmişlerdir. Yenilikçi iş davranışına, inovasyon literatüründeki iki teorik perspektiften (verimlilik odaklı perspektif ve sosyal-politik perspektif) yaklaştıkları çalışmada, motivasyon beklentisi teorisi gibi davranışsal teorilere dayanarak, insanların sonuçlara veya daha spesifik olarak davranışlarının beklenen sonuçlarına dayanarak hareket ettiğini kabul ederek, yenilikçi davranışın beklenen performans çıktılarından ve iş yerindeki imaj beklentisinden etkilenebileceğini öne sürmüşlerdir. İnovasyon için algılanan örgütsel destek, yöneticiyle ilişki kalitesi, işin gereği olarak yenilikçilik, yenilikçi olarak itibar ve statüko ile memnuniyetsizlik değişkenlerinin kişinin performans çıktısı ile imaj beklentisini ve dolaylı olarak da yenilikçi iş davranışını etkileyecekleri için araştırma kapsamında oluşturulan teorik modele ikincil değişkenler olarak eklenmiştir. Modeli test etmek için, ABD’de farklı sektörlerde faaliyet gösteren 4 firmadan 216 çalışan ve yöneticisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların, yenilikçi davranışların işlerine fayda sağlayacağını düşündüğünde daha yenilikçi oldukları; imaj kaygısının(hem olumlu imaj hem olumsuz imaj açısından) yenilikçiliği olumsuz etkilediği; inovasyon için algılanan organizasyon desteğinin, yenilikçi olmanın çalışmalarına fayda sağlayacağı beklentisini etkilemezken, imaj kazanımını olumlu, imaj riskini ise olumsuz etkilediği; yöneticiyle ilişki kalitesinin, olumsuz imaj beklentisini etkilemezken, beklenen olumlu performans çıktıları ile olumlu imaj beklentisini olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma sonucu elde edilen bulgularla ayrıca, yenilikçi itibarı olan çalışanların, işlerini olumlu etkileyeceği için

daha fazla yenilik yapmaya motive oldukları, ancak yenilikçi itibarın olumsuz imaj beklentisini azaltma konusunda anlamlı bir etkisinin olmadığı; organizasyonun veya birimin performansından memnun olmama durumunun olumsuz imaj beklentisini etkilemezken, beklenen olumlu performans çıktıları ve olumlu imaj beklentisini olumlu etkilediği; işin yenilik gerektirmesinin hem performans çıktılarını hem de imaj kaygısını yenilikçi davranışı arttıracak şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Verimlilik odaklı bakış açısı, yenilikçilik literatüründeki en baskın bakış açılarından biridir. İnsanların işyerinde yenilik yapmasının başlıca nedenlerinden birinin performans kazançları(artan verimlilik ve iş kalitesi, düşük hata oranı, amaç ve hedeflere ulaşma yeteneğinin artması ve genel iş performansının iyileştirilmesi, vb.) sağlamak olduğunu, teknik verimlilik beklentisinin inovasyonun benimsenmesini ve yayılmasını yönlendireceğini iddia eder (Rogers, 2003; Yuan ve Woodman, 2010). Yuan ve Woodman da yaptıkları çalışma ile bu durumu desteklemiştir.

Yenilikçi iş davranışını etkileyen içsel ilgi, kişinin özünü ve kim olduğu ile ilgilidir, fakat çalışanın iş ortamıyla bağlantılı olarak beklentilerine göre sergilediği bazı davranışların da yenilikçi iş davranışını etkilediği görülmektedir. Kişisel faktörler dışında, işin yenilik gerektirmesi de çalışanın yenilikçi davranışlarını etkilemektedir. Bu sebeple; içsel ilgi, beklenen performans çıktıları, olumlu imaj beklentisi, olumsuz imaj beklentisi, yenilikçi itibar ve işin içeriği bakımından yenilik yenilikçi iş davranışı etkileyen faktörlerden kabul edilmiştir.

Yuan ve Woodman (2010)'ın elde ettiği sonuçlara göre yönetici ile ilişki kalitesi ve yenilikçi örgüt ikliminin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi tutarlı değildir. Bazı yönlerden bu davranışı artırıcı, bazı yönlerden ise azaltıcı etki yaptığı tespit edilmiştir. Tierney ve ark. (1999) ile Scott ve Bruce (1994) da benzer şekilde, bu konuda sürekli bir etki tespit edememiştir. Bu üç çalışma da LMX (Leader - Member Exchange: Lider - Üye Değişimi)'i araştırmıştır. Bu üç çalışmaya göre liderle ilişki kalitesinin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi tam olarak

desteklenemese de literatürdeki genel kabul liderliğin, çalışanın yenilikçi davranışını etkilediği yönündedir.

Liderlik, “başkalarını arzulanan bir sonuca ulaşmada etkileme süreci” olarak tanımlanmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2007, s. 44). Mert (2018)’e göre, daha iyi liderler, daha iyi çalışanlar yaratır ve bunlar da bir arada olarak, daha iyi ürünler geliştirir. Çünkü, yeniliğin getirebileceği olumsuz durumları göze alamayan yönetici, işletmenin yenilik aktivitelerini, dolayısıyla da çalışanın yenilikçi davranışını olumsuz etkileyerek yeniliğe engel olacaktır (Işık ve Meriç, 2015). Bunlara ek olarak Elçi ve Karataylı (2008), liderin, yetkisinin ve sorumluluğunun bir getirisi olarak inovasyon için kilit bir noktada yer aldığını belirterek, inovasyonun başarısı için liderin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralamaktadır:

- İnovasyon konusunda hırslı, istekli ve heyecanlıdır. Bu hırs, istek ve heyecanı çevresindekilere de yansıtır.
- Şirketinde inovasyon için gerekli atmosferin oluşturulmasının kendi elinde olduğunu bilir ve buna göre davranır.
- İnovasyon sürecini sahiplenir. Sürecin başarıyla yönetilmesi konusunda kendine güveni tamdır.
- Şirket içinde ve dışında inovasyon sürecine dahil olan ve olması gereken herkesi bu konuda yüreklendirir ve motive eder.
- Esnek ve yapıcıdır. Kuralların ve kalıpların esiri olmaz, çalışanlarını da bu tür kısıtlamaların içine sokmaz.
- Pozitif düşünür.
- Vizyon sahibidir.
- Risk alır ama aynı zamanda riski iyi yönetir. Belirsizlikleri ortadan kaldırır.
- Çalışanlarına inanır ve güvenir. Onlara değer, yetki ve sorumluluk verir ve onları dinler.

Yukl (2010)'a göre liderlerin, yenilikçi davranış da dâhil olmak üzere çalışanların çalışma davranışları üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Hatta bu doğrultuda 14 lider davranışı belirlemiştir. De Jong ve Den Hartog (2007) da liderlerin inovatif rol-modelleme, vizyon sunma, inovasyona ilişkin destek, inovatif davranışı fark etme, inovatif davranışı ödüllendirme, kaynak yaratma, görev tahsisi, danışma, delege etme, izleme, geri bildirim, entelektüel uyarım, bilgi yaymayı teşvik etme davranışlarının çalışanın yenilikçi davranışını etkilediğini tespit etmiştir. Çapraz ve ark. (2014) ise liderin yenilikçi iş davranışına etkisini yenilikçi rol modelleme, vizyon sunma, yeniliğe ilişkin destek, yenilikçi davranışı fark etme, yenilikçi davranışı ödüllendirme, kaynak yaratma ve görev tahsisi çerçevesinde incelemiştir.

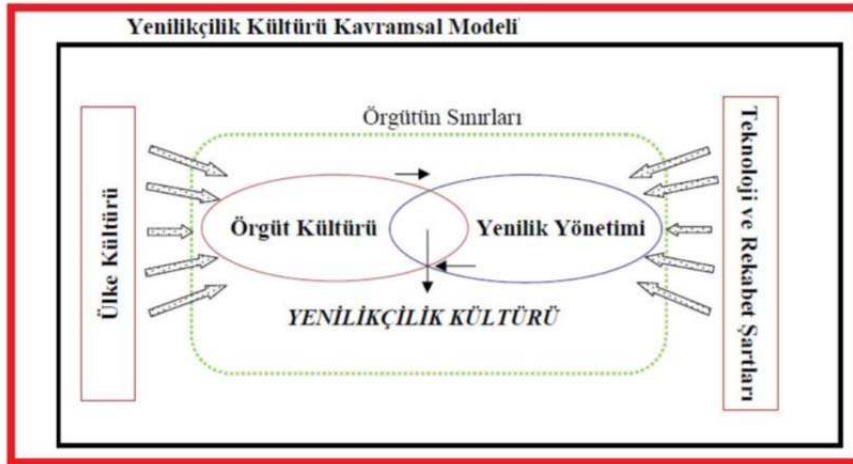
Liderin çalışan yenilikçiliği üzerinde çok yönlü etkisi görülmektedir. Bu sebeple, liderin çalışanın yenilikçi davranışına etkisi Çapraz ve ark. (2014) çalışmasındaki sınıflandırmaya uygun olarak aşağıdaki davranışlar bazında ele alınacaktır:

- Yenilikçi rol modelleme,
- Vizyon sunma,
- Yeniliğe ilişkin destek,
- Yenilikçi davranışı fark etme,
- Yenilikçi davranışı ödüllendirme,
- Kaynak yaratma,
- Görev tahsisi.

Liderle birlikte çalışanın içinde bulunduğu örgüt de çalışan davranışları üzerinde dolaylı ve/veya doğrudan etkilere sahiptir.

Rogers (2003)'a göre, örgüt, belirli ortak amaçları gerçekleştirmek için bir hiyerarşik yapı ve iş bölümü altında bir araya gelmiş bireylerden oluşan sistemi

ifade etmektedir ve yenilikçilik, kişisel özelliklerin yanında bu sistemden de etkilenmektedir. Çalışanlara karar alma ve kendi sorumluluklarını tanımlamada daha fazla özerklik tanıyan daha esnek bir organizasyon biçimi, daha radikal yeniliklerin yaratılmasına ortam fırsat verebilecektir (OECD, 2005). Benzer olarak örgütün idari yapısı, ast-üst ilişkileri, bölümler arası etkileşimin yönü ve gücü, bireylerin karar vermedeki rolü, kuralların uygulanmasındaki güçlük derecesi, çalışanların ve bölümlerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesi, performansa göre bir ödüllendirme ve ceza sisteminin uygulanması gibi faktörler yeniliğin ortaya çıkması ve benimsenmesi bakımından oldukça önemli görülmektedir (Koyuncu, 2018). Örgütteki yaşamın karakteristiği olan bütün bu davranış, tutum ve duygulardan oluşan örgüt iklimi (Nybakk, Crespell ve Hansen, 2011), çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen önemli bir örgüt unsurudur. Yenilikçilik ve örgüt arasındaki yapıda (Şekil 2.2), arzu edilen örgütsel iklimin oluşumuna etki eden örgütsel kültürün de, yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğu kabul edilmektedir (Gökçe, t.y.).



Şekil 2.2 Örgüt kültürü ve yenilikçilik ilişkisi (Gökçe, t.y.)

Yiğit (2014)'ün bildirdiğine göre Schein (1992) örgüt kültürünü, “ *bir dışsal uyum ve içsel entegrasyon sorununu çözmüş bir grup üyelerin geçerli saydığı bu yüzden de yeni üyelere sorunlara ilişkin algılama, düşünme ve hissetme yöntemi olarak öğretilecek, paylaşılan temel varsayımlar kalıbı*” olarak tanımlamıştır (s.3). Çalışanlardan yenilikçi davranış göstermelerini bekleyen bir örgüt kültürü, çalışanların bu davranışların kabul gördüğünü anlamalarını sağlar ve böylece onları yeniliğe motive eder (Yiğit, 2014). Tierney ve ark. (1999)'un bildirdiğine göre Csikszentmihalyi (1988), bir insanın, ne kadar orijinal olursa olsun, çevre tarafından bunaltılması durumunda, o çevreye yaratıcı bir katkı yapmakla ilgilenmesinin zor olacağını belirterek, yenilik üretmede örgütteki iklimin ve kültürün önemine işaret etmektedir.

Naktiyok (2007) çalışmasında, örgütlerin yenilik yönelimlerini belirlemeyi ve örgütsel faktörlerin, örgütlerin yenilik yönelimi üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada, örgütsel faktörler olarak, yönetsel destek, örgüt yapısı, ödül ve teşvik, risk alma ve kaynak varlığı değişkenleri incelenmiştir. Bu doğrultuda, Kobinet veri tabanına kayıtlı bulunan ve 100 veya daha fazla sayıda çalışanı olan 173 özel işletmenin yöneticisi ile anket araştırması yapılmıştır. Çalışma sonucunda, araştırmaya katılan işletmelerin ürün/sistem farklılaştırmak, yenilikte ilk olmak, yenilik için kaynak ayırmak, yeni insan kaynakları programları uygulamak ve denenmemiş teknikleri kullanmak gibi yenilik yönelimiyle ilgili uygulamalara önem verdikleri tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, araştırmada incelenen bütün örgütsel faktörler, işletmelerin bu yönelimlerini, anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilemektedir; ayrıca örgütlerin yüksek yenilik yönelimli olmalarında oldukça belirleyicilerdir.

Imran, Saeed, Anis-ul-Haq ve Fatima (2010) çalışmalarında, örgütsel iklimin inovatif iş davranışındaki öngörücü rolünü tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada örgütsel iklimin açık sistem modeli (esneklik, uyarlanabilirlik ve yenilikçilik ön planda) ile rasyonel hedef modelini (verimlilik, hedef başarısı ön planda) incelemişlerdir. Bu doğrultuda, ülke çapındaki hızlı tüketim ürünleri

kuruluşlarından 320 yönetici ile anket araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda, her iki iklim modelinin de yenilikçilik üzerinde anlamlı ve olumlu etkileri olduğu, ancak açık sistem modelinin yenilikçi davranışı daha olumlu etkilediği; işletme büyüklüğünün yenilikçi davranış üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Kheng, June ve Mahmood (2013), çalışmalarında Malezya'daki bilgi yoğun hizmet sektöründeki bilgi çalışanları arasında inovasyon yanlısı iklim, LMX ve sosyal sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, Malezya'da bilgi yoğun hizmet sektöründeki 318 çalışanla anket araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda, inovasyon yanlısı iklimin, LMX'in ve sosyal sermayenin yenilikçi iş davranışı ile anlamlı ve olumlu ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda, bu üç değişkenden yenilikçi iş davranışı üzerinde en etkili olanının inovasyon yanlısı iklim olduğu belirtilmiştir.

Turgut ve Beğenirbaş (2013), sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin (takım uyumu, denetleyici teşvik, kaynaklar, özerklik ve yeniliklere açıklık) yenilikçi davranış üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda sosyal sermayenin alt boyutlarından yapısal sosyal sermaye ve bilişsel sosyal sermaye ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ilişki tespit edilemezken, ilişkisel sosyal sermaye ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ve olumlu ilişki tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin yenilikçi iklimle ilişkisi açısından, yapısal sosyal sermayenin hiçbir yenilikçi iklim boyutu ile ilişkisi tespit edilememişken, bilişsel sosyal sermayenin, yenilikçi iklimin sadece yeniliklere açıklık boyutu ile anlamlı fakat olumsuz bir ilişkisi; ilişkisel sosyal sermayenin ise yenilikçi iklimin bütün boyutlarıyla anlamlı ve olumlu ilişkisi tespit edilmiştir. Ayrıca, yenilikçi iklimin takım uyumu ve kaynaklar boyutları ile yenilikçi davranış arasında anlamlı fakat negatif ilişki; yeniliğe açıklık boyutu ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur.

AR-GE birimlerinde yapılan bazı çalışmalarda (Scott ve Bruce, 1994; Tierney ve ark., 1999 gibi) yenilikçi davranışın patent sayısı, buluş açıklamaları gibi değişkenler aracılığıyla ölçüldüğü görülmektedir. Bu durumda, işten elde

edilen çıktının yenilikçi davranışın bir belirleyicisi olduğu söylenebilir. De Jong ve Den Hartog (2010) da çalışmalarında yenilikçi iş davranışının farklı yenilikçi çıktı biçimlerini (yenilikler için daha fazla öneri ve ortaya konacak değişim için daha fazla fikir, yeni ürünler ve süreçler gibi daha fazla gerçekleşen yenilikler vs) etkilemesini bekleyerek, işi doğrudan yenilikle ilgili olmayan çalışanların iş çıktılarını ölçmek için bir ölçek geliştirip, geliştirdikleri ölçeği uygulayarak işten elde edilen çıktı ne kadar yenilikçiye, çalışanın da o düzeyde yenilikçi olduğunu tespit etmişlerdir.

De Jong ve Den Hartog (2010)'un diğer bir bulgusu dış iş bağlantılarının yenilikçi davranışı arttırdığıydı. 20. yüzyılın sonunda ortaya çıkan iş modelleri, yeniliğin üretim aşamasını içselleştirmeden dışsallaştırmaya doğru kaydirmiştir (Ettlinger, 2017). AR-GE'nin yenilik için yetersiz kalmasıyla birlikte, açık inovasyon kavramı ortaya çıkmış; bu süreçte, işletmenin bütün çalışanlarının bilgisiyle birlikte, işletme dışı kaynaklarla iletişim de önem kazanmaya başlamıştır. Bu sebeple, dışsal iş bağlantılarının, çalışana daha çok yenilik fırsatı sunması ve yaratıcılığını arttırması vasıtasıyla yenilikçi davranışı etkilediği düşünülerek bu davranışın bir belirleyicisi olduğu kabul edilmiştir.

Yapılan bu literatür araştırması sonucu, yenilikçi iş davranışının belirleyicisi olarak aşağıdaki faktörler tespit edilmiştir:

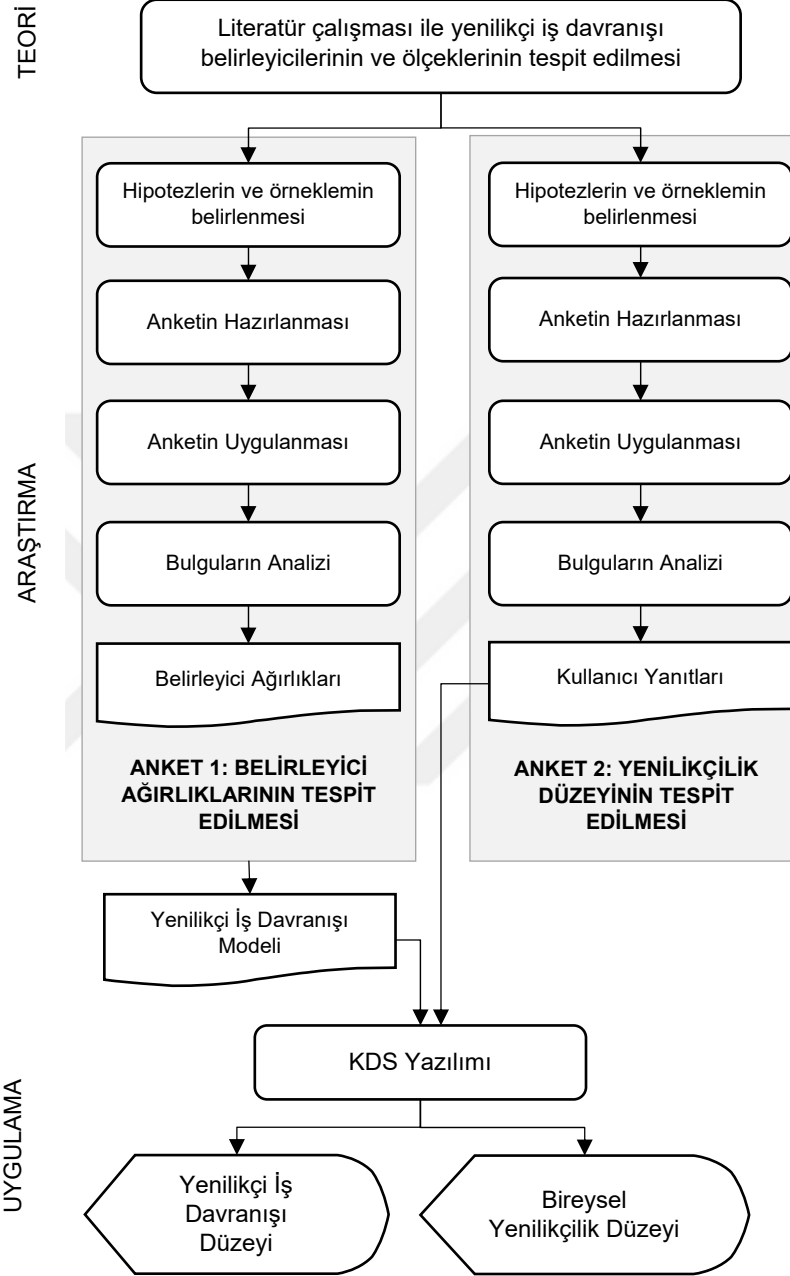
- | | |
|---|--|
| • İçsel ilgi, | • Fikir üretme, |
| • Fikirlerin desteklenmesi, | • Farkındalık, |
| • Yenilikçi iklim, | • Yenilikçi çıktı, |
| • Yenilikçi olarak itibar, | • Dışsal iş bağlantıları, |
| • Yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, | • Yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi, |
| • Yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, | • Uygulamaya yönelik iş davranışı, |
| • Yenilik için algılanan örgütsel destek, | • Yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, |



3. MATERYAL VE METOT

Bu çalışmada, Çapraz ve ark. (2014)'nı takiben, yenilikçi iş davranışının, inovasyon süreçlerine katılma davranışı ve kişilik özelliklerine ek olarak, örgüt ortamı, lider ilişkileri ve işin niteliği gibi birtakım faktörlerden de etkilenerek ortaya çıktığı kabul edilerek bu faktörler araştırılmıştır. Yenilikçi iş davranışı, literatür araştırması sonucu tespit edilen bu faktörlere dayanarak elde edilmiş ve bireysel yenilikçilikten farklılık gösterip göstermediği istatistiksel analiz yöntemleri ile incelenmiştir. Çalışma kapsamında bireysel yenilikçilik düzeyi ile yenilikçi iş davranışı düzeyini tespit eden bir KDS geliştirilmiştir. Bu süreç boyunca çalışmada izlenen yol Şekil 3.1'de gösterilmiştir.

Şekil 3.1'de gösterildiği gibi, çalışma teorik, araştırma ve uygulama olmak üzere üç aşamalı yürütülmüştür. Teorik aşamada, problemin tanımlanması ve çalışma sorularına cevap aranması doğrultusunda bir literatür araştırması yapılarak, yenilikçi iş davranışını belirleyebilecek faktörler tespit edilmiştir. Tespit edilmiş her faktörün ölçümü için literatürdeki, güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerden biri seçilmiştir (EK-1). Literatürde yenilikçi iş davranışının farklı ölçümlerinin olduğu görülmüştür: yönetici değerlendirmesi (De Jong ve Den Hartog, 2010; Yuan ve Woodman, 2010), özbildirim (Çalışkan ve Akkoç, 2012; Dorenbosch ve ark., 2005) ve farklı yöntemlerin birlikte kullanılması (Janssen, 2000; Scott ve Bruce, 1994). Bu çalışmada; yenilikçi iş davranışının isteğe bağlı bir davranış olarak değerlendirilmesi ve çalışanın yenilikçi davranışını kendisinin daha iyi ortaya koyabileceğinin düşünülmesi (Ong, Wan ve Chng, 2003) sebebiyle ve uygulama kolaylığı açısından öz bildirim türündeki ölçekler tercih edilmiştir.



Şekil 3.1. Çalışmada izlenen adımlar akış diyagramı

Araştırma aşamasında ilk olarak, yenilikçi iş davranışı puanının hesaplanmasında kullanılacak olan belirleyici ağırlıklarının tespit edilmesi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma, Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi Koordinatörlüğü tarafından desteklenen FYL-2019-11451 kodlu proje kapsamında yürütülerek yayımlanmıştır (Detaylı bilgi için bkz. Ulusal ve Yüreğir, 2020). Tespit edilen belirleyici ağırlıkları doğrultusunda yenilikçi iş davranışı puanının hesaplanması için bir model oluşturulmuştur. Yenilikçi iş davranışı puan hesaplama modelinin oluşturulmasının ardından, bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin tespitinde gerekli olan verileri sağlayacak ikinci bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen veriler doğrultusunda, katılımcıların bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı puanları ve düzeyleri hesaplanarak yenilikçi iş davranışının bireysel yenilikçilikten farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Çalışmanın uygulama aşamasında, yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçilik düzeyini tespit ederek raporlamasını yapan bir KDS yazılımı tasarlanmıştır.

3.1. Materyal

Çalışmanın ilk araştırması, yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin ağırlığını tespit etmek amacıyla yapılmış olup, inovasyon deneyimi olan uzman niteliğindeki 52 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada katılımcılardan, yenilikçi iş davranışının literatür araştırması ile tespit edilmiş 16 belirleyicisini önem sırasını gözeterek toplamı 100 olacak şekilde puanlamaları istenmiştir. Her bir belirleyiciye ait katılımcı puanlarının ortalaması alınarak belirleyici ağırlıkları elde edilmiştir. Bu ağırlıklar, KDS'nin yenilikçi iş davranışı puan hesaplama algoritmasında kullanılmıştır.

Çalışmanın ikinci araştırması, yenilikçiliğin tespit edilmesi amacıyla yapılmış olup, çalışma kapsamında, biri Adana'da otomotiv sektöründe, biri Ankara'da çelik konstrüksiyon sektöründe faaliyet gösteren iki özel işletmeden 23

çalışan; devlet üniversitelerinden birine bağlı olan bir fakültede görev yapan 36 çalışan olmak üzere toplam 59 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada örneklem sayısının yeterli olması araştırmanın geçerliliği bakımından oldukça önemli olduğu için her iki araştırmadaki katılım sayısının yeterliliği örneklem büyüklüğü hesaplama formülleri aracılığıyla kontrol edilmiştir. İlk araştırmada evrendeki birey sayısı bilinmediği için

$$n = \frac{z^2 * p * q}{d^2} \quad (3.1)$$

formülü; ikinci araştırmada evrendeki birey sayısı bilindiği için

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + z^2 * p * q} \quad (3.2)$$

formülü kullanılmıştır. Formüllerde,

n= Örneklem alınacak birey sayısı,

N= Evrendeki birey sayısı,

z= z değeri,

p= İncelenen olayın görülüş sıklığı (olasılığı),

q= İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (1-p),

d= Kabul edilebilir hata payı,

olarak tanımlanmıştır.

İlk araştırma için $\alpha = 0,10$; $p = 0,50$; $q = 0,50$ ve örneklem hatası %12 kabul edilirse örneklem büyüklüğü (1) nolu formüle göre;

$$n = \frac{1,64^2 * 0,5 * 0,5}{0,12^2}$$

n=46,69 olmalıdır. İlk araştırma için katılımcı sayısının yeterli olduğu (n=52>46,69) görülmektedir.

İkinci araştırma için üç kurumun personel sayısı toplamı $N=2000$; $\alpha = 0,10$; $p = 0,50$; $q = 0,50$ ve örneklem hatası %11 kabul edilirse örneklem büyüklüğü (2) nolu formüle göre;

$$n = \frac{2000 * 1,64^2 * 0,5 * 0,5}{0,11^2 * (2000 - 1) + 1,64^2 * 0,5 * 0,5}$$

$n=54,09$ olmalıdır. İkinci araştırma için katılımcı sayısının yeterli olduğu ($n=59>54,09$) görülmektedir.

Çalışmada materyal olarak çeşitli bilgisayar uygulamalarından da yararlanılmıştır. Araştırmalar sonucunda elde edilen verilerin düzenlenmesi için MS Office Excel 2016; istatistiksel analiz için ise SPSS programı kullanılmıştır. KDS yazılımı ise, Visual Studio 2017 ortamında, C# programlama dili kullanılarak geliştirilmiştir. Yazılımda, bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışının hesaplanabilmesi için çok fazla veri tutulacak olması sebebiyle veri tabanı kullanılması gerekliliği doğmuştur. Veri tabanı yönetim sistemi olarak, hem en az güvenlik açığına sahip veri tabanı yönetim sistemi olduğu¹ hem de Visual Studio 2017, sunucu bağlantısı ve bünyesindeki araçlar vasıtasıyla yazılımla bütünleşik veri tabanı tasarımı sağladığı için MS SQL Server tercih edilmiştir. Böylece hem program kodlaması hem de veri tabanı tasarımı aynı ortamda yapılmıştır.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada yapılan her iki araştırma için de veri toplama yöntemi olarak, farklı bölgelerden katılımcılara hızlı ulaşma olanağı sağlaması ve uygulamasının kolay ve maliyetsiz olması sebebiyle anket tercih edilmiştir. Katılımcıların anket sorularına yansız olarak ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

Anketin uygulanabilmesi için ilk olarak araştırma hipotezleri belirlenmiş ve bu hipotezler doğrultusunda anket formları hazırlanmıştır. Anket formlarında

¹ <https://www.microsoft.com/tr-tr/sql-server/sql-server-2019>

anketin içeriği ve bilgi gizliliğinin sağlanacağı ile ilgili bilgi verilmesine özen gösterilmiştir.

