



T.C.

UFUK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI

**DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİNİN, YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI
VE ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİLERİ: SAĞLIK
SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÖZDE KARADEMİR

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ ÇAĞLAR DOĞRU

ANKARA

2019

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI

**DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİNİN, YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI
VE ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİLERİ: SAĞLIK
SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÖZDE KARADEMİR

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ ÇAĞLAR DOĞRU

ANKARA
2019

KABUL VE ONAY

Gözde KARADEMİR tarafından hazırlanan "**Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama**" başlıklı bu çalışma, 19.12.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Cavit ELGEZDİ -Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Çağlar DOĞRU- Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Berrin Arzu EREN- Üye

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

19.12.2019

Gözde KARADEMİR



TEŞEKKÜR

Bu çalıőmanın yűrűtűlmesi sırasında bana olan gűvenini, çalıőmanın tűm sűrelerinde hissettiren danıőmanım Dr. Őgr. Őyesi aęlar Doęru'ya Őukranlarımı sunarım.

Yoęun çalıőmalarım sırasında sabır gűsterdięi ve bana katlandıęı için eőim Kaęan Karademir'e ve bugűne kadar maddi ve manevi desteęini benden esirgemeyen annem Zűleyha Baykuő ve babam Kemal Baykuő'a teőekkűrű borç bilirim.

Son olarak tez çalıőmamın yazım aőamasında sosyal anlamda ihtiyaç duyduęum tűm desteęi saęlayan deęerli kitap okuma grubu űyelerimiz; Evren Kayacan, Serkan Andiç, Yıldız Uzun, Ayőe Maide Kara ve kız kardeőim Nuran Baykuő'a teőekkűrlerimi sunarım.

ÖZET

KARADEMİR, Gözde. “Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Tez çalışması kapsamında örgütlerin kişilikleri olarak da adlandırılan iklim kavramının destekleyici bir unsur olarak yenilikçi iş davranışlarına ve çalışan performansına etkileri incelenmiştir. Bu doğrultuda bir sağlık işletmesinde araştırma kapsamında ele alınan hipotezlerin test edilmesi amacıyla 171 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere yönelik geçerlilik/güvenirlilik analizleri, korelasyon analizleri, ANOVA analizi ve regresyon modellemesi yapılmıştır. Çalışmanın temel amacını, Destekleyici Örgüt İkliminin son yıllarda örgütlere rekabetçi avantaj kazandırmadaki etkisi sebebiyle sıklıkla çalışmalara konu olan Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisini incelemek ve söz konusu olgunun çalışanların kişisel performansına etkisini araştırmak oluşturmaktadır. Ayrıca çalışma kapsamında Yenilikçi İş Davranışı ile Çalışan Performansı arasındaki ilişki test edilmiş ve bu ilişkiye Destekleyici Örgüt İkliminin düzenleyici etkisinin varlığı araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, Destekleyici Örgüt İklimi ile Yenilikçi İş Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilirken, her iki değişkenin Çalışan Performansı üzerindeki etkisi ispatlanamamıştır. Destekleyici Örgüt İklimi olgusunun Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansı arasındaki ilişkiye düzenleyici etkisinin varlığı saptanmakla birlikte bu etkinin anlamlılık düzeyi oldukça düşüktür. Çalışma kapsamında ayrıca söz konusu ilişkiler demografik alt gruplarda da incelenmiş ve analiz kısmında bu sonuçlara yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler

Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı, Çalışan Performansı.

ABSTRACT

KARADEMİR, Gözde “Effects of Supportive Organizational Climate on Innovative Work Behavior and Employee Performance: An Application on Health Sector”, Yüksek Lisans, Ankara, 2019.

Within the scope of the thesis, the effects of climate concept, which is also called the personalities of organizations, as a supportive factor on innovative work Behaviors and employee performance is examined. In this respect, a questionnaire is applied to 171 participants, who are working in a healthcare institution, in order to test the hypotheses discussed in the scope of the research. Validity/reliability analysis, correlation analysis, ANOVA analysis, and regression modelling are performed for the data obtained. The main purpose of the study is examining the effect of the Supportive Organizational Climate on Innovative Work Behavior, which is often the subject of studies due to the effect on gaining competitive advantage to the organizations in recent years, and to investigate the effect of this phenomenon on the personal Employee Performance. In addition, the relationship between Innovative Work Behavior and Employee Performance is tested and the existence of the regulatory impact of the Supportive Organizational Climate is investigated. According to the results of the analysis, while a statistically significant and positive relationship is found between Supportive Organizational Climate and Innovative Work Behavior, the effect of both variables on Employee Performance could not be proved. Regarding the relationship between Innovative Work Behavior and Employee Performance, the effect of the Supportive Organizational Climate phenomenon is determined, but the significance level of this effect is very low. Within the scope of the study, these relations are also examined in demographic subgroups and these results are included in the analysis section.

Keywords

Supportive Organizational Climate, Innovative Work Behavior, Employee Performance.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1 LİTERATÜR TARAMASI.....	4
1.1 Destekleyici Örgüt İklimi Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi	4
1.1.1 Örgüt İklimi Tanımı	4
1.1.2 Destekleyici Örgüt İklimi Tanımı	6
1.1.3 Destekleyici Örgüt İklimi Bileşenleri	8
1.1.4 Destekleyici Örgüt İklimi Hakkında Yapılan Çalışmalar	10
1.2 Yenilikçi İş Davranışı Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi	13
1.2.1 Yenilikçi İş Davranışı Tanımı	13
1.2.2 Yenilikçi İş Davranışının Bileşenleri	17
1.2.3 Yenilikçi İş Davranışı Hakkında Yapılan Çalışmalar	20
1.3 Çalışan Performansı Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi	23
1.3.1 Çalışan Performansı Tanımı.....	23
1.3.2 Çalışan Performansına Etki Eden Faktörler	25
1.3.3 Çalışan Performansı Hakkında Yapılan Çalışmalar	26
1.4 Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansı Kavramlarını Birlikte İnceleyen Çalışmalar	28

1.4.1	Destekleyici Örgüt İklimi ve Çalışan Performansını İnceleyen Çalışmalar	28
1.4.2	Yenilikçi İş Davranışını ve Çalışan Performansını İnceleyen Çalışmalar ...	30
1.4.3	Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışını İnceleyen Çalışmalar	31
İKİNCİ BÖLÜM.....		34
2	ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULARIN ANALİZİ	34
2.1	Çalışmanın Amacı ve Test Edilen Hipotezler	34
2.2	Araştırma Örnekleme	36
2.3	Veri Toplama Yöntemi.....	38
2.4	Araştırma Yöntemi	40
2.5	Geçerlilik ve Güvenilirlik İstatistikleri.....	40
2.6	Temel İstatistikler.....	42
2.7	Araştırma Analizi	49
2.7.1	Korelasyon Analizi.....	49
2.7.2	Regresyon Analizi	53
2.7.3	Destekleyici Örgüt İklimi ve Çalışan Performansı İlişkisi.....	54
2.7.4	Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi.....	55
2.7.5	Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Kişisel Çalışan Performansı İlişkisine Etkisi	57
2.7.6	Demografik Özelliklerin Değişkenler Arasındaki İlişkiye Etkisi	58
3	SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	73
4	KAYNAKÇA	77
EKLER.....		81
ÖZGEÇMİŞ		84

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 İç Tutarlılık Test Sonuçları	41
Tablo 2 Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı	42
Tablo 3 Katılımcıların Yaş Dağılımı	43
Tablo 4 Katılımcıların Öğrenim Durumu Dağılımları	43
Tablo 5 Katılımcıların Gelir Dağılımı	44
Tablo 6 Katılımcıların Mesleki Tecrübe Dağılımı	44
Tablo 7 Katılımcıların Kurumda Çalışılan Sürelere Göre Dağılımı	45
Tablo 8 Katılımcıların Çalışılan Pozisyon Türüne Göre Dağılımları	45
Tablo 9 Katılımcıların Çalıştığı Birime Göre Dağılımı	46
Tablo 10 Anket Soruları Temel İstatistikleri	46
Tablo 11 Ölçek Bazında Temel İstatistikler	48
Tablo 12 Değişkenler Arasındaki Korelasyon Sonuçları	49
Tablo 13 Cinsiyet Kırılımında Ölçekler Arasındaki Korelasyon Analizi	50
Tablo 14 Yaş Kırılımında Ölçekler Arasındaki Korelasyon Analizi	50
Tablo 15 Eğitim Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi	51
Tablo 16 Tecrübe Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi	51
Tablo 17 Çalışılan Süre Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi	51
Tablo 18 Çalışılan Pozisyon Türü Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi	52
Tablo 19 Çalışılan Birim Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi	52
Tablo 20 Destekleyici Örgüt İklimi ve Çalışan Performansı ANOVA Analizi	54
Tablo 21 Regresyon Analizi Sonuçları (Destekleyici Örgüt İklimi ve Çalışan Performansı)	55
Tablo 22 Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı ANOVA Analizi	56
Tablo 23 Regresyon Analizi Sonuçları (Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı)	56
Tablo 24 Destekleyici Örgüt İklimi Düzenleyici Etkisi ANOVA Analizi	57
Tablo 25 Regresyon Analizi Sonuçları (Destekleyici Örgüt İkliminin Düzenleyici Etkisi)	58

Tablo 26 Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Cinsiyet Kırılımında)	59
Tablo 27 Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Cinsiyet Kırılımında)	59
Tablo 28 Cinsiyet bazında ANOVA Analizi	60
Tablo 29 Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Yaş Kırılımında)	61
Tablo 30 Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Yaş Kırılımında)	61
Tablo 31 Yaş Bazında ANOVA Analizi	62
Tablo 32 Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Eğitim Kırılımında)	63
Tablo 33 Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Eğitim Kırılımında)	63
Tablo 34 Eğitim Bazında ANOVA Analizi	64
Tablo 35 Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Tecrübe Kırılımında)	65
Tablo 36 Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Tecrübe Kırılımında)	65
Tablo 37 Mesleki Tecrübe Bazında ANOVA Analizi	66
Tablo 38 Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Kurumda Çalışılan Süre Kırılımında)	67
Tablo 39 Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Kurumda Çalışılan Süre Kırılımında)	67
Tablo 40 Kurumda Çalışılan Süre Bazında ANOVA Analizi	68
Tablo 41 Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Çalışılan Pozisyon Kırılımında)	69
Tablo 42 Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Çalışılan Pozisyon Kırılımında)	69
Tablo 43 Çalışılan Pozisyon Bazında ANOVA Analizi	70
Tablo 44 Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Birim Kırılımında)	71

Tablo 45 Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Birim Kırılımında).....	71
Tablo 46 Çalışılan Birim Bazında ANOVA Analizi.....	72



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Destekleyici Örgüt İklimi Boyutları	8
Şekil 2 Yenilikçi İş Davranışı Boyutları	17
Şekil 3 Araştırma Modeli.....	36



GİRİŞ

İkinci Dünya savaşı takip eden yıllarda klasik ve neo-klasik yönetim anlayışları terk edilmeye başlanmış ve merkeziyetçi yönetim anlayışlarından, yetkinin ve kararların örgütün geneline yayıldığı yeni yönetim yaklaşımları benimsenmeye başlanmıştır. Bu durumun ardında yatan sebeplerin başında üretim süreçlerinde yaşanan gelişmeler ve teknolojik değişimin etkilerinin örgütleri ve paydaşlarını çok daha fazla etkilemeye başlaması yer almaktadır.

Örgütler zamanla kendilerini oluşturan somut unsurlar dışında da birtakım faktörlerden etkilenmeye başladıklarını fark etmeye başlamışlar ve bu faktörlerin örgüt sürdürülebilirliğine sağladığı katkılar ve çalışanlar üzerindeki etkileri pek çok çalışmaya konu olmuştur. Bu kavramların başında gelen İklim kavramı genel anlamıyla örgütün tamamını çevreleyen ve örgüt bireylerinin genel motivasyon ve ruh halleri olarak tanımlanmaktadır. Kısacası örgütün kişiliği olarak da adlandırılabilen bu kavramın varlığı çalışanları etkilemekte, süreçlere yön vermekte ve örgütün amaçlarına ulaşmada etkili bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır. Son yıllarda iklim kavramı yalnızca bir kavram olmaktan öteye geçmeye başlamış ve itici bir güç olarak destekleyici bir unsur haline almıştır.