Belirleyici ağırlıklarının tespit edilmesi amacıyla yapılan anket araştırması için Ek-2'deki anket formu hazırlanmıştır. Anket formunda katılımcıların demografik bilgilerine (cinsiyet, yaş, meslek, öğrenim durumu, toplam iş deneyimi, çalışılan birim, çalışılmış sektörler), yenilik deneyimlerine ve algılarına (yeniliğin önemi, çalışılan kurumun vizyonunda yeniliğin yeri, yenilik tecrübeleri, yenilik algısı ifadeleri) yönelik sorular ile yenilikçi iş davranışı belirleyicilerini puanladıkları sorular yer almaktadır. Bu anket çevrim içi olarak uygulanmıştır.

Bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin tespiti amacıyla yapılan araştırma için ise araştırma hipotezleri belirlendikten sonra Ek-3'teki anket formu hazırlanmıştır. Anket formunun ilk bölümünde, demografik bilgileri içeren sorular (cinsiyet, çalışılan birim, unvan, kurumdaki iş deneyimi ve toplam iş deneyimi) ile yenilikçilik algısına yönelik sorular (hissedilen yenilikçilik düzeyi, kurumun yenilikçiliği etkileme durumu ve yenilikçiliği etkileyebilecek faktörler) yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, yenilikçi iş davranışının ölçülmesine yönelik 16 belirleyicinin ölçek ifadeleri yer almaktadır. 16 belirleyici ölçeği de beşli Likert (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ortadayım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) tipindedir. Anketin üçüncü ve son bölümünde ise, bireysel yenilikçilik düzeyini ölçen Hurt ve ark. (1977) tarafından geliştirilmiş, Akar (2017)'nin bildirdiğine göre Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye çevrilen beşli Likert tipindeki bireysel yenilikçilik ölçeğine ait ifadeler yer almaktadır. Anket, özel işletmeler için çevrim içi olarak, kamu kurumu için ise anket formu aracılığıyla uygulanmıştır.

3.3. Hipotezler

Çalışmada yürütülen iki araştırma için farklı hipotezler belirlenmiştir.

İlk araştırma, yenilikçi iş davranışının ağırlıklarının tespit edilmesi amacıyla yapıldığı için bu çalışmada katılımcıların yaptığı puanlamanın, belirleyicilerin eşit önem düzeyinde olması durumundaki ağırlıklardan farklılaşıp farklılaşmadığı ve yapılan puanlamanın demografik verilere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır (Detaylı bilgi için bkz. Ulusal ve Yüreğir, 2020).

İkinci araştırma ise çalışmanın varsayımlarını test etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın temel varsayımları, çalışanın yenilikçi davranışının birçok faktörden etkilendiği ve bu sebeple yenilikçi davranışın, iş ortamında bireysel yenilikçilikten farklılık gösterdiği idi. Araştırma hipotezleri de bu doğrultuda belirlenmiş, farklı değişkenlerin durumları incelenerek çalışmanın varsayımlarına destek aranmıştır. Araştırma için aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H0-1: Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez

H0-1 hipotezi ile, yenilikçi iş davranışını etkileyen temel faktör gruplarının unvan, çalışma yılı gibi işe bağlı faktörlerden bağımsız olarak yenilikçi davranışı etkilediğine destek aranmıştır.

H0-2/a: Tespit edilmiş yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin, sadece inovasyon süreçleri(fikir üretme, destekleme, vb.) baz alınarak elde edilmiş yenilikçi iş davranışı ile anlamlı ilişkisi yoktur

H0-2/b: Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez

H0-2/a hipotezi ile literatür araştırması ile tespit edilen belirleyicilerin, inovasyon süreçleri baz alınarak elde edilmiş yenilikçi iş davranışı ortalaması ile ilişkili olduğuna destek aranmıştır. H0-2/b hipotezi ise belirleyicilerin, yenilikçilik grupları arasındaki farklılıklarını incelemektedir. Bu hipotezlerle, çalışmada elde verilerin, literatür araştırmasıyla elde edilen bilgileri destekleyip desteklemediği araştırılmıştır.

H0-3/a: Yenilikçi iş davranışı ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir fark yoktur

H0-3/b: Yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçilik puanları demografik verilere göre farklılık göstermez

H0-3 hipotezleri ile, çok faktör baz alınarak hesaplanmış yenilikçi iş davranışının bireysel yenilikçilikten farklılaştığına ve puanların belirli bir değişken grubuna göre değişiklik göstermeyeceğine destek aranmıştır.

3.4. Metot

Araştırma sonucu elde edilen veriler, bir takım analizlere tabi tutularak incelenmiş ve geliştirilecek KDS'ye analiz sonuçları doğrultusunda yön verilmiştir. Analizde istatistiksel yöntemler kullanılmış olup analiz aşamaları bu bölümün istatistiksel analiz yöntemi başlığı altında; KDS yazılımını geliştirme adımları ise yazılım geliştirme yöntemi başlığı altında verilmiştir.

3.4.1. İstatistiksel Analiz Yöntemi

Çalışmada istatistiksel yöntemlerden tanımlayıcı istatistikler, çapraz tablolar ve hipotez testleri aracılığıyla yararlanılmıştır.

Analizler için ilk olarak değişken tanımlamaları yapılarak tanımlayıcı istatistikler ile çapraz tablolar oluşturulmuştur. Gerekli durumlarda değişken gruplarında birleştirme işlemleri yapılmıştır. Daha sonra hipotez testleri yapılmıştır.

Hipotez testleri, istatistiksel testler aracılığıyla yapılmaktadır. İstatistiksel testler, parametrik ve parametrik olmayan testler olarak ikiye ayrılır. Parametrik testler, parametrik olmayan testlere göre her zaman daha güçlü ve duyarlı sonuçlar verir, fakat uygulanması için bazı şartların sağlanması gerekmektedir. Bu şartlar sağlandığında parametrik testlerin kullanılması, testin daha güçlü ve duyarlı olması açısından önemlidir. Bu koşulların sağlanmadığı durumlarda ise parametrik

olmayan testler seçilmelidir. Parametrik testlerin sağlanması için gereken ön koşullar şunlardır (Yücel Toy ve Güneri Tosunoğlu, 2007):

- Veriler normal dağılıma sahip olmalıdır,
- Varyanslar homojen olmalıdır (grup karşılaştırmalarında),
- Örnekleme oluşturan birimler evrenden yansız olarak seçilmeli ve birbirinden bağımsız olmalıdır.

Parametrik / parametrik olmayan test seçiminin yapılabilmesi için hipotez değişkenlerine ait verilere normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal olup olmadığına, basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1.5 ile +1.5 arasında olduğu zaman verilerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir (Erbay ve Beydoğan, 2017; Tabachnick ve Fidell, 2013).

3.4.1.1. Belirleyici Ağırlıklarının Tespit Edilmesinde İstatistiksel Analiz Yöntemi

İlk araştırmada, katılımcıların yaptığı puanlamanın, belirleyicilerin eşit önem düzeyinde olması durumundaki ağırlıklardan farklılaşıp farklılaşmadığı ve yapılan puanlamanın demografik verilere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak katılımcıların yaptıkları puanlamanın ortalaması alınarak her belirleyicinin ağırlığı elde edilmiştir. Tanımlayıcı istatistik ve normallik analizleri yapıldıktan sonra araştırma hipotezleri Wilcoxon işaretli sıralar testi, Kruskal Wallis testi ve Man Whitney-U testi ile analiz edilmiştir (Detaylı bilgi için bkz. Ulusal ve Yüreğir, 2020).

3.4.1.2. Yenilikçilik Düzeyinin Tespit Edilmesinde İstatistiksel Analiz Yöntemi

İkinci çalışma verileri elde edildikten sonra, hipotez analizleri yapılmadan önce, ölçeklerin güvenirlikleri test edilmiştir. Beşli Likert tipinde olan ölçeklerin iç tutarlılığını tespit etmek için Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alfa katsayısı

yöntemi kullanılmıştır (Ercan ve Kan, 2004). Analiz sonucunda 16 belirleyiciden, sadece üç ifadeden oluşan yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ölçeğinde alfa katsayısı çok düşük ($\alpha=0,29$) çıkmıştır; diğer ölçeklerin iç tutarlılıkları yüksek düzeyde seyretmiştir. Yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ölçeğine ait korelasyon matrisi ve madde istatistikleri (EK 4) incelendiğinde, ölçeğin ilk maddesinin silinmesi durumunda alfa katsayısının yükseleceği anlaşılmıştır. Bu sebeple ölçeğe ait ilk madde silinerek ölçekteki madde sayısı ikiye düşürülmüştür. Cronbach's Alpha testi tekrar yapıldığında, alfa katsayısının yükseldiği ($\alpha=0,907$) görülmüştür. Bütün ölçeklere ait alfa katsayıları ve ölçek bilgileri Çizelge 3.1'de verilmiştir.

Çizelge 3.1. Ölçek bilgileri ve güvenirlik analizi sonuçları

ÖLÇEKLER	CRONBACH 'S ALPHA	İFADE SAYISI	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}_{\min}$	$\bar{X}_{\max}$
Bireysel Yenilikçilik	0,898	20	1,35	0,63	-1,40	2,60
Yenilikçi İş Davranışı	0,974	120	2,19	0,57	-0,10	3,90
<i>İşsel İligi</i>	0,879	5	3,88	0,84	1,00	5,00
<i>İşin İçeriği Bakımından Yenilik</i>	0,817	5	2,22	0,97	-0,20	3,80
<i>Yenilikçi Olarak İtibar</i>	0,896	2	2,95	1,10	1,00	5,00
<i>Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları</i>	0,778	3	3,51	0,93	1,00	5,00
<i>Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi</i>	0,927	4	3,36	1,09	1,00	5,00
<i>Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi</i>	0,907	2	-1,98	1,11	-5,00	-1,00
<i>Yenilikçi Çıktı</i>	0,864	6	3,58	0,90	1,00	5,00
<i>Fikir Üretme</i>	0,910	3	3,77	0,93	1,00	5,00
<i>Fikir Destekleme</i>	0,902	3	3,55	1,00	1,00	5,00
<i>Farkındalık</i>	0,843	2	3,89	1,04	1,00	5,00
<i>Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı</i>	0,958	10	3,74	0,93	1,00	5,00
<i>Uygulamaya Yönelik İş Davranışı</i>	0,899	6	3,69	0,84	1,00	5,00
<i>Liderin Etkisi</i>	0,978	26	3,18	0,96	1,00	5,00
<i>Dışsal İş Bağlantıları</i>	0,830	5	2,66	1,13	1,00	5,00
<i>Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek</i>	0,861	22	-0,12	0,61	-2,00	2,00
<i>Yenilikçi Örgüt İklimi</i>	0,803	16	0,17	0,59	-2,00	2,00

Ölçeklerin iç tutarlılığı sağlandığı için ölçekleri temsil eden ifadelerin ortalamaları, katılımcı bazında ayrı ayrı hesaplanarak her bir belirleyici için değişken tanımlaması yapılmıştır. Araştırma kapsamında tanımlanmış olan bütün değişkenler Çizelge 3.2’de verilmiştir.

Çizelge 3.2. Araştırmada kullanılan değişkenler

DEĞİŞKEN AÇIKLAMASI	DEĞİŞKEN TİPİ	GRUP SAYISI
Belirleyiciler (16 adet)	Sürekli	-
Yenilikçi İş Davranışı Puanı (çok faktörlü)	Sürekli	-
Yenilikçi İş Davranışı (literatür)	Sürekli	-
Bireysel Yenilikçilik Puanı	Sürekli	-
Yenilikçi İş Davranışı Düzeyi	Kategorik	5
Bireysel Yenilikçilik Düzeyi	Kategorik	5
Cinsiyet	Kategorik	2
Unvan	Kategorik	5
Kurumdaki İş Deneyimi	Kategorik	4
Hissedilen Yenilikçilik Düzeyi	Kategorik	5 → 3
Kurumun Yenilikçiliğe Etkisi Algısı	Kategorik	4 → 3
Yenilikçi Davranışı Etkileyen Ana Faktörler (6 Adet)	Sürekli	-

Kurumdaki iş deneyimi bilgisinin, katılımcılardan yıl olarak girilmesi istenmiş; değişken, analizler için “0-5 yıl”, “6-10 yıl”, “11-15 yıl” ve “16-20 yıl” olmak üzere dört grupta olarak yeniden düzenlenmiştir.

Hissedilen yenilikçilik düzeyi, normalde, beş düzeyden (en düşük 1 olmak üzere, 2, 3, 4 ve 5) oluşmaktaydı. Ancak ilk 2 düzeydeki cevapların az olması sebebiyle bu düzeyler, üçüncü düzeyle birleştirilerek, grup sayısı üçe indirilmiştir. Son halinde hissedilen yenilikçilik düzeyi üçüncü, dördüncü ve beşinci düzeylerden oluşan üç grupta bir değişkendir.

Kurumun yenilikçiliği etkileme algısı; “artırıyor”, “azaltıyor”, “etkilemiyor” ve “fikrim yok” olmak üzere 4 grupta oluşmaktaydı. Ancak “etkilemiyor” ve “fikrim yok” gruplarında cevap sayısı az olduğu için bu gruplar

birleştirilerek değişkendeki grup sayısı; “artırıyor”, “azaltıyor” ve “etkilemiyor/fikrim yok” olmak üzere üçe indirilmiştir.

Yenilikçi iş davranışı için üç farklı değişken tanımlaması yapılmıştır. Çizelge 3.2’de yenilikçi davranış (literatür) olarak isimlendirilen değişken, belirleyicilerin yenilikçi davranışla ilişkisini incelemek için tanımlamıştır. Tanımlamada literatüre uygun yenilikçi davranış boyutları (yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, fikir üretme, fikir destekleme ve uygulamaya yönelik iş davranışı) kullanılmıştır. Yenilikçi iş davranışı (çok faktörlü) ise, çalışmanın varsayımları doğrultusunda, 16 belirleyiciyi içeren çalışma modeli doğrultusunda elde edilmiş puanı göstermektedir. Yenilikçi iş davranışı düzeyi de, çok faktörlü puanın beş yenilikçilik sınıfı doğrultusunda sınıflandırılmış şeklindedir.

Değişkenlerin tanımlanmasından sonra, hipotezlerin analizi yapılmıştır. Parametrik / parametrik olmayan test seçiminin yapılabilmesi için hipotez değişkenlerine ait verilere normallik testi yapılmıştır (EK 5).

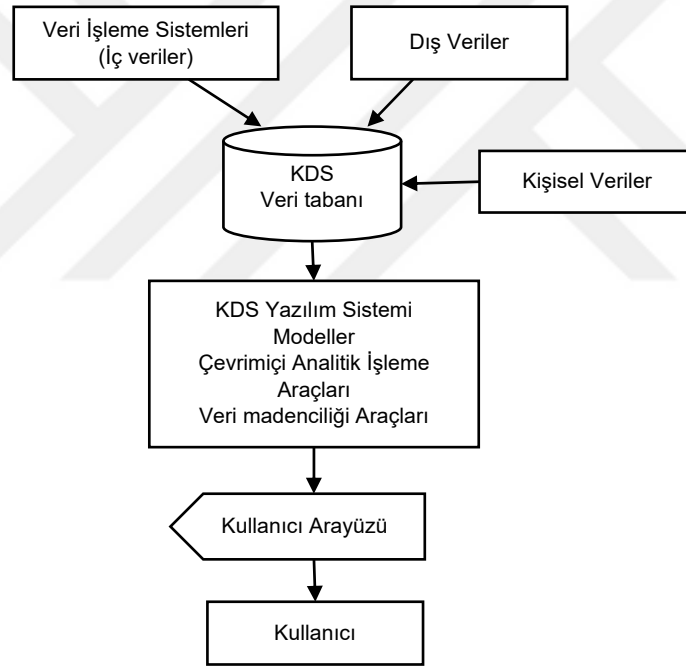
Değişken türleri ve değişkenlerde tutulan verilerin normallik durumu tespit edildikten sonra, hipotez analizleri için aşağıdaki testler yapılmıştır:

- H0-1: Tek Yönlü Anova / Kruskal Wallis veya Man Whitney-U (Gruplar arası farklılık)
- H0-2/a: Pearson Korelasyon Testi / Spearman Korelasyon Testi (İlişki durumu)
- H0-2/b: Tek Yönlü Anova Testi / Kruskal Wallis Testi (Gruplar arası farklılık)
- H0-3/a: Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi / Ki Kare Uygunluk Testi (Puan ve düzeylerin karşılaştırılması)
- H0-3/b: Tek Yönlü Anova Testi / Kruskal Wallis veya Man Whitney-U Testi (Gruplar arası farklılık)

3.4.2. Yazılım Geliştirme Yöntemi

Çalışmada, literatür araştırması ve anket araştırması sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda, bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı düzeyini tespit eden bir KDS geliştirilmesi amaçlanmıştır. Yüreğir (2001)'in bildirdiğine göre Efraim Turban KDS'yi, “*yapısal olmayan zor ve karmaşık kararları yoğun uç kullanıcı katılımı ile çözmeye yarayan bilgisayar destekli bilgi sistemleri*” olarak tanımlamıştır. KDS'nin amacı, kararın verilmesi için gerekli olan bilginin kalitesiyle birlikte verilecek olan kararın da kalitesini artırmaktır (Yüreğir, 2001).

Karar destek sistemlerinin yapısı Şekil 3.2'de verilmiştir.



Şekil 3.2. KDS yapısı (Yıldız, Dağdeviren ve Çetinyokuş, 2008)

Şekil 3.2'de görüldüğü gibi KDS'lerde, sistemin bütün verileri veri tabanı aracılığıyla KDS yazılımına aktarılmaktadır. Karar vericiyi destekleyecek modeller ve araçlar ise, yazılımın arayüzü vasıtasıyla kullanıcıya ulaşmaktadır. Bu çalışma

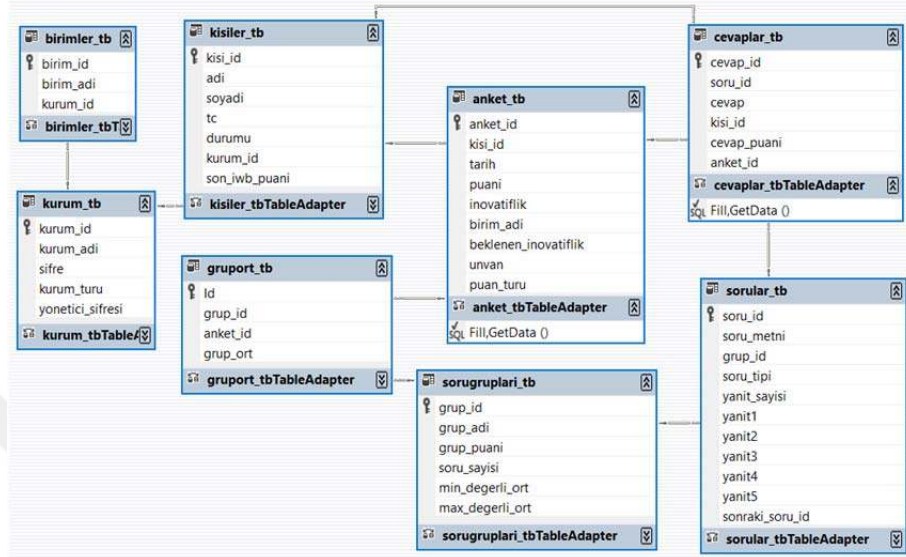
kapsamında geliştirilen KDS’de de verilerin organizasyonu için veri tabanı kullanılmış, tasarlanan arayüz aracılığıyla kullanıcıdan veriler toplanmış, kullanıcı verileri ve hesaplama algoritmaları doğrultusunda oluşturulan sonuçlar raporlama arayüzü ile karar vericiye sunulmuştur.

3.4.2.1. Veri Tabanı Tasarımı

KDS çerçevesinde kullanılacak veriler hem fazla hem de çeşitli olduğu için veri tabanı olarak ilişkisel veri tabanı tasarımı tercih edilmiştir. İlişkisel veri tabanı sistemleri, günümüzde en yaygın kullanılan veri tabanı sistemlerinden biridir. Veri tabanı, satır ve sütunların meydana getirdiği tablolardan oluşur. Her bir tablo, belirli bir yapıya uygun verileri saklamak üzere tasarlanır. İlişkisel veri tabanı sistemlerinde, veri tabanında yer alan tabloların birbiri ile ilişkisi vardır ve kayıtlardaki bütünlük bu ilişkiler aracılığıyla sağlanmaktadır (Öztürk ve Atmaca, 2017). Bu doğrultuda, KDS verileri gruplanarak her veri grubu için ayrı bir tablo oluşturulmuştur:

- kurum_tb: Programı kullanacak kurumun bilgilerinin tutulduğu tablo.
- birimler_tb: Kurumların birimlerinin tutulduğu tablo
- kisiler_tb: Kullanıcının kişisel bilgilerinin kaydedildiği tablo
- anket_tb: Kullanıcının yanıtladığı testle ilgili bilgilerin kaydedildiği tablo
- sorular_tb: Testlerde yer alan soruların tutulduğu tablo
- sorugruplari_tb: Belirleyicilerin ve ağırlıklarının tutulduğu tablo
- cevaplar_tb: Kullanıcıların test cevaplarının kaydedildiği tablo
- gruport_tb: Kullanıcıların belirleyici ortalamalarının kaydedildiği tablo

Oluşturulan ayrı tablolar, belirlenmiş olan anahtarlar yardımıyla birbiri ile ilişkilendirilmiştir. KDS’de kullanılan veri tabanı tabloları ve aralarındaki ilişkiler Şekil 3.3 ‘te gösterilmiştir.



Şekil 3.3. Veri tabanı yapısı

3.4.2.2. Programlama

KDS yazılımı, Visual Studio 2017 ile C# programlama dili kullanılarak Windows form uygulaması olarak geliştirilmiştir. Tasarım aşamasında, kullanıcıya kolaylık sağlayan, kullanıcı dostu bir arayüz geliştirilmesine dikkat edilmiştir. Program kullanımı sırasında, kullanıcı gerekli durumlarda, mümkün olduğu kadar bilgilendirilmeye çalışılmıştır.

Programlama aşamasında, veri giriş kontrolleri (TC kimlik no alanına 11'den fazla karakter girilmemesi, vb.) yapılması ve hata yakalama yöntemleri kullanılması ile, kullanıcı veya programlama kaynaklı hataların önüne geçilmeye çalışılarak veri tabanına yanlış kayıt yapılmaması ve programın hatadan dolayı kesilmemesi sağlanmıştır.

Her programda olduğu gibi bu çalışmada geliştirilen KDS de, sorunun bütün olasılıklarını içeren çözümleme yöntemi olan (Yüreğir, 2001) algoritmalar doğrultusunda tasarlanmıştır. Tasarlanan programda, standart programlama algoritmaları (kayıt ekleme, sorgulama, vb.) dışında çalışmaya özel olarak iki farklı

algoritma kullanılmıştır. Bu algoritmalarından ilki bireysel yenilikçilik puanının hesaplanması, diğeri yenilikçi iş davranışı puanının hesaplanması algoritmasıdır. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin puanlanmasında <http://www.jamesmccroskey.com/measures/innovation.htm> web sayfasındaki puanlama yönergesi izlenmiştir. Puanların sınıflandırılmasında, Rogers (2003)'ın beş kategorili yenilikçilik sınıflandırılması kullanılmıştır. Sınıflandırma aşağıdaki puan aralıklarına göre yapılmıştır²:

- Puan > 80 ise Yenilikçi,
- 80 <= Puan <= 69 ise Öncü,
- 69 < Puan <= 57 ise Sorgulayıcı,
- 57 < Puan <= 46 ise Kuşkucu,
- Puan < 46 ise Gelenekçi.

Yenilikçi iş davranışı puanı ise, çalışmada geliştirilen model doğrultusunda hesaplanmıştır. Düzeylerdeki değişimin görülebilmesi için yenilikçi iş davranışı puanı, bireysel yenilikçilikle aynı şekilde sınıflandırılmıştır.

Puanlar ve düzeyler, ilk olarak MS Office Excel 2016 ile hesaplanarak, kodun kontrolü sağlanmıştır.

² <http://www.jamesmccroskey.com/measures/innovation.htm>
Erişim tarihi: 13/05/2019

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde çalışma bulguları, istatistiksel analiz bulguları ve yazılım geliştirme bulguları başlıkları altında verilecek ve verilen bulgular, tartışma bölümünde değerlendirilecektir.

4.1. İstatistiksel Analiz Bulguları**4.1.1. Belirleyici Ağırlıklarının Tespit Edilmesine Yönelik Bulgular**

İlk araştırma kapsamında, ağırlıkların belirlenmesine yönelik, inovasyon deneyimi olan uzman niteliğindeki 52 kişiyle bir anket araştırması yapılmıştır. Katılımcıların %63,5'i erkek, %36,5'i kadın; %65,4'ü 40 yaşından küçük, %34,6'sı 40 yaş ve üstü olup %63,5'i mühendis, %11,5'i akademisyen ve kalan %25'i çeşitli mesleklerdendir. Çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda, puanlama yapan katılımcıların neredeyse tamamının yeniliğe önem verdiği; yarısından fazlasının yenilik vizyonuna sahip kurumlarda çalıştığı; yenilik algısı olarak yeniliğin gücüne inanan, yeniliğin işletme/kurum için pozitif değer sağlayan bir etken olduğunu çoğunlukla kabul eden ve olası negatif etkilerinden çok fazla çekinmeyen bir profil çizdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, katılımcılar tarafından yapılan yenilikçi iş davranışı belirleyicileri puanlamasının eşit puanlamadan farklılaştığı kabul edilmiş, ayrıca yapılan puanlama genel olarak cinsiyet, yeniliğe verilen önem, yaş ve öğrenim durumu gruplarına göre farklılık göstermediği için, yenilikçi iş davranışı belirleyicileri için Çizelge 4.1 'de verilen ağırlıkların kullanılması uygun bulunmuştur (Detaylı bilgi için bkz. Ulusal ve Yüreğir, 2020).

Çizelge 4.1. Yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin ağırlıkları (Ulusal ve Yüreğir, 2020)

Belirleyici	Puan	
	Toplam	Ortalama
Fikir Üretme	481,45	9,26
İçsel İlgi	471,15	9,06
Liderin Etkisi	454,65	8,74
Fikirlerin Desteklenmesi	447,35	8,60
Farkındalık	422,95	8,13
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	378,65	7,28
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek	337,15	6,48
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	327,95	6,31
Yenilikçi Örgüt İklimi	309,65	5,95
Yenilikçi Çıktı	298,65	5,74
Dışsal İş Bağlantıları	254,65	4,90
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	252,95	4,86
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	248,95	4,79
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	200,95	3,86
Yenilikçi Olarak İtibar	193,95	3,73
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi	118,95	2,29
Liderin Etkisi Alt Kriterleri		
Yenilikçi Rol Modelleme	845	16,25
Vizyon Sunma	820	15,77
Yeniliğe İlişkin Destek	777	14,94
Yenilikçi Davranışı Ödüllendirme	749	14,40
Kaynak Yaratma	736	14,15
Yenilikçi Davranışı Fark Etme	729	14,02
Görev Tahsisi	544	10,46

Çizelge 4.1 incelendiğinde, katılımcılara göre yenilikçi iş davranışını en çok etkileyen ilk beş belirleyici fikir üretme, içsel ilgi, liderin etkisi, fikirlerin desteklenmesi ve farkındalık olmuştur.

Belirleyici ağırlıkları tespit edildikten sonra, EK 6'daki çalışma modeli oluşturulmuştur. Model oluşturulurken liderin etkisi belirleyicisinin ağırlığı (8,74), alt kriterlerine, alt kriterlerin ağırlıkları oranında dağıtılmıştır.