Bunun doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan Destekleyici Örgüt İklimi kavramı iklimin çalışanları motive etmekte, iş çevrelerini ve duyuşsal ortamlarına adaptasyonda yardımcı olacak bir olgu olarak kullanılmasını ifade etmektedir. Örgütün gerek genelinde gerekse de yönetiminde sağlanan bu destek, çalışanların karmaşık süreçler karşısında daha özgüvenli hareket etmelerine ve kendilerini daha büyük bir bütünün parçası olarak algılamalarını sağlamaktadır. Buradan hareketle çalışanların örgüt süreçlerine daha fazla katılımcı olmaları amaçlanmaktadır. Pek çok çalışma da Destekleyici Örgüt İkliminin varlığı çalışanlar üzerinde olumlu çıktılar ortaya koymakta, yokluğu ise mevcut durumda kötüleşmeye sebep olmaktadır. Daha açık bir ifadeyle Destekleyici Örgüt iklimi çıktılar üzerinde pozitif bir etki yaratmasa dahi mevcut şartlarda desteğin varlığı çıktıların kötüleşmesini engellemektedir.

Yönetim anlayışındaki değişime paralel olarak değişen bir diğer hususta üretim süreçlerinde yaşanmakta ve bu değişim oldukça hızlı bir şekilde örgütleri etkilemektedir. Dolayısıyla bu değişime ayak uydurma kabiliyeti örgütlerin diğer örgütlere göre rekabet avantajı yakalamasına imkân vermektedir. Ayrıca değişime öncü olabilme durumu örgütlerin sürdürülebilirliğine ciddi faydalar sağlamaktadır. Bu bağlamda örgütler gerek süreçler gerekse de çalışanlar özelinde hem bu değişimlere uygun ortamlar yaratmalı hem de mevcut değişimlere adapte olabilmek için yeni iş çevreleri oluşturmalıdır. Bu fikirden hareketle ortaya çıkan Yenilikçi İş Davranışı modeli çalışanların fikir üretme, üretilen bir fikrin hayata geçirilmesine imkân verme ve aynı zamanda yenilikçi uygulamaların çalışanlar tarafından daha kolay benimsenmesini ifade etmektedir. Bu yöntemle farklılığı yaratan ve uygulayan örgütler rekabet avantajını kendi lehlerine çevirirlerken, aynı zamanda sürdürülebilirliklerine de önemli katkıda bulunmuş olmaktadır.

Bu iki kavramın günümüz örgüt yapılarında işleyiş üzerinde önemli bir yer tutması ve örgütün varlığını korumasına katkı sağlaması sebebiyle aralarındaki ilişki bu tez çalışması kapsamında ele alınacaktır. Öyle ki birbirleri ile iç içe olan bu kavramlar bir noktada birbirlerini beslemekte ve katma değerli çıktılar üretilmesinde etkin rol oynamaktadır. Destekleyici İklimin egemen olduğu bir iş çevresinde bireyler daha fazla kendilerini gerçekleştirme arzusunda olacak ve yenilikçi yaklaşımları hem benimseyecek hem de belli durumlarda bu yaklaşımların yaratıcısı olacaklardır. Ayrıca bu iki olgunun örgüt çalışanlarının kişisel performans algularına etkileri bu tez çalışması kapsamında ele alınarak araştırmaya konu olguların olası etkilerinin raporlanması amaçlanmaktadır.

Literatürde hem Destekleyici Örgüt İklimi hem de Yenilikçi İş Davranışı üzerinde son yıllarda artan oranda çalışma yapılmakta ve bu sayede kavramlar arasındaki ilişkide boş kalan noktalar kapatılmaktadır. Bu bağlamda özellikle Türkçe literatürde bu kapsamdaki çalışmaların niceliksel yetersizliği ve ilgili kavramların sağlık sektöründe yeterli uygulamasının olmayışı sebebiyle bu çalışmanın bahse konu olgular arasındaki ilişkinin anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca tez çalışması kapsamında

incelenen Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansı arasındaki ilişkiye ne şekilde etki ettiği çalışma kapsamında ele alınacaktır.

Tez çalışmasının birinci bölümünde çalışma kapsamında ele alınan Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansı kavramlarının tanımlarına, bileşenlerine ve literatürde ilgili kavramların ne şekilde ele alındıklarına değinilecektir. Söz konusu kavramların alt boyutları ve bileşenleri detaylandırılacaktır. Ayrıca kavramları birlikte ele alan ulusal ve uluslararası çalışmalar incelenecek ve tez çalışması sonucunda elde edilen bulguları ile mevcut literatür karşılaştırması yapılacaktır.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde çalışmanın amacı, hipotezleri ve metodolojisi anlatılacaktır. Araştırma örnekleminin ne şekilde belirlendiği, veri toplama aracı olarak kullanılan anket uygulaması ve anket uygulamasına ilişkin betimleyici istatistikler de bu bölümde sunulacak. Elde edilen verilerin ilgili istatistiksel adımlar izlenerek geçerlilik/güvenilirlikleri test edilecek ve tez çalışmasında kurgulanan hipotezler istatistiksel analiz metotları ile test edilecektir.

Analiz sonuçları ve değerlendirmelerin yer aldığı üçüncü bölümde ise analiz sonuçları detaylandırılacak ve literatür kapsamında değerlendirmelere yer verilecektir. Bu bölümde ayrıca çalışmanın kısıtlılıkları ile gelecekte yapılacak çalışmalara fikir verecek argümanlar paylaşılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1 LİTERATÜR TARAMASI

Tez çalışmasının birinci bölümünde araştırma kapsamında ele alınan Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansı kavramlarının tanımına, bileşenlerine ve ilgili kavramları konu edinen akademik çalışmalara yer verilecektir. İkinci bölümde yapılacak analiz çalışmaları açısından kavramların anlaşılması ve literatürde ele alınış biçimleri, analiz sonuçlarının değerlendirilmesinde kullanılacak ve elde edilen bulgular üçüncü bölümde yer alan sonuç ve değerlendirme kısmında irdelenecektir.

1.1 Destekleyici Örgüt İklimi Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi

Çalışmanın temel değişkenlerinden birisi olarak ele alınan Destekleyici Örgüt İklimi kavramı, tekil bir kavram olmaktan öte İklim kavramından ortaya çıkan bir yaklaşımı ifade etmektedir. Bu sebeple öncelikle Örgüt İklimine yer verilerek tanımı yapılacak, sonrasında ise Destekleyici Örgüt İklimi tanımlanacaktır. Ayrıca bahse konu kavramın bileşenleri ile literatürde bu kavramı içeren bazı çalışmalara yer verilecektir.

1.1.1 Örgüt İklimi Tanımı

Örgüt iklimi çalışan davranışlarını ve tutumlarını etkilemede bir araç olarak kullanılması ve aynı zamanda iş çevresini algılamada önemli bir olgu olması sebebiyle pek çok araştırmacı tarafından uzun yıllardır ele alınmaktadır. Farklı çalışmalarda farklı tanımlar karşımıza çıkmakta ancak pek çok çalışmada fikir birliğine ulaşılmaktadır. Öyle ki bu kavram genel anlamda örgüt üyelerinin iş çevresini algılamadaki kişisel çıkarımları olarak tanımlanmaktadır (Halis & Uğurlu, 2008). Çünkü örgüt iklimi bireylerin günlük faaliyetleri, karşılıklı etkileşimleri ve algıladıkları çevre olarak ifade edilebilir.

Örgüt iklimi bir kavram olarak 1960'lı yıllarda incelenmeye başlanmıştır (Halis vd., 2008). Bu kavram ile ilgili önemli çalışmalardan biri Forehand ve Gilmer (1964) tarafından yapılmış olup bu çalışmada örgüt iklimi, örgütü betimleyen ve örgütü diğer

örgütlerden ayırt eden, göreceli olarak sürekliliği olan ve örgütteki kişilerin davranışlarını etkileyen bir özellikler topluluğu olarak ele alınmıştır (Forehand vd., 1964). Bu bağlamda örgüt iklimi kişilerin davranışlarını etkilemekte, yöneten ve yönetilenlere somut olmamakla birlikte soyut birtakım özelliklerin varlığı konusunda bilinçlendirmektedir.

Litwin ve Stringer tarafından örgüt iklimi çalışanların motivasyon ve davranışları üzerinde direkt veya dolaylı olarak etkisi olduğu düşünülen iş çevresinin ölçülebilir özelliklerinin toplamı olarak tanımlanır (Halis vd., 2008). Bu bağlamda örgüt iklimi, bireylerin çalışma performansını etkileyen ve buradan hareketle olumlu örgütsel çıktıların sağlanmasında etkili bir araç olarak tanımlanmıştır.

Bir başka bakış açısına göre ise örgüt iklimi bireylerin hareketlerine ya da eylemlerine yön vermek amacıyla kullanılan ve yine örgüt üyelerinin davranış ve politikalarının sonucu olarak ortaya çıkan döngüsel bir süreçler bütünüdür. Bu sebeple iklim, bir örgütü diğer örgütlerden ayırt eden içsel çevresinin göreceli olarak süreklilik gösteren özellikleri olarak da tanımlanmaktadır (Gök, 2009).

Örgüt iklimi, örgütten bireye yönelen bir kavram olarak tanımlanırken aynı zamanda da bireylerden örgüte yönelen ve örgütün karşılaştığı durumlar karşısındaki tepkiler olarak da ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle iklim her ne kadar bireyleri şekillendirsede, bireyler de iklimi veya örgütü korumak için ortak bir tepki ortaya koyabilmektedirler. Bu tepki hareketi de iklim olarak adlandırılmaktadır (Halis vd., 2008).

Örgüt üyelerinin örgütün faal olduğu iş çevresini nasıl algıladıkları ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan olguya örgüt iklimi denir. Bu kavramın bir sonucu olarak örgüte dair ortak değer, norm ve kavramlar ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple örgüt hayatını biçimlendiren her türlü olgu örgüt iklimi tanımına girmektedir (İşcan & Karabey, 2007). İşcan vd. (2007) göre örgüt iklimi örgütün herkes tarafından aynı kabul edilen özelliklerinin, bireyler tarafından ne şekilde algılandığını gösteren ve bireylerin iş çevresindeki eylemlere ilişkin genel kabullerini ifade eden bir kavramdır.

Yapılan tanımlamalardan hareketle örgüt iklimi genel olarak örgüt üyelerinin davranışlarını şekillendiren ve çevresel değişkenler (örgütün büyüklüğü, yapısı vb.) ile kişisel değişkenlerin (yetenekler, ilgi vb.) ortak bir payda altında toplamı olarak ifade edilebilir. Bu kapsamda çalışanların örgüte dair ortak algıları oluşmaktadır.

1.1.2 Destekleyici Örgüt İklimi Tanımı

Bir önceki bölümde anlatıldığı üzere bireylerin örgüte dair algıları ve örgütü nasıl gördüklerini ifade eden örgüt ikliminin çalışan üzerinde etkisi pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmalar aracılığıyla örgüt ikliminin çalışanların moral, motivasyon ve verimlilik düzeylerinin artırılması ve çalışan bağlılığı, memnuniyeti gibi kavramlar vasıtasıyla örgüt ile olan ilişkilerinin güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu sebeple örgüt ikliminin çalışanlar açısından destekleyici bir unsur olarak kullanılması sonucunda ortaya Destekleyici Örgüt İklimi çıkmıştır.

Örgütün herhangi bir kademesindeki bireyler örgüt politikalarına bağlı olarak yüz yüze kaldıkları iş çevrelerine göre bir değer algısı oluştururlar ve bu değer algılarına karşılık gelecek ölçüde, örgüt için olumlu çaba içine girerler. Bu durum çalışanların bağlı buldukları amirleri ve örgüt üst yönetiminden gördükleri destek oranında artmakta ve bireylerin bu desteğe paralel olacak şekilde örgüt için daha fazla çaba göstermelerini sağlamaktadır. Buradan hareketle algılanan örgüt ikliminin ne derece desteklendiği önem kazanır.

Bir başka tanıma göre ise; Üstler ve astlar arasındaki yüksek düzeyde ve güvene dayalı bir ilişkinin olduğu, dikey iletişim yerine çok yönlü iletişimin tercih edildiği, çalışma grubu üyeleri arasında iş birliğine dayalı ekip çalışmasına yer verilen, karar alma ve genel hedef belirleme konusunda her düzeyde katılımın sağlandığı ve üst yönetim tarafından uygulanan denetim yerine, öz denetim süreçlerinin yürütüldüğü örgüt iklimi türüne destekleyici örgüt iklimi adı verilmektedir (Hollmann, 1976). Pek çok örgüt iklimi tanımına temel oluşturan bu tanım ile örgütlerde daha katılımcı süreçlerin örgüt çıktıklarına olumlu etki oluşturduğu kabul edilmeye başlanmıştır.

Destekleyici örgüt iklimi genellikle çalışanların süreçlere yüksek düzeyli katılımının sağlanması amacıyla uygulanmaktadır. Bu sayede çalışanlardan daha yüksek performans alınması amaçlanmaktadır. Rogg & Schmidt vd. (2001) göre destekleyici örgüt ikliminin dört alt boyutu bulunmaktadır.

1. Çalışan Bağlılığı
2. Koordinasyon ve İş birliği
3. Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği
4. Müşteri Odaklılık

Yukarıda sayılan bu boyutlar bir sonraki bölümde Destekleyici Örgüt İkliminin bileşenleri olarak ayrıca ele alınacaktır. Ancak tez çalışması kapsamında söz konusu alt boyutlar ayrı ayrı değerlendirilmemiş, Destekleyici Örgüt İklimi bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır.

Örgütlerin, sürdürülebilir büyüme ve performans elde etmek için hem sağlıklı bir iş çevresi oluşturmaları hem de bu iş çevresinin çalışanlar tarafından doğru bir şekilde algılanmasının sağlanması gerekmektedir. Bu sayede çalışanların içinde buldukları iş çevrelerini destekleyici bir araç olarak algılamaları ve yeteneklerini en doğru şekilde örgüt menfaatleri doğrultusunda kullanmaları sağlanacaktır. Çalışanların kendilerini gerçekleştirebildikleri bir iş çevresinin yaratılmasına destekleyici örgüt iklimi adı verilmektedir (Luthans & Norman vd., 2008). Yani, çalışanların performansı, yeteneklerinin bir ürünü, işlerini uygun bir şekilde yerine getirmesi için verilen destek ve yüksek seviyelerde performans gösterme güdüsüdür. Bu nedenle, çalışan performansının önemli bir bileşeni aldıkları destek miktarıdır.

Bir başka çalışmada destekleyici örgüt iklimi kavramı, çalışanların örgüt yönetimi tarafından ne ölçüde desteklendiği ve iş süreçlerinde ne kadar yardım alabildiklerini tanımlamaktadır (Hughes & Avey vd., 2008). Aynı çalışma da algılanan destek ile çalışanların üretkenliği arasında paralel bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Destekleyici örgüt iklimi, bir örgütün birlikte hareket etme kabiliyeti ve bireylerin birbirine güvenmesi olarak tanımlanabilir (Koçak & Temiz, 2016). Bu araç sayesinde

örgüt çalışanlarının ihtiyaçları karşılanabilecek ve örgüt çalışanlarının örgüt bağlılığını arttırarak çalışan verimliliğinin arttırılması sağlanacaktır.

Destekleyici iklim, karşılıklı güven, koordinasyon ve işbirliğinin egemen olduğu, aynı zamanda da çalışanların örgütsel vizyona yönlendirildiği ve çalışanların bağlılığının arttırılmaya çalışıldığı bir iş çevresini ifade eder (Şen & Elmas, 2015). Bu iş ortamı çalışanların meslektaşlarından ve yöneticilerinden büyük miktarda destek aldığı ve bu sayede hem örgüt hem de birey için fayda sağlanan bir ortamı kapsamaktadır (Lee & Chen vd., 2018).

1.1.3 Destekleyici Örgüt İklimi Bileşenleri

Destekleyici örgüt iklimi Rogg vd. (2001) tarafından dört alt boyut ile açıklanmıştır. Örgüt çalışanlarının farklı iş süreçleri konusunda desteklenme ihtiyacı her bir süreç özelinde bir alt boyut ile açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışan Bağlılığı, Koordinasyon ve İş Birliği, Yönetim Yeterliliği ve Tutarlılığı ile Müşteri odaklılık alt boyutlarının bütünü Destekleyici Örgüt İklimi kavramının varlığını yansıtmaktadır. İlgili boyutların ilişkisi Şekil-1 gösterilmektedir.



Şekil 1 Destekleyici Örgüt İklimi Boyutları

Kaynak: Rogg, K. L., Schmidt, D. B., Shull, C., & Schmitt, N. (2001). Human Resource Practices, Organizational Climate, And Customer Satisfaction. *Journal of Management*, 27(4), 431-449-449.

1.1.3.1 Çalışan Bağlılığı (Employee Commitment)

Çalışan bağlılığı, örgüte olan yüksek bağlılığı yansıtan davranışlar ve gerektiğinde özveride bulunma anlamında ifade edilmektedir (Rogg vd., 2001). Örgütlerin sürekliliğinin sağlanması, örgüt bireylerinin örgütü sahiplenmesi ve çalışan bağlılığı eliyle örgüt amaçlarına daha etkin hizmet etmesinden geçmektedir. Bunun sağlanması aynı zaman örgüt içerisinde kalma arzusunu teşvik etmekte ve örgütün belirlediği hedefler doğrultusunda çalışma arzusunu desteklemektedir (Temiz, 2016). Dolayısıyla çalışan bağlılığının yüksek oranda sağlandığı iş çevrelerinde Destekleyici Örgüt İkliminin varlığından söz edebiliriz. Örgüt ikliminin destekleyici bir unsur olarak kullanıldığı ortamlarda çalışanlar örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duyacaklardır.

1.1.3.2 Koordinasyon ve İş Birliği (Cooperation and Coordination)

Örgütü oluşturan birimler ve kişiler arasında, daha etkin ve verimli çıktılar elde edilebilmesi amacıyla uyumlu hareket etme ve iş birliğinde bulunma anlamında ifade edilen bu boyut, örgütü oluşturan unsurların aynı amaca yönelik toplu yönelimini ifade etmektedir (Şen vd., 2015). Örgüt içerisinde birlikte hareket etmenin getirdiği destek algısı bireylerin ve grupların üretkenliğini arttırmaktadır. Ayrıca bu tür bir hareketin sağlanabilmesi için örgüt içerisinde belirli iş akışları ve sistemlerin kurgulanması, birlikte hareketi etkin kılan süreçlerin inşa edilmesi gerekmektedir (Temiz, 2016). Bu sayede örgüt bireyleri pek çok iş adımı ile ilgili olarak destek sağlayabilecekleri araçlara ve kişilere ulaşabilir. Buradan hareketle bir örgütteki iş birliği algısı aynı zamanda örgütte var olan destekleyici iklime de işaret etmektedir.

1.1.3.3 Yönetim Yeterliliği ve Tutarlılığı (Managerial Competence and Consistency)

Örgüt içerisinde amaçlar ve hedefler ne kadar açık şekilde ifade edilirse çalışanlarında bu amaç ve hedeflere ulaşmadaki çabası o kadar yüksek olur. Süreçlerin şeffaflığını ve tutarlılığını ifade eden bu boyut, bir işletmede yönetim tarafından ortaya konan şeffaf ve tutarlı davranış biçimini ifade etmektedir (Koçak vd., 2016). Bu kavram, iş çevresinin örgüt çalışanları tarafından daha açık bir biçimde anlaşılmasını sağlamakta ve yönetime karşı olumlu bir yaklaşımın geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda

çalışanlara, yöneticileri tarafından gösterilen tutum ve davranışlar, yöneticilerin çalışanları ile iletişimi ve çalışanlara yöneticileri tarafından adil şekilde görev dağıtılması da bu kavramın tanımı içerisinde yer almaktadır (Rogg vd., 2001). Yönetim yeterliliği ve tutarlılığı algısının yüksek olduğu iş çevrelerinde çalışanların destek algılarının yüksek olması beklenmekte dolayısıyla Destekleyici Örgüt İkliminin bir alt boyutu olarak ele alınmaktadır.

1.1.3.4 Müşteri Odaklılık (Customer Orientation)

Müşteri odaklılık boyutu iklim kavramı ile yakından ilişkilidir. Çalışanların müşteriler ile uzun vadeli iyi ilişkiler geliştirmesi örgütün müşteri yaklaşımını anlamak açısından önemli bilgiler taşımaktadır. Müşteri odaklılık örgütün menfaatleri doğrultusunda hareket etmeyi ifade etmekte ve oluşturulan katma değer ile örgütün sürdürülebilirliği sağlanmaktadır (Rogg vd., 2001). Söz konusu kavram, çalışanların örgüte dair oluşturdukları algının ve davranışların müşteriye yansıyan etkilerini görmek açısından etkili bir araçtır. Destekleyici örgüt ikliminin varlığı çalışanların müşteri ilişkilerinde daha özverili olmalarını sağlayarak örgüt ikliminin örgüt menfaatleri doğrultusunda kullanılmasına imkân vermektedir (Temiz, 2016). Ancak bu çalışma kapsamında yapılan analiz çalışmalarının bir sağlık işletmesinde gerçekleştirilmesi sebebiyle bu boyuta dair katılımcılara herhangi bir soru yönetilmemiştir.

1.1.4 Destekleyici Örgüt İklimi Hakkında Yapılan Çalışmalar

Destekleyici örgüt iklimi kavramı örgütlerin verimliliği ve üretkenliği üzerindeki etkisi sebebiyle çeşitli çalışmalara konu olmuş ve bu çalışmalar aracılığıyla söz konusu kavramın farklı olgular ile nasıl bir ilişki içinde olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalar aracılığıyla elde edilen bulgular kullanılarak örgüt çalışanlarının iklim eliyle örgüt çıktılarına olumlu katkı sağlaması amaçlanmıştır. Bu bölümde örgüt iklimi kavramı ile ilgili olarak yapılan bazı çalışmalara yer verilecektir.

Forehand vd. (1964) tarafından örgüt iklimi hakkında yapılan ilk araştırma örneklerinden olan çalışmada, Forehand ve arkadaşları iş ortamında gerçekleşen değişimin araştırma tasarımlarına dahil edilmesinin istendiğini sık sık vurgulamışlardır,

fakat iş ortamının etkisini inceleyen çok az sayıda çalışma yapılmıştır. Örgütsel davranış çalışmalarında "örgütsel iklim" kavramını etkin kılmaya çalışmak, çevresel çeşitliliğin etkisini değerlendirmek için çeşitli yöntemler ortaya koyar ve kişiler ile iş çevresi etkileşimi hakkında çeşitli bilgiler sağlar. İklim değişikliğini gözlemlene yöntemleri arasında saha çalışmaları, katılımcının algılarının değerlendirilmesi, nesnel endekslerin gözlemleri ve örgütsel değişkenlerin deneysel kontrolü bulunmaktadır. Koşullar, uyarıyı belirleyerek, cevap verme özgürlüğünü kısıtlayarak ve davranışı ödüllendirerek ve cezalandırarak davranışı etkileyebilir (Forehand vd., 1964). Bu kapsamda örgüt iklimi desteklendiğinde operasyonel birtakım avantajları beraberinde getirir. Söz konusu çalışma temel olarak kurumsal araştırmaların sağladığı çevresel çeşitliliğin operasyonel çalışmasına yönelik fırsatlara odaklanmıştır. Örgüt iklimi çalışmasında konulara dikkat çekmek için birçok kez bir kuruluşun iklimi ile bir bireyin kimliği arasında bir benzetme yapılmış ve özellikle yönetim literatüründe iklimin bir yapı olarak ele alınabileceği ve bir örgütün kişiliğinin tanımlandığı ve ele alındığı yönündeki varsayımlar ortaya konulmuştur.

Literatürde iklim tanımının kendisine bir yer bulmasının ardından iklimin farklı olgular üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Destekleyici Örgüt İklimi kavramını ilk ele alan eserlerden olan ve Hollmann (1976) tarafından yapılan çalışmada Amaçlara Göre Yönetim kavramı ile destekleyici örgüt iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. İlgili çalışma kapsamında büyük bir kamu hizmeti kuruluşundaki 111 yöneticiden alınan anket verileri ile yöneticilerin eylem gruplarındaki bireylere yönelik örgütsel iklimin desteklenmesi ile elde edilen etkinliğin değerlendirilmesi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Amaçlara Göre Yönetim ile Destekleyici Örgüt İklimi arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir. Söz konusu ilişki, yapılan işin özelliklerine göre değişkenlik gösterirken, örgüt seviyesinden etkilenmemiştir.

Destekleyici örgüt ikliminin etkilerinin anlaşılabilmesi için yapılan bir başka çalışma da 45 farklı ve karmaşık yapıdaki örgüt birimi ele alınmış ve bu örgütler test ve kontrol grupları olarak 2 kategoriye ayrılmıştır (Srinivas, 1977). Grupların bir kısmı iklim aracılığıyla desteklenmiş ve bu tez çalışması kapsamında ele alınan ilişkiler gözlemlenmeye çalışılmıştır. Söz konusu çalışma neticesinde elde edilen örgütsel

çıktılar karşılaştırılmış ve desteklenen alt gruplardan %62'sinin çıktılarında olumlu gelişme gözlemlenmiştir (Srinivas, 1977). İlgili çalışma ile ortaya konulan bir diğer önemli bulgu ise desteklenmeyen alt gruplarda yer alan birimlerin ise %33'nün daha da kötü çıktılar ortaya koymasındır. Dolayısıyla destekleyici örgüt iklimi varlığı her ne kadar katma değer yaratsa da belirli örgüt tiplerinde desteğin eksikliği var olan çıktılarında kötüye gitmesine sebep olabilmektedir.