4.1.2. Yenilikçilik Düzeyinin Tespit Edilmesine Yönelik Bulgular

4.1.2.1. Tanımlayıcı İstatistik

Çalışmanın ikinci araştırmasına katılım sayısı 59'dur. Katılımcıların demografik bilgilerine ait frekansları incelendiğinde (Çizelge 4.2), katılımcıların %40,68'inin kadın, %59,32'sinin erkek olduğu; %25,42'sinin yönetici, %27,12'sinin idari personel, %20,34'ünün teknik personel, %22,03'ünün eğitimci ve %5,08'inin işçi olduğu görülmektedir. Kurumlarındaki iş deneyimleri çoğunlukla (%86,44) 10 yıldan az olan katılımcılar, kurumların farklı birimlerinde görev yapmaktadır.

Çizelge 4.2. Katılımcıların demografik bilgilerine ait frekansları

DEĞİŞKENLER		A Fakültesi		Kurum Ankara		Kurum Adana		TOPLAM	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Cinsiyet	Kadın	19	52,78	1	9,09	4	33,33	24	40,68
	Erkek	17	47,22	10	90,91	8	66,67	35	59,32
	TOPLAM	36	100,00	11	100,00	12	100,00	59	100,00
Unvan	Yönetici	4	11,11	5	45,45	6	50,00	15	25,42
	İdari Personel	14	38,89	0	0,00	2	16,67	16	27,12
	Teknik Personel	2	5,56	6	54,55	4	33,33	12	20,34
	Eğitimci	13	36,11	0	0,00	0	0,00	13	22,03
	İşçi	3	8,33	0	0,00	0	0,00	3	5,08
	TOPLAM	36	100,00	11	100,00	12	100,00	59	100,00
Birim	İnsan Kaynakları	0	0,00	1	9,09	0	0,00	1	1,69
	Bilgi İşlem	0	0,00	1	9,09	3	25,00	4	6,78
	Satış ve Pazarlama	0	0,00	1	9,09	1	8,33	2	3,39
	Üretim	0	0,00	3	27,27	2	16,67	5	8,47
	AR-GE	0	0,00	0	0,00	1	8,33	1	1,69
	Satın Alma	0	0,00	0	0,00	3	25,00	3	5,08
	Yönetim	0	0,00	1	9,09	0	0,00	1	1,69
	Muhasebe ve Finans	0	0,00	1	9,09	1	8,33	2	3,39
	İdari Ofis	13	36,11	1	9,09	0	0,00	14	23,73
	Eğitim ve Uygulama Birimleri	23	63,89	0	0,00	0	0,00	23	38,98
	Diğer	0	0,00	2	18,18	1	8,33	3	5,08
	TOPLAM	36	100,00	11	100,00	12	100,00	59	100,00
Kurumdaki İş Deneyimi	0-5 yıl	15	41,67	7	63,64	4	33,33	26	44,07
	6-10 yıl	20	55,56	3	27,27	2	16,67	25	42,37
	11-15 yıl	1	2,78	0	0,00	2	16,67	3	5,08
	16-20 yıl	0	0,00	1	9,09	4	33,33	5	8,47
	TOPLAM	36	100,00	11	100,00	12	100,00	59	100,00

Yenilikçilik algılarını ölçmek için katılımcılara hissettikleri yenilikçilik düzeyleri ve kurumlarının yenilikçiliklerine etkisi sorulmuştur. Katılımcıların yenilikçilik algılarıyla ilgili frekanslar incelendiğinde (Çizelge 4.3), katılımcıların %20,34'ü kendini yenilikçi (5. düzey) olarak değerlendirirken, %55,93'ünün öncü (4. düzey) olarak değerlendirdiği, kalan %23,73'ünün ise yenilikçiliğini sorgulayıcı (3. düzey), kuşkucu (2. düzey) veya gelenekçi (1. düzey) olarak değerlendirildiği görülmektedir. Kurumun yenilikçiliği etkileme algısı bulgularına göre, katılımcıların %32,20'si kurumlarının yenilikçiliklerini artırdığını, %42,37'si azalttığını, kalan %25,42'si ise kurumlarının yenilikçiliklerini etkilemediğini düşünmektedir (sadece A fakültesindeki 1 katılımcının bu soru ile ilgili fikri bulunmamaktadır).

Çizelge 4.3. Katılımcıların yenilikçilik algısı frekansları

DEĞİŞKENLER		A Fakültesi		Kurum Ankara		Kurum Adana		TOPLAM	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Katılımcılara Göre Yenilik Düzeyleri*	1, 2 ve 3	12	33,33	0	0,00	2	16,67	14	23,73
	4	18	50,00	7	63,64	8	66,67	33	55,93
	5	6	16,67	4	36,36	2	16,67	12	20,34
	TOPLAM	36	100,00	11	100,00	12	100,00	59	100,00
Kurumun Katılımcının Yenilikçiliğine Etkisi	Artırıyor	8	22,22	4	36,36	7	58,33	19	32,20
	Azaltıyor	15	41,67	7	63,64	3	25,00	25	42,37
	Etkisi Yok / Fikrim Yok	13	36,11	0	0,00	2	16,67	15	25,42
	TOPLAM	36	100,00	11	100,00	12	100,00	59	100,00

* 1: Gelenekçi, 2: Kuşkucu, 3: Sorgulayıcı, 4: Öncü, 5: Yenilikçi

Yenilikçilik algısı için katılımcılara yöneltilen diğer bir soruda ise, katılımcılardan beklenen, yenilikçi davranışı etkilemesi beklenen faktör gruplarına “Kesinlikle Etkiler”, “Etkiler”, “Kararsızım”, “Etkilemez” ve “Kesinlikle Etkilemez” şeklinde katılım göstermeleri idi. Katılımcıların değerlendirdiği faktör grupları; “yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.”, “çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.”, “analitik düşünce,

yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma”, “görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb.”, “fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme” ve “yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi”dir. Yapılan değerlendirme ortalamaları incelendiğinde (Çizelge 4.4), “yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi” dışında, bütün grupların 4’ün üzerinde bir ortalama ile yenilikçi davranışını etkilediğinin düşünüldüğü görülmektedir. Katılımcılara göre, “yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.” ve “analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma” faktörleri 4,63’lük ortalama ile en yüksek katılım oranına sahipken; “yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi” faktörü 3,69’luk ortalama ile en düşük katılım oranına sahiptir.

Çizelge 4.4. Yenilikçi davranışı etkileyen ana faktörlerin ortalamaları

FAKTÖRLER	ORTALAMALAR			GENEL KATILIMCI ORTALAMASI
	A Fakültesi	Kurum Ankara	Kurum Adana	
Yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.	4,61	4,82	4,50	4,63
Analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma	4,56	4,82	4,67	4,63
Fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme	4,56	4,36	4,75	4,56
Görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb.	4,50	4,09	4,42	4,41
Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.	4,42	4,36	4,25	4,37
Yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi	3,75	3,18	4,00	3,69

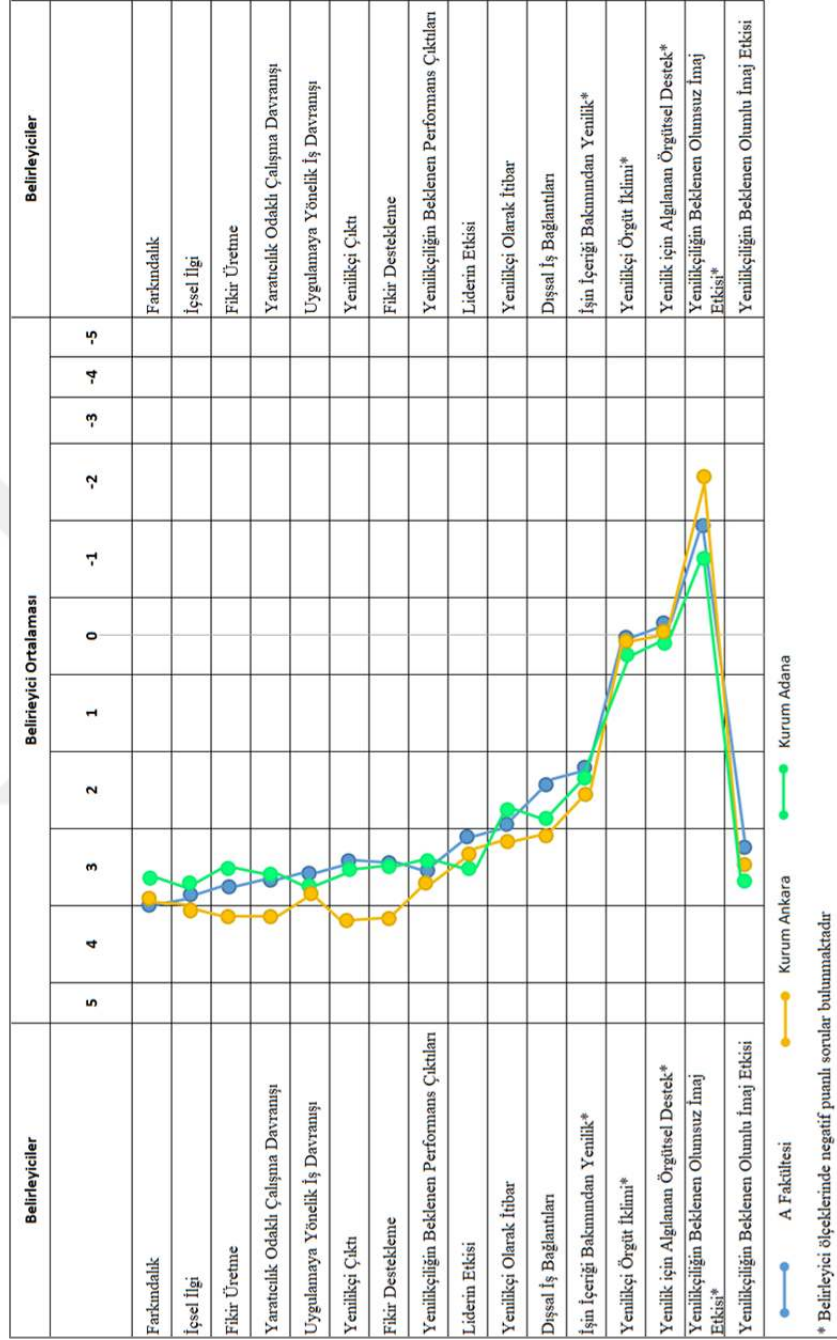
Çalışmada, yenilikçi iş davranışının hesaplanabilmesi için ilk olarak, literatür araştırması sonucu tespit edilmiş 16 belirleyici ölçeğinin, katılımcı bazında ortalaması alınarak her bir katılımcının belirleyici ortalaması hesaplanmıştır. Katılımcıların belirleyici ortalamaları Çizelge 4.5’te verilmiştir.

Çizelge 4.5. Katılımcıların belirleyici ortalamaları

BELİRLEYİCİLER	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}_{\min}$	$\bar{X}_{\max}$
İçsel İlgî	3,87	0,86	1,00	5,00
İşin İçeriği Bakımından Yenilik*	2,22	0,97	0,00	3,80
Yenilikçi Olarak İtibar	2,95	1,10	1,00	5,00
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	3,51	0,93	1,00	5,00
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	3,36	1,09	1,00	5,00
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi*	-1,98	1,11	-5,00	-1,00
Yenilikçi Çıktı	3,58	0,90	1,00	5,00
Fikir Üretme	3,77	0,93	1,00	5,00
Fikir Destekleme	3,55	1,00	1,00	5,00
Farkındalık	3,89	1,04	1,00	5,00
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	3,74	0,93	1,00	5,00
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	3,69	0,84	1,00	5,00
Liderin Etkisi	3,18	0,96	1,00	5,00
Dışsal İş Bağlantıları	2,66	1,13	1,00	5,00
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek*	-0,12	0,61	-1,55	1,82
Yenilikçi Örgüt İklimi*	0,17	0,59	-1,31	1,50

* Ölçek ters kodlanmış ifadeler içermektedir

Belirleyicilerin kurum bazında ortalamaları Şekil 4.1’de gösterilmiştir.



Şekil 4.1. Kurum bazında belirleyici ortalamaları

Katılımcıların ölçeklere verdiği yanıtlar bazında bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı puanları hesaplanmıştır. Puanlara ait ortalamalar incelendiğinde (Çizelge 4.6), bireysel yenilikçilik puanlarının 23 ile 92 arasında değiştiği ve ortalamasının 69,31 olduğu; yenilikçi iş davranışı puanlarının 8,52 ile 85,99 arasında değiştiği ve ortalamasının 62,00 olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.6. Katılımcıların bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı puanlarının ortalamaları

PUAN	$\bar{X}$	ss	$\bar{X}_{\min}$	$\bar{X}_{\max}$
Bireysel Yenilikçilik	69,31	15,93	23,00	92,00
Yenilikçi İş Davranışı	62,00	16,08	8,52	85,99

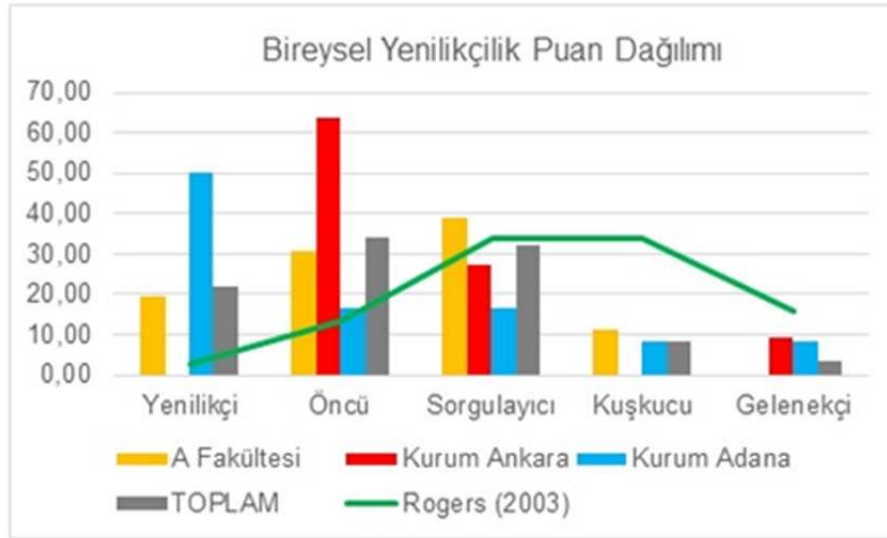
Puanlar hesaplandıktan sonra, bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı puanlarının Rogers (2003)'ün sınıflandırması kapsamında düzeyleri belirlenmiştir. Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerine ait frekansları, kurumlar bazında Çizelge 4.7'de verilmiştir. Tabloya göre, katılımcıların %22,04'ü yenilikçi, %33,90'ı öncü, %32,20'si sorgulayıcı, %8,47'si kuşkucu ve kalan %3,39'u gelenekçidir. Yenilikçi iş davranışı açısından ise katılımcıların, %10,17'si yenilikçi, %23,73'ü öncü, %32,20'si sorgulayıcı, %16,95'i kuşkucu ve yine %16,95'i gelenekçi olarak yenilikçi davranış sergileyeceklerdir.

Çizelge 4.7. Bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin kurumlar bazında frekansları

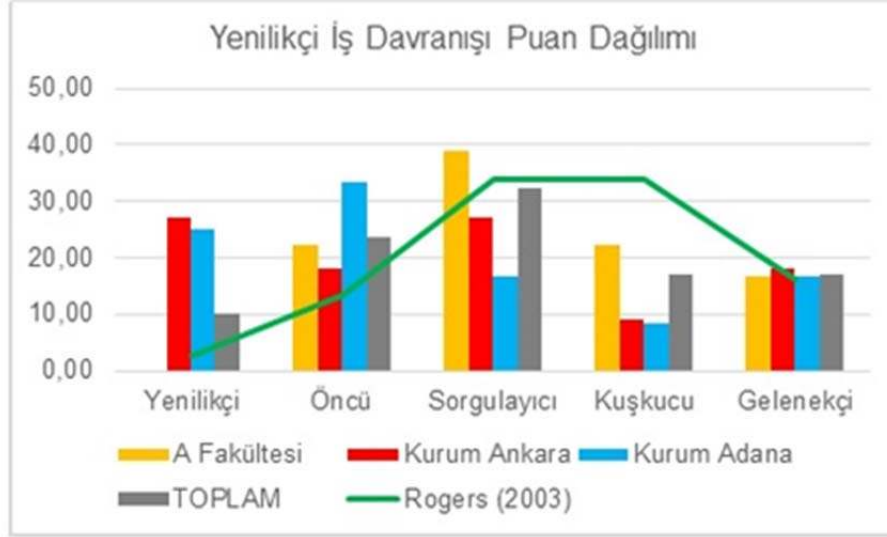
DÜZEYLER*		A Fakültesi		Kurum Ankara		Kurum Adana		TOPLAM	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Bireysel Yenilikçilik	1	0	0,00	1	9,09	1	8,33	2	3,39
	2	4	11,11	0	0,00	1	8,33	5	8,47
	3	14	38,89	3	27,27	2	16,67	19	32,20
	4	11	30,56	7	63,64	2	16,67	20	33,90
	5	7	19,44	0	0,00	6	50,00	13	22,04
	TOPLAM	36	100,00	11	100,00	12	100,00	59	100,00
Yenilikçi İş Davranışı	1	6	16,67	2	18,18	2	16,67	10	16,95
	2	8	22,22	1	9,09	1	8,33	10	16,95
	3	14	38,89	3	27,27	2	16,67	19	32,20
	4	8	22,22	2	18,18	4	33,33	14	23,73
	5	0	0,00	3	27,27	3	25,00	6	10,17
	TOPLAM	36	100,00	11	100,00	12	100,00	59	100,00

1: Gelenekçi, 2: Kuşkucu, 3: Sorgulayıcı, 4: Öncü, 5: Yenilikçi

Puan dağılımlarının Rogers (2003)'ün yeniliklerin yayılması modeli ile karşılaştırmalı grafiksel gösterimi Şekil 4.2 ve Şekil 4.3'te verilmiştir.



Şekil 4.2. Bireysel yenilikçilik puan dağılımı



Şekil 4.3. Yenilikçi iş davranışı puan dağılımı

Analizlere destek olması açısından, hissedilen yenilikçilik düzeyi ve kurumun yenilikçiliği etkileme algısı, frekans tablolarının yanında ilgili bir takım değişkenlerle çapraz olarak da incelenmiştir.

Katılımcıların hissettikleri yenilikçilik düzeyleri, ölçülen yenilikçilik düzeyleri ile karşılaştırılmıştır (Çizelge 4.8). Buna göre, katılımcıların %52,54'ünde ölçülen ve hissedilen değerlerin aynı olduğu, %33,90'ının kendini daha yenilikçi olarak değerlendirdiği, %13,56'sının ise kendini daha az yenilikçi olarak değerlendirdiği görülmektedir.

Çizelge 4.8. Hissedilen yenilikçilik ile ölçülen yenilikçiliğin karşılaştırılması

BİREYSEL YENİLİKÇİLİK*	YENİLİKÇİLİĞİNİ HİSSETME DURUMU			TOPLAM
	Olduğu Gibi	Daha Yenilikçi	Daha Az Yenilikçi	
1	N	0	2	0
	%	0,00	100,00	0,00
2	N	0	5	0
	%	0,00	100,00	0,00
3	N	8	10	1
	%	42,11	52,63	5,26
4	N	16	3	1
	%	80,00	15,00	5,00
5	N	7	0	6
	%	53,85	0,00	46,15
TOPLAM	N	31	20	8
	%	52,54	33,90	13,56

*1: Gelenekçi, 2: Kuşkucu, 3: Sorgulayıcı, 4: Öncü, 5: Yenilikçi

Kurumun yenilikçiliği etkileme algısı ise çalışandaki kurum algısını etkileyebilecek belirleyici ortalamaları ile birlikte değerlendirilmiştir (Çizelge 4.9). Buna göre, kendini çalıştıkları kurumda daha yenilikçi hissedenenlerin örgüt ortalamalarının 0,34 ile 0,21 ve lider ortalamasının 3,44; çalıştıkları kurumda yenilikçiliğinin azaldığını düşünenlerin örgüt ortalamalarının -0,07 ile -0,38 ve lider ortalamasının 2,96; çalıştığı kurumun yenilikçiliğini etkilemediğini düşünenlerin ise örgüt ortalamalarının -0,33 ile -0,12 ve lider ortalamasının 3,21 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Çizelge 4.9. Kurumun yenilikçiliği etkileme algısına göre örgüt ve lider ortalamaları

BELİRLEYİCİLER	KURUMUN YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ			TOPLAM
	Artırıyor	Azaltıyor	Etkisi Yok ve Fikrim Yok	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
Yenilikçi Örgüt İklimi	0,34	-0,07	0,33	0,17
Yenilik İçin Algılanan Örgütsel Destek	0,21	-0,38	-0,12	-0,12
Liderin Etkisi	3,44	2,96	3,21	3,18

4.1.2.2. Hipotez Analizleri

İkinci araştırmanın ilk hipotezi, çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen temel faktör grupları ortalamalarının iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektedir:

H0-1: Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez

Gruplar arası farklılığı araştıran H0-1 hipotezini test etmek için, normal dağılıma uyan faktörler için tek yönlü ANOVA testi; uymayanlar içinse, bağımsız değişkenlerin grup sayısı ikiden fazla olduğu için Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tek yönlü ANOVA için, değişkenlerin normal dağılıma uygun olmasının yanında gruplardan elde edilen varyansların da eşit olması gerekmektedir. Bu durumu kontrol etmek için varyansların homojenliği testi yapılmaktadır. Test sonucunda elde edilen anlamlılık değerinin $p>0,05$ olması durumunda varyansların eşit dağıldığı kabul edilir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Hipotez testleri değerlendirilirken de yine anlamlılık değerine bakılmaktadır. Fakat bu kez, anlamlılık değeri $p<0,05$ ise boş hipotez reddedilmektedir. Bu durumda, tek yönlü ANOVA ve Kruskal Wallis testleri için, bağımlı değişkenin, bağımsız değişken grupları arasında farklılık gösterdiği

söylenbilir fakat farklılığın hangi gruplarda olduğu tespit edilemez (Cleophas ve Zwinderman, 2016). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için de post-hoc testlerden faydalanılır. Çok çeşitli post-hoc testleri bulunmaktadır. Seçim yaparken, varyansların eşit dağılıp dağılmadığı kontrol edilmeli, bu duruma uygun testlerden biri seçilmelidir (Kayri, 2009).

Bu doğrultuda, bağımlı değişkenler için, unvan ve kurumdaki iş deneyimleri değişkenlerine göre varyans homojenliği testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, “yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.” faktörü ($p_u=0,534>0,05$; $p_k=0,901>0,05$), “görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb.” faktörü ($p_u=0,414>0,05$; $p_k=0,365>0,05$) ve “yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi” faktörü ($p_u=0,116>0,05$; $p_k=0,538>0,05$) varyanslarının hem unvan grupları arasında hem de kurumdaki iş deneyimi grupları arasında eşit olarak dağıldığı; “fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme” faktörü ($p_u=0,145>0,05$) varyansının sadece unvan grupları arasında eşit olarak dağıldığı; “çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.” faktörü ($p_k=0,373>0,05$) varyansının sadece kurumdaki iş deneyimi grupları arasında eşit dağıldığı görülmüştür (Çizelge 4.10).

Çizelge 4.10. "Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Varyansın Homojenliği)

DEĞİŞKENLER		ANALİZ BİLGİLERİ			
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Varyansın Homojenliği Testi			
		Levene İstatistiği	df1	df2	p
Unvana Göre	Yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.	,795	4	54	,534
	Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.	4,528	4	54	,003
	Analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma	2,664	4	54	,042
	Görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb.	1,002	4	54	,414
	Fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme	1,785	4	54	,145
	Yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi	1,943	4	54	,116
Kurumdaki İş Deneyimine Göre	Yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.	,193	3	55	,901
	Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.	1,061	3	55	,373
	Analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma	,094	3	55	,963
	Görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb.	1,079	3	55	,365
	Fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme	3,117	3	55	,033
	Yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi	,731	3	55	,538

Varyansın homojenliği testinden sonra, normal dağılan ve varyansları homojen olan "yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb." ile "yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi" faktörleri için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır.

Tek yönlü ANOVA testi sonucunda (Çizelge 4.11), "yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb." faktöründe ($p_u=0,809>0,05$; $p_k=0,845>0,05$) ve "yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi" faktöründe ($p_u=0,212>0,05$; $p_k=0,629>0,05$) hem iş unvanı hem de kurumdaki iş deneyimi için

H0-1 hipotezi reddedilememiştir. Bu durumda, “yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.” ile “yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi” faktörlerinin unvana ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır. Gruplar arasında farklılık bulunmadığı için post-hoc testi yapılmamıştır.

Çizelge 4.11. ”Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez” hipotezi analiz sonucu (ANOVA)

DEĞİŞKENLER		ANALİZ BİLGİLERİ					
Unvan	ANOVA Testi						H0-1*
	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	p	
Yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.	G.A.	,453	4	,113	,399	,809	NR
	G.İ.	15,344	54	,284			
	Toplam	15,797	58				
Yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi	G.A.	4,879	4	1,220	1,510	,212	NR
	G.İ.	43,630	54	,808			
	Toplam	48,508	58				

Kurumdaki İş Deneyimi	ANOVA Testi						H0-1*
	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	p	
Yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.	G.A.	,231	3	,077	,273	,845	NR
	G.İ.	15,565	55	,283			
	Toplam	15,797	58				
Yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi	G.A.	1,496	3	,499	,583	,629	NR
	G.İ.	47,013	55	,855			
	Toplam	48,508	58				

* NR: Reddedilemedi

Normal dağılım göstermeyen diğer dört faktör için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Kruskal Wallis testi sonucuna göre (Çizelge 4.12), unvan grupları arasında yalnızca “çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.” faktöründe anlamlılık değeri $p=0,021<0,05$ çıktığı için yalnızca bu faktör için H0-1 reddedilirken, diğer faktörler için H0-1 reddedilememiştir. Kurumdaki iş

deneyimi grupları arasında ise, bütün faktörlerde anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğu için H0-1 bütün faktörler için reddedilememiştir.

Çizelge 4.12. "Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Kruskal Wallis)

DEĞİŞKENLER		ANALİZ BİLGİLERİ		
Unvana Göre	Kruskal Wallis Testi			H0-1*
	χ^2	df	p	
Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.	11,507	4	,021	R
Analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma	3,793	4	,435	NR
Görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb.	4,758	4	,313	NR
Fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme	3,220	4	,522	NR
Kurumdaki İş Deneyimine Göre	Kruskal Wallis Testi			H0-1*
	χ^2	df	p	
Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.	2,091	3	,554	NR
Analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma	2,742	3	,433	NR
Görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb.	,629	3	,890	NR
Fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme	3,253	3	,354	NR

*R : Reddedildi

NR: Reddedilemedi

Bu durumda, "çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb." faktörü yalnızca unvan grupları arasında farklılık gösterirken; "analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma", "görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb." ve "fikir üretmeyi, fikirleri

desteklemeyi ve uygulamayı önemseme” faktörleri unvan ve kurumdaki iş deneyimi grupları arasında farklılık göstermemektedir.

“Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.” faktörünün unvan değişkeninin hangi grupları arasında farklılaştığını tespit etmek için post-hoc testi yapılmıştır. “Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.” faktörü varyansı, unvan grupları arasında eşit dağılmadığı için (Çizelge 4.10) varyansların eşit dağılmadığı durumda yapılacak olan post-hoc testlerinden, bağımsız değişkenin (unvan) gruplarındaki gözlem sayıları eşit olmadığı için Tamhane’s 2 tercih edilmiştir (Kayri, 2009). Test sonucuna göre (Çizelge 4.13), “çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.” faktörünün ortalaması, 0,1 anlamlılık düzeyinde, teknik personelde işçilere göre ($p=0,024<0,05$); eğitimcilerde ise hem yönetici olanlara ($p=0,017<0,05$) hem de işçilere göre ($p=0,002<0,05$) daha yüksek görülmüştür.