Armstrong-Stassen ve Schlosser (2008) tarafından yapılan çalışmada yaşları 50 ile 70 arasında değişen ve kariyer mesleklerini icra eden 395 kişi ile yine yaşları 50 ile 70 arasında değişen ve bir geçiş işinde çalışan 195 kişiye aynı anket uygulanmış ve gelişme odaklılık, iş geliştirme, duygusal bağlılık kavramları ile destekleyici örgüt iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda ise destekleyici örgüt ikliminin iş geliştirme ve duygusal bağlılık kavramlarını pozitif etkilediği görülmüştür.

Destekleyici örgüt iklimi hakkında yapılan önemli çalışmalardan birisi olan ve Hughes vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada, destekleyici iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide güven ve çalışan bağlılığının aracılık etkisi araştırılmıştır. Çalışma kapsamında çok uluslu bir işletmeden 243 mühendis ve teknisyen, bağlı bulunan örgütteki destekleyici iklim ile örgüt liderliğine güven, duygusal ve örgütsel bağlılık kavramları hakkındaki anket soruları yöneltilmiştir. (Hughes vd., 2008). Çalışma sonucunda destekleyici iklim ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgüte güven ve çalışan bağlılığı olgularının yüksek değerler almasının destekleyici iklimin aracılık etkisinden kaynaklandığı belirlenmiştir. Çalışma kapsamında önemli bir sonuç olarak çalışan bağlılığının artırılmasında destekleyici örgüt ikliminin varlığının olumlu etki yarattığı ortaya konulmuştur.

Tez çalışmasına konu teşkil eden destekleyici örgütsel iklimin değeri yıllar içinde artmakta ve çalışan performansı ile ilişkisinin daha iyi anlaşılmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda yakın zamanda ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye kavramının (umut, esneklik, iyimserlik ve etkililikten oluşan), destekleyici bir örgütsel iklimin çalışan performansına aracılık etmesinde rol oynayıp oynamayacağını araştırmacıların ilgi duyduğu konuların başında gelmektedir (Luthans vd., 2008). Farklı örneklem kümeleri kullanılarak Luthans vd. (2008) tarafından yapılan çalışma

bulgularına göre, çalışanların psikolojik sermayesinin performansları, memnuniyetleri ve bağlılıklarıyla pozitif ilişkili olduğunu ve destekleyici bir iklimin çalışanların memnuniyetini ve bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Aynı çalışma içerisinde, çalışanların psikolojik sermayesinin destekleyici iklim ile performansları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği konusundaki ana hipotez de desteklenmiştir. Bu sebeple tez çalışmasının hipotezlerinden birisi olan ve ilerleyen bölümlerde yer verilecek çalışan performansı ve destekleyici örgüt iklimi ilişkisi bu çalışma bağlamında ele alınmıştır.

Özer & Topaloglu vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada destekleyici örgüt iklimi kavramının psikolojik sermaye ile iş doyumunu kavramları arasındaki ilişkiye etkisi incelenmiş olup, özel bir sağlık işletmesinde çeşitli görevlerde bulunan 319 çalışan üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Anket bulgularına göre çalışanlar tarafından algılanan destekleyici örgüt iklimi psikolojik sermaye birikimini arttırmakta ve iş doyumunu ile söz konusu kavram arasındaki ilişkiye pozitif yönde etki etmektedir.

1.2 Yenilikçi İş Davranışı Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi

Tez çalışmasının bu bölümünde son yıllarda teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan yenilikçi iş davranışı kavramının tanımına ve literatürde ne şekilde ele alındığına değinilecektir. Bu kapsam da yenilikçi iş davranışı kavramına temel teşkil eden çalışmalara ve fikirlere yer verilecek olup, yönetim anlayışı süreçleri içinde ne şekilde ele alındığı irdelenecektir.

1.2.1 Yenilikçi İş Davranışı Tanımı

Yenilikçi iş davranışı kavramı temel olarak yenilikçilik düşüncesi üzerine kurgulanmış ve özellikle iş çevrelerinin gerek örgütsel düzeyde gerekse de bireysel anlamda değişen süreçler karşısındaki uyumunu ve bu değişime paralel olarak bütüncül bir gelişimi ifade etmektedir. Araştırmacılar, yenilik kavramı ve teknolojik süreçleri anlamaya yönelik bu kapsamda pek çok çalışma yapmaktadırlar. Bu kapsamda öncü çalışmalar 1970'li yılların başında teknolojinin etkin bir biçimde iş hayatına girmesi ile özellikle sanayileşmiş ülkelerde başlamıştır (Link & Bozeman, 1991). Bunun temel sebebi olarak

ise teknolojik gelişmelere karşın üretim süreçlerinde yaşanan sürekli düşüşler gösterilmiştir.

De Jong ve Den Hartog (2010) tanımına göre yenilikçi iş davranışı bireyin inisiyatif olarak ve kendini tanıtmaya aracı olarak yeni fikirler, ürünler ve süreçler yaratma davranışdır. Bu kavram yalnızca fikir üretme eyleminden farklı olarak aynı zamanda fikirlerin uygulanması adımlarını da barındıran, örgüte dair problemlerin yeni yöntemler ile çözülmesini ve bireylerin kendini gerçekleştirme aracı olarak performanslarına doğrudan olumlu yönde etki eden bir davranış modelidir (De Jong vd., 2010). Bu nedenle çalışanların yenilikçi iş davranışları (yani, ürünler ve çalışma yöntemleri için yeni fikirler geliştirmek, benimsemek ve uygulamak), bazı kuruluşların rekabetçi iş ortamından kaynaklanan türbülansın kurtulmalarının ana unsurlarından biri olarak kabul edilmiştir.

Yenilikçi İş Davranışı kavramını anlayabilmek için öncelikle bu kavrama temel teşkil eden yenilikçiliğin ne olduğundan bahsedilmesinde yarar vardır. Bu bağlamda yenilikçilik; Yeni ürün, hizmet veya yaratıcı fikirleri başarılı bir şekilde ortaya koymayı ve geliştirmeyi ifade eden bir süreçtir (Turgut & Beğenirbaş, 2013). Örgüt çalışanlarının yenilikçi davranış geliştirebilecekleri rahat iş ortamları olmalıdır. Bu tür ortamlar, yenilikçi fikirler ile davranışların oluşmasına ve uygulamaya geçirilmesine olanak sağlayan ortamlardır. Buna dayanarak, yenilikçi bir iklim yeni fikirlerin uygulanması ve hayata geçirilebildiği iklimdir. Örgüt içerisinde Yenilikçi atmosferinin varlığı, çevresel koşulların uygun olması bireylerin yenilikçi davranışlar sergilemelerinde etkilidir. Örgüt üyelerinin yaratıcı fikirler üretebilmeleri açısından yenilikçi iklimin var olduğunu algılamaları önem arz etmektedir.

Yenilikçilik, yeni fikir veya eylemlerin örgüt üyeleri tarafından özümsemesi, benimsenmesi olarak ifade edilebilir (Daft, 1978). Buna bağlı olarak yenilikleri ortaya koyabilmek için örgüt çalışanlarının bilgisi önem taşımaktadır. Örgüt üyelerinin yaratıcılığı, farklı bakış açıları, yenilik oluşturmak için başlangıç sayılabilir. Yenilikçilik ile ilgili alan yazınına bakıldığında, yenilikçilik sürecinin dört adımdan oluştuğu görülmektedir (Kanter, 1988):

1. Fikir üretme
2. Fikri gerçekleştirmek için gerekli yapıyı kurma ve bu aşamada gerekli desteği sağlama
3. Bir uygulama örneğini hayata geçirme
4. Yeni ürün, süreç ve yöntemin örgüt içinde uygulamalar aracılığıyla yaygınlaştırılması.

Bu adımlar iş davranışı modelinin ölçeklendirilmesinde alt boyut olarak tanımlanmış ve bir sonraki bölümde detaylandırılmıştır. Tez çalışması kapsamında söz konusu boyutlar ayrı ayrı ele alınmamış olup Yenilikçi İş Davranışı etkisi bütüncül bir yaklaşım ile değerlendirilmiştir.

İş çevresinin ve örgüt yapısının bireyler üzerinde yenilikçiliğe bağlı olarak ortaya koydukları çıktılar üzerinde önemli bir yeri vardır. Bu yaklaşıma göre örgüt iklimi ve iş çevresi, bireylerin çıktılarına yenilikçi yaklaşımları destekleyerek etki edebilmektedir (Kanter, 1988). Yenilikçi iş davranışı örgütlerin değişen çevrelerde var olma amaçlarına ulaşabilmesi için önemli bir araçtır, bu sayede örgütler süreçlerini geliştirebilmekte ve rekabet avantajı yakalayabilmektedirler (A. Bos-Nehles & Renkema vd., 2017).

Bir başka çalışmaya göre yenilikçi iş davranışı örgüte yeni ulaşan bir bilginin, fikrin ve uygulamanın anlamlı bir biçimde örgüte fayda sağlayacak şekilde hayata geçirilmesine veya uygulanmasına (bir rol, grup veya organizasyon dahilinde) yönelik tüm çalışan davranışlarının bir bütünü olarak tanımlanmıştır (Muchiri & McMurray vd., 2012). Bir başka ifadeyle yalnızca yenilikçi bir yaklaşımı benimsemek değil aynı zamanda bu yaklaşımın hayata geçmesi de bu davranış modeline girmektedir.

Güncel bir çalışmada ise iş çevresinde yaratıcılık ve yenilikçilik örgütsel performans ve başarının önemli belirleyicileri olarak kabul edilmiştir. Bu çalışma da özellikle, çalışanların yenilikçi iş davranışını benimsemeleri, dinamik ortamlarda örgütsel başarı sağlayabilen, organizasyonların çalışanlarının yaratıcı ve yenilikçi potansiyellerini kullanabilmelerini ve teşvik etmelerini sağlayacak benzersiz bir örgütsel kavram olarak tanımlanmıştır (Woods & Mustafa vd., 2018). İş çevresinde yaratıcılık ve yenilikçilik, işleri gerçekleştirmenin güncel ve geliştirilmiş yollarını ortaya koyma ve sunma

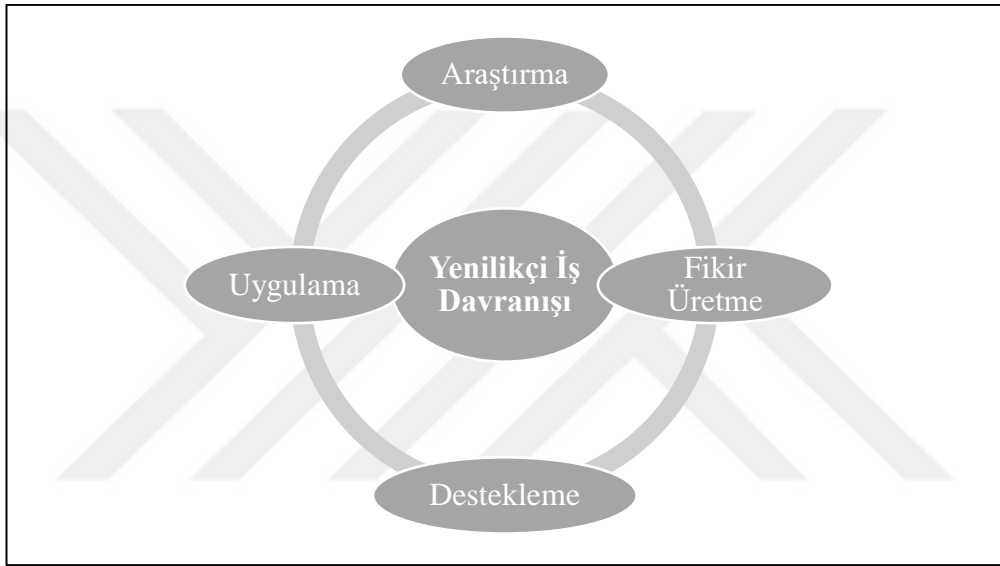
yöntemlerinin sonucudur. Yenilikçi iş davranışı bu kavramlar aracılığıyla daha iyi prosedürlere, uygulamalara veya ürünlere yönelik fikirlerin uygulanması anlamına gelir (Woods vd., 2018).

Yenilikçi iş davranışı, örgütün tüm katmanlarında yer alan bireylerin yeni bir uygulama veya sürece katkılarının bir bütünü olarak ifade edilmektedir. Teknolojik gelişmeleri takip eden ve bu gelişmelere uygun stratejileri geliştiren, stratejilere uygun fikir üretme süreçlerine destek olan ve bu süreçlerin hayata geçmesinde örgütün bireyelerine fırsat veren davranışlar, yenilikçi iş davranışı olarak ifade edilebilir (Tore, 2019). Bu hususta önemli bir paydaş olarak çalışanlar ortaya konulmakta ve değişimin etkin şekilde ve sağlıklı olarak uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadırlar.

Yenilikçi iş davranışı, tek başına araştırma geliştirme yatırımlarıyla değil aynı zamanda örgüt içinde rutin işler yoluyla gerçekleştirilen eylemler açısından da önemlidir. Bu eylemler örgütün sürekliliğini sağlaması açısından önemli süreçleri oluşturmaktadır. Bundan dolayı örgüt üyeleri, yöneticileri ve amirleri tarafından örgüt için yenilikçi davranışa özendirilmelidir, yenilikçi davranış için desteklenmelidir. Amirler ve iş arkadaşları tarafından verilen destek örgüt üyelerinin yenilikçi davranışlarına pozitif etki yaratır. Örgüt çalışanlarının yenilikçi davranışta bulunma, yenilikçi fikir üretme ve uygulama konularındaki katılım, motivasyon ve tutumları örgütün yenilikçiliği konusunda önemli birer unsurdur. Buradan yola çıkılarak örgütte sürekli bir yenilikçilik ortamı olması için çalışanların birey olarak yeniliğe hevesli ve yenilik yapabilecek yeteneğe sahip olmaları önemli bir konu olarak karşımıza çıkar. Agresif bir iş ortamında rekabetçi kalabilmek için firmalar yeniliği benimsemektedirler. Yeni fırsatları belirleme ve firmayı rakiplerinden birkaç adım önde tutma süreci için inovasyon çok önemlidir. Bilgi yoğun firmaların gelişimi çalışanlarına ve onların yenilikçi iş davranışlarına bağlıdır. İş çevresi içinde bulunan bireyler, yenilik sürecinin her aşamasında yer almaktadır, bireyelerin davranışları, fikir ve tutumları sürecin etkinliği, verimliliği ve çıktılarının yenilikçi çerçevede değerlendirilebilmesi açısından son derece önemli bir rol oynamaktadır.

1.2.2 Yenilikçi İş Davranışının Bileşenleri

Yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışının tanımı yıllar içerisinde değişmiş ve bahse konu iş davranışının gerçekleşebilmesi için farklı süreçleri de kapsayan daha geniş bir kavram haline gelmiştir. İlk başlarda yenilikçilik yalnızca fikir üretme süreçlerini ve kabiliyetini tanımlarken, zamanla söz konusu tanım ortaya atılan fikrin desteklenmesi ve uygulama süreçlerini de içerek şekilde genişletilmiştir. De Jong ve Den Hartog (2008) yaptıkları çalışma ile bu kapsamda incelenen olgunun dört alt boyutu olduğundan söz etmişlerdir. Kendilerinden sonra yapılan pek çok çalışma da bu dört boyutlu ölçek kullanılmıştır.



Şekil 2 Yenilikçi İş Davranışı Boyutları

Kaynak: De Jong, J., & Den Hartog, D. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation* Zoetermeer, November. University of Amsterdam Amsterdam Business School. Zoetermeer.

Bu dört alt boyut ile yenilikçi iş davranışı, fikrin ortaya konulmasından uygulama ile hayata geçirilmesine kadar gerçekleşen tüm süreçleri kapsayan bir kavramı ifade eder. Yenilikçi İş Davranışı örgüt için çözülmesi gerekli bir problemin araştırılması ve problemin çözümüne ilişkin fikirlerin ortaya konulması ile başlar. Sonraki süreçte ortaya konulan çözüme dair bir destek aranır. Son aşamada ise çözümün uygulaması gerçekleştirilir (Turgut vd., 2013). Dolayısıyla Yenilikçi İş Davranışı birden çok süreci barındıran kapsayıcı bir bütünü ifade eder.

1.2.2.1 Araştırma (Opportunity Exploration)

Yenilikçi İş Davranışı, örgütlerin problem çözmede alışa gelmiş çözüm yolları yerine yenilikçi ve daha etkin çözüm önerilerinin araştırılmasını ifade etmektedir. Bu kapsamda ele alınan dört alt boyuttan birisi olan Araştırma kavramı, aslında yenilikçi davranışın bir nevi tetikleyicisi noktasındadır (De Jong vd., 2010). Bireyler bu adımda örgüt için var olan bir problemin çözümü amacıyla yeni yollar aramaktadır. Bu sayede hem bireyin örgüt ile olan bağlılığı artmakta hem de örgüt için daha verimli iş çözümleri örgüt çalışanları tarafından sağlanmaktadır. Burada önemli husus örgüt çalışanlarının, örgütün karşı karşıya olduğu ve çözüm beklenen konuları hakkında bilgi sahibi olmalarıdır. Bu şekilde şeffaf süreçler yürütebilen örgütler, çalışanlarının yaratıcılıklarını temelden destekleyebilmektedirler.

1.2.2.2 Fikir Üretme (Idea Generation)

Fikir oluşturma aşaması Yenilikçi İş Davranışı kavramının bir sonraki aşamasıdır. Bu aşamada örgütlerin yenilikçi yaklaşımlardan fayda sağlamasının ilk adımıdır. Çünkü bireyler herhangi yeni bir fikrin kaynağıdır (De Jong vd., 2010). Yenilik yapabilmek için, bir ihtiyaç veya fırsatın farkında olmanın yanı sıra, ihtiyaca yönelik yeni yollar inşa etme kabiliyeti de çok önemlidir (Kanter, 1988). Fikir üretme, geliştirme amacıyla konsept üretme anlamına gelir. Fikir üretimi, yeni ürünler, hizmetler veya süreçler, yeni pazarlara giriş, mevcut iş süreçlerinde iyileştirmeler veya genel olarak tanımlanmış sorunların çözümleriyle ilgili olabilir (De Jong vd., 2010).

Fikir üretmenin temelini, mevcut sorunların çözümü veya sorunlar barındıran süreçlerin performansını iyileştirmek için bilgilerin ve mevcut kavramların birleşimi ve yeniden düzenlenmesi oluşturmaktadır. Bu kavramın etkin kılındığı örgütlerde iyi fikirler üreten, problemlere veya performans iyileştirme gereksinimlerine farklı bir açıdan yaklaşabilen bireyler var olabilmektedir. Kanter (1988) "Sürekli Değişen Düşünceden" bahseder. Fikir üretme, genellikle halihazırda var olan parçaları yeni bir bütün halinde yeniden düzenlemeyi içerir.

1.2.2.3 Destekleme (Championing)

Destekleme, bir fikir üretildikten sonra örgüt içerisinde ortaya konulan fikrin desteklenmesi durumunu ifade eder. Genel anlamda ortaya konulan her fikrin kabaca pazarlanması gerekmektedir. Her ne kadar fikirler bir meşruiyete sahip olsalar ve bir performans açığını doldurmuş gibi görünseler de, çoğu fikre göre, yararlarının onları geliştirme ve uygulama maliyetini aşp aşmayacağı kesin değildir ve değişime karşı direnç beklenecektir (Kanter, 1988). Dolayısıyla bir yeniliği uygulama için çoğu zaman bir desteğe ihtiyaç duyulur. Birçok durumda, önerilen bir yeniliğin potansiyel kullanıcıları (meslektaşlar, liderler, müşteriler vb.) söz konusu yeniliğin değeri konusunda kararsız hissedebilir ve bu tür yeniliklerin genellikle kullanıcılara iyi anlatılması gerekir (De Jong vd., 2010).

Yeniliklerin başlatılmasında birincil sorumluluk alan yenilikçi birey genellikle resmi olarak atanmaz, aksine belirli bir fikre güçlü bir kişisel bağlılık hissederek ve onu başkalarına anlatabilme başarısı gösteren kişidir (Kanter, 1988). Bu bağlamda fikir sahibi yaratıcı kişi, bir fikri organizasyon içinde var olan engellerin ötesine götürebilen veya yaratıcı fikirlerin gerçekleştirilmesi ve hayata geçirilmesi için çaba sarf etmek için ortaya çıkan kişi olarak tanımlamak mümkündür.

1.2.2.4 Uygulama (Application)

Son olarak ise yenilikçi iş davranışının tamamlanması için desteklenen fikrin uygulanması veya uygulamaya konması gerekmektedir. Uygulama, var olan uygulama veya süreçlerin iyileştirilmesi veya yenilerinin geliştirilmesi anlamına gelebilir. Ancak bu nokta da çalışanların fikir üretebilmesi için örgüt içerisinde büyük çaba harcanması ve sonuç odaklı bir tutumun örgüt yönetimi tarafından hâkim kılınması gerekmektedir (Turgut vd., 2013). Uygulama davranışı, bireylerin uygulama için seçilen bir fikri pratik bir önermeye dönüştürmek için ortaya koymaları gereken çabalarla ilgilidir. Uygulama genellikle yeniliklerin iş süreçlerinin düzenli bir parçası haline getirilmesi anlamına gelir ve yeni ürünler veya iş süreçleri geliştirmek, bunları test etmek ve değiştirmek gibi davranışları içerir (Kanter, 1988).

1.2.3 Yenilikçi İş Davranışı Hakkında Yapılan Çalışmalar

Yenilikçi iş davranışının örgütlere kazandıracığı rekabet avantajı sebebiyle literatürde pek çok çalışma bu kavramın açıklanmasına aracılık eden diğer faktörleri ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu sayede yenilikçi iş davranışına olumlu etki yaratan faktörlerin örgütlerde etkin kılınması ile örgütün değişen süreçler karşısında etkin olması amaçlanmaktadır. Tez çalışmasının bu bölümünde çalışma değişkenlerinden birisi olan yenilikçilik kavramının literatürde ne şekilde ele alındığı ve farklı faktörler ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalara yer verilecektir.

İrlanda'da yapılan bir çalışmada, psikolojik sözleşme, iş tasarımı ve örgütsel adalet olguları ile yenilikçi iş davranışını tahmin etmek için nedensel bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Çalışmaya İrlandalı üretim kuruluşlarından 204 çalışan dahil edilmiş ve anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Yenilikçilik ile psikolojik sözleşmenin bileşenlerinden ücret ve iş özerkliği arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş tasarımı yenilikçiliğin etkisini artırırken, örgütsel adaletin algısı da yine çalışanların yenilikçi davranışlarına dolaylı olarak etki etmektedir. Çalışma sonucunda yenilikçiliği destekleyen bu kavramların bireylerin yaratıcılık ve yenilikçi süreçlere adaptasyonunu kolaylaştırdığı ortaya konulmuştur (Ramamoorthy & Flood vd., 2005).

Malezya da yapılan bir çalışmada, çalışanların performans elde etmek için yenilikçi iş davranışını nasıl kullandıklarını incelenmiştir (Leong & Rasli, 2014). Bir otomotiv şirketindeki çalışanları incelemek için rol teorisi ile sosyal bilişsel teori temel alınmış ve yenilikçi iş davranışı ile performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre, yenilikçi iş davranışı ve performans arasında cinsiyete ve eğitime dayanan farklılıklar olmadığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, analizler, pazar ya da müşteri ile ilgili ortamlarla çalışan bireylerin, araştırma ve geliştirme ile ilgili bölümlerde çalışanlara göre yenilikçiliğe bağlı olarak daha yüksek performans gösterme eğiliminde olduklarını tespit edilmiştir (Leong vd., 2014).

Siddiqi (2015) tarafından yapılan çalışmada, Hindistan'ın otomobil sektöründe yer alan işletmeler ele alınmıştır. Aynı çalışmada yenilikçi iş davranışının ve işe katılımçılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca çalışan özerkliği ve örgütsel destek gibi çeşitli

çalışma ortamı değişkenlerinin, çalışanların işle ilgili faaliyetlerinde olduğu kadar yenilikçi iş davranışları üzerinde de doğrudan ve olumlu etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmanın sonuç kısmında iş çevresinin, yenilikçi iş davranışı modeli için önemli bir araç olduğu ve iş ortamının bu kavrama göre şekillendirilmesinin çalışanların katılımcılığını arttırdığı ortaya konulmuştur (Siddiqi, 2015).

Türkiye’de bulunan turizm işletmeleri üzerine yapılan bir başka çalışmada entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu etkiye bilgi paylaşımı kavramının aracılık etkisi test edilmiştir (Tore, 2019). Nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmada, Antalya’da yer alan beş yıldızlı otellerde çalışan 439 katılımcının yer aldığı örneklem seçilmiştir. Araştırma sonucunda, entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışını üzerinde aracı etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca çalışanların bazı demografik özellikleri ile iş çevresine dair birtakım sınıflamaların değişkenler arasındaki ilişkiyi düzenlediği görülmüştür.

Dönüşümcü Liderlik ve İşlemsel Liderlik kavramları ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada ilgili liderlik tiplerinin çalışanların yeniliğe yönlendirilmesindeki etkisi incelenmiştir. Farklı liderlik uygulamalarının, belirli kontrol yetkilerini astlarına devretmesinin ilgili çalışanların etkinliklerinin artabileceği sonuçlarına ulaşılmıştır (Kudine & Deme vd., 2018). Hindistan’da 120 öğretmene uygulanan bu çalışmada öğretmenlere yetki devrinin gerçekleştirilmesinin bir sonucu olarak yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasında artış kaydedildiği, dolayısıyla yetki kavramının yenilikçi iş davranışının bir alt bileşeni olduğu ortaya konulmuştur (Kudine vd., 2018).