Çizelge 4.13. "Çalışanın yenilikçi davranışını etkileyen faktörler, iş unvanına ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Post-Hoc: Tamhane's 2)

DEĞİŞKENLER		ANALİZ BİLGİLERİ			
Bağımlı Değişken	(I) Unvan	(J) Unvan	Ort. Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.	Yönetici	İdari Personel	-,246	,248	,982
		Teknik Personel	-,517	,190	,117
		Eğitimci	-0,626*	,178	,017
		İşçi	,067	,118	1,000
	İdari Personel	Yönetici	,246	,248	,982
		Teknik Personel	-,271	,264	,977
		Eğitimci	-,380	,256	,804
		İşçi	,313	,218	,850
	Teknik Personel	Yönetici	,517	,190	,117
		İdari Personel	,271	,264	,977
		Eğitimci	-,109	,200	1,000
		İşçi	0,583*	,149	,024
	Eğitimci	Yönetici	0,626*	,178	,017
		İdari Personel	,380	,256	,804
		Teknik Personel	,109	,200	1,000
		İşçi	0,692*	,133	,002
	İşçi	Yönetici	-,067	,118	1,000
		İdari Personel	-,313	,218	,850
		Teknik Personel	-0,583*	,149	,024
		Eğitimci	-0,692*	,133	,002

* 0,1 düzeyinde anlamlıdır

İkinci araştırmanın ikinci hipotezi, yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin yenilikçi iş davranışı ile ilişkisini incelemektedir.

H0-2/a: Tespit edilmiş yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin, sadece inovasyon süreçleri(fikir üretme, destekleme, vb.) baz alınarak elde edilmiş yenilikçi iş davranışı ile anlamlı ilişkisi yoktur

Yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin, yenilikçi iş davranışı ile ilişkisini araştırmak için normal dağılıma uyan belirleyiciler için Pearson korelasyon testi, uymayanlar içinse Spearmen korelasyon testi yapılmıştır.

Korelasyon test sonucu değerlendirilirken, ilişkinin gücü, korelasyon katsayısı (r) ile yorumlanır. Korelasyon katsayısının işareti pozitifse, değişkenler arasında korelasyon katsayısı kadar olumlu bir ilişki; negatif ise, korelasyon katsayısı kadar olumsuz bir ilişki vardır ve korelasyon katsayısı 1'e (veya -1'e) yaklaştıkça ilişkinin gücü artmaktadır, $r = 1$ veya $r = -1$ ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişki vardır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu ilişki, anlamlılık değeri $p < 0,05$ ise istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yapılan korelasyon analizi sonucu EK 7 'de verilmiştir. Analiz sonucuna göre, yenilikçi iş davranışının, sadece yenilikçi örgüt iklimi, yenilik için algılanan örgütsel destek ve yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi belirleyicileri ile anlamlı ilişkisi tespit edilememiştir, yenilikçi iş davranışının diğer 13 belirleyici ile anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Bu üç belirleyicinin, yenilikçi davranış ile doğrudan ilişkisi tespit edilemese de bazı belirleyicileri etkilediği görülmektedir. Tablo incelendiğinde, belirleyiciler arasında (bazılarında çok güçlü olmak üzere) çok fazla ilişki olduğu görülmektedir.

Liderin etkisi belirleyicisinin alt kriterleri arasında yüksek korelasyon olduğu için, liderin etkisi belirleyicisi bütün olarak incelenmiştir.

İkinci araştırmanın üçüncü hipotezi, yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin bireysel yenilikçilik düzeyi gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

H0-2/b: Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez

Gruplar arası farklılığı araştıran hipotezi araştırmak için, tek yönlü ANOVA testi, uymayanlar için, bağımsız değişken grup sayısı ikiden fazla olduğu için Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

İlk olarak bağımlı değişkenler için varyansların homojenliği kontrol edilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde (Çizelge 4.14), sadece yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi ($p=0,05<0,05$) ve uygulamaya yönelik iş davranışının ($p=0,022<0,05$) varyanslarının eşit dağılmadığı; diğer 14 belirleyicinin varyanslarının eşit dağıldığı ($p > 0,05$) görülmektedir.

Çizelge 4.14. “Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez” hipotezi analiz sonucu (Varyansın Homojenliği)

DEĞİŞKENLER	ANALİZ BİLGİLERİ			
	Varyansın Homojenliği Testi			
Bireysel Yenilikçilik Düzeyine Göre	Levene Değeri	df1	df2	p
İçsel İlgî	1,245	4	54	,303
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	3,111	4	54	,022
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	2,119	4	54	,091
Yenilikçi Olarak İtibar	,878	4	54	,484
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	1,705	4	54	,162
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	4,151	4	54	,005
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi	2,365	4	54	,064
Yenilikçi Çıktı	,800	4	54	,531
Fikir Üretme	,453	4	54	,770
Fikir Destekleme	1,095	4	54	,369
Farkındalık	1,281	4	54	,289
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	1,377	4	54	,254
Yenilikçi Örgüt İklimi	2,075	4	54	,097
Liderin Etkisi	1,913	4	54	,121
Dışsal İş Bağlantıları	2,057	4	54	,099
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek	1,584	4	54	,192

Normal dağılıma uyan fakat varyans homojenliği sağlayamamış olan belirleyici için ANOVA testi ile elde edilen p değeri kullanılamayacağı için Welch testi yapılmıştır. Welch testi sonucuna göre (Çizelge 4.15), anlamlılık değeri $p=0,118>0,05$ çıktığı için yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisinde H_0-2/b

hipotezi reddedilememiştir. Bu sebeple, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, bireysel yenilikçilik düzeyi grupları arasında farklılaşmadığı için, bu belirleyiciye yönelik post-hoc testi yapılmamıştır.

Çizelge 4.15. “Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez” hipotezi analiz sonucu (Welch Testi)

DEĞİŞKENLER	ANALİZ BİLGİLERİ				
Bireysel Yenilikçilik Düzeyine Göre	Welch Testi				H0-2/b*
	İstatistik	df1	df2	p	
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	2,861	4	6,170	,118	NR
NR: Reddedilemedi					

Normal dağılıma uyan ve varyans homojenliği sağlanmış belirleyiciler için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi sonucunda (EK 8), işin içeriği bakımından yenilik ($p=0,006<0,05$), yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları ($p=0,000<0,05$), yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ($p=0,018<0,05$), yenilikçi çıktı ($p=0,000<0,05$), fikir üretme ($p=0,000<0,05$), fikir destekleme ($p=0,002<0,05$), farkındalık ($p=0,000<0,05$), yaratıcılık odaklı çalışma davranışı ($p=0,000<0,05$) ve liderin etkisi ($p=0,036<0,05$) belirleyicilerinde H0-2/b hipotezi reddedilirken; yenilikçi olarak itibar ($p=0,176>0,05$), yenilikçi örgüt iklimi ($p=0,219>0,05$), dışsal iş bağlantıları ($p=0,609>0,05$) ve yenilik için algılanan örgütsel destek ($p=0,728>0,05$) belirleyicilerinde H0-2/b hipotezi reddedilememiştir. Bu durumda işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi, yenilikçi çıktı, fikir üretme, fikir destekleme ve farkındalık belirleyicileri bireysel yenilikçilik düzeyine göre farklılaşmaktadır.

Normal dağılıma uymayan iki belirleyici için ise Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonucunda (Çizelge 4.16), hem içsel ilgi ($p=0,000<0,05$) hem

de uygulamaya yönelik iş davranışı ($p=0,000<0,05$) belirleyicilerinde H0-2/b hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda, içsel ilgi ve uygulamaya yönelik iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Çizelge 4.16. "Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Kruskal Wallis)

DEĞİŞKENLER		ANALİZ BİLGİLERİ		
Bireysel Yenilikçilik Düzeyine Göre	Kruskal Wallis Testi			H0-2/b*
	χ^2	df	p	
İçsel İlgi	23,859	4	,000	R
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	20,735	4	,000	R

* R: Reddedildi

Bireysel yenilikçilik düzeyine göre farklılık gösteren belirleyicilerin hangi gruplar arasında ne yönde farklılaştığını tespit etmek için post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden yararlanılmıştır. Analizde, incelenecek olan bağımsız değişkenin (bireysel yenilikçilik düzeyi) gruplarındaki gözlem sayıları eşit olmadığı için post-hoc testlerden varyans homojenliğini sağlayan belirleyiciler için Bonferroni; sağlamayanlar için Tamhane's 2 testi tercih edilmiştir (Kayri, 2009).

Yapılan post-hoc testi sonucunda (EK 9),

- işin içeriği bakımından yenilik belirleyicisinin, bireysel yenilikçilik düzeyi öncü olanlarda gelenekçilere göre
- yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları belirleyicisinin, yenilikçi çıktı, fikir üretme, farkındalık ve içsel ilgi belirleyicilerinin, bireysel yenilikçilik düzeyi yenilikçi, öncü ve sorgulayıcı olanlarda kuşkucu ve gelenekçi olanlara göre

- fikir destekleme belirleyicisinin, bireysel yenilikçilik düzeyi yenilikçi, öncü olanlarda kuşkucu ve gelenekçilere göre, sorgulayıcı olanlarda kuşkucu olanlara göre
- yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi belirleyicisinin, bireysel yenilikçilik düzeyi yenilikçi, öncü, sorgulayıcı ve kuşkucu olanlarda gelenekçilere göre,
- yaratıcılık odaklı çalışma davranışı belirleyicisinin, bireysel yenilikçilik düzeyi yenilikçi olanlarda öncü, sorgulayıcı, kuşkucu ve gelenekçilere göre; öncülerde, kuşkucu ve gelenekçilere göre; sorgulayıcılarda kuşkucu ve gelenekçilere göre,
- liderin etkisi belirleyicisinin, bireysel yenilikçilik düzeyi öncü olanlarda gelenekçilere göre,
- uygulamaya yönelik iş davranışı belirleyicisinin, bireysel yenilikçilik düzeyi yenilikçi olanlarda gelenekçilere göre,

%90 güven aralığında istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu gözlenmiştir.

İkinci araştırmanın dördüncü hipotezi, belirleyiciler aracılığıyla hesaplanmış yenilikçi iş davranışının bireysel yenilikçilikten farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

H0-3/a: Yenilikçi iş davranışı ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir fark yoktur

Hipotez analiz edilirken, hem hesaplanmış puanlar hem de puanlardan elde edilen düzeyler incelenmiştir. Çünkü puanlarda farklılaşma olsa da, bu farklılaşma düzeyleri etkilemeyebilir. Bu durumda, yenilikçi iş davranışının bireysel yenilikçilikten farklılaştığı söylenemez.

Analiz yapılırken, puan değişkenleri sürekli veri olduğu ve normal dağılıma uymadığı için Wilcoxon işaretli sıralar testi; düzey değişkenleri kategorik veri olduğu için ki-kare uygunluk testi yapılmıştır.

Test sonuçlarına göre (Çizelge 4.17), yenilikçi iş davranışı ile bireysel yenilikçilik puanlarının karşılaştırılmasında $p=0,000<0,05$ ve yenilikçi iş davranışı ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin karşılaştırılmasında $p=0,000<0,05$ olduğu için $H0-3/a$ hipotezi reddedilir. Bu durumda yenilikçi iş davranışı, bireysel yenilikçilikten farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.17. “Yenilikçi iş davranışı ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir fark yoktur” hipotezi analiz sonucu (Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi ve Ki-Kare Testi)

DEĞİŞKENLER		ANALİZ BİLGİLERİ				
		Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi				
Yenilikçi İş Davranışı Puanı - Bireysel Yenilikçilik Puanı	Negatif Değerler	Pozitif Değerler	Z	p	H0-3/a*	
	46	13	-4,597	,000	R	
		Ki-Kare Uygunluk Testi				
Yenilikçi İş Davranışı Düzeyi - Bireysel Yenilikçilik Düzeyi	χ^2	df	p		H0-3/a*	
	42,569**	4	,000		R	

* R: Reddedildi

** 1 hücre (20,0%) 5'ten küçük beklenen değer içeriyor. En düşük beklenen hücre değeri 2,0.

İkinci araştırmanın beşinci ve son hipotezi yenilikçi davranış ve bireysel yenilikçilik puanlarının demografik verilere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektedir:

H0-3/b: Yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçilik puanları demografik verilere göre farklılık göstermez

Hipotez incelenirken, puan değişkenleri normal dağılıma uymadığı için parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. Analiz yapılırken iki gruplu

değişkenler için Man Whitney-U testi, ikiden fazla gruplu değişkenler için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Analiz sonucunda (Çizelge 4.18), yenilikçi iş davranışı puanında, unvan ($p=0,047<0,05$) ve kurumdaki iş deneyimi ($p=0,028<0,05$) değişkenleri için H0-3/b hipotezi reddedilirken; cinsiyet ($p=0,160>0,05$) ve hissedilen yenilikçilik düzeyi ($p=0,061>0,05$) değişkenleri için H0-3/b hipotezi reddedilememiştir. Bireysel yenilikçilik puanında ise, hissedilen yenilikçilik düzeyi ($p=0,002<0,05$) değişkeni için H0-3/b reddedilirken; cinsiyet ($p=0,342>0,05$), unvan ($p=0,272>0,05$) ve kurumdaki iş deneyimi ($p=0,613>0,05$) değişkenleri için H0-3/b reddedilememiştir.

Analiz sonucuna göre, yenilikçi iş davranışı puanı unvan ve kurumdaki iş deneyimi grupları arasında, bireysel yenilikçilik ise hissedilen yenilikçilik düzeyi grupları arasında farklılaşmaktadır. Farklılıkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğini görmek için post-hoc testi, post-hoc öncesinde post-hoc test seçimi için ise varyansların homojenliği testi yapılmıştır.

Çizelge 4.18. "Yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçilik puanları demografik verilere göre farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis)

DEĞİŞKENLER		ANALİZ BİLGİLERİ		
Cinsiyete Göre	Mann-Whitney U Testi			H0-3/b*
	Mann-Whitney U	Z	p	
Yenilikçi İş Davranışı Puanı	329,000	-1,404	,160	NR
Bireysel Yenilikçilik Puanı	358,500	-,950	,342	NR
Unvana Göre	Kruskal Wallis Testi			H0-3/b*
	χ^2	Df	p	
Yenilikçi İş Davranışı Puanı	9,632	4	,047	R
Bireysel Yenilikçilik Puanı	5,155	4	,272	NR
Kurumdaki İş Deneyimine Göre	Kruskal Wallis Testi			H0-3/b*
	χ^2	Df	p	
Yenilikçi İş Davranışı Puanı	9,104	3	,028	R
Bireysel Yenilikçilik Puanı	1,809	3	,613	NR
Hissedilen Yenilikçilik Düzeyine Göre	Kruskal Wallis Testi			H0-3/b*
	χ^2	Df	p	
Yenilikçi İş Davranışı Puanı	5,603	2	,061	NR
Bireysel Yenilikçilik Puanı	12,868	2	,002	R

* R: Reddedildi

NR: Reddedilemedi

Varyansın homojenliği testine göre (Çizelge 4.19), yenilikçi iş davranışı puanı varyansı kurumdaki iş deneyimi ($p=0,077>0,05$) grupları arasında eşit dağılırken unvan ($p=0,013<0,05$) grupları arasında ise eşit dağılmamaktadır. Bireysel yenilikçilik puanı varyansı ise hissedilen yenilikçilik düzeyi ($p=0,579>0,05$) grupları arasında eşit dağılmaktadır. Bu durumda post-hoc için varyansların eşit dağıldığı varsayımı olan testlerden, grup gözlem sayıları eşit olmadığı için Bonferroni tercih edilmiştir (Kayri, 2009). Ancak, unvan için anlamlılık değeri ($p=0,053$), $0,05$ 'e çok yakın çıktığı için, bu değişkende varyansın eşit dağılmadığı testlerden Tamhane's 2 tercih edilmiştir.

Çizelge 4.19. “Yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçilik puanları demografik verilere göre farklılık göstermez” hipotezi analiz sonucu (Varyansların Homojenliği)

DEĞİŞKENLER	ANALİZ BİLGİLERİ			
Yenilikçi İş Davranışı Puanı	Varyansın Homojenliği Testi			
	Levene Değeri	df1	df2	p
Unvan	3,482	4	54	,013
Kurumdaki İş Deneyimi	2,412	3	55	,077
Bireysel Yenilikçilik Puanı	Varyansın Homojenliği Testi			
	Levene Değeri	df1	df2	p
Hissedilen Yenilikçilik Düzeyi	,552	2	56	,579

Post-hoc testine göre (Çizelge 4.20); yenilikçi iş davranışı puanı, yönetici ve eğitimcilerde işçilere göre; bireysel yenilikçilik puanı ise kendini yenilikçi hissedenlerde sorgulayıcı-kuşkucu-gelenekçi hissedenlere göre 0,1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksektir.

Çizelge 4.20. “Yenilikçi iş davranışı ve bireysel yenilikçilik puanları demografik verilere göre farklılık göstermez” hipotezi analiz sonucu (Post-Hoc: Bonferroni ve Tamhane’s 2)

DEĞİŞKENLER			ANALİZ BİLGİLERİ		
Bağımlı Değişken	(I) Unvan	(J) Unvan	Ort. Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Yenilikçi İş Davranışı	Yönetici	İdari Personel	7,987	5,923	0,879
		Teknik Personel	2,281	8,407	1,000
		Eğitimci	1,913	5,164	1,000
		İşçi	16,082*	5,177	0,068
	İdari Personel	Yönetici	-7,987	5,923	0,879
		Teknik Personel	-5,706	7,475	0,998
		Eğitimci	-6,074	3,446	0,625
		İşçi	8,095	3,466	0,279
	Teknik Personel	Yönetici	-2,281	8,407	1,000
		İdari Personel	5,706	7,475	0,998
		Eğitimci	-0,368	6,889	1,000
		İşçi	13,800	6,899	0,511
	Eğitimci	Yönetici	-1,913	5,164	1,000
		İdari Personel	6,074	3,446	0,625
		Teknik Personel	0,368	6,889	1,000
		İşçi	14,169*	1,896	0,002
	İşçi	Yönetici	-16,082*	5,177	0,068
		İdari Personel	-8,095	3,466	0,279
		Teknik Personel	-13,800	6,899	0,511
		Eğitimci	-14,169*	1,896	0,002
Bağımlı Değişken	(I) Hissedilen Yenilikçilik	(J) Hissedilen Yenilikçilik	Ort. Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Bireysel Yenilikçilik Puanı	Sorgulayıcı ve altı	Öncü	-5,846	3,830	,397
		Yenilikçi	-13,869*	4,723	,014
	Öncü	Sorgulayıcı ve altı	5,846	3,830	,397
		Yenilikçi	-8,023	4,047	,157
	Yenilikçi	Sorgulayıcı ve altı	13,869*	4,723	,014
		Öncü	8,023	4,047	,157

* 0,1 düzeyinde anlamlıdır

4.2. Yazılım Geliştirme Bulguları

Geliştirilen “what is my IWB?” adlı KDS yazılımında örnek veri olarak yenilikçi iş davranışının tespit edilmesi amacıyla yapılan anket araştırması (ikinci anket araştırması) ile elde edilen veriler kullanılmıştır.

Programa firma/kurum ve admin olarak giriş yapılabilir. Firma/kurum girişinde bireysel yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı değerlendirme ve raporlama işlemleri; admin girişinde ise, veri tabanına kurum ekleme ile kurumlara birim ekleme işlemleri yapılmaktadır.

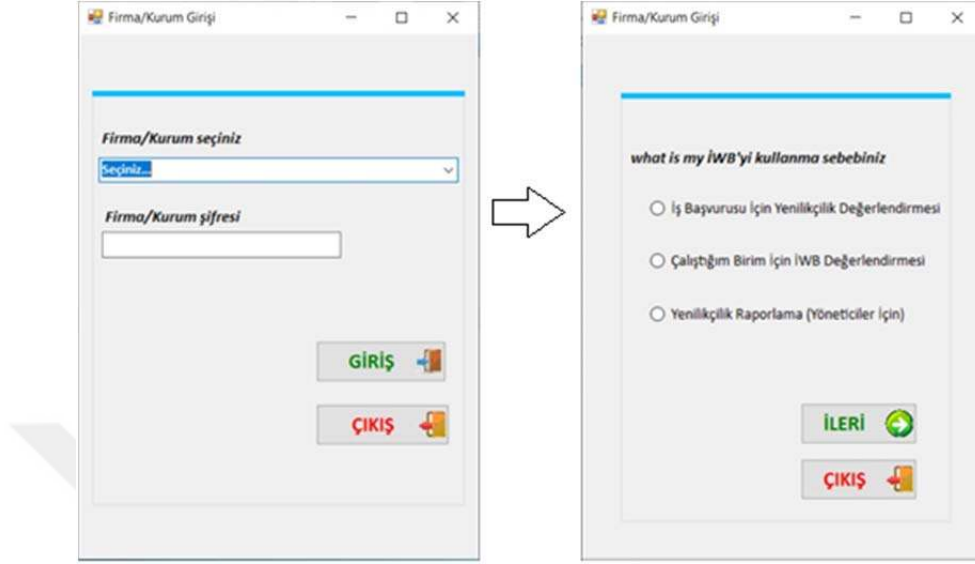
Firma/kurum girişi üç bölümden oluşmaktadır:

- İş Başvurusu İçin Yenilikçilik Değerlendirmesi
- Çalıştığım Birim İçin IWB Değerlendirmesi
- Yenilikçilik Raporlama

Programa, Şekil 4.4’te verilmiş olan giriş ekranından firma/kurum girişi seçilip, kuruma ait şifreyle giriş yapıldıktan sonra kullanıcılar Şekil 4.5’teki program menüsüne ulaşabilmektedir.



Şekil 4.4. Açılış ekranı



Şekil 4.5. Giriş ekranı ve program menüsü

İş başvurusu için yenilikçilik değerlendirmesi bölümünde, kullanıcıdan adı, soyadı ve TC kimlik numarası istenerek ilk olarak kişi kaydı açılmakta daha sonra bireysel yenilikçilik değerlendirmesi yapılmaktadır. Değerlendirmede kullanılan ölçek, geçerliliği ve güvenirliği ispatlanmış ve puanlama standardı belirlenmiş bir ölçek olduğu için soru formu tasarımı aşamasında standart olarak hazırlanmıştır (Şekil 4.6).

BİREYSEL YENİLİKÇİLİK DEĞERLENDİRMESİ

Bireysel Yenilikçilik

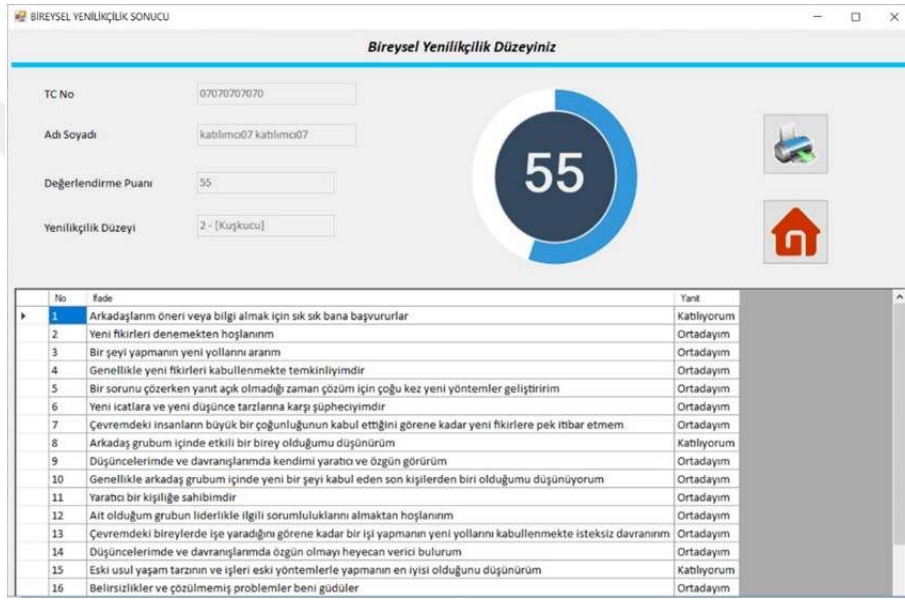
Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden size en yakın olanını işaretleyiniz lütfen. İşaretleme işlemini bitirdikten sonra "KAYDET" butonuna basınız.

KAYDET **TEMİZLE**

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta düzey	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar	☐	☐	☐	☐	☐
2. Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım	☐	☐	☐	☐	☐
3. Bir şey yapmanın yeni yollarını ararım	☐	☐	☐	☐	☐
4. Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir	☐	☐	☐	☐	☐
5. Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm	☐	☐	☐	☐	☐
6. Yeni icatlara ve yeni düşüncelere karşı şüpheciyimdir	☐	☐	☐	☐	☐
7. Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri pek ilbar etmem	☐	☐	☐	☐	☐
8. Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm	☐	☐	☐	☐	☐
9. Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm	☐	☐	☐	☐	☐
10. Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şey kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum	☐	☐	☐	☐	☐
11. Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir	☐	☐	☐	☐	☐

Şekil 4.6. Bireysel yenilikçilik değerlendirme ekranı

Kullanıcı testi doldurduktan sonra puanı hesaplanarak bilgileri veri tabanına kaydedilmekte, daha sonra kullanıcıya sonuç ekranı gösterilmektedir. Şekil 4.7’de gösterildiği gibi, sonuç ekranında kullanıcıya TC kimlik numarası, adı ve soyadı, bireysel yenilikçilik puanı ve düzeyi bilgileri sunulmaktadır. Katılımcının yanıtladığı sorular ve cevapları ayrıca listelenmekte, puanı görsel olarak da gösterilmektedir.



Şekil 4.7. Bireysel yenilikçilik sonuç değerlendirme ekranı

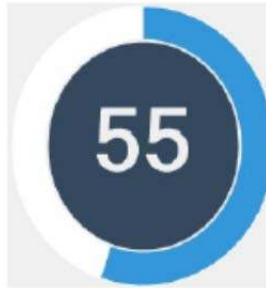
Kullanıcı isterse Şekil 4.8’deki şekilde rapor alabilmektedir.

070707070 katılımcı07 Yenilikçilik Düzeyi

11 Mayıs 2020 Pazartesi 23:34

No	İfade	Yanıt
1	Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar	Katılıyor-um
2	Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım	Ortaday-ım
3	Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım	Ortaday-ım
4	Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir	Ortaday-ım
5	Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm	Ortaday-ım
6	Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir	Ortaday-ım
7	Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri pek itibar etmem	Ortaday-ım
8	Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm	Katılıyor-um
9	Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm	Ortaday-ım
10	Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum	Ortaday-ım
11	Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir	Ortaday-ım
12	Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım	Ortaday-ım
13	Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım	Ortaday-ım
14	Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum	Ortaday-ım
15	Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm	Katılıyor-um
16	Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler	Ortaday-ım
17	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim	Ortaday-ım
18	Yeni fikirleri açığımdır	Ortaday-ım
19	Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır	Katılıyor-um
20	Yeni fikirleri karşı çoğunlukla şüpheciyimdir	Katılıyor-um

Yenilikçilik Düzeyi:
2 - [Kuşkucu]



Şekil 4.8. Bireysel yenilikçilik kullanıcı raporu

Çalışılan birim için IWB değerlendirmesi bölümünde kullanıcının yenilikçi iş davranışı değerlendirmesinin yapılabilmesi için ilk olarak bireysel yenilikçilik düzeyinin tespit edilmiş olması gerekmektedir. Bu sebeple, ilk olarak kullanıcıdan TC kimlik numarası istenerek (Şekil 4.9), TC kimlik numarası üzerinden bireysel yenilikçilik testinin doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmektedir.

Şekil 4.9. Yenilikçi iş davranışı değerlendirme giriş ekranı

Bireysel yenilikçilik puanı mevcutsa, kullanıcıdan yenilikçi iş davranışı için gerekli bilgiler istenmekte (Şekil 4.10); bireysel yenilikçilik puanı mevcut değilse, bireysel yenilikçilik değerlendirmesi bölümüne yönlendirilmektedir.

ÇALIŞAN İWB DEĞERLENDİRMESİ

Kişisel Bilgiler

TC Kimlik No: 11111111111 Sorgula

İş Ünvanı/Pozisyonu: Seçiniz...

Çalışılan Birim: Seçiniz...

Size Göre Yenilikçilik Düzeyiniz: Seçiniz...

(5 en yüksek düzey)

Temizle Kaydet ve İlerle

Home

Şekil 4.10. Yenilikçi iş davranışı kişisel bilgiler ekranı

Kişisel bilgilerini giren kullanıcı, yenilikçi iş davranışı testine yönlendirmektedir. Bu bölümde sorular, bireysel yenilikçilik değerlendirmesinden farklı olarak, kullanıcıya dinamik olarak sunulmaktadır. Bu sebeple form tasarımı da bireysel yenilikçilikten farklı olmuştur (Şekil 4.11). Kullanıcı bu bölümde testteki ilerleme durumunu, soru metin kutusunun altında yer alan ilerleme çubuğundan takip edebilmektedir.