Bireysel farklılıklar ve görevde geçirilen sürelerin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmada İngiltere merkezli bir finans kurumunun 146 çalışanı kişisel özellikleri ve yenilikçi iş davranışı boyutları bağlamında incelenmiştir (Woods vd., 2018). Görev süresinin farklı kişilik özelliklerinden ne şekilde etkilendiği ve bu etkinin yenilikçi süreçlere yansımadaki farklılıklarını ortaya koymaya çalışan bu çalışmada yüksek düzeyde adalet duygusuna sahip çalışanların görev süresi uzadıkça daha az yenilikçi olmaya başladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Woods vd., 2018). Ayrıca

dışa dönük bireylerin fikir geliştirme süreçlerine çalışma süreleri arttıkça daha fazla katılımcı oldukları tespit edilmiştir.

Yenilikçi iş davranışının ölçeklendirilmesi amacıyla yapılan kapsamlı ilk çalışmalardan birisi De Jong vd. (2008) yapılmıştır. Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin geliştirilmesi ve doğrulanması amaçlanan bu çalışmada, literatürde yer alan Yenilikçi İş Davranışı modelinin dört alt boyutu, öncelikle bir araştırma enstitüsünde çalışan 81 profesyonelin üzerinde uygulanan bir pilot çalışma ile elde edilmiştir. Sonrasında ise 703 çalışandan oluşan bir örneklem ve 94 farklı firmada bu ölçek ile anket uygulaması yapılmıştır. Çalışma sonucunda, dört boyutun tamamı genel bir Yenilikçi İş Davranışı ölçümüne katkıda bulunduğundan, bu boyutların söz konusu kavramı ölçmede birer boyut olarak kullanılabilmesi ortaya konulmuştur (De Jong vd., 2008). Bu tez çalışmasının analiz kısmında söz konusu ölçek kullanılmıştır.

İnsan Kaynakları uygulamalarının (tazminat sistemi, eğitim imkanları, destekleyici süreçler vb.) bireysel çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla A. C. Bos-Nehles ve Veenendaal (2019) tarafından Hollanda da faaliyet gösteren imalat şirketlerinde çalışan 463 kişiden elde edilen veriler kullanılarak söz konusu ilişki test edilmiştir. Eğitim planlaması bulunan ve bilgi paylaşımı süreçlerini etkin kılan insan kaynakları uygulamalarının yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkileri olduğu gözlemlenmiştir (A. C. Bos-Nehles vd., 2019). Çalışma sonuçları örgüt yöneticilerine özellikle destek süreçlerine ve bilgi paylaşımına önem vermeleri hususunda analiz çıktıları sunmaktadır.

Türkiye'ye yapılan bir başka çalışmada, örgütlere rekabet avantajı kazandıran yenilikçi iş davranışı modelinin iyileştirilmesinde örgütsel etiğin rolü incelenmiştir (Turgut & Sokmen, 2018). Ayrıca söz konusu çalışmada öz yeterliliğin bu ilişkiye aracılık etkisi test edilmiştir. Anket uygulaması ile yapılan çalışmada bir liman işletmesi bünyesinde çalışan 160 kişiden veriler elde edilerek hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma bulgularında öz yeterliliği yüksek olan bireylerin örgütsel etik algılarının yenilikçi davranışlarını olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Ancak öz yeterliliğin düşük olduğu bireylerde ise çalışmaya konu ilişkinin etkilenmediği gözlemlenmiştir (Turgut vd., 2013).

1.3 Çalışan Performansı Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi

Çalışmanın bu bölümünde, araştırması soruları kapsamında incelemeye konu değişkenlerden “Çalışan Performansı” kavramına ilişkin bazı tanımlamalara yer verilecek olup, söz konusu kavramı inceleyen akademik çalışmalar irdelenerek, kavramın literatürde ne şekilde ele alındığı tartışılacaktır. Ayrıca ilgili kavramın farklı değişkenler ile ilişkisinin ölçüldüğü çalışmalardan örnekler verilerek, çalışma sonuçları paylaşılacaktır. Literatürden elde edilen bilgiler tez çalışmasının analiz kısmında elde edilen bulguların değerlendirilmesinde kullanılacaktır.

1.3.1 Çalışan Performansı Tanımı

Örgütleri oluşturan bireylerin örgüt için yürüttükleri faaliyetlerdeki çıktı sonuçlarını değerlendirmek için kullanılan çalışan performansı kavramı literatürde oldukça geniş bir alanda tartışılmaktadır. Bunun temel sebebi örgütlerin var olma sebeplerini gerçekleştirmede çalışanlar aracılığıyla yürütülen süreçlerin etkin olması, bu kavramın etkinliğini ve tanımlanmasını önemli kılmakta, buradan hareketle de iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Klasik yönetim anlayışı içinde bir makine parçası olarak görülen örgüt çalışanları zamanla duyuşsal birtakım özellikleri olduklarına inanılan ve yalnızca fiili mekanik süreçlerin değil aynı zamanda duyuşsal birtakım iyileştirme ihtiyaçları duyan bir örgüt bileşeni oldukları konusunda fikir birliğine ulaşılmıştır. Bu bağlamda tez çalışması kapsamında ele alınması ve çalışmaya konu diğer değişkenler ile ilişkisinin ortaya konulması farklı çalışmalara ışık tutacaktır.

Genel anlamıyla performans iş üretimi veya yönetimi ile ilgili amaçlar için görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Küçüköğlü Tepe, 2018). Bir başka tanımda ise üretilen mal veya hizmet çıktısı olarak ifade edilmektedir (İraz & Akgün, 2011). Aynı çalışma da çalışanların, üretim yaptıkları bölümdeki faydalarının toplamı olarak veya belli süreler içinde ortaya konulan çıktılar olarak tanımlanan bu kavram, örgüt için ulaşılan amaç ve hedeflerdir.

Çalışan performansı, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için ortaya koyulan bireysel çaba olarak da tanımlanabilir. Amaç ve hedeflere ulaşma noktasında bireysel

verimlilik düzeyini ifade eden çalışan performansı aynı zamanda, örgüt üyelerinin alacakları ücret için ortaya koydukları çaba olarak da düşünülebilir (Duman Ç. & Akdemir, 2016).

Çalışan performansı çok boyutlu bir kavram olup, işlerin, görevlerin eksiksiz yerine getirilmesi iyi bir performansı ortaya koymaya yetmemektedir. İş görenlerin veya çalışanların örgüte aidiyetliğinin pozitif yönde olması ve bu aidiyeti zedelemeye yönelik davranmaması gerekmektedir. Dolayısıyla performansı yalnızca çıktılar üzerinden ölçmek zaman zaman hatalı sonuçlar vermekte, aynı zamanda performans kavramının içine örgütün menfaat ve çıkarları doğrultusunda ortaya konan her türlü davranış ve tutumu da eklemek gerekmektedir.

Çalışan performanslarının artırılması, ürün kalitesinin yükseltilmesi açısından, müşteri tatmini açısından aynı zamanda da örgütlerin başarılı bir iş ortamı yaratabilmesi için önem taşımaktadır (Korkmazer & Ekingen vd., 2016). Örgüt açısından, iş görenlerinin performansları örgütün başarılı bir şekilde kalıcı olmasını sağlayabilir (İraz vd., 2011).

Bir iş yerinde çalışan performansının yüksek olması hem bireysel anlamda verimlilik sağlar hem de organizasyon açısından hizmet miktarının gözle görülür derecede artış sağladığı düşünülebilir. Bunun sonucunda ise örgütün başarısı ve etkinlik düzeyi de artmaktadır. Örgüt üyelerinin çalışma ortamında, mutlu ve iyimser olmaları, morallerinin yüksek olması bireysel performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. İraz vd. (2011) bu olumlu etkiyi şu şekilde ifade etmişlerdir;

“...ücretlerin istenilen seviyelerde olması, terfi sisteminin zamanında uygulanması, gerekli ödül ve prim mekanizmalarının hatasız işlemesi, sosyal hak ve imkânların verilmesi, çalışana ilgi, samimiyet ve içtenlik gösterilmesi ve çalışanın fikirlerine, düşüncelerine saygı gösterilmesi ile mümkün olmaktadır. Çalışan performansı ne kadar yüksek olursa, örgütün kazanımlarının da o kadar yüksek olacağı görüsü yaygındır...”

Farklı bir bakış açısına göre ise çalışan performansı kavramı, ücret bağlamında çalışanların gösterdikleri efor olarak tanımlanmıştır (Kayar, 2015). Aynı çalışmada örgüt çalışanlarının bağlı oldukları görev ve sorumluluklara ilişkin göstermiş oldukları

abalar, gayretler ve bunun sonucunda ortaya konulan etkinlik düzeyi olarak açıklanmaktadır. Bu kavramların ortak paydasında ise yalnızca çıktılar değil aynı zamanda ıktıları elde etmek için icra edilen süreçlerinde performans ölümünün bir parçası olarak değerlendirilmeside yer almaktadır.

1.3.2 alışan Performansına Etki Eden Faktörler

alışan performansına etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler kategoriler bağlamında ele alınmakta ve sınıflandırılmaktadır. İdikurt (2019) tez çalışmasında Eke (1988) tarafından yapılan çalışmaya yaptığı atıfta bulunarak çalışan performansını etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamıştır;

- Bireysel faktörler
 - Başarma güdüsü
 - Yetenek ve beceriler
- Örgütsel faktörler
 - Enformel, formal, çapraz, yatay, dikey ilişkiler
 - Çalışma şartları
 - Örgütsel iş ve yapı tasarımları
 - İşletmenin insan kaynakları ve yönetim stratejileri
- Toplumsal faktörler
 - Arkadaş, aile ve referans grupları
 - ye olunan kulüp ve dernekler
- Kültürel faktörler
 - Değerler
 - Dini inançlar
 - Eğitim
 - Siyasi ve kanuni evre
- Ekonomik faktörler

Kişinin kendisine bağlı olarak değişen ve örgüt tarafından birey özelinde takip edilmesi gereken faktörler Bireysel Faktörler olarak adlandırılmaktadır. Örgütün bütününün iklim, kimlik, kültür gibi kavramlardan etkilenen ve bütüncül yaklaşımlar aracılığıyla değiştirilebilen faktörler is rgtsel Faktörler olarak ele alınmaktadır. Toplumsal ve Kültürel Faktörler ise örgütün dış çevresinden örgüte etki eden ve örgütün fazla müdahale edemediği faktörleri ifade eder. Son olarak ise Ekonomik Faktörler örgütün

hem iç hem de dış çevresi ile ilişkili olup durumsal olarak örgüt tarafından yönetilebilmektedir.

Farklı bir yaklaşım ise örgütü çevreleyen iç ve dış sistemler özelinde yer alan faktörlere göre yapılan sınıflandırmadır. Bu kapsamda örgüt içi kabul edilen faktörler örgütün kontrol alanında yer alıp, kontrol edilebilen faktörleri ifade ederken, çevresel faktörler ise örgüt dışı kabul edilmekte ve örgütün etki alanı dışında kalan faktörleri ifade etmektedir (Kayar, 2015). Bu bağlamda örgüt performans iyileştirmesi sağlamak istediğinde iç faktörlere yoğunlaşmakta ve bu faktörler üzerinde birtakım çalışmalar yürütmektedir.

1.3.3 Çalışan Performansı Hakkında Yapılan Çalışmalar

Örgüt çalışanlarının kuruma sağladıkları katma değer bir ölçümü olan Çalışan performansı, örgüt sürdürülebilirliğine sağladığı katkı sebebiyle literatürde ne şekilde ölçülmesi gerektiğine yönelik pek çok çalışma yapılmıştır. Bu sayede performans verimliliğini arttırmak için kullanılacak farklı olgular test edilmiş ve yönetenler eliyle performansa etki eden hususlarda iyileştirmeler yapılmıştır. Bu bölümde çalışan performansına yönelik yapılan çalışmalara yer verilecek olup bu çalışmaların sonuçlarına ilişkin bilgiler paylaşılacaktır.

Korkmazer vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada sağlık işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanların performansının artırılmasının hem hasta memnuniyetini artırması hem de örgüt amaçlarına hizmet edecek olması sebebiyle performans ve psikolojik sermaye kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada ilgili değişkenleri ölçmek için Psikolojik Sermaye Ölçeği ile Çalışan Performans Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma örneklemini olarak ise bir sağlık işletmesinin idari ve klinik birimlerinde çalışan 152 çalışan seçilmiştir. Analiz sonuçlarında “psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=0,685$, $p<0,001$) ve psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarıyla (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) beraber çalışan performansındaki değişimin %47’sini açıkladığı görülmüştür” (Korkmazer vd., 2016).

Bir başka çalışmada Küçüköglü Tepe (2018) yönetim organizasyon disiplini sıklıkla çalışılan psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve çalışan performansı kavramlarını çalışmasına konu etmiş ve üç değişken arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Değişkenler arasındaki ikili ilişkinin yanı sıra çalışma kapsamında iş tatmininin, çalışan performansı ve psikolojik güçlendirme arasındaki aracılık etkisi de analiz edilmiştir. Çalışma örnekleme olarak devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel seçilmiş ve bu kapsamda 900 civarında bireye anket aracılığıyla uygulama yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bulunmuş aracılık etkisi ise kısmen kabul görmüştür (Korkmazer vd., 2016).

İraz vd. (2011) yaptıkları çalışmada örgüt çalışanlarının kendilerini örgütün bir parçası olarak gören ve örgütü için fedakârlık yapmaktan çekinmeyen çalışanların tutumları için kullanılan örgütsel bağlılık kavramı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma kapsamında Konya’da faaliyet gösteren banka çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin performans ve verimliliğe etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar performans ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiksel ve pozitif yönlü olduğunu ancak bağlılığın alt kırılımında yer alan araçsal bağlılık ve sadakat bağlılığı faktörlerinden etkilenmediğini göstermiştir (İraz vd., 2011).

Duman Ç. vd. (2016) günümüzde çalışan bireylerin ciddi problemleri arasında sayılan ve bastırma, yok sayma vb. psikolojik şiddet eylemlerini ifade etmek için kullanılan Mobbing kavramı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi araştırmak için bir çalışma yapmışlardır. Malatya ilinde bulunan ve iletişim sektöründe çalışan bir işletmenin, 460 müşteri temsilcisi üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda, bireylerin duygu düşüncel dünyaları üzerinde yıkıcı etkileri olan Mobbing kavramının, çalışan performansı için önemli bir gösterge olduğu ve Mobbing ile çalışan performansı arasında önemli ve ters yönde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Söz konusu çalışma kullanılan performans ölçeği aynı zamanda bu tez kapsamında kullanılan Çalışan Performansı ölçeğine de temel oluşturmuştur.

Bireylerin demografik özelliklerine göre performansları farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla belli bir kümeleme mantığı altında çalışanlara yönelik performans

geliştirme programları hazırlanmalıdır. Bu kapsamda Türk (2018) tarafından yapılan güncel bir çalışmada kişilerin barındırdığı demografik farklılıkların çalışan performansına ilişkin etkileri incelenmiştir. Sivil Havacılık sektöründe çalışan 419 katılımcı üzerinde yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar bireylerin demografik özelliklerine bağlı olarak çalışan performansı düzeylerinin değiştiğini göstermektedir. Bu kapsamda tez çalışması içerisinde de demografik özelliklere bağlı sonuçlar ortaya konulmuş ve anlamlı farklılıklar sonuçlar kısmında paylaşılmıştır.

Güncel bir başka çalışmada örgütsel sessizlik ve tükenmişlik sendromu gibi 21. yüzyılda teknolojik gelişim ile ortaya çıkan kavramlar ile çalışan performansı arasındaki ilişki incelenmiştir (Doğan & Kır, 2018). Bu araştırma kapsamında Antalya/Manavgat ilçesinde hizmet veren yedi sağlık işletmesinin 219 çalışanına anket yoluyla söz konusu kavramlara ilişkin analiz çalışması yapılmıştır. Çalışma sonuçları örgütsel sessizlik ile tükenmişlik sendromu ve çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışan performansının iyileştirilmesi için söz konusu iki kavrama yönelik iyileştirme çalışmalarının yapılması gerekliliği ortaya konulmuştur.

1.4 Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansı Kavramlarını Birlikte İnceleyen Çalışmalar

Tez çalışmasının bu kısmında önceki bölümlerde tanımlamaları yapılmış ve alt boyutları açıklanmış olan Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansı kavramlarını birlikte ele alan çalışmalara yer verilecektir. Bu kapsamda ulusal ve uluslararası literatür incelenmiş ve tez çalışmasına konu değişkenleri ele alan çalışmalar detaylandırılmıştır.

1.4.1 Destekleyici Örgüt İklimi ve Çalışan Performansını İnceleyen Çalışmalar

Son yıllarda örgütlerin sıklıkla karşı karşıya kaldığı risklerden bir tanesi rekabete ayak uyduramama durumudur. Bu sebeple gerek örgütün bir bütün olarak çalışanlarına destek olması gerekse de çalışanların örgütün geneline ilişkin konularda daha sadakatli davranmaları kaçınılmaz bir sonuç olarak ortada çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle hem çalışanların kendilerini örgüt için önemli hissetmeleri hem de iş çevresinde yeterli

desteği bulmaları sağlanmalıdır. Destekleyici Örgüt İklimi olarak adlandırılan bu durum ile çalışan performansını inceleyen ve ınar ve Yeşil (2015) tarafından yapılan çalışmada örneklem çevresi olarak Kahramanmaraş'ta yer alan 18 farklı bankanın, 39 farklı şubesinden 575 çalışan belirlenmiştir. Söz konusu örneklemde elde edilen veriler çeşitli istatistiksel metotlar ile incelenmiş ve Destekleyici Örgüt İklimi ile alışan Performansı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bu durumun temel sebebi olarak aynı çalışmada ele alınan farklı bir değişkenin söz konusu ilişkiye aracılık etmesi gösterilmiştir.

İstanbul ile belediyeleri üzerinde yapılan bir başka çalışmada, farklı belediye çalışanlarından oluşan 200 katılımcıya anket uygulaması yapılmıştır (Tortumlu & Taş, 2019). Anket uygulaması aracılığıyla Örgüt İklimi kavramının alışan Performansına etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgüt iklimi çalışan performansına pozitif yönde ve anlamlı bir etki oluşurmaktadır. Ancak burada tarif edilen iklim genel bir ifade olup, direkt olarak iş çevresini tanımlamaktadır. Dolayısıyla söz konusu ilişki örgüt ikliminin destekleyici bir unsur olmasına dayanmamaktadır.

İklim kavramının farklı alt boyutlarda ele alındığı çalışmalardaki nicel yetersizlik sebebiyle iklimi bir bütün olarak ele alan çalışmalarda bu başlık altında incelenmiştir. Bu bağlamda Ankara OSTİM imalat işletmelerinde çalışanların algıladıkları örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği ve Tutar ve Altınöz (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre örgütsel iklim algısı ile çalışanların performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, demografik özellikler ile araştırmaya konu değişkenler arasında farklılıklar gözlemlendiği çalışma sonuçlarında paylaşılmıştır (Tutar vd., 2010).

Bir başka çalışmada İstanbul'da faaliyet gösteren sağlık işletmelerinde görev yapan 360 sağlık çalışanı üzerinde 3 farklı alt boyutta irdelenen örgüt iklimi ile çalışan performansı kavramları arasındaki ilişki analiz edilmiştir (Taştan & Yurtkoru, 2018) Farklı örgüt tipleri için farklı bulguların saptandığı bu çalışmada örgüt ikliminin destekleyici bir unsur olarak yer verilen anket sorularına ilişkin sonuçlarda destekleyici örgüt iklimi ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır (Taştan vd., 2018).

Sağlık kurumlarında yapılan bir başka çalışmada ise genel örgüt iklimi algısı ile çalışan performansı arasındaki ilişki incelenmiştir (Yüksekbilgili & Küçüközkan, 2017) . Bu kapsamda İstanbul'daki sağlık işletmeleri ve çalışanları örneklem evreni olarak seçilmiş ve veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre Çalışan Performansı ve Örgüt İklimi arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak ilgili çalışmada örgüt ikliminin alt boyutlarından destek alt boyutu ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Sonuç olarak iklimin alt boyutlarda anlamlılık etkisi kaybolmakta ve bir bütün olarak ele alınması gerektiği ortaya konulmuştur (Yüksekbilgili vd., 2017).

Destekleyici Örgüt İkliminin ana değişken olarak ele alan az sayıdaki çalışmadan biri olan ve Doğru (2019) tarafından yapılan çalışmada işe bağlılık ile bireysel uyum performansı kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. Söz konusu çalışma Ankara'da faaliyet gösteren büyük ölçekli iki farklı işletmede çalışan 246 kişi üzerinde anket metoduyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar ışığında örgüt ikliminin destekleyici bir unsur olarak kullanılması sonucunda çalışanların örgüte bağlılıklarının arttığı ve bu ilişkinin sonucu olarak, destekleyici örgüt ikliminin çalışan performansı üzerinde olumlu etki yarattığı tespit edilmiştir.

1.4.2 Yenilikçi İş Davranışını ve Çalışan Performansını İnceleyen Çalışmalar

20. yüzyılın son yarısında başlayan ve yaşadığımız yılları da içine alarak bireylerin hayatına ve örgütlerin işleyişine etki eden teknoloji çağı, beraberinde yenilikçilik yaklaşımını getirmiştir. Değişim karşısında demode olmamayı ve bu değişime ayak uydurma anlayışını tanımlayan yenilikçilik kavramı örgütlerde Yenilikçi İş Davranışı olarak ele alınmaktadır. Bu kavramın çalışan performansına doğrudan ve dolaylı pek çok etkisi olmakta ve bu sebeple akademik çalışmalara konu olmaktadır.

Yenilikçi iş davranışının çalışan performansı üzerini etkilerini inceleyen ve Pelenk (2017) tarafından İstanbul'daki bir teknoloji şirketinin 101 çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, Yenilikçi İş Davranışının alt boyutlarının çalışan performansı üzerinde farklı etkileri olduğu ortaya konulmuştur. İlgili çalışmada Yenilikçi İş Davranışı kavramının temelini oluşturan Yenilikçilik ölçeği kullanılmış ve bu ölçeğin Fikir Önderliği ve Risk

Alma boyutuyla Çalışan Performansı arasında pozitif ve anlamlı, Değişime Direnç alt boyutu ile ise negatif ve anlamlı sonuçlar elde etmiştir (Pelenk, 2017).

Yenilikçi İş Davranışı kavramını bir ölçek olarak ele alan bir başka çalışmada bu kavramın iş tatmini ve çalışan performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir (İspir, 2018). Bir kamu kurumunda çalışan 226 kişi üzerinde anket yoluyla yapılan çalışma sonucunda yenilikçi iş davranışının bireysel performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma neticesinde mevcut süreçlerin iyileştirilmesi veya yenilenmesi çalışanların performansına olumlu etki yaratmaktadır.

Yenilikçi İş Davranışının çalışan performansı üzerindeki etkisini üniversite çalışanları üzerinde inceleyen ve Halimatussakdiah & Suryani vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada Syiah Kuala Üniversitesi'nde çalışan 230 akademisyene anket uygulaması yapılmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli yardımıyla elde edilen sonuçlarda çalışan performansının yenilikçi iş davranışından etkilendiği tespit edilmiş ancak istatistiksel olarak anlamlı bulunan bu sonucun gücünün ise görece zayıf olduğu görülmüştür. Aynı çalışmada yenilikçi iş davranışının içsel motivasyon üzerinden çalışan performansına etki ettiği test sonuçları ile desteklenmiştir.

Leong vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada çalışanların performans elde etmek için yenilikçi iş davranışını nasıl kullandıklarını incelenmiştir. Malezya'da faaliyet gösteren bir otomotiv organizasyonundaki çalışanları incelemek için rol teorisi ile sosyal bilişsel teoriyi yenilikçi iş davranışı ve iş rolü performans literatüründen elde edilen bilgilerle birleştirilmiştir. Sonuçlar, yenilikçi iş davranışında ve iş rolü performansında cinsiyete ve eğitime dayanan farklılıklar olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, analizler, çok işlevli kapasitede çalışan ve pazar ya da müşteri ile ilgili ortamlarla ilgilenen çalışanların, araştırma ve geliştirme ile ilgili olan bölümlere kıyasla, iş rolü performansında daha yüksek performans gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

1.4.3 Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışını İnceleyen Çalışmalar

Yenilikçiliğin alt boyutlarından olan değişime direnç gösterme eğilimi, bu kavram çerçevesinde geliştirilen Yenilikçi İş Davranışı modelinin çözüm bulması gereken

konularından birini oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgütler iş çevresini ve iklimini çalışanlarını destekleyecek şekilde dizayn etmekte ve süreçler geliştirmektedir.