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI DEĞERLENDİRMESİ

Yenilikçi İş Davranışı Belirleyicileri

Lütfen her ifade için size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz

Mevcut ürün veya hizmetleri geliştirmek için önerilerde bulunurum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

☐ Katılıyorum

☐ Ortadayım

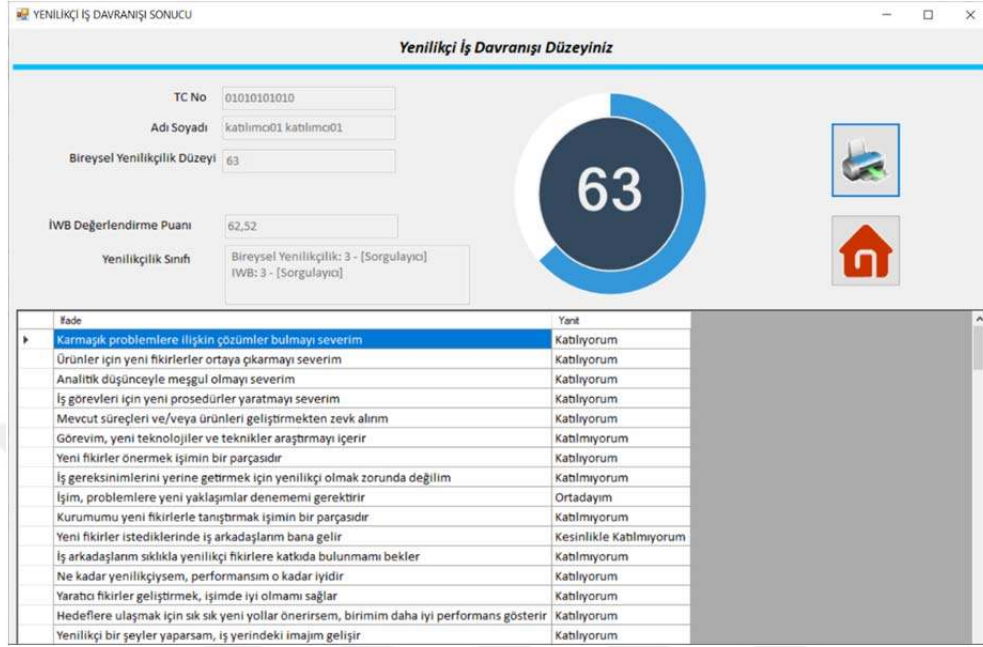
☐ Katılmıyorum

☐ Kesinlikle Katılmıyorum

☒ Kaydet ve İlerle

Şekil 4.11. Yenilikçi iş davranışı değerlendirme ekranı

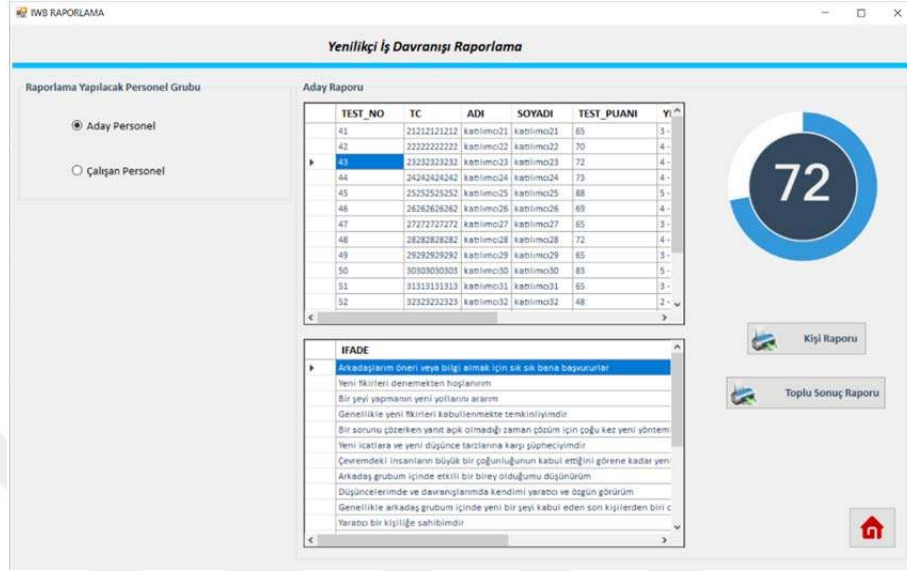
Test sorularının hepsini cevaplayan kullanıcıya sonucu gösterilmektedir (Şekil 4.12). Yenilikçi iş davranışı sonuç ekranı, bireysel yenilikçilik sonuç ekranına benzemektedir. Kullanıcıya bu ekranda, TC kimlik numarası, adı ve soyadı ile yenilikçilik değerlendirmeleri (hem bireysel yenilikçilik hem yenilikçi iş davranışı) sunulmaktadır. Bu ekranda ayrıca, kullanıcının ankette yanıtladığı sorular ve bu sorulara kullanıcının verdiği cevaplar da listelenmekte; kullanıcıya yenilikçi iş davranışı puanı görsel olarak da gösterilmektedir. Kullanıcı isterse bu değerlendirmenin raporunu alabilmektedir.



Şekil 4.12. Yenilikçi iş davranışı sonuç ekranı

KDS ile elde edilen sonuçlar yenilikçilik raporlama bölümünden sorgulanabilmektedir. Raporlama yöneticilere yönelik olduğu için, ayrıca kişisel bilgilerin gizliliğini sağlamak adına, bu bölüme yönetici şifresiyle giriş yapılmaktadır. Şifre girildikten sonra açılan sorgulama penceresinden, aday sonuç sorgulaması ve çalışan sonuç sorgulaması yapılabilmektedir.

Aday sorgulama sayfasındaki (Şekil 4.13) ilk tabloda adayların bireysel yenilikçilik testine yönelik bilgiler (test puanı, test tarihi, adayın adı ve soyadı, vb.) listelenmektedir. Tablodaki veriler, tablo sütun başlıklarına tıklanarak istenen sütuna göre sıralanabilmektedir.



Şekil 4.13. Raporlama ekranı (aday)

Şekil 4.13'te gösterilen ilk tablodan incelenmek istenen kayıt seçildiğinde, seçilen testteki sorular ve adayın bu sorulara verdiği yanıtlar alttaki tabloda listelenmekte ve test puanı görsel olarak gösterilmektedir. Yönetici bu sayfadan istediği adayın test sorularını, cevaplarını ve sonucunu içeren kişi raporunu (Şekil 4.8'deki gibi) veya ilk tabloda listelenen adayların yenilikçilik bilgilerini içeren toplu sonuç raporunu (Şekil 4.14) çıktı olarak alabilmektedir.

Adayların Yenilikçilik Düzeyleri

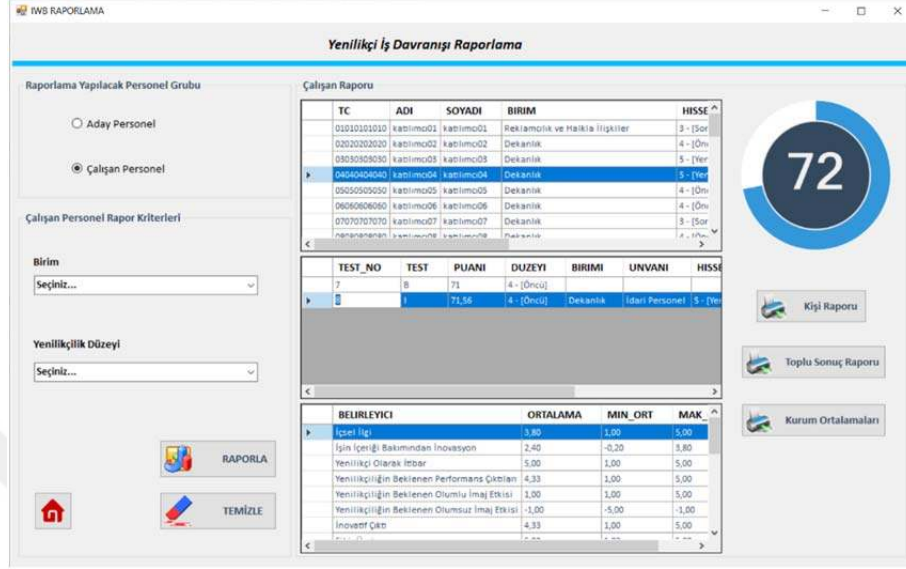
16 Mayıs 2020 Cumartesi 14:19

TEST_NO	TC	ADI	SOYADI	TEST_PUANI	YENİLİKÇİLİK	HİSSEDİLEN_YENİLİKÇİLİK	TEST_TARİHİ
41	2121212 1212	katılımcı 21	katılımcı2 1	65	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	16.05.2020
42	2222222 2222	katılımcı 22	katılımcı2 2	70	4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	16.05.2020
43	2323232 3232	katılımcı 23	katılımcı2 3	72	4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	16.05.2020
44	2424242 4242	katılımcı 24	katılımcı2 4	73	4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	16.05.2020
45	2525252 5252	katılımcı 25	katılımcı2 5	88	5 - [Yenilikçi]	5 - [Yenilikçi]	16.05.2020
46	2626262 6262	katılımcı 26	katılımcı2 6	69	4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	16.05.2020
47	2727272 7272	katılımcı 27	katılımcı2 7	65	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	16.05.2020
48	2828282 8282	katılımcı 28	katılımcı2 8	72	4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	16.05.2020
49	2929292 9292	katılımcı 29	katılımcı2 9	65	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	16.05.2020
50	3030303 0303	katılımcı 30	katılımcı3 0	83	5 - [Yenilikçi]	5 - [Yenilikçi]	16.05.2020
51	3131313 1313	katılımcı 31	katılımcı3 1	65	3 - [Sorgulayıcı]	4 - [Öncü]	16.05.2020
52	3232323 2323	katılımcı 32	katılımcı3 2	48	2 - [Kuşkucu]	3 - [Sorgulayıcı]	16.05.2020
53	3333333 3333	katılımcı 33	katılımcı3 3	86	5 - [Yenilikçi]	4 - [Öncü]	16.05.2020
54	3434343 4343	katılımcı 34	katılımcı3 4	86	5 - [Yenilikçi]	4 - [Öncü]	16.05.2020
55	3535353 5353	katılımcı 35	katılımcı3 5	64	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	16.05.2020
56	3636363 6363	katılımcı 36	katılımcı3 6	72	4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	16.05.2020

* Puan > 80 ise Yenilikçi; 80 <= Puan <= 69 ise Öncü; 69 < Puan <= 57 ise Sorgulayıcı;
57 < Puan <= 46 ise Kuşkucu; Puan < 46 ise Gelenekçi

Şekil 4.14. Bireysel yenilikçilik toplu sonuç raporlama

Çalışan sorgulama sayfasında (Şekil 4.15) ise, ilk tabloda sadece çalışanlar listelenmektedir. Yönetici isterse bu listeyi, birim ve yenilikçilik düzeyi kriterlerine göre sorgulayabilmekte, tablo sütun başlıklarına tıklayarak listedeki verileri istediği sütuna göre sıralayabilmektedir. Yenilikçiliği incelenmek istenen çalışan ilk tablodan seçildiğinde, ikinci tabloda çalışanın sistemde kayıtlı testleri listelenmektedir. Bu tablodan da seçim yapıldığında, çalışanın ilgili test puanı görsel olarak gösterilmektedir.



Şekil 4.15. Raporlama ekranı (çalışan)

Çalışan sorgulamada test bilgileri tablosundan incelenmek üzere, yenilikçi iş davranışı testi seçilirse ise, üçüncü tabloda çalışanın belirleyici ortalamaları listelenmektedir. Belirleyici ortalamalarının değerlendirilebilmesi için ortalamanın alabileceği en düşük (MIN_ORT) ve en yüksek değerler (MAX_ORT) de tabloda gösterilmiştir.

Yönetici, çalışan sorgulama sayfasından bir çalışanın test sorularını, cevaplarını ve sonucunu içeren (yenilikçi iş davranışı testi için belirleyici ortalamaları dâhil) kişi raporunu; sorgu sonucunda ilk tabloda listelenen çalışanların yenilikçilik bilgilerini içeren toplu sonuç raporunu (Şekil 4.16) ve kurumun yenilikçi iş davranışı genel ortalamalarını çıktı olarak (Şekil 4.17) alabilmektedir.

Çalışanların Yenilikçilik Düzeyleri

19 Mayıs 2020 Salı 16:41

TC	ADI	SOYAD I	BİRİM	HISSEDİLEN_YENİLİKÇİLİK	BİREYSEL_YENİLİKÇİLİK	SON_IWB_DÜZEYİ
040404 04040	kabilim c04	kabilimc 04		5 - [Yenilikçi]	4 - [Öncü]	4 - [Öncü]
121212 12121	kabilim c12	kabilimc 12		5 - [Yenilikçi]	5 - [Yenilikçi]	4 - [Öncü]
252525 25252	kabilim c25	kabilimc 25		5 - [Yenilikçi]	5 - [Yenilikçi]	4 - [Öncü]
313131 31313	kabilim c31	kabilimc 31		4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]	4 - [Öncü]
333333 33333	kabilim c33	kabilimc 33		4 - [Öncü]	5 - [Yenilikçi]	4 - [Öncü]
343434 34343	kabilim c34	kabilimc 34		4 - [Öncü]	5 - [Yenilikçi]	4 - [Öncü]
363636 36363	kabilim c36	kabilimc 36		4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	4 - [Öncü]
010101 01010	kabilim c01	kabilimc 01		3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]
030303 03030	kabilim c03	kabilimc 03		5 - [Yenilikçi]	5 - [Yenilikçi]	3 - [Sorgulayıcı]
060606 06060	kabilim c06	kabilimc 06		4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]
080808 08080	kabilim c08	kabilimc 08		4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]
131313 13131	kabilim c13	kabilimc 13		3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]
151515 15151	kabilim c15	kabilimc 15		4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]
161616 16161	kabilim c16	kabilimc 16		4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]
202020 20202	kabilim c20	kabilimc 20		3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]
212121 21212	kabilim c21	kabilimc 21		3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]
222222 22222	kabilim c22	kabilimc 22		4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]
232323 23232	kabilim c23	kabilimc 23		4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]
242424 24242	kabilim c24	kabilimc 24		4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]
262626 26262	kabilim c26	kabilimc 26		4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]
272727 27272	kabilim c27	kabilimc 27		3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]
282828 28282	kabilim c28	kabilimc 28		4 - [Öncü]	4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]
292929 29292	kabilim c29	kabilimc 29		3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]
353535 35353	kabilim c35	kabilimc 35		3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]	3 - [Sorgulayıcı]
020202 02020	kabilim c02	kabilimc 02		4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]	2 - [Kuşkucu]
050505 05050	kabilim c05	kabilimc 05		4 - [Öncü]	3 - [Sorgulayıcı]	2 - [Kuşkucu]

Şekil 4.16. Yenilikçi iş davranışı toplu sonuç raporlama

20 Mayıs 2020 Çarşamba 15:16

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI BELİRLEYİCİLERİ GENEL KURUM ORTALAMASI

Belirleyici	Kurum Ortalaması	min_ort	max_ort
İçsel İlgisi	3,88	1,00	5,00
İşin İçerdiği Bakımından İnovasyon	2,06	-0,20	3,80
Yenilikçi Olarak İtibar	2,97	1,00	5,00
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	3,51	1,00	5,00
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	3,22	1,00	5,00
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi	-1,97	-5,00	-1,00
İnovatif Çıktı	3,42	1,00	5,00
Fikir Üretme	3,76	1,00	5,00
Fikirlerin Desteklenmesi	3,43	1,00	5,00
Farkındalık	3,96	1,00	5,00
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	3,68	1,00	5,00
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	3,63	1,00	5,00
Liderlik/İnovatif Rol Modelleme	3,17	1,00	5,00
Liderlik/Vizyon Sunma	3,26	1,00	5,00
Liderlik/İnovasyona İlişkin Destek	3,20	1,00	5,00
Liderlik/İnovatif Davranışı Fark Etme	3,34	1,00	5,00
Liderlik/İnovatif Davranışı Ödüllendirme	2,51	1,00	5,00
Liderlik/Kaynak Yaratma	2,52	1,00	5,00
Liderlik/Görev Tahsisi	2,91	1,00	5,00
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek	-0,26	-2,00	2,00
Yenilikçi Örgüt İklimi	0,08	-2,00	2,00
Dışsal İş Bağlantıları	2,46	1,00	5,00

Şekil 4.17. Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri genel kurum ortalaması raporu

4.3. Tartışma

Çalışmanın ilk araştırması sonucu oluşturulan modele destek olması açısından, bir araştırma daha yapılmış ve araştırmalar sonucu elde edilen bulgular doğrultusunda tanımlayıcı istatistikler ve hipotez analizleri aracılığıyla bireysel yenilikçilik, yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi iş davranışı belirleyicileri üzerine birtakım incelemeler yapılmıştır.

Yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörlerin bireysel, grup ve örgütsel olmak üzere üç farklı düzeyde ortaya çıktığı kabul edilmiş ve bu kabulün doğruluğu araştırılmıştır. Bu doğrultuda, “analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma”, “fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme”, “görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb.”, “yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.”, “çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.” ve “yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi” faktörleri belirlenmiştir. Literatürde bazı faktörlerin (özellikle liderin ve örgütün) her grup için aynı sonuçları vermediği görüldüğü için bu faktörlerin yenilikçi davranışı etkileme düşüncesinin unvan ve kurumdaki deneyim grupları arasında farklılaşabileceği düşünülmüştür (H0-1). Çalışma bulgularına göre, yüksek bir katılım oranı ile bütün faktörlerin yenilikçi davranışı etkilediği düşünülmekte iken, teknik çalışanlar işçilere oranla, akademisyenler ise yöneticilere ve işçilere oranla “çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.” faktörünün yenilikçi davranışı daha çok etkilediğini düşünmektedir (H0-1 tamamen reddedilememiştir). Katılımcılar arasında öne çıkan faktörler “analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma” (kişisel özellik bağlamı) ile “yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.” (grup bağlamı) olmuştur. Bireysel faktörlerin, örgüt faktörlerinin önüne geçmesi Çapraz ve ark. (2014)’nı desteklemektedir.

Belirleyicilerin yenilikçi davranışla ilişkisi ise, katılımcıların belirleyici ölçeklerindeki ifadelerle verdikleri yanıtların ortalaması alınarak incelenmiştir (H0-2/a). Araştırma hipotezi H0-2/a’yı belirlerken beklenti, belirleyicilerin yenilikçi

davranışla ilişkili olduğunun düşünülmesi sebebiyle hipotezin reddedilmesiydi. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, inovasyon süreçleri (yaratıcı çalışma davranışı, fikir üretme, fikir destekleme ve uygulamaya yönelik iş davranışı) bazında hesaplanmış yenilikçi iş davranışı ile, içsel ilgi, yenilikçi çıktı, işin içeriği bakımından yenilik, farkındalık, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, liderin etkisi, yenilikçi olarak itibar ve dışsal iş bağlantıları belirleyicileri arasında anlamlı ve olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yenilikçi örgüt iklimi, yenilik için algılanan örgütsel destek ve yenilikçiliğin olumsuz imaj etkisi ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (H0-2/a tamamen reddedilememiştir). Ancak, bu üç belirleyici, diğer bazı belirleyicilerle ilişkili oldukları için yenilikçi davranışı dolaylı olarak etkilemektedir. Bu açıdan, Çapraz ve ark. (2014)'nın yenilikçi davranışı ortaya çıkaran son iki değişkenin yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ve yenilik için algılanan örgütsel destek olması sonucu desteklenmektedir. Korelasyon analizine göre, belirleyiciler arasında çok fazla ilişki bulunmaktadır, üstelik bazı ilişkilerin gücü çok yüksektir ($r > 0,8$). Yenilikçi davranışla en güçlü ilişkisi bulunan ilk beş belirleyici yenilikçi çıktı, farkındalık, işin içeriği bakımından yenilik, içsel ilgi ve yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları olmuştur. Bu sonuç, yenilikçi davranışı ortaya çıkarmada bireysel faktörlerin ön planda olduğu sonucunu doğrularken, yenilikçi davranışı en yüksek düzeyde ortaya çıkaran ilk beş değişkenin içsel ilgi, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, fikir üretme ve farkındalık olduğu sonucuna ulaşan Çapraz ve ark. (2014)'nı kısmen desteklemektedir.

İçsel ilginin yenilikçi davranışla anlamlı ve olumlu ilişkili olması ile yenilikçilik düzeyleri yüksek olan katılımcıların içsel motivasyonlarının, yenilikçilik düzeyleri düşük olan katılımcılardan anlamlı olarak yüksek olması Tierney ve ark. (1999) ile Yuan ve Woodman (2010)'u desteklemektedir.

Liderin etkisinin yenilikçi davranışla anlamlı ve olumlu ilişkili olması, Scott ve Bruce (1994), De Jong ve Den Hartog (2010) ve Kheng ve ark. (2013)

sonuçları ile Tierney ve ark. (1999) ve Yuan ve Woodman (2010)'ının LMX'in yenilikçi davranışı artırıcı olarak etkilediği yönündeki sonuçlarını desteklemektedir.

Dışsal iş bağlantılarının yenilikçi davranışla anlamlı ve olumlu ilişkili olması De Jong ve Den Hartog (2007; 2010)'u desteklemektedir.

Yenilikçi çıktının yenilikçi davranışla anlamlı ve olumlu ilişkisi de De Jong ve Den Hartog (2010)'u desteklemektedir.

Yenilikçi davranışın yenilikçi itibar, işin içeriği bakımından yenilik ve yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları ile arasında olumlu ilişki tespit edilmesi yine Yuan ve Woodman (2010)'u desteklerken; yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi ile arasında olumlu ilişki bulunması ile yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ile arasında ilişki bulunmaması desteklememektedir. İmaj kaygısı ile elde edilen bulguların Yuan ve Woodman (2010) ile farklılık göstermesinin sebebi, Yuan ve Woodman (2010)'da, yenilikçi davranışın ölçümü için yönetici değerlendirmesi kullanılırken, bu çalışmada özbildirim ölçeğinin kullanılması olabilir. Yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi, Yuan ve Woodman (2010) çalışmasında da beklendiği gibi sonuç vermemiş, bu sebeple araştırmacılar bu değişkenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olmayabileceğini belirtmiştir.

Yenilik için algılanan örgütsel destek ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ilişki tespit edilememesi, Yuan ve Woodman (2010)'ı korelasyon ilişkisi bakımından desteklerken, Scott ve Bruce (1994)'u desteklememektedir. Sonuçların, Naktiyok (2007) çalışması ile de uyumlu olmadığı söylenebilir.

Yenilikçi iklimle yenilikçi davranış arasında anlamlı ilişki tespit edilememesi Imran ve ark. (2010), Kheng ve ark. (2013) ile Turgut ve Beğenirbaş (2013)'ı desteklememektedir.

Yenilik için algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iklim sonuçlarının literatürden farklılık göstermesi, bazı çalışmalarda yenilikçi iş davranışı ölçüm yönteminin ve bazı çalışmalarda ise çalışma yerlerinin farklı olmasından

kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Yiğit (2014)'ün belirttiği gibi inovasyonu etkileyen örgüt kültürü, ulusal kültürden etkilenebilir.

Belirleyici ilişkileri açısından, belirleyiciler arasında çok fazla korelasyon olması Çapraz ve ark. (2014)'nı desteklemektedir. İnovasyon süreçleri ile ilgili belirleyicilerin (yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, fikir üretme, fikir destekleme ve uygulamaya yönelik iş davranışı) arasındaki ilişkinin yüksek olması Janssen (2000), Dorenbosch ve ark. (2005), De Jong ve Den Hartog (2010) ve Çapraz ve ark. (2014)'nı desteklemektedir. Bu sonuç, bu belirleyicilerin farklı boyuttan ziyade tek boyut olduğu durumunu güçlendirmektedir. Yenilikçi itibarın yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları ile olumlu ilişkili olması, ayrıca yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ile ilişkili olmaması Yuan ve Woodman (2010)'u desteklemektedir. İşin içeriği bakımından yeniliğin, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları ile imaj kaygısını yenilikçiliği artıracak yönde etkilemesi Yuan ve Woodman (2010)'ı desteklemektedir.

Liderin etkisinin, yenilikçi davranışın (içsel ilgi hariç) bütün belirleyicileri ile ilişkili olması De Jong ve Den Hartog (2007)'u desteklemektedir. Ayrıca, yenilik için algılanan örgütsel destekle anlamlı ve olumlu ilişki olması ile liderin etkisinin en güçlü ilişkisinin yenilikçi örgüt iklimi ve yenilik için algılanan örgütsel destekle olması Scott ve Bruce (1994)'u desteklemektedir. Yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları ve olumlu imaj etkisi ile olumlu ilişki olması Yuan ve Woodman (2010)'ı desteklerken; yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ile de olumlu ilişkili olması desteklememektedir. Liderin etkisi alt kriterleri arasında güçlü olumlu ilişki olması Çapraz ve ark. (2014)'ü desteklemektedir.

Yenilik için algılanan örgütsel desteğin yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları ile anlamlı ilişkisinin olmaması ve olumlu imaj etkisi ile olumlu ilişkili olması Yuan ve Woodman (2010)'ı desteklerken; olumsuz imajla da olumlu ilişkili olması desteklememektedir.

Belirleyicilerden yenilikçi olarak itibar, yenilikçi örgüt iklimi, dışsal iş bağlantıları, yenilik için algılanan örgütsel destek ve yenilikçiliğin beklenen olumlu

imaj etkisi dışındaki 11 belirleyici, bireysel yenilikçilik düzeyine göre, genel olarak daha yenilikçilerde ortalama daha yüksek olacak şekilde farklılaşmaktadır (H0-2/b tamamen reddedilememiştir).

Çalışma bulgularının literatür ile karşılaştırması Çizelge 4.21’de özetlenmiştir.

Yenilikçi davranışı etkileyen ana faktör grupları değerlendirmesi ile yenilikçi davranış-belirleyiciler korelasyon sonuçları birlikte incelendiğinde bulgular, kişisel özelliklerin yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında öncül olduğunu doğrularken; teoride yenilikçi davranışla yüksek ilişkili olduğu düşünülen liderin pratikte düşük ilişkili olduğunu göstermiştir.

Katılımcıların bireysel yenilikçilik ve model doğrultusunda elde edilmiş yenilikçi iş davranışı puan dağılımları incelendiğinde, örneklemin bütününde her iki puan dağılımı için de Rogers (2003)’ın yeniliklerin yayılması modelindeki dağılıma uygun bir dağılım modeli fakat yakın olmayan sonuçlar elde edildiği, iki puan dağılımından yenilikçi iş davranışının Rogers’ın sonuçlarına daha yakın olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.21. Araştırma bulguları ile literatürün karşılaştırılması

BELİRLEYİCİLER	ÇALIŞMALAR									
	Scott ve Bruce (1994)	Tierney ve diğ. (1999)	Janssen (2000)	Dorenbosch ve ark. (2005)	De Jong ve Den Hartog (2007)	Naktiyok (2007)	De Jong ve Den Hartog (2010)	İmran ve ark. (2010)	Yuan ve Woodman (2010)	Kheng ve ark. (2013)
İçsel İgi	U								U	
Fikir Üretme			U				U			
Fikirlerin Desteklenmesi-Tanıtılması			U				U			
Fikir gerçekleştirme ve uygulama (Uygulamaya Yönelik İş Davranışı)			U	U			U			
Farkındalık										
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı				U						
İşin İçeriği Bakımından Yenilik									U	
Yenilikçi Olarak İtibar									U	
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları									U	
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi									U.D.	
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi									U.D.	
Yenilikçi Çıktı							U			
Liderin Etkisi	U	K.U.			U		U		K.U.	U
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek	U.D.					U.D.			K.U.	
Yenilikçi Örgüt İklimi								U.D.		U.D.
Dışsal İş Bağlantıları					U		U			

U: Uyumlu, U.D.: Uyumlu Değil, K.U.: Kısmen Uyumlu

Bireysel yenilikçilik açısından kurumlar bazında ve örneklemin genelinde kuşkucu ve gelenekçi sınıflarında oranların çok düşük (hatta sıfır), yenilikçilik ortalamasının orta düzey ve üstünde olduğu görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı üç kurum, yenilikçi faaliyetleri ile tanınmaktadır. Bu sebeple, bu kurumlar, toplum ortalamasından daha yenilikçi çalışanları istihdam etmekte ve böylece, bu kurumların yenilikçilik dağılım eğrisinin tepe noktası yenilikçiliğe doğru kaymaktadır. Yenilikçi iş davranışı dağılımı incelendiğinde ise, genel olarak sınıf dağılımlarının oranlar bazında birbirine daha yaklaştığı söylenebilir. Örneklemin bütününde, yenilikçi ve öncü sayısı azalırken, kuşkucu ve gelenekçi sayısı artmıştır. Kurumlar bazında, A Fakültesinde yenilikçi ve öncü sayısı azalırken kuşkucu ve gelenekçi sayısı artmıştır; Kurum Ankara’da, yenilikçi, kuşkucu ve gelenekçi sayısı artarken öncü sayısı azalmıştır; Kurum Adana’da, yenilikçi sayısı azalırken öncü ve gelenekçi sayısı artmıştır. Bu sonuçlar, kurumun yenilikçiliği etkileme algısı frekanslarıyla da örtüşmektedir.

Çalışma varsayımlarımızdan biri, bireysel yenilikçilikten farklı olarak, yenilikçi iş davranışının belirlenmesinde kişisel faktörler dışında, örgüt, lider, iş nitelikleri vb. çalışma faktörlerinin de etkili olması ve yenilikçi davranışın bu faktörlerin etkisiyle bireysel yenilikçilikten farklılaşmasıydı. Bu varsayımı desteklemek adına yenilikçi iş davranışı puanının bireysel yenilikçilikten farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir (H0-3/a). Yapılan analizler sonucunda, hem puan hem de düzey bakımından karşılaştırılan iki değişkenin beklendiği gibi birbirinden farklılaştığı görülerek H0-3/a reddedilmiştir.

Katılımcıların verdikleri yanıtların tutarlılığı ve güvenilirliği yönünden de birtakım incelemeler yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler doğrultusunda, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun yenilikçiliğini ortalamanın üzerinde değerlendirdiği görülmektedir. Katılımcıların ölçülen yenilikçilik düzeyleri, hissettikleri yenilikçilik düzeyleri ile karşılaştırıldığında katılımcıların yarısında ölçülen ve hissedilen değerlerinin aynı olduğu, üçte birinin de kendini daha yenilikçi değerlendirdiği görülmüştür. Bu sonuçlar, kişilerin kendilerini daha

yenilikçi değerlendirme eğiliminde olabileceğini belirten Dorenbosch ve ark. (2005)'ni tam olarak desteklemese de, yenilikçi davranış ölçümünde öz bildirimin yanında destekleyici yöntemler kullanması gerekliliğini göstermektedir.

Katılımcıların %75'i kurumlarının yenilikçiliklerini etkilediğini düşünmektedir (yenilikçi davranışı etkileyen ana faktör gruplarından biri olan örgüt faktörünün yüksek bir katılım oranına sahip olması bu bulgu ile örtüşmektedir). Scott ve Bruce (1994)'un belirttiğine göre; Kozlowski ve Doherty (1989), denetim otoriteleri, yönetim eylemleri, politikaları ve prosedürlerinin en göze çarpan temsilcileri oldukları için, astların denetçilerine yönelik algılarını genel olarak kuruluşlarına genelleme eğiliminde olduklarını iddia etmiştir. Bu sebeple, kurumun yenilikçiliği etkileme algısı ile bu algıyı oluşturabilecek belirleyici (yenilikçi örgüt iklimi, yenilik için algılanan örgütsel destek ve liderin etkisi) ortalamaları birlikte incelenmiş ve kurumun yenilikçiliklerini artırdığını düşünenlerde ortalamaların, genel ortalamadan yüksek; azalttığını düşünenlerde de genel ortalamadan düşük; etkilemediğini düşünenlerde ise genel ortalama civarında seyrettiği görülmüştür. Bu durumda, katılımcıların ölçek ifadelerine, kurum algıları doğrultusunda doğru olarak cevap verdiği ve bu ölçeklerin ölçülmek istenen değişkeni tanımlayabildiği yargısına varılabilir. Bu üç ölçek için dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta ise, liderin etkisi ortalamasının da kurum algısına uygun sonuçlar vermesidir. Bu durum, korelasyon analizi sonucunda bu üç belirleyici arasında ilişki çıkmasını desteklemektedir.

Geçerliliklerini desteklemek adına, puanlar da demografik verilerle (cinsiyet, unvan, kurumdaki iş deneyimi, hissedilen yenilikçilik düzeyi) karşılaştırılmıştır (H0-3/b). Hipotez belirlenirken bireysel yenilikçilik puanının cinsiyet, unvan ve kurumdaki iş deneyimine göre farklılık göstermezken, kişisel özellik olarak ele alındığı için (Hurt ve ark., 1977) hissedilen yenilikçilik düzeyine göre farklılık göstermesi; yenilikçi iş davranışının ise cinsiyet ve hissedilen yenilikçilik düzeyine göre farklılık göstermezken, bazı belirleyiciler iş faktörlerinden etkilendiği için yenilikçi iş davranışının da kurumdaki iş deneyimi

ve unvana göre farklılık gösterebileceği beklenmiştir. Beklendiği gibi, bireysel yenilikçilik sadece hissedilen yenilikçilik düzeyine göre farklılaşırken; yenilikçi iř davranışı unvan ve kurumdaki iř deneyimine göre farklılaşmıştır. Kendini daha yenilikçi tanımlayanların bireysel yenilikçilik puanları da daha yüksek çıkmıştır. Bu durumda H0-3/b tamamen reddedilemezken, katılımcıların kendilerini objektif olarak değerlendirdiği, ayrıca anketleri objektif ve bilinçli olarak doldurdıkları sonucuna varılabilir.



5. SONUÇLAR**5.1. Çalışmanın Sonuçları**

Doğası gereği inovasyon, artan sayıda işbirliğinin kademeli olarak bağlantı kurmasını gerektiren kolektif bir süreçtir. Bu bağlamda, çalışanlarının motivasyonu ve katılımı inovasyonun başarısı için çok önemlidir. (Avrupa Komisyonu, 1995). Örgütteki çalışanların motivasyonunu ve katılımını artırmak için, bunları etkileyen faktörlerin bilinmesi gerekmektedir. (Damanpour, 1991: Çimen ve Yücel, 2017'den)

Bu çalışmada da, çalışanlarda bireysel yenilikçiliğin yenilikçi iş davranışı olarak ortaya çıktığı kabul edilerek, çalışanların inovasyona katılımını sağlayan yenilikçi iş davranışı incelenmiş, bu davranışı etkileyen faktörler çerçevesinde yenilikçi iş davranışı düzeyini tespit eden bir KDS geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında geliştirilecek KDS ile, kurumların inovasyon yönetimi faaliyetlerine destek olunması hedeflenmiştir.

Çalışmada, yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörlerin bireysel, grup ve örgütsel olmak üzere üç farklı düzeyde ortaya çıktığı kabul edilerek yenilikçi davranışın bu düzeyleri oluşturan 16 belirleyicisi tespit edilmiş ve yapılan bir araştırma ile ağırlıkları belirlenmiştir. Yenilikçi iş davranışı puanının hesaplanabilmesi için, belirlenen ağırlıklar kullanılarak çalışma modeli oluşturulmuştur. Bu model üzerinden yenilikçi davranışın elde edilebilmesi ve çalışma varsayımları doğrultusunda bireysel yenilikçilikle karşılaştırılabilmesi için ikinci bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen verilerle ilk olarak çalışma varsayımları test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, belirleyicilerin doğrudan veya dolaylı olarak yenilikçi davranışı etkilediği tespit edildiği, ayrıca gözlem sayısının yeterli olmaması sebebiyle faktör analizi, yapısal eşitlik modelleme gibi modelin yapı geçerliliğini sağlayacak analizler yapılamadığı için yenilikçi iş davranışının elde edilmesinde, çalışmada belirlenen modelin değiştirilmeden kullanılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda, katılımcıların

yenilikçi iş davranışı model üzerinden çok faktörlü olarak elde edilerek bireysel yenilikçilikten farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. İnceleme sonucunda, yenilikçi davranışın bireysel yenilikçilikten farklılaştığı sonucuna ulaşıldığı için KDS’de çalışanın yenilikçi iş davranışı çalışmadaki model üzerinden elde edilmiştir.

Çalışmada yenilikçi iş davranışı iki farklı şekilde elde edilmiştir. İlk olarak literatürdeki örnekleri gibi sadece inovasyon süreçlerine katılımı içeren yenilikçi iş davranışı elde edilerek, yenilikçi iş davranışının modeldeki belirleyicilerle ilişkisi incelenmiştir. Tespit edilmiş 16 belirleyicinin yenilikçi iş davranışıyla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmca, bu kez model doğrultusunda 16 belirleyiciyi içeren yenilikçi iş davranışı elde edilmiştir.

Çalışma ile elde edilen önemli sonuçlar şunlardır:

- Yenilikçi iş davranışı, bireysel yenilikçilikten farklılık göstermektedir.
- Yenilikçi iş davranışı (yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, fikir üretme, fikir destekleme ve uygulamaya yönelik iş davranışı) ile içsel ilgi, yenilikçi çıktı, işin içeriği bakımından yenilik, farkındalık, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, liderin etkisi, yenilikçi olarak itibar ve dışsal iş bağlantıları belirleyicileri arasında anlamlı ve olumlu ilişki vardır.
- Yenilikçi iklim, yenilik için algılanan örgütsel destek ve yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi yenilikçi davranışı dolaylı olarak etkilemektedir.
- İnovasyon süreçleri ile ilgili belirleyiciler arasında (yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, fikir üretme, fikir destekleme ve uygulamaya yönelik iş davranışı) yüksek korelasyon bulunduğu için bu belirleyiciler aynı boyutta ele alınabilir.

- Liderin etkisi belirleyicisi, yenilikçi davranış üzerinde teorik açıdan oldukça etkiliyken, pratikte etkisi o kadar fazla değildir. Bu belirleyici çalışanın kurum algısını da etkileyebilmektedir. Yenilikçi iklim ve yenilikçi örgüt iklimi ile arasında yüksek korelasyon bulunduğu için bu belirleyicilerle aynı boyutta ele alınabilir.
- Bireyler kendilerini objektif olarak değerlendiremeyebileceği için yenilikçi iş davranışının ölçülmesinde özbildirim raporlarını destekleyecek yöntemler de kullanılmalıdır.

Çalışmada elde edilen bu sonuçlar aracılığıyla, çalışan iş yerinde yenilik yapmaya yönlendiren davranışı etkileyen faktörlerin, yenilikçi davranışla ve birbirleriyle ilişkileri, ayrıca yenilikçi davranışın ölçülmesi ile ilgili olarak literatüre katkı yapılmıştır. Çalışmanın ayrıca, kurumlara, personel seçimi ve görevlendirmesi ile inovasyon yönetimi konularında da fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada geliştirilen KDS, bireysel yenilikçilik değerlendirmesi arayüzü sayesinde, iş başvurusunda bulunan adayların ve mevcut çalışanların bireysel yenilikçilik düzeylerinin; yenilikçi iş davranışı değerlendirmesi arayüzü sayesinde çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeylerinin tespit edilmesini sağlayacaktır. Yenilikçi iş davranışı değerlendirmesini belirli zaman aralıklarıyla tekrarlayarak çalışandaki motivasyon değişimini; birim yöneticileri değiştiğinde tekrarlayarak ise yöneticinin çalışanın yenilikçi davranışına etkisini takip edebilirler. Raporlama arayüzü sayesinde ise, yöneticiler, adaylar arasından kurumun yenilikçilik vizyonuna uygun adayın seçimini yapabilecekler; ayrıca çalışanların yenilikçi davranış raporları vasıtasıyla çalışanların yenilikçiliğini etkileyen kurum içi faktörleri inceleyebilecek ve çalışanların yenilikçi davranışlarını olumsuz etkileyen faktörleri kontrol edebilecekler, çalışanlara yenilikçiliklerine uygun görevler verebileceklerdir. Yenilikçi olmayı gerektiren işler için uygun yenilikçilik düzeyine sahip çalışanların belirlenmesi ve atanması, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını artıracabileceği için (Tierney ve ark., 1999)

çalışmanın, kurumun yenilik potansiyelini artırarak yenilikçi bir çizgide kalmasını sağlamada aracı olacağı düşünülmektedir.

5.2. Çalışmanın Kısıtları

Çalışma sonuçları değerlendirilirken, çalışmanın bir takım kısıtlamalar altında yürütüldüğü göz önünde bulundurulmalıdır. Zaman ve mekân sınırlılıklarının yanında, toplam sayısal verilerin güvenilirliği veri toplamada kullanılan anket tekniğinin özellikleri ile sınırlıdır.

Çalışmada özbildirim ölçekleri kullanılmıştır. Çalışanların kendilerini yenilikçi olarak görmeye eğilimli olabilmeleri nedeniyle, yenilikçi iş davranışı hakkında öz raporların kullanılması tartışmalı olabilmektedir. Yönetici raporları bu sorunu çözebilir, ancak o zaman da, yöneticilerin çalışanların yenilikçi davranışının bütün boyutlarını yakalayıp yakalamayacağı sorusu gündeme gelmektedir (Dorenbosch ve ark., 2005). İki yöntemin olumsuz etkilerini en aza indirmek için, yöntemler birlikte kullanılabilir.

Anket uygulamasının, tüm dünyada etkisini gösteren covid-19 pandemisinin³ Türkiye’de yayılmaya başladığı zamana denk gelmesi araştırma için bir kısıt oluşturmuştur. Bu durum anketin uzun olmasıyla birleşince, katılımcı sayısı düşük kalmıştır.

5.3. Önerilen Çalışmalar

Çalışmada, Çapraz ve ark. (2014)’nı takiben yenilikçi iş davranışının çok boyutlu olduğu ve çok faktörden etkilendiği kabul edilmiş ve literatür araştırması sonucu tespit edilen 16 belirleyicinin doğrudan veya dolaylı olarak yenilikçi davranışı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, belirleyiciler arasında çok fazla ilişki bulunduğu, üstelik bazı ilişkilerin çok kuvvetli olduğu tespit edilmiştir. Gözlem sayısının az olması sebebiyle faktör

³https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27de_2020_koronavir%C3%BCs_pandemi_si Erişim Tarihi: 04/05/2020

analizi yapılamadığı için belirleyiciler arasındaki ilişkiler sadeleştirilememiş bu sebeple, regresyon analizi için çoklu doğrusallık problemi ortaya çıkmıştır. Ek bir çalışma yapılarak, araştırma gözlem sayısı artırılabilir ve bu analizlere ek olarak, faktör analizi yapılarak yapı geçerliliği sağlandıktan sonra regresyon analizi ile ek modeller test edilebilir. Yapılan ek çalışma ile ayrıca, yenilikçi iş davranışının belirlenmesine yönelik ölçek kısaltılarak uygulaması kolaylaştırılabilir.

Çalışmada yenilikçi davranışın ölçümünde sadece özbildirim yönteminin kullanılmasının sakıncalı olabileceğine değinilmişti. Messman ve Mulder (2012)'ın önerdiği gibi gelecekteki çalışmalarda, yenilikçi davranış ölçümünde özbildirim yöntemine ek olarak, yönetici ve/veya çalışma arkadaşları değerlendirmelerinin bir kombinasyonu kullanılmalıdır.



KAYNAKLAR

- Afsar, B., 2016. The Impact of Person-Organization Fit on Innovative Work Behavior-The Mediating Effect of Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2):104-122.
- Akar, N., 2017. Kişilik Profilinin Ve Örgüt Kültürünün Bireysel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: KOBİ'ler Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Edirne, 171s.
- Amabile, T. M., 1988. A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 10:123-167.
- AVRUPA KOMİSYONU, 1995. Green Paper on Innovation.
- Basım, N. H., Korkmazyürek, H. ve Tokat, A. O., 2008. Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19:101-119.
- Büyüköztürk, Ş., 2005. Anket Geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2):133-151.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ., 2012. Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1):1-28.
- Çapraz, B., Ayyıldız Ünnü, N. A., Kelgokmen İlic, D., Kocamaz, M., Çiçekli, U. G., Aracıoğlu, B., ... Soyuer, H., 2014. Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3(1):49-72.
- Cleophas, T. J. and Zwinderman, A. H., 2016. SPSS for Starters and 2nd Levels. Springer, İsviçre, 375s.
- Çimen, İ. ve Yücel, C., 2017. Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3):365-381.

- De Jong, J. and Den Hartog, D., 2010. Measuring innovative Work Behaviour. *Creativity And Innovation Management*, 19(1):23-36.
- De Jong, J. J., 2004. How Can Leaders Trigger Bottom-Up Innovation?. Araştırma Raporu. SCALES, Zoetermeer-Hollanda, 53s.
- De Jong, J. P. and Den Hartog, D. N., 2007. How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation*, 10(1):41-64.
- Demirel, Y. ve İskan Kubba, Z., 2014. Örgütsel Öğrenmenin Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 9(2):137-151.
- Dhar, R. L., 2015. The Effects of High Performance Human Resource Practices on Service Innovative Behaviour. *International Journal of Hospitality Management*, 51:67-75.
- Dorenbosch, L., van Engen, M. L. and Verhagen, M., 2005. On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership. *Creativity And Innovation Management*, 14(2):129-141.
- Elçi, Ş. ve Karataylı, İ., 2008. İnovasyon Rehberi: Karlılık ve Rekabetin Elkitabı. Technopolis Group, 80s.
- Erbay, Ş. ve Beydoğan, H. Ö., 2017. Eğitimcilerin Eğitim Araştırmalarına Yönelik Tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3):246-260.
- Ercan, İ. ve Kan, İ., 2004. Ölçeklerde Güvenirlilik Ve Geçerlilik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3):211-216.
- Escarus, 2018. İnavosyunun Tarihsel Gelişimi. <http://www.escarus.com/inovasyonun-tarihsel-gelisimi> Erişim Tarihi: 01 04 2020.
- Ettlinger, N., 2017. Open Innovation and Its Discontents. *Geoforum*, 80:61-71.

- Gebert, D., Boerner, S. and Kearney, E., 2006. Crossfunctionality and Innovation in New Product Development Teams: A Dilemmatic Structure and Its Consequences for The Management of Diversity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(4):431-458.
- Getz, I. and Robinson, A. G., 2003. Innovate or Die: Is that a Fact?. *Creativity and Innovation Management*, 12(3):130-136.
- Gökçe, M., t.y.. *Bilgi Çağı, Yenilikçilik ve Farkındalık*. 26s.
- Hurt, H. T., Joseph, K. and Cook, C. D., 1977. Scales for The Measurement of Innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1):58-65.
- Imran, R., Saeed, T., Anis-ul-Haq, M. and Fatima, A., 2010. Organizational Climate As A Predictor of Innovative Work Behavior. *African Journal of Business Management*, 4(15):3337-3343.
- Işık, C. ve Meriç, S., 2015. Otel Yöneticilerinin Bireysel Yenilikçi Kapsamında Değerlendirilmesi: Van İli Örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1):1-16.
- Janssen, O., 2000. Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73:287-302.
- Kanter, R. M., 1996. When A Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organizations (P.S. Myers editör). *Knowledge Management and Organizational Design: Resources for The Knowledge-based Economy*, Butterworth-Heinemann, Boston-ABD, s93-131. (Research in Organizational Behavior, 10: 169-211, 1988, B. M. Staw ve L. L. Cummings editör, Greenwich, CT: JAI Press Inc kitabından yeniden basılmıştır)
- Kayri, M., 2009. Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1):51-64.

- Kheng, Y. K., June, S. and Mahmood, R., 2013. The Determinants of Innovative Work Behavior in The Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15):47-59.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı, H. F., 2010. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Byö): Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38:150-164.
- Kinnunen, J., 1996. Gabriel Tarde as a Founding Father of Innovation Diffusion Research. *Acta Sociologica*, 39(4):431-442.
- Koyuncu, A. G., 2018. Örgütsel Yenilik Ölçeği: Uyarlama Çalışması. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17):108-122.
- Könings, K. D., Brand-Gruwel, S. and van Merrienboer, J. J. G., 2007. Teachers' Perspectives on Innovations: Implications for Educational Design. *Teaching and Teacher Education*, 23:985-997.
- Leary, M. R. and Kowalski, R. M., 1990. Impression Management: A Literature Review and Two-Component Model. *Psychological Bulletin*, 107(1):34-47.
- Madran, C. ve Esen, K., 2002. Yeniliklerin Kabul Süreci; Üniversite Öğrencileri ile Yapılan Bir Pilot Çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9):136-152.
- Mert, G., 2018. Organizasyonlarda Yenilik Yönetimi. *Artikkel Yayıncılık*, İstanbul, 121s.
- Messman, G. and Mulder, R. H., 2012. Development of A Measurement Instrument for Innovative Work Behaviour As A Dynamic and Context-Bound Construct. *Human Resource Development International*, 15(1):43-59.
- Midgley, D. F. and Dowling, G. R., 1978. Innovativeness: The Concept and Its Measurements. *Journal of Consumer Research*, 4(4):229-242.

- Munton, A. G. and West, M. A., 1995. Innovations And Personal Change: Patterns of Adjustment To Relocation. *Journal of Organizational Behavior*, 16(4):363-375.
- Naktiyok, A., 2007. Yenilik Yönelimi ve Örgütsel Faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2):211-230.
- Nybakk, E., Crespell, P. and Hansen, E., 2011. Climate for Innovation and Innovation Strategy As Drivers for Success in The Wood Industry: Moderation Effects of Firm Size, Industry Sector and Country of Operation. *Silva Fennica*, 45(3):415-430.
- OECD ve EUROSTAT, 2005. Osla Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler. 3b. TÜBİTAK, Ankara. 164s.
- Ong, C.-H., Wan,, D. and Chng, S.-H., 2003. Factors Affecting Individual Innovation: An Examination Within A Japanese Subsidiary in Singapore. *Technovation*, 23:617-631.
- Özen, Ü. ve Bingöl, M., 2007. İşletmelerde Bilişim Teknolojileri Ve Yenilikçilik: Erzurum, Erzincan Ve Bayburt'taki KOBİ'lerde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2):399-417.
- Öztürk, S. ve Atmaca, H. E., 2017. İlişkisel ve İlişkisel Olmayan (NoSQL) Veri Tabanı Sistemleri Mimari Performansının Yönetim Bilişim Sistemleri Kapsamında İncelenmesi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 10(2):199-209.
- Rogers, E. M., 2003. *Diffusion of Innovations*. 5. Baskı, Free Press, New York, 576s.
- Sarioğlu, A., 2014. Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik Ve Güvenirliği. Erzurum: yazarı bilinmiyor
- Scott, S. G. and Bruce, R. A., 1994. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3):580-607.

- Siegel, S. M. and Kaemmerer, W. F., 1978. Measuring The Perceived Support for Innovation in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5):553-562.
- Summers, J. O., 1971. Generalized Change Agents and Innovativeness. *Journal of Marketing Research*, 8(3):313-316.
- Sü Eröz, S. ve Şittak, S., 2019. Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19):1574-1599.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S., 2013. *Using Multivariate Statistics*. 6. baskı, Pearson, Boston, 983s.
- Tabak, A., Erkuş, A. ve Meydan, C. H., 2010. Denetim Odağı Ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans Ve Risk Almanın Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1):159-176.
- Tierney, P., Farmer, S. M. and Graen, G. B., 1999. An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships. *Personnel Psychology*, 52:591-620.
- Tosun, M., 2016. Alis Harikalar Diyarında.... http://www.80alte.com/makale/alis-harikalar-diyarinda_27.html Erişim Tarihi: 15 03 2020.
- Turgut, E. ve Beğenirbaş, M., 2013. Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 23(2):101-124.
- Ulusal, E. ve Yüreğir, O., 2020. Yenilikçi İş Davranışını Belirleyen Faktörlerin Ağırlıklandırılması. *Endüstri Mühendisliği Dergisi*, 31(0):17-31.
- Van Braak, J., 2001. Individual Characteristics Influencing Teachers' Class Use of Computers. *Journal of Educational Computing Research*, 25(2):141-157.
- Van de Ven, A. H., 1986. Central Problems in The Management of Innovation. *Management Science*, 32(5):590-607.

- Yiğit, S., 2014. Kùltür, Örgüt Kùltürü ve İnovasyon İlişkisi Bağlamında “İnovasyon Kùltürü”. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16(27):1-7.
- Yıldız, O., Dağdeviren, M. ve Çetinyokuş, T., 2008. İşgören Performansının Değerlendirilmesi için Bir Karar Destek Sistemi ve Uygulaması. Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakùltesi Dergisi, 23(1):239-248.
- Yılmaz, F., Soğukçeşme, G., Ayhan, N., Tuncay, S., Sancar S. ve Deniz, Y., 2014. İlköğretim Bölümü Öğretmen Adaylarının Mesleki Yenilikçilik Eğilimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(27):259-276.
- Yi, M. Y., Fiedler, K. D. and Park, J. S., 2006. Understanding the Role of Individual Innovativeness in the Acceptance of IT-Based Innovations: Comparative Analyses of Models and Measures. Decision Sciences, 37(3):393-426.
- Yuan, F. and Woodman, R. W., 2010. Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. Academy of Management Journal, 53(2):323-342.
- Yukl, G., 2010. Leadership in Organizations. 7. baskı. Pearson, Upper Saddle River-New Jersey. 644s.
- Yücel Toy, B. ve Güneri Tosunoğlu, N., 2007. Sosyal Bilimler Alanındaki Araştırmalarda Bilimsel Araştırma Süreci, İstatiksel Teknikler Ve Yapılan Hatalar. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakùltesi Dergisi, 1:1-20.
- Yüreğir, H. O., 2001. Bilişimde Sistem Analizi Ve Tasarımı. Nobel Kitabevi, Adana, 185s.

<https://www.microsoft.com/tr-tr/sql-server/sql-server-2019> Erişim Tarihi:
11/04/2020.

<http://www.jamescmccroskey.com/measures/innovation.htm> Erişim tarihi:
13/05/2019.

https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27de_2020_koronavir%C3%BCs_pandemisi Erişim Tarihi: 04/05/2020.



ÖZGEÇMİŞ

06/02/1984 yılında Adana’da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Adana’da tamamladı. 2003 yılında başladığı Kocaeli Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümünden 2007; 2004 yılında çift anadaldan başladığı Endüstri Mühendisliği Bölümünden 2008 yılında mezun oldu. 2017 yılında Çukurova Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü’nde yüksek lisans çalışmasına başladı.





EKLER



EK 1. Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri ve ölçek bilgileri

Belirleyici	Literatürdeki Çalışmaları	Kullanılan Ölçek
İşsel İlg	Tierney ve ark. (1999) Yuan ve Woodman (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Tierney ve ark. (1999) <i>Cronbach alpha: 0.74</i>
Fikir Üretme	Scott ve Bruce (1994) Janssen (2000) Dorenbosch ve ark. (2005) De Jong ve Den Hartog (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Janssen (2000)
Fikirlerin Desteklenmesi	Scott ve Bruce (1994) Janssen (2000) Kleysen ve Street (2001) Dorenbosch ve ark. (2005) De Jong ve Den Hartog (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Janssen (2000)
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	Scott ve Bruce (1994) Janssen (2000) Kleysen ve Street (2001) Dorenbosch ve ark. (2005) De Jong ve Den Hartog (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Dorenbosch ve ark. (2005) <i>Cronbach alpha: 0.88</i>
Farkındalık	Çapraz ve ark. (2014)	Çapraz ve ark. (2014)
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	Dorenbosch ve ark. (2005)	Dorenbosch ve ark. (2005) <i>Cronbach alpha: 0.90</i>
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	Yuan ve Woodman (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Yuan ve Woodman (2010) <i>Cronbach alpha: 0.85</i>
Yenilikçi Olarak İtibar	Yuan ve Woodman (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Yuan ve Woodman (2010) <i>Cronbach alpha: 0.78</i>
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	Yuan ve Woodman (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Yuan ve Woodman (2010) <i>Cronbach alpha: 0.77</i>
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	Yuan ve Woodman (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Yuan ve Woodman (2010) <i>Cronbach alpha: 0.86</i>
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi	Yuan ve Woodman (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Yuan ve Woodman (2010) <i>Cronbach alpha: 0.77</i>
Yenilikçi Çıktı	De Jong ve Den Hartog (2010) Çapraz ve ark. (2014)	De Jong ve Den Hartog (2010) <i>Cronbach Alfa: 0.82</i>
Liderin Etkisi	Scott ve Bruce (1994) Tierney ve ark. (1999) Yuan ve Woodman (2010) De Jong ve Den Hartog (2004) De Jong ve Den Hartog (2007) De Jong ve Den Hartog (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Çapraz ve ark. (2014)
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek	Scott ve Bruce (1994) Yuan ve Woodman (2010) Çapraz ve ark. (2014)	Scott ve Bruce (1994)
Yenilikçi Örgüt İklimi	Siegel ve Kaemmerer (1978) Nybakk ve ark. (2011) Turgut ve Beğenirbaş (2013) Çapraz ve ark. (2014)	Nybakk ve ark. (2011) <i>Cronbach Alfa: 0.90</i>
Dışsal İş Bağlantıları	De Jong ve Den Hartog (2007), De Jong ve Den Hartog (2010), Çapraz ve ark. (2014)	De Jong ve Den Hartog (2010) <i>Cronbach Alfa: 0.85</i>

EK 2. Anket Formu-1 (Belirleyici ağırlıklarının tespit edilmesi anketi)

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Çukurova Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Oya YÜREGİR danışmanlığında hazırlanmakta olan ve Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından desteklenen "İnovatif İş Davranışına Sahip Personeli Belirleyen Uzman Sistemin Geliştirilmesi ve Uygulaması" konu başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında, literatür çalışması sonucu elde edilen yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin ağırlıklarının tespit edilmesi amacıyla yapılmaktadır.

Anket yanıtlarınız gizli tutulacak ve sadece konsolide bilgiler raporlarda sunulacaktır. Ankete göstereceğiniz ilgiden ve ayıracağınız vakitten dolayı şimdiden çok teşekkür ederim.

Esra ULUSAL

Yenilikçi iş davranışı: Bir iş rolü, grup veya örgüt içinde fayda sağlamak için bilinçli olarak yeni fikirlerin yaratılması, tanıtımı ve uygulaması (Janssen, 2000)

Cinsiyetiniz?

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

Yaş grubunuz?

- ☐ 20-29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50-59
- ☐ 60-69
- ☐ 70 ve üstü

Mesleğiniz?

- ☐ Akademisyen
- ☐ Mühendis
- ☐ Psikolog
- ☐ İşletmeci
- ☐ Diğer

Öğrenim durumunuz?

- ☐ Lise ve altı
- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora

İş deneyiminiz ? (yıl olarak)

|

En son çalıştınız veya çalışmakta olduğunuz departman ?

- ☐ ARGE-ÜRGE
- ☐ Bilişim
- ☐ Üretim /Hizmet
- ☐ Satış ve Pazarlama
- ☐ Finansman ve Mali İşler
- ☐ İnsan Kaynakları
- ☐ Diğer

Mesleğinizi icra ettiğiniz sektörler/alanlar ? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)

- ☐ Bilişim Teknolojileri(yazılım, donanım, vb)
- ☐ Eğitim
- ☐ Elektrik/Elektronik/Telekomünikasyon
- ☐ Finans
- ☐ Gıda
- ☐ Kimya
- ☐ Otomotiv
- ☐ Diğer

Yenilik sizin için ne kadar önemlidir?

100
0

Kurumunuzun vizyon, misyon veya hedeflerinde yeniliğe yer veriliyor mu?

- ☐ Kesinlikle veriliyor
- ☐ Kısmen veriliyor
- ☐ Verilmiyor
- ☐ Fikrim yok

Yenilik deneyimlerinizi lütfen işaretleyin.

- ☐ İşletme sahibi/Yönetici
- ☐ Kamuda yönetici
- ☐ Ar-ge/Ür-ge Bölüm Yöneticisi
- ☐ Ar-ge/Ür-ge Uzmanı
- ☐ Bilgi İşlem Yöneticisi
- ☐ Bilgi İşlem Uzmanı
- ☐ İmalatta Mühendis/Temel Bilimler
- ☐ Hizmette Mühendis/Temel Bilimler
- ☐ İşletme/İktisat
- ☐ Ar-ge veya Bilimsel Proje Yazımı/Hakemliği/Danışmanlığı
- ☐ Sosyal Proje Yazımı/Hakemliği/Danışmanlığı
- ☐ Danışman
- ☐ Eğitmen
- ☐ Diğer

Aşağıdaki ifadelerin yanında bulunan seçeneklerden size en yakın olanını işaretleyiniz *

	Fikrim yok	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yeniliği, kriz dönemlerinden çıkış için fırsat olarak algılıyorum	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yeniliği, rekabet avantajının oluşturulması açısından önemli bir araç olarak algılıyorum	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yeniliği, belirsizliklerle dolu bir süreç olarak algılıyorum	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yeniliği, genel olarak personelin direnç göstermesine neden olan bir faaliyet olarak algılıyorum	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yeniliği, işletmenin ürün kalitesini artıracak bir faaliyet olarak algılıyorum	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Aşağıdaki inovatif iş davranış belirleyicilerini sizin için önem derecesine göre toplamaları 100 olacak şekilde puanlayınız. (Toplam 16 belirleyici bulunmaktadır)

İçsel İlgi (Karmaşık problemlere ilişkin çözümler bulmayı sevmek, Analitik düşünme ile ilgilenmeyi sevmek, vb gibi kişisel özelliklerin yenilikçiliğe etkisi)

Fikir Üretme (Fikir üretmenin yenilikçiliğe etkisi)

Fikirlerin Desteklenmesi (Yenilikçi fikirleri desteklemenin yenilikçiliğe etkisi)

Uygulamaya Yönelik İş Davranışı (Fikir uygulama sürecindeki yaklaşımın yenilikçiliğe etkisi)

Farkındalık (Çalışanların kendi işleri dışındaki konulara ilgi göstermesi, İşlerin nasıl daha iyiye gideceğine ilişkin kafa yorulması, vb özelliklerin yenilikçiliğe etkisi)

Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı (Doğrudan birlikte çalışılan iş arkadaşlarının işlerindeki gelişmelerle ilgili aktif olarak düşünmek, Meslekle ilgili meslektaşlar ile doğrudan tartışmak, vb özelliklerin yenilikçiliğe etkisi)

İşin İçeriği Bakımından Yenilik (Yapılan işin yenilik gerektirmesi durumunun yenilikçiliğe etkisi)

Yenilikçi Olarak İtibar (Yenilikçi biri olarak bilinmenin yenilikçiliğe etkisi)

Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları (Yenilikçi olmakla performansının artacağına düşünülmesinin yenilikçiliğe etkisi)

Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi (Yenilikçi olmakla olumlu imaja sahip olunacağına düşünülmesinin yenilikçiliğe etkisi)

EK 3. Anket Formu-2 (Yenilikçi İş Davranışının Elde Edilmesi)

BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ANKETİ

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Çukurova Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Oya YÜREĞİR danışmanlığında hazırlamakta olduğum ve Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından desteklenen "İnovatif İş Davranışına Sahip Personeli Belirleyen Uzman Sistemin Geliştirilmesi ve Uygulaması" konu başlıklı yüksek lisans tezim kapsamında, çalışanın bireysel yenilikçiliği ile yenilikçi iş davranışı düzeyinin tespit edilmesi amacıyla yapılmaktadır.

Anket yanıtlarınız gizli tutulacak ve sadece konsolide bilgiler raporlarda sunulacaktır. Ankete göstereceğiniz ilgiden ve ayracağınız vakitten dolayı şimdiden çok teşekkür ederim.

Esra ULUSAL

(esra.ulusal@gmail.com)

Yenilikçi iş davranışı: Bir iş rolü, grup veya örgüt içinde fayda sağlamak için bilinçli olarak yeni fikirlerin yaratılması, tanıtılması ve uygulanması. (Janssen, 2000)

Bireysel yenilikçilik sınıfınızı ve düzeyinizi öğrenmek istiyorsanız e-posta adresinizi yazabilirsiniz:

Cinsiyetiniz ☐ Kadın

☐ Erkek

Kurumdaki İş Deneyiminiz

Yıl

Toplam İş Deneyiminiz

Yıl

Çalıştığınız Birim ☐ İnsan Kaynakları

☐ Bilgi İşlem

☐ Satış ve Pazarlama

☐ Üretim

☐ Lojistik

☐ Ar-Ge

☐ Satın Alma

☐ Halkla İlişkiler

☐ Yönetim

☐ Muhasebe/Finans

☐ Diğer

İş Pozisyonunuz /Ünvanınız

☐ Yönetici / Yönetici, Müdür, vb

☐ İdari Personel / Şef, Memur, Ofis Çalışanı, vb

☐ Teknik Personel / Mühendis, Tekniker, vb

☐ Eğitimci / Öğretmen, Akademik Personel, vb

☐ İşçi

☐ Diğer

Size Göre Yenilikçilik Düzeyiniz (1: En Düşük 5: En Yüksek)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Kurumunuzun yenilikçiliğiniz üzerindeki etkisi nasıldır?

Örgüt iklimi, yöneticilerle ilişkiler, çalışma ortamı gibi etmenleri bir bütün olarak düşününüz

☐ Bu kurumda kendimi daha yenilikçi hissediyorum

☐ Bu kurumda yenilikçiliğimin azaldığını hissediyorum

☐ Bu kurumun yenilikçiliğim üzerinde etkisi olduğunu düşünmüyorum

Sizce aşağıdaki faktörler çalışanın yenilikçi davranışını etkiler mi? Uygun olan seçeneğini işaretleyiniz.

Yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb

Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb

Analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma

Görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb

Fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme

Yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma/kaybetme düşüncesi

Kesinlikle Etkilemez	Etkilemez	Kararsızım	Etkiler	Kesinlikle Etkiler

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI BÖLÜMÜ					
Aşağıdaki ifadeler için size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz. (Kesinlikle Katılmıyorum: 5; Katılmıyorum: 4; Ortadayım: 3; Katılmıyorum: 2; Kesinlikle Katılmıyorum: 1) * İşaretili ifadeler ters kodlanmıştır.					
İÇSEL İLGI	5	4	3	2	1
1 Karmaşık problemlere ilişkin çözümler bulmayı severim	5	4	3	2	1
2 Ürünler için yeni fikirler ortaya çıkarmayı severim	5	4	3	2	1
3 Analitik düşünceyle meşgul olmayı severim	5	4	3	2	1
4 İş görevleri için yeni prosedürler yaratmayı severim	5	4	3	2	1
5 Mevcut süreçleri ve/veya ürünleri geliştirmekten zevk alırım	5	4	3	2	1
İŞİN İÇERİĞİ BAKIMINDAN YENİLİK	5	4	3	2	1
6 Görevim, yeni teknolojiler ve teknikler araştırmayı içerir	5	4	3	2	1
7 Yeni fikirler önermek işimin bir parçasıdır	5	4	3	2	1
8* İş gereksinimlerini yerine getirmek için yenilikçi olmak zorunda değilim	5	4	3	2	1
9 İşim, problemlere yeni yaklaşımlar denememi gerektirir	5	4	3	2	1
10 Kurumumu yeni fikirlerle tanıştırmak işimin bir parçasıdır	5	4	3	2	1
YENİLİKÇİ OLARAK İTİBAR	5	4	3	2	1
11 Yeni fikirler istediklerinde iş arkadaşları bana gelir	5	4	3	2	1
12 İş arkadaşlarımla sıklıkla yenilikçi fikirlerle katkıda bulunmamı bekler	5	4	3	2	1
YENİLİKÇİLİĞİN BEKLENEN PERFORMANS ÇIKTILARI	5	4	3	2	1
13 Ne kadar yenilikçiysen, performansım o kadar iyidir	5	4	3	2	1
14 Yaratıcı fikirler geliştirmek, işimde iyi olmamı sağlar	5	4	3	2	1
15 Hedeflere ulaşmak için sık sık yeni yollar önerirsem, birimim daha iyi performans gösterir	5	4	3	2	1
YENİLİKÇİLİĞİN BEKLENEN OLUMLU İMAJ ETKİSİ	5	4	3	2	1
16 Yenilikçi bir şeyler yaparsam, iş yerindeki imajım gelişir	5	4	3	2	1
17 Çalıştığım kurum için yeni teknolojiler veya teknikler aramak beni iyi gösterir	5	4	3	2	1
18 Yeni fikirlerin uygulamasına katılmak kurumdaki imajımı geliştirir	5	4	3	2	1
19 Hedeflere ulaşmak için yeni yollar önermek, yöneticimin hakkındaki değerlendirmesini geliştirir	5	4	3	2	1
YENİLİKÇİLİĞİN BEKLENEN OLUMSUZ İMAJ ETKİSİ	5	4	3	2	1
20* İşimde yeni yaklaşımları sıklıkla denersen, iş arkadaşlarımla hakkımda kötü düşünür	5	4	3	2	1
21* İşimi yapmanın yeni yollarını bulursam iş arkadaşlarımla benim deli olduğumu düşünür	5	4	3	2	1
22* Çalıştığım kurumda bir şeylerin işleyişini değiştirmeye çalışırsam iş arkadaşlarımla benim hakkımda kötü düşünür	5	4	3	2	1
YENİLİKÇİ ÇIKTI	5	4	3	2	1
23 Mevcut ürün veya hizmetleri geliştirmek için önerilerde bulunurum	5	4	3	2	1
24 Yeni bilgi edinirim	5	4	3	2	1
25 Aktif olarak yeni ürün veya hizmet geliştirilmesine katkıda bulunurum	5	4	3	2	1
26 Yeni müşteri grupları edinirim	5	4	3	2	1
27 İş uygulamalarını iyileştirmek için fikir üretirim	5	4	3	2	1
28 İşlerimin organizasyonunu sürekli olarak en iyi hale getiririm	5	4	3	2	1
FİKİR ÜRETME	5	4	3	2	1
29 Sorunlara ilişkin orijinal çözüm önerileri üretirim	5	4	3	2	1
30 Yeni çalışma metodları, teknikleri veya araçları ortaya çıkarırım	5	4	3	2	1
31 Zor durumlar için yeni fikirler üretirim	5	4	3	2	1
FİKİRLERİN DESTEKLENMESİ	5	4	3	2	1
32 Yeni fikirler için desteği harekete geçiririm	5	4	3	2	1
33 Yenilikçi fikirlerin onay alması için çaba gösteririm	5	4	3	2	1
34 Yenilikçi fikirler için kurumdaki önemli kişileri heyecanladırıyorum	5	4	3	2	1
FARKINDALIK	5	4	3	2	1
35 Kendi işlerim dışındaki konulara ilgi gösteririm	5	4	3	2	1
36 İşlerin nasıl daha iyiye gideceğine ilişkin kafa yorırım	5	4	3	2	1
YARATICILIK ODAKLI ÇALIŞMA DAVRANIŞI	5	4	3	2	1
37 İş arkadaşlarımla işlerindeki gelişmelerle ilgili aktif olarak düşünürüm	5	4	3	2	1

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI BÖLÜMÜ					
Aşağıdaki ifadeler için size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz. (Kesinlikle Katılıyorum: 5; Katılıyorum: 4; Ortadayım: 3; Kesinlikle Katılmıyorum: 2; Katılmıyorum: 1) * işaretli ifadeler ters kodlanmıştır.					
38	Birimimin sunduğu hizmetleri geliştirmek veya yenilemek için fikirler üretirim	5	4	3	2 1
39	Birimimdeki bilgi ve becerilerin nasıl optimize edileceği konusunda fikirler üretirim	5	4	3	2 1
40	İş arkadaşlarımla, benim işlerim veya iş arkadaşlarımla işleriyle ilgili sorunlar konusunda tartışırım	5	4	3	2 1
41	Birimimde yeni iletişim kurma yöntemleri öneririm	5	4	3	2 1
42	Birimimdeki görevlerin ve iş faaliyetlerinin dağılımı ile ilgili fikir üretirim	5	4	3	2 1
43	Birimim için hangi bilgi ve becerilerin gerekli olduğu düşüncesi ile aktif olarak uğraşırım	5	4	3	2 1
44	Birimimde işbirliği ve eşgüdüm engellerini tespit etmeye çalışırım	5	4	3	2 1
45	Birimimdeki sapmaları tespit etmek üzere bilgi toplamak için aktif olarak çalışırım	5	4	3	2 1
46	Eski sorunlara yeni çözümler üretirim	5	4	3	2 1
UYGULAMAYA YÖNELİK İŞ DAVRANIŞI		5	4	3	2 1
47	İş arkadaşlarımla işbirliği içinde, yeni fikirleri pratiğe uygulanabilir şekilde dönüştürürüm	5	4	3	2 1
48	Birimimde ortaya çıkan fikirleri olabildiğince gerçekleştirmeye çalışırım	5	4	3	2 1
49	Yeni fikirleri pratiğe uygulanabilir şekilde dönüştürürüm	5	4	3	2 1
50	Fikir ve çözümlerim için iş arkadaşlarımla desteğini harekete geçiririm	5	4	3	2 1
51	Fikir uygulama sürecinde engelleri ortadan kaldırım	5	4	3	2 1
52	Yöneticimi fikirlerim için heveslendiririm	5	4	3	2 1
LİDERİN ETKİSİ/YENİLİKÇİ ROL MODELLEME		5	4	3	2 1
53	Yöneticim yenilikçi fikirler konusunda astlarının fikrini alır	5	4	3	2 1
54	Yöneticim işleri farklı şekillerde yapmayı dener	5	4	3	2 1
55	Yöneticim fayda sağlayacak şekilde yeni süreç, teknik ve araçlar ortaya koyar	5	4	3	2 1
56	Yöneticim yeni fikirler konusunda çalışanları ikna etmeye çalışır	5	4	3	2 1
57	Yöneticim yenilikçidir	5	4	3	2 1
58	Yöneticim yenilik için fırsatlar arar	5	4	3	2 1
59	Yöneticim ürün, hizmet ve prosedürlere yönelik yenilikler sunar	5	4	3	2 1
LİDERİN ETKİSİ/YENİLİKÇİ VİZYON SUNMA		5	4	3	2 1
60	Yöneticim, kurumun tercih ettiği yenilik türlerine ve rollerine dair açık bir vizyonun iletilmesini sağlar	5	4	3	2 1
61	Yöneticim yeniliğe ilişkin heyecan duyar	5	4	3	2 1
62	Yöneticim yeniliğin önemine vurgu yapar	5	4	3	2 1
LİDERİN ETKİSİ/YENİLİKÇİ İLİŞKİN DESTEK		5	4	3	2 1
63	Yöneticim yenilikçi fikirleri ciddi derecede ilgi gösterir	5	4	3	2 1
64	Yöneticim yaratıcı düşünceye coşkulu yanıt verir	5	4	3	2 1
65	Yöneticim geliştirme ve iyileştirmeyi destekler	5	4	3	2 1
66	Yöneticim yanlış yapılsa da yenilikçi fikre/çalışana güvenir	5	4	3	2 1
LİDERİN ETKİSİ/YENİLİKÇİ DAVRANIŞI FARK ETME		5	4	3	2 1
67	Yöneticim yenilikçi davranışı takdir eder	5	4	3	2 1
68	Yöneticim yeniliğe yönelik katkılan fark eder	5	4	3	2 1
69	Yöneticimin yenilikçi davranışlara inancı vardır	5	4	3	2 1
LİDERİN ETKİSİ/YENİLİKÇİ DAVRANIŞI ÖDÜLLENDİRME		5	4	3	2 1
70	Yöneticim yeniliğe yönelik katkılan ödüllendirir	5	4	3	2 1
71	Yöneticim ödülleri belirlemede yenilikçi çabanın dikkate alınmasını sağlar	5	4	3	2 1
72	Yöneticim yenilikçi davranışın sonuçlarının ücrete yansıtılmasını sağlar	5	4	3	2 1
LİDERİN ETKİSİ/KAYNAK YARATMA		5	4	3	2 1
73	Yöneticim yeni fikirler için zaman yaratır	5	4	3	2 1
74	Yöneticim yenilik yapmaya yönelik gerekli araçları sağlar	5	4	3	2 1
75	Yöneticim yenilikçi çabalar için kaynak harcamaya isteklidir	5	4	3	2 1
LİDERİN ETKİSİ/GÖREV TAHSİSİ		5	4	3	2 1
76	Yöneticim zorlu görevler verir	5	4	3	2 1
77	Yöneticim ilginç işler verir	5	4	3	2 1

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI BÖLÜMÜ						
Aşağıdaki ifadeler için size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz.						
(Kesinlikle Katılıyorum: 5; Katılıyorum: 4; Ortadayım: 3; Katılmıyorum: 2; Kesinlikle Katılmıyorum: 1)						
* işaretli ifadeler ters kodlanmıştır.						
78	Yöneticim geniş kapsamlı görevler verir	5	4	3	2	1
YENİLİK İÇİN ALGILANAN ÖRGÜSEL DESTEK		5	4	3	2	1
79	Çalıştığım kurumda yaratıcılık teşvik edilir	5	4	3	2	1
80	Çalıştığım kurumda yaratıcı çalışma yeteneğimizi yöneticimiz tarafından saygı görür	5	4	3	2	1
81	Çalıştığım kurum, açık ve değişime duyarlıdır	5	4	3	2	1
82*	Çalıştığım kurumda çalışanların temel görevi, gelen emirlerin takip etmektir	5	4	3	2	1
83*	Çalıştığım kurumda bir çalışan farklı olduğu için birçok sorun yaşayabilir	5	4	3	2	1
84	Çalıştığım kurum, esnek ve sürekli olarak değişime adapte olarak tanımlanabilir	5	4	3	2	1
85*	Çalıştığım kurumda bütün çalışanların sorunlarla aynı şekilde başa çıkması beklenir	5	4	3	2	1
86	Çalıştığım kurumda çalışanların aynı sorunları farklı şekillerde çözmeye çalışmasına izin verilir	5	4	3	2	1
87*	Çalıştığım kurumda ilerlemenin en iyi yolu, grubun geri kalanı gibi düşünmektir	5	4	3	2	1
88*	Çalıştığım kurumda bir çalışan, öfkeye sebep olmadan çok farklı şeyler yapamaz	5	4	3	2	1
89*	Çalıştığım kurumda sorumlu kişiler genellikle başkalarının fikirleri üzerinden çıkar sağlar	5	4	3	2	1
90*	Çalıştığım kurumda denenmiş ve doğru yöntemlere sadık kalmaya eğilimliyiz	5	4	3	2	1
91*	Çalıştığım yer, değişimden yana olmaktan ziyade statükocu gibi görünüyor	5	4	3	2	1
92	Çalıştığım kurumda yeni fikirlerin geliştirilmesi için yardım kolayca bulunur	5	4	3	2	1
93	Çalıştığım kurumda yenilik için ayrılmış yeterince kaynak var	5	4	3	2	1
94	Çalıştığım kurumda yaratıcı fikirleri takip etmek için yeterli zaman vardır	5	4	3	2	1
95*	Yaratıcı fikirleri araştırmak için finansman eksikliği çalıştığım kurumda bir sorundur	5	4	3	2	1
96*	Personel yetersizliği çalıştığım kurumda yeniliği engeller	5	4	3	2	1
97	Çalıştığım kurum mesai saatlerinde yaratıcı fikirler peşinde koşmam için bana zaman tanır	5	4	3	2	1
98	Çalıştığım kurumda ödül sistemi, yeniliği teşvik eder	5	4	3	2	1
99	Çalıştığım kurum, yenilikçi olanları açıkça tanır	5	4	3	2	1
100*	Çalıştığım kurumda ödül sistemi, esas olarak sorundan şikayetçi olmayan ve çözüm ümursamayanlara yarar sağlar	5	4	3	2	1
YENİLİKÇİ ÖRGÜT İKLİMİ		5	4	3	2	1
101	Çalıştığım kurumda birimler çalışmalarına bağlıdır	5	4	3	2	1
102*	Çalıştığım kurumda, çalışanlar iş arkadaşlarına güvenemeyeceklerini düşünür	5	4	3	2	1
103	Çalıştığım kurumda iletişim serbesttir ve birimler arasında açık iletişim vardır	5	4	3	2	1
104*	Çalıştığım kurumda çalışanlar kurumun ne yaptığı ile ilgili bir vizyon paylaşımından yoksundur	5	4	3	2	1
105*	Çalıştığım kurumda, çalışanlar üstlerinin onlardan ne beklediğini görmezden gelir	5	4	3	2	1
106*	Çalıştığım kurumda, çalışanlar üstleri tarafından yaratıcı çalışma yapmaya teşvik edilmez	5	4	3	2	1
107	Çalıştığım kurumda, çalışanlar üst yönetimin, kendi çalışmalarını hakkında çokkulu ve güvenli olduğunu hisseder	5	4	3	2	1
108	Çalıştığım kurumda, yöneticiler kurum içindeki ekiplerini destekler	5	4	3	2	1
109	Çalıştığım kurumda, çalışanlar işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları bilgiye kurum içinde kolayca erişebilirler	5	4	3	2	1
110	Çalıştığım kurumda, genel olarak çalışanlar, işleri için ihtiyaç duydukları kaynakları alabilirler	5	4	3	2	1
111*	Çalıştığım kurumda, çalışanların işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynakları elde etmesi zordur	5	4	3	2	1
112*	Çalıştığım kurumda, çalışanların ayrılan zamanda bitirmek için çok fazla işi vardır	5	4	3	2	1
113	Çalıştığım kurumda çalışanlar bağımsızlıkla sonuçlansa bile risk almaya teşvik edilir	5	4	3	2	1
114*	Çalıştığım kurumda yeni fikirleri genellikle karşı koyulur	5	4	3	2	1
115*	Çalıştığım kurumda örgütsel değişiklikleri yapmak genellikle zordur	5	4	3	2	1
116	Çalıştığım kurumda yenilik ödüllendirilir	5	4	3	2	1
DIŞSAL İŞ BAĞLANTILARI		5	4	3	2	1
117	İşimde dış müşterileri ziyaret ederim	5	4	3	2	1
118	Kurumumun potansiyel müşterileri ile iletişim halinde olurum	5	4	3	2	1
119	Konferansları, fuarları ve / veya sergileri ziyaret ederim	5	4	3	2	1
120	Pazarımızdaki diğer firmaların çalışanlarıyla konuşurum	5	4	3	2	1
121	Üniversitelerden / bilgi kurumlarından insanlarla iletişim halinde olurum	5	4	3	2	1

(BİREYSEL YENİLİKÇİLİK BÖLÜMÜ) Aşağıdaki ifadeler için size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz. (Kesinlikle Katılıyorum: 5; Katılıyorum: 4; Ortadayım: 3; Katılmıyorum: 2; Kesinlikle Katılmıyorum: 1)					
	5	4	3	2	1
1 Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar	5	4	3	2	1
2 Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım	5	4	3	2	1
3 Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım	5	4	3	2	1
4 Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir	5	4	3	2	1
5 Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm	5	4	3	2	1
6 Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheliyimdir	5	4	3	2	1
7 Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem	5	4	3	2	1
8 Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm	5	4	3	2	1
9 Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm	5	4	3	2	1
10 Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum	5	4	3	2	1
11 Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir	5	4	3	2	1
12 Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım	5	4	3	2	1
13 Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım	5	4	3	2	1
14 Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum	5	4	3	2	1
15 Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm	5	4	3	2	1
16 Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler	5	4	3	2	1
17 Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim	5	4	3	2	1
18 Yeni fikirlere açıgımdır	5	4	3	2	1
19 Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır	5	4	3	2	1
20 Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheliyimdir	5	4	3	2	1

EK 4. Yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi güvenilirlik analizi sonuçları

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,290	,513	3

Item Statistics

İtems	Mean	Std. Deviation	N
1	,19	2,360	59
2	-1,85	1,172	59
3	-2,12	1,161	59

Inter-Item Correlation Matrix

İtems	1	2	3
1	1,000	-,048	,002
2	-,048	1,000	,825
3	,002	,825	1,000

Item-Total Statistics

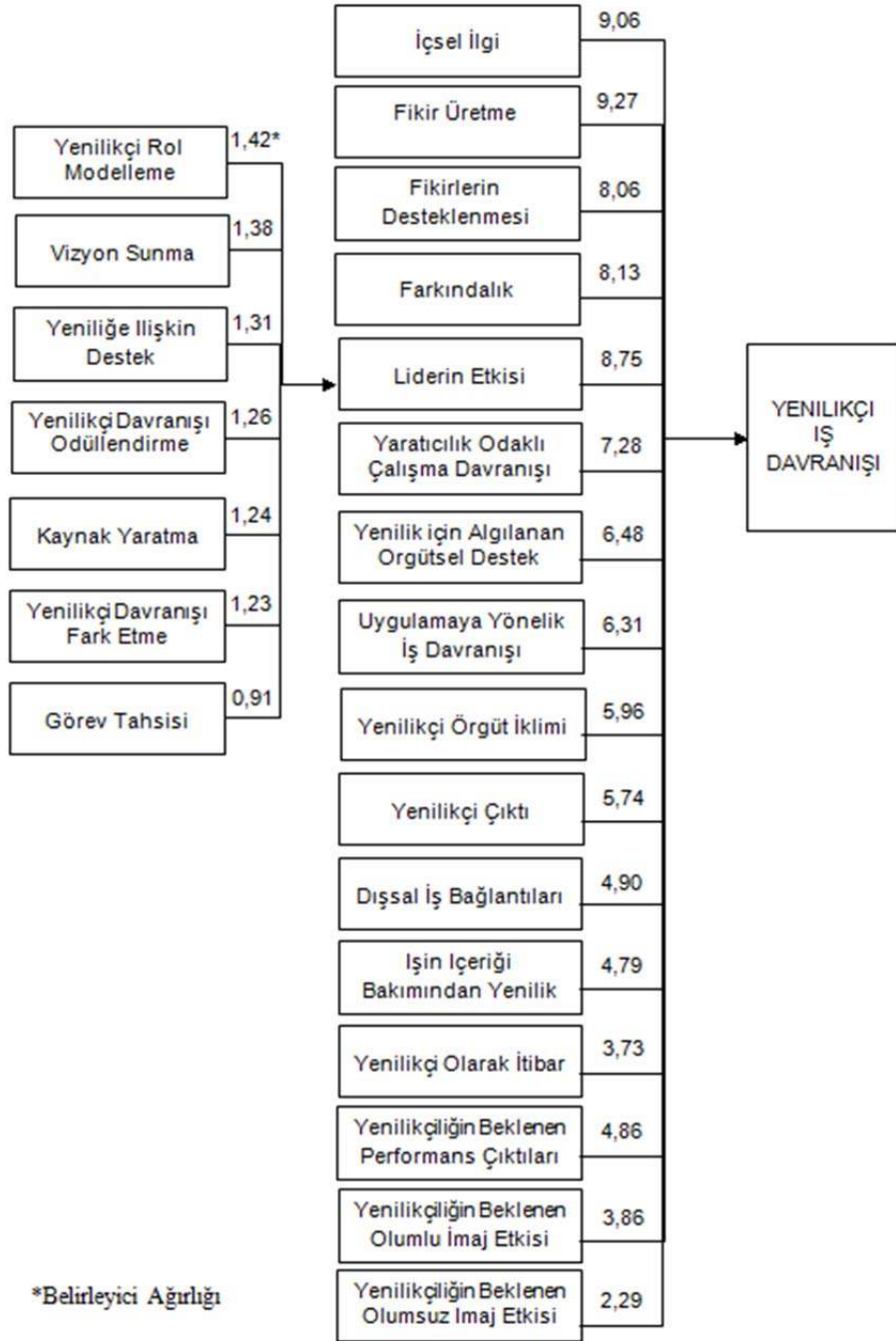
İtems	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	-3,97	4,964	-,024	,008	,904
2	-1,93	6,926	,321	,683	,003
3	-1,66	6,676	,376	,682	-,079 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

EK 5. Normallik testi analiz sonuçları

	Skewness	Kurtosis	Test Seçimi
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	-1,295	2,683	Parametrik olmayan
İçsel İlgî	-1,228	2,263	
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	-,441	-,488	
İçsel İlgî	-,392	-,489	Normal dağılmış bir değişkenle kullanılacaksa parametrik, normal dağılmayan bir değişkenle kullanılacaksa parametrik olmayan
Yenilikçi Olarak İtibar	-,097	-,870	
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	-,862	1,078	
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	,704	-,169	
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi (2li)	-1,273	-1,175	
Yenilikçi Çıktı	-,739	,843	
Fikir Üretme	-1,011	1,398	
Fikir Destekleme	-,950	,761	
Farkındalık	-1,267	1,414	
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	-1,044	1,243	
Liderin Etkisi	-,405	-,371	
Dışsal İş Bağlantıları	,126	-,772	
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek	,192	1,209	
Yenilikçi Örgüt İklimi	-,147	,106	
Yenilikçi İş Davranışı Düzeyi	-,097	-,865	Normal dağılmış bir değişkenle kullanılacaksa parametrik, normal dağılmayan bir değişkenle kullanılacaksa parametrik olmayan
Bireysel Yenilikçilik Düzeyi	,451	-,133	
Kurumun Yenilikçiliğe Etkisi Algısı	,304	-,784	
Unvan	,268	-1,075	
Kurumdaki İş Deneyimi	1,211	1,004	
Hissedilen Yenilikçilik Düzeyi	-,234	-,099	Parametrik olmayan
Cinsiyet	-,390	-1,914	
Yenilikçi İş Davranışı Puanı	-1,192	1,999	
Bireysel Yenilikçilik Puanı	-1,021	2,182	Parametrik olmayan
Yenilikçi İş Davranışı (literatür)	-1,231	2,219	Parametrik olmayan
Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler-1 [Yöneticiyle ilişkiler, yöneticinin yeniliğe yaklaşımı, vb.]	-,913	-,368	Parametrik olmayan
Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler-2 [Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yenilikçi örgüt iklimi, vb.]	-,929	1,769	
Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler-3 [Analitik düşünce, yaratıcılık gibi kişisel özelliklere sahip olma]	-1,930	3,748	
Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler-4 [Görevin yenilikle ilgili olması, yenilik yapmayı gerektirmesi, vb.]	-1,888	4,958	
Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler-5 [Fikir üretmeyi, fikirleri desteklemeyi ve uygulamayı önemseme]	-2,544	10,242	
Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler-6 [Yenilikçi olma sonucunda imaj kazanma / kaybetme düşüncesi]	-,745	1,087	
Normal Dağılım	Normal Dağılım Değil		

EK 6. Çalışma modeli



EK 7. Yenilikçi iş davranışı ve belirleyicilerin korelasyonları

	Yenilikçi İş Davranışı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. İçsellik	,599**	1															
2. İşin İçerdiği Bakımdan Yenilik	,657**	,412**	1														
3. Yenilikçi Olarak İtibar	,458**	,301**	,465**	1													
4. Yeniliğin Beklenen Performans Çıktıları	,488**	,425**	,500**	,380**	1												
5. Yenilikçi Çıktı	,877**	,567**	,640**	,482**	,692**	1											
6. Farkındalık	,674**	,495**	,524**	,419**	,721**	,773**	1										
7. Yenilikçi Örgüt İklimi	,201	,027	,185	,276*	-,014	,242	,137	1									
8. Dışsal İş Bağlantıları	,431**	,105	,405**	,134	,087	,382**	,205	,286*	1								
9. Yeniliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi	,141	,064	,264*	,085	,080	,105	,106	,337**	,092	1							
10. Liderin Etkisi	,359**	,135	,468**	,293*	,270*	,446**	,271*	,668**	,503**	,299*	1						
11. Yenilik İçin Alınan Örgütsel Destek	,040	-,121	,183	,127	-,052	,140	,065	,722**	,406**	,296*	,605**	1					
12. Yeniliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	,436**	,326*	,515**	,286*	,472**	,445**	,428**	,215	,358**	,200	,488**	,278*	1				
13. Fikir Üretme	,835**	,654**	,525**	,493**	,690**	,800**	,702**	,109	,231	,076	,368**	-,037	,309*	1			
14. Fikir Destekleme	,832**	,508**	,691**	,568**	,552**	,815**	,632**	,139	,366**	,125	,390**	,108	,461**	,732**	1		
15. Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	,933**	,749**	,535**	,416**	,549**	,799**	,697*	,273*	,337**	,201	,491**	,113	,301*	,817**	,637**	1	
16. Uygulanmaya Yönelik İş Davranışı	,884**	,649**	,567**	,374**	,405**	,716**	,514**	,220	,411**	,236	,326*	,076	,491**	,649**	,755**	,771**	1
Pearson Korelasyonu		Spearman Korelasyonu															
* p < 0,05																	
** p < 0,01																	

Liderin Etkisi Alt Kriterleri Korelasyon Tablosu

Pearson Korelasyonu*							
Liderin Etkisi Alt Kriterleri	Yenilikçi Rol Modelleme	Yenilikçi Vizyon Sunma	Yeniliğe İlişkin Destek	Yenilikçi Davranışı Fark Etme	Yenilikçi Davranışı Ödüllendirme	Kaynak Yaratma	Görev Tahsisi
Yenilikçi Rol Modelleme	1						
Yenilikçi Vizyon Sunma	,886	1					
Yeniliğe İlişkin Destek	,868	,934	1				
Yenilikçi Davranışı Fark Etme	,807	,869	,920	1			
Yenilikçi Davranışı Ödüllendirme	,683	,729	,785	,761	1		
Kaynak Yaratma	,738	,690	,731	,666	,782	1	
Görev Tahsisi	,492	,459	,477	,465	,505	,591	1
* p<0,01							

EK 8. "Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (ANOVA)

DEĞİŞKENLER	ANALİZ BİLGİLERİ						H0-2/b
Bireysel Yenilikçilik Düzeyine Göre	ANOVA Testi						
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	p	
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	G.A.	12,623	4	3,156	4,035	,006	R
	G.I.	42,232	54	,782			
	Top.	54,856	58				
Yenilikçi Olarak İtibar	G.A.	7,654	4	1,914	1,648	,176	NR
	G.I.	62,693	54	1,161			
	Top.	70,347	58				
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	G.A.	20,241	4	5,060	9,160	,000	R
	G.I.	29,831	54	,552			
	Top.	50,072	58				
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz Etkisi	G.A.	14,039	4	3,510	3,271	,018	R
	G.I.	57,944	54	1,073			
	Top.	71,983	58				
Yenilikçi Çıktı	G.A.	18,723	4	4,681	8,986	,000	R
	G.I.	28,128	54	,521			
	Top.	46,851	58				
Fikir Üretme	G.A.	24,963	4	6,241	13,290	,000	R
	G.I.	25,357	54	,470			
	Top.	50,320	58				
Fikir Destekleme	G.A.	15,634	4	3,909	4,966	,002	R
	G.I.	42,501	54	,787			
	Top.	58,136	58				
Farkındalık	G.A.	24,847	4	6,212	8,784	,000	R
	G.I.	38,187	54	,707			
	Top.	63,034	58				
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	G.A.	28,857	4	7,214	18,634	,000	R
	G.I.	20,907	54	,387			
	Top.	49,764	58				
Yenilikçi Örgüt İklimi	G.A.	1,989	4	,497	1,486	,219	NR
	G.I.	18,064	54	,335			
	Top.	20,053	58				
Liderin Etkisi	G.A.	9,153	4	2,288	2,773	,036	R
	G.I.	44,564	54	,825			
	Top.	53,717	58				
Dışsal İş Bağlantıları	G.A.	3,542	4	,886	,679	,609	NR
	G.I.	70,382	54	1,303			
	Top.	73,924	58				
Yenilik için Alınan Örgütsel Destek	G.A.	,796	4	,199	,510	,728	NR
	G.I.	21,040	54	,390			
	Top.	21,836	58				
* R: Reddedildi							
NR: Reddedilemedi							

EK 9. "Yenilikçi iş davranışı belirleyicileri, bireysel yenilikçilik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermez" hipotezi analiz sonucu (Post-Hoc: Bonferroni ve Tamhane's 2)

Dependent Variables		(I) B.Y. Düzeyi	(J) B.Y. Düzeyi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	90% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-.10200a	,73990a	1,000a	-.29955a	,9555a
			Sorgulayıcı	-.161579a	,65742a	,172a	-.33711a	,1358a
			Öncü	-.217000a	,65585a	,017a	-.39211a	-,4189a
			Yenilikçi	-.171538a	,67171a	,135a	-.35088a	,0781a
		Kuşkucu	Gelenekçi	1,02000a	,73990a	1,000a	-,9555a	2,9955a
			Sorgulayıcı	-,59579a	,44450a	1,000a	-,17826a	,5910a
			Öncü	-,115000a	,44218a	,120a	-,23306a	,0306a
			Yenilikçi	-,69538a	,46538a	1,000a	-,19379a	,5472a
		Sorgulayıcı	Gelenekçi	1,61579a	,65742a	,172a	-,1395a	3,3711a
			Kuşkucu	,59579a	,44450a	1,000a	-,5910a	1,7826a
			Öncü	-,55421a	,28331a	,556a	-,13107a	,2022a
			Yenilikçi	-,09960a	,31831a	1,000a	-,9495a	,7503a
		Öncü	Gelenekçi	2,17000a	,65585a	,017a	,4189a	3,9211a
			Kuşkucu	1,15000a	,44218a	,120a	-,0306a	2,3306a
			Sorgulayıcı	,55421a	,28331a	,556a	-,2022a	1,3107a
			Yenilikçi	,45482a	,31506a	1,000a	-,3866a	1,2958a
		Yenilikçi	Gelenekçi	1,71538a	,67171a	,135a	-,0781a	3,5088a
			Kuşkucu	,69538a	,46538a	1,000a	-,5472a	1,9379a
			Sorgulayıcı	,09960a	,31831a	1,000a	-,7503a	,9495a
			Öncü	-,45482a	,31506a	1,000a	-,12958a	,3866a
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-.116667a	,62185a	,660a	-.28270a	,4937a
			Sorgulayıcı	-.260526a	,55253a	,000a	-.40805a	-,11300a
			Öncü	-.251667a	,55121a	,000a	-.39884a	-,10449a
			Yenilikçi	-.252564a	,56454a	,000a	-.40330a	-,10183a
		Kuşkucu	Gelenekçi	1,16667a	,62185a	,660a	-,4937a	2,8270a
			Sorgulayıcı	-,143860a	,37358a	,003a	-,24360a	-,4412a
			Öncü	-,135000a	,37163a	,006a	-,23422a	-,3578a
			Yenilikçi	-,135897a	,39113a	,010a	-,24033a	-,3147a
		Sorgulayıcı	Gelenekçi	2,60526a	,55253a	,000a	1,1300a	4,0805a
			Kuşkucu	1,43860a	,37358a	,003a	,4412a	2,4360a
			Öncü	,08860a	,23611a	1,000a	-,5472a	,7243a
			Yenilikçi	,07962a	,26752a	1,000a	-,6347a	,7939a
		Öncü	Gelenekçi	2,51667a	,55121a	,000a	1,0449a	3,9884a
			Kuşkucu	1,35000a	,37163a	,006a	,3578a	2,3422a
			Sorgulayıcı	-,08860a	,23611a	1,000a	-,7243a	,5472a
			Yenilikçi	-,00897a	,26479a	1,000a	-,7160a	,6980a
		Yenilikçi	Gelenekçi	2,52564a	,56454a	,000a	1,0183a	4,0330a
			Kuşkucu	1,35897a	,39113a	,010a	,3147a	2,4033a

			Sorgulayıcı	-.07962a	,26752a	1,000a	-.7939a	,6347a
			Öncü	,00897a	,26479a	1,000a	-.8980a	,7160a
Yenilikçi Çıkış	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-.16667a	,60384a	1,000a	-1,7789a	1,4458a
			Sorgulayıcı	-1,57895a	,53653a	,048a	-3,0115a	-.1464a
			Öncü	-1,76667a	,53525a	,017a	-3,1958a	-.3376a
			Yenilikçi	-2,06410a	,54819a	,004a	-3,5278a	-.6004a
			Kuşkucu	,16667a	,60384a	1,000a	-1,4458a	1,7789a
		Kuşkucu	Gelenekçi	-1,41228a	,36276a	,003a	-2,3808a	-.4437a
			Sorgulayıcı	-1,60000a	,36086a	,000a	-2,5635a	-.6365a
			Öncü	-1,89744a	,37980a	,000a	-2,9115a	-.8834a
			Yenilikçi	-1,89744a	,37980a	,000a	-2,9115a	-.8834a
		Sorgulayıcı	Gelenekçi	1,57895a	,53653a	,048a	,1464a	3,0115a
			Kuşkucu	1,41228a	,36276a	,003a	,4437a	2,3808a
			Öncü	-.18772a	,23121a	1,000a	-.8051a	,4296a
			Yenilikçi	-.48516a	,25978a	,673a	-1,1788a	,2084a
		Öncü	Gelenekçi	1,76667a	,53525a	,017a	,3376a	3,1958a
			Kuşkucu	1,60000a	,36086a	,000a	,6365a	2,5635a
			Sorgulayıcı	,18772a	,23121a	1,000a	-.4296a	,8051a
			Yenilikçi	-.29744a	,25712a	1,000a	-.9840a	,3891a
		Yenilikçi	Gelenekçi	2,06410a	,54819a	,004a	,6004a	3,5278a
			Kuşkucu	1,89744a	,37980a	,000a	,8834a	2,9115a
			Sorgulayıcı	,48516a	,25978a	,673a	-.2084a	1,1788a
			Öncü	,29744a	,25712a	1,000a	-.3891a	,9840a
Fikir Üretme	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-.76667a	,57333a	1,000a	-2,2974a	,7641a
			Sorgulayıcı	-2,41228a	,50942a	,000a	-3,7724a	-1,0522a
			Öncü	-2,50000a	,50820a	,000a	-3,8569a	-1,1431a
			Yenilikçi	-2,65385a	,52049a	,000a	-4,0435a	-1,2641a
		Kuşkucu	Gelenekçi	,76667a	,57333a	1,000a	-.7641a	2,2974a
			Sorgulayıcı	-1,64561a	,34443a	,000a	-2,5652a	-.7260a
			Öncü	-1,73333a	,34263a	,000a	-2,6481a	-.8185a
			Yenilikçi	-1,88718a	,36061a	,000a	-2,8500a	-.9244a
		Sorgulayıcı	Gelenekçi	2,41228a	,50942a	,000a	1,0522a	3,7724a
			Kuşkucu	1,64561a	,34443a	,000a	,7260a	2,5652a
			Öncü	-.08772a	,21953a	1,000a	-.6739a	,4984a
			Yenilikçi	-.24157a	,24685a	1,000a	-.9001a	,4170a
		Öncü	Gelenekçi	2,50000a	,50820a	,000a	1,1431a	3,8569a
			Kuşkucu	1,73333a	,34263a	,000a	,8185a	2,6481a
			Sorgulayıcı	,08772a	,21953a	1,000a	-.4984a	,6739a
			Yenilikçi	-.15385a	,24413a	1,000a	-.8057a	,4980a
		Yenilikçi	Gelenekçi	2,65385a	,52049a	,000a	1,2641a	4,0435a
			Kuşkucu	1,88718a	,36061a	,000a	,9244a	2,8500a
			Sorgulayıcı	,24157a	,24685a	1,000a	-.4170a	,9001a

			Öncü	,15385	,24413	1,000	-,4980	,8057
Fikir Destekleme	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-,26667	,74225	1,000	-2,2485	1,7151
			Sorgulayıcı	-,157895	,85951	,202	-3,3398	-,1819
			Öncü	-,185000	,85794	,089	-3,6067	-,0933
			Yenilikçi	-,179487	,87385	,102	-3,5940	,0043
		Kuşkucu	Gelenekçi	,26667	,74225	1,000	-,17151	2,2485
			Sorgulayıcı	-,131228	,44591	,048	-2,5029	-,1217
			Öncü	-,158333	,44358	,008	-2,7677	-,3990
			Yenilikçi	-,152821	,46686	,019	-2,7747	-,2817
		Sorgulayıcı	Gelenekçi	1,57895	,85951	,202	-,1819	3,3398
			Kuşkucu	1,31228	,44591	,048	-,1217	2,5029
			Öncü	-,27105	,28421	1,000	-1,0299	,4878
			Yenilikçi	-,21592	,31932	1,000	-1,0685	,6367
		Öncü	Gelenekçi	1,85000	,85794	,089	,0933	3,6067
			Kuşkucu	1,58333	,44358	,008	-,3990	2,7677
			Sorgulayıcı	,27105	,28421	1,000	-,4878	1,0299
			Yenilikçi	,05513	,31806	1,000	-,7888	,8990
		Yenilikçi	Gelenekçi	1,79487	,87385	,102	-,0043	3,5940
			Kuşkucu	1,52821	,46686	,019	-,2817	2,7747
			Sorgulayıcı	,21592	,31932	1,000	-,6367	1,0685
			Öncü	-,05513	,31806	1,000	-,8990	,7888
Farkındalık	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-,145000	,70357	,441	-3,3285	,4285
			Sorgulayıcı	-,280263	,82514	,000	-4,4717	-,11335
			Öncü	-,272500	,82365	,001	-4,3901	-,10599
			Yenilikçi	-,313462	,83873	,000	-4,8400	-,14292
		Kuşkucu	Gelenekçi	1,45000	,70357	,441	-,4285	3,3285
			Sorgulayıcı	-,135263	,42267	,023	-2,4812	-,2241
			Öncü	-,127500	,42046	,037	-2,3976	-,1524
			Yenilikçi	-,168462	,44253	,004	-2,8662	-,5031
		Sorgulayıcı	Gelenekçi	2,80263	,82514	,000	1,1335	4,4717
			Kuşkucu	1,35263	,42267	,023	,2241	2,4812
			Öncü	,07763	,26940	1,000	-,6417	,7969
			Yenilikçi	-,33198	,30268	1,000	-1,1401	,4762
		Öncü	Gelenekçi	2,72500	,82365	,001	1,0599	4,3901
			Kuşkucu	1,27500	,42046	,037	-,1524	2,3976
			Sorgulayıcı	-,07763	,26940	1,000	-,7969	,6417
			Yenilikçi	-,40962	,29959	1,000	-1,2095	,3903
		Yenilikçi	Gelenekçi	3,13462	,83873	,000	1,4292	4,8400
			Kuşkucu	1,68462	,44253	,004	,5031	2,8662
			Sorgulayıcı	,33198	,30268	1,000	-,4762	1,1401
			Öncü	,40962	,29959	1,000	-,3903	1,2095

Yerlilikliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-2,70000	,86667	,029	-5,0140	-,3880
			Sorgulayıcı	-2,47368	,77006	,022	-4,5297	-,4176
			Öncü	-2,57500	,76822	,015	-4,6261	-,5239
			Yenilikçi	-2,80769	,76680	,008	-4,9084	-,7069
		Kuşkucu	Gelenekçi	2,70000	,86667	,029	,3880	5,0140
			Sorgulayıcı	,22632	,52065	1,000	-1,1638	1,6165
			Öncü	,12500	,51794	1,000	-1,2579	1,5079
			Yenilikçi	-,10769	,54511	1,000	-1,5631	1,3477
		Sorgulayıcı	Gelenekçi	2,47368	,77006	,022	,4176	4,5297
			Kuşkucu	-,22632	,52065	1,000	-1,6165	1,1638
			Öncü	-,10132	,33185	1,000	-,9874	,7847
			Yenilikçi	-,33401	,37265	1,000	-1,3295	,6615
		Öncü	Gelenekçi	2,57500	,76822	,015	,5239	4,6261
			Kuşkucu	-,12500	,51794	1,000	-1,5079	1,2579
			Sorgulayıcı	,10132	,33185	1,000	-,7847	,9874
			Yenilikçi	-,23269	,36904	1,000	-1,2180	,7526
		Yenilikçi	Gelenekçi	2,80769	,76680	,008	,7069	4,9084
			Kuşkucu	,10769	,54511	1,000	-1,3477	1,5631
			Sorgulayıcı	,33401	,37265	1,000	-,6615	1,3295
			Öncü	,23269	,36904	1,000	-,7526	1,2180
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-,96000	,52059	,707	-2,3500	,4300
			Sorgulayıcı	-2,25263	,48255	,000	-3,4876	-,10176
			Öncü	-2,51000	,46145	,000	-3,7421	-,12779
			Yenilikçi	-3,10769	,47261	,000	-4,3696	-,18458
		Kuşkucu	Gelenekçi	,96000	,52059	,707	-,4300	2,3500
			Sorgulayıcı	-1,29263	,31274	,001	-2,1277	-,4576
			Öncü	-1,55000	,31111	,000	-2,3807	-,7193
			Yenilikçi	-2,14769	,32743	,000	-3,0219	-1,2734
		Sorgulayıcı	Gelenekçi	2,25263	,48255	,000	1,0176	3,4876
			Kuşkucu	1,29263	,31274	,001	,4576	2,1277
			Öncü	-,25737	,19934	1,000	-,7896	,2749
			Yenilikçi	-,85506	,22396	,003	-1,4530	-,2571
		Öncü	Gelenekçi	2,51000	,46145	,000	1,2779	3,7421
			Kuşkucu	1,55000	,31111	,000	,7193	2,3807
			Sorgulayıcı	,25737	,19934	1,000	-,2749	,7896
			Yenilikçi	-,59769	,22167	,093	-1,1896	-,0058
		Yenilikçi	Gelenekçi	3,10769	,47261	,000	1,8458	4,3696
			Kuşkucu	2,14769	,32743	,000	1,2734	3,0219
			Sorgulayıcı	,85506	,22396	,003	,2571	1,4530
			Öncü	,59769	,22167	,093	,0058	1,1896
Liderin Etkisi	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-,96923	,78005	1,000	-2,9986	1,0801

			Sorgulayıcı	-1,79352	,67532	,104	-3,5966	,0096	
			Öncü	-1,86538	,67371	,077	-3,6642	-,0666	
			Yenilikçi	-1,74260	,69000	,145	-3,5849	,0997	
			Kuşkucu	Gelenekçi	,96923	,76005	1,000	-1,0601	2,9966
			Sorgulayıcı	-,82429	,45660	,766	-2,0434	,3948	
			Öncü	-,89615	,45422	,536	-2,1069	,3166	
			Yenilikçi	-,77337	,47805	1,000	-2,0496	,5030	
			Sorgulayıcı	Gelenekçi	1,79352	,67532	,104	-,0096	3,5966
			Kuşkucu	,82429	,45660	,766	-,3948	2,0434	
			Öncü	-,07186	,29103	1,000	-,8489	,7052	
			Yenilikçi	,05092	,32696	1,000	-,8221	,9239	
			Öncü	Gelenekçi	1,86538	,67371	,077	,0666	3,6642
			Kuşkucu	,89615	,45422	,536	-,3166	2,1069	
			Sorgulayıcı	,07186	,29103	1,000	-,7052	,8489	
			Yenilikçi	-,12278	,32364	1,000	-,7413	,9669	
			Yenilikçi	Gelenekçi	1,74260	,69000	,145	-,0997	3,5849
			Kuşkucu	,77337	,47805	1,000	-,5030	2,0496	
			Sorgulayıcı	-,05092	,32696	1,000	-,9239	,8221	
			Öncü	-,12278	,32364	1,000	-,9669	,7413	
			İşsel İlg	Bonferroni	Gelenekçi	Kuşkucu	-1,26000	,52279	,194
Sorgulayıcı	-2,35263	,46451				,000	-3,5929	-1,1124	
Öncü	-2,52000	,46340				,000	-3,7573	-1,2627	
Yenilikçi	-2,94615	,47461				,000	-4,2134	-1,6790	
Kuşkucu	Gelenekçi	1,26000			,52279	,194	-,1358	2,6556	
	Sorgulayıcı	-1,09263			,31407	,010	-1,9312	-,2541	
	Öncü	-1,26000			,31243	,002	-2,0942	-,4256	
	Yenilikçi	-1,68615			,32682	,000	-2,5641	-,8082	
Sorgulayıcı	Gelenekçi	2,35263			,46451	,000	1,1124	3,5929	
	Kuşkucu	1,09263			,31407	,010	,2541	1,9312	
	Öncü	-,16737			,20018	1,000	-,7018	,3671	
	Yenilikçi	-,59352			,22491	,108	-1,1940	,0070	
Öncü	Gelenekçi	2,52000			,46340	,000	1,2627	3,7573	
	Kuşkucu	1,26000			,31243	,002	,4256	2,0942	
	Sorgulayıcı	-,16737			,20018	1,000	-,3671	,7018	
	Yenilikçi	-,42615			,22261	,609	-1,0205	,1682	
Yenilikçi	Gelenekçi	2,94615			,47461	,000	1,6790	4,2134	
	Kuşkucu	1,68615			,32682	,000	,8082	2,5641	
	Sorgulayıcı	,59352			,22491	,108	-,0070	1,1940	
	Öncü	,42615			,22261	,609	-,1682	1,0205	
Uygulamaya Yönelik İş	Tamhane	Gelenekçi	Kuşkucu	-1,41667	,56150	,420	-3,6541	,8208	
			Sorgulayıcı	-2,47807	,27542	,256	-7,4794	2,5232	