Bu kapsamda yapılan bir çalışmada Imran & Saeed vd. (2010) Yenilikçi İş Davranışında örgütsel iklimin öngörülen rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma kapsamında Hızlı Tüketim Malları sektöründe faaliyet gösteren bir işletmelerde çalışan 320 yöneticiden oluşan bir örneklem seçilmiştir. Araştırma kapsamında kurulan hipotezleri test etmek için çoklu regresyon analizi ve ANOVA uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Yenilikçi iş davranışını ile örgütsel iklim arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Destekleyici süreçleri etkin kılmayı başaran yöneticiler çalışanlarının yenilenen süreçler karşısında daha etkin olmasında rol almışlardır (Imran vd., 2010)

Yenilikçi İş Davranışını geliştirmek için gerekli olan örgütsel iklim değişkenlerini araştırmak için Dzulkipli ve Noor (2012) tarafından yapılan çalışma da genel anlamda literatür taraması yapılmıştır. Çalışma kapsamında iş davranışının sağlanmasında örgüt ikliminin gerekliliği vurgulanmış ve literatürde ele alınmış biçimiyle iklimin yenilikçi süreçler üzerindeki olumlu etkisinden bahsedilmiştir.

Yenilikçi İş Davranışının oluşmasında etkili birer araç olan bireysel düzeyde bilgi paylaşımı ve çalışanların yenilikçi davranış eğilimlerinin, örgüt ikliminden ne şekilde etkilendiğini Tayvan finans şirketleri üzerinde inceleyen çalışma sonuçlarına göre örgütsel iklim eliyle yenilik ortamının sağlanması ile yenilikçi davranış arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında Hiyerarşik Doğrusal Modelleme metodu kullanılmıştır. Çalışma aracılığıyla yenilikçi iş davranışını etkin kılmak isteyen işletmelerin iklimi bu yönde şekillendirmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Tsai-Fang & Chin-Cheh, 2013).

Bir başka çalışmada, destekleyici iş çevrelerinin İnsan Kaynakları uygulamaları eliyle yenilikçi iş davranışını nasıl teşvik ettiği incelenmiştir. 198 farklı İspanyol işletmesinin insan kaynakları iş çevreleri incelenmiş ve bu iş çevrelerinin oluşturduğu destekleyici iklimin, yenilikçi iş davranışına etkisi regresyon modellemesi ile test edilmiştir. Örgüt ikliminin destekleyici bir unsur olarak insan kaynakları uygulamaları ile yenilikçi iş davranışı modeline aracılık ettiği tespit edilmiştir. İş çevresinin doğru şekilde

oluşturulması ve çalışanları desteklemesi durumunda, çalışanların yenilikçi iş davranışına ilişkin tutumu anlamlı ve pozitif şekilde etkilenmektedir (Prieto & Perez-Santana, 2014).

Yenilikçi iş davranışını teşvik etmenin önemli bir yolu, inovasyon için elverişli bir örgütsel iklim oluşturmaktır (Shanker & Bhanugopan, 2014). Bu kapsamda, örgütsel iklimin bireylerin yenilikçi iş davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermek amacıyla Shanker vd. (2014) tarafından 202 yöneticiyi kapsayan bir anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, yenilikçilik için iki spesifik iklimin (tartışma ve fikir desteği) yöneticilerin yenilikçi iş davranışları üzerinde önemli ve olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Yenilikçi bir iklimin, bir örgütteki bireylerin yenilikçi çalışma davranışlarını arttırmada katkısı olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca alışma sonucunda yöneticilere bilgi alanındaki boşlukların nasıl kapatılacağı ve elverişli bir iklim ve iş davranışını teşvik eden yapı ile sistemlerin nasıl geliştirileceği konusunda önerilerde bulunulmuştur (Shanker vd., 2014).

İKİNCİ BÖLÜM

2 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULARIN ANALİZİ

Bu bölümde tez çalışması kapsamında araştırması yapılan Destekleyici Örgüt İklimi olgusunun Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansı olguları üzerindeki etkisi test edilecektir. Bu bağlamda çalışmanın amacını oluşturan hipotezlere yer verilecek ve söz konusu hipotezlere konu olguların ölçümlendirilmesi amacıyla oluşturulan ölçekler ayrıntılı olarak ele alınacak ve veri toplama aracı olarak kullanılan birincil yöntemlerden anket uygulaması detaylandırılacaktır. Ayrıca uygulama örnekleme ve temel istatistiklerin verileceği bu bölümde, elde edilen verilerin hangi araçlar ile analiz edileceği ve araştırma yöntemi anlatılacaktır. Bu çalışma 02.10.2019 tarihinde Ufuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun vermiş olduğu Etik Kurul Onayı ile elde edilen verilerden hazırlanmıştır.

2.1 Çalışmanın Amacı ve Test Edilen Hipotezler

Bu çalışma, Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı Modeli ve kişisel Çalışan Performansı algısını ne ölçüde etkilediğini belirlemek üzere yapılmıştır. Bu amaçla, Ankara'da faaliyette bulunan Dr. Rıdvan Ege Hastanesinde çalışan bireylerin anket uygulamasına verdiği cevaplar incelenmiştir. Bu bağlamda sağlık sektörü gibi grup çalışmasının etkin olduğu bir çalışma alanında bireylerin yöneticileri tarafından desteklenme algısı veya örgütte bu tür bir iklimin varlığının, bireylerin kişisel çalışan performansına ve örgüt içi yenilikçilik faaliyetlerine ne denli destek olduğunu araştırılmak istenmektedir.

Tez araştırması kapsamında oluşturulan hipotezler, Ankara ili sağlık sektöründe faaliyet gösteren Ufuk Üniversitesi Dr. Rıdvan Ege Hastanesi çalışanlarından elde edilen veriler ile test edilmiştir. Araştırma Modeli Şekil-3'te verilmiş olup, literatür de yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda kurulan hipotezler şu şekildedir;

H₁: Destekleyici Örgüt İklimi algısı ile kişisel Çalışan Performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Destekleyici Örgüt İklimi algısı ile kişisel Çalışan Performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₂: Destekleyici Örgüt İklimi algısı ile Yenilikçi İş Davranışı algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Destekleyici Örgüt İklimi algısı ile Yenilikçi İş Davranışı algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

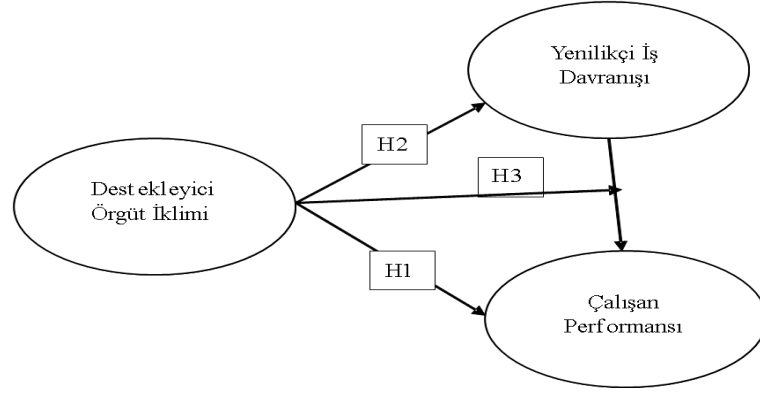
H₃: Destekleyici Örgüt İklimi algısının, Yenilikçi İş Davranışı algısı ve kişisel Çalışan Performansı arasındaki ilişkiye istatistiksel olarak düzenleyici etkisi vardır.

H₀: Destekleyici Örgüt İklimi algısının, Yenilikçi İş Davranışı algısı ve kişisel Çalışan Performansı arasındaki ilişkiye istatistiksel olarak düzenleyici etkisi yoktur.

H₄: Demografik özelliklerin Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve kişisel Çalışan Performansı algısına istatistiksel olarak etkisi vardır.

H₀: Demografik özelliklerin Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve kişisel Çalışan Performansı algısına istatistiksel olarak etkisi yoktur.

Bahse konu hipotezlerden dört numaralı hipotez demografik sınıflandırmalar kapsamında yapılacak testler amacıyla kurgulanmış olup, söz konusu ilişkilerin cinsiyet, eğitim düzeyi, tecrübe gibi olgulardan etkilenip etkilenmediği analiz ile ortaya konulacaktır. Araştırma yöntemi başlığı altında kullanılacak hipotez testlerine yer verilecek olup, test sonuçları ise analiz bölümünde ele alınacaktır.



Şekil 3 Araştırma Modeli

2.2 Araştırma Örneklemi

Çalışmanın ana kümesini Ankara ilinde faaliyet gösteren Ufuk Üniversitesi Dr. Rıdvan Ege Hastanesi birimlerinde çalışan idare ve sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu bağlamda ilgili sağlık kuruluşunun 2018 Yılı Değerlendirme Raporu'nda¹ yer alan personel sayılarına göre çeşitli akademik unvanlarda 103 Hekim, 181 Hemşire, 83 Yardımcı Hizmetler ve başhekimliğe bağlı durumda 199 idari personel bulunmaktadır. Önceki yıllara ait ilgili değerlendirme raporlarından elde edilen bilgiler ışığında 2019 yılı için toplam 600 personel bu çalışmanın evrenini oluşturduğu varsayılmıştır. 2019 yılı Eylül-Ekim ayları içerisinde tez çalışmasının hipotezlerinin test edilmesi amacıyla söz konusu örneklemden 180 bireyin verisi anket yöntemiyle toplanmıştır.

Anket uygulaması gönüllülük esasına göre uygulanmış olup örneklem seçiminde “Basit Rastgele Örneklem” metodu kullanılmıştır. Temel olarak bu metotta ana küleden seçilen herhangi bir örnekleme oluşturan bireylerin tamamının seçilme olasılığı vardır ve her bir bireyin seçilme olasılığı eşittir (Kavak, 2013).

Anket çalışmaları aracılığıyla veri toplamanın temelinde seçilen örneklem boyutunun ölçülmek istenen olguları açıklayacak oranda bilgi içermelerine bağlıdır. Bu sebeple örneklem boyutu anket ölçeklerinin geliştirilmesi kadar önemli bir yer tutmakta ve

¹ <http://yokak.gov.tr/raporlar/IntrnalReportPublic?unild=1177&termYear=2018> Erişim Tarihi 24.09.2019

çeşitli istatistiksel metotlar uygulanmaktadır. Bu tez çalışmasında Cochran (1977) tarafından geliştirilen Cochran Formülü kullanılmıştır.

$$n_0 = \frac{Z^2 pq}{e^2} \quad (1)$$

Formül 1’de ifade “Z” terimi istenilen güven aralığına denk gelen Z Tablosu değerini, “p” değeri popülasyonun sorulan sorulara olan yatkınlığının olasılık değerini, “q” değeri popülasyonun sorulan sorulara uzaklığını ifade etmektedir. “e” değeri ise hata payını ifade eder ve güven aralığı değerinin birden çıkartılması ile bulunur. İlgili denklemdeki p ve q değerlerinin çarpımı ile sorulan soruların yöneltildiği katılımcıların homojenliği veya heterojenliği ifade edilmektedir. Basit anlamda katılımcılara yakın oldukları bir önerme mi yöneltildi yoksa uzak oldukları alandan bir önerme mi yöneltildi bu açıklanmaya çalışılmaktadır. Ancak söz konusu formül büyük ana kütlelerden örneklem seçmede oldukça başarılı iken daha küçük örneklem evrenleri için formül şu şekilde düzenlenmiştir (William G., 1977).

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} \quad (2)$$

Tez çalışmamız kapsamında belirlenen örneklem büyüklüğü Formül 1 ve Formül 2 hesaplamaları aracılığıyla bulunmuştur. Formül 2’de yer alan n değeri örneklem büyüklüğünü, n_0 ifadesi Formül 1 de elde edilen büyük kütleli örneklem büyüklüğünü ve N ile ifade edilen değer ise tahmini ana kütleli ifade etmektedir. Söz konusu formüller aracılığıyla örneklem büyüklüğü 174 ($p=0,8$, $q=0,2$, $Z=1,96$) olarak belirlenmiştir. Hesaplamalarda anket aracılığıyla yöneltilen önermelerin katılımcılar tarafından bilinen konulardan oluşması sebebiyle p değeri 0,8 olarak ele alınmış ve homojen yapıli önermeler ve katılımcılar olduğu varsayılmıştır.

Belirlenen örneklem büyüklüğüne istinaden 180 katılımcıya anket uygulanmış ve veriler ilk etap da şekil incelemesinden geçirilmiştir. 9 katılımcının cevaplarının yanlı olması (Tüm sorulara tek bir cevabın verilmesi, bazı soruların işaretlenmemesi vb.) sebebiyle örneklemden çıkartılmış ve analize 171 katılımcı ile devam edilmiştir. Her ne kadar

hesaplanan rakamın altında kalmış olsa da ana kütle büyüklüğünün tahmini olarak belirlenmesi sebebiyle sapma göz ardı edilmiştir.

2.3 Veri Toplama Yöntemi

Tez çalışması kapsamında ele alınan araştırma probleminin cevaplanabilmesi ve ilgili probleme göre kurulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması seçilmiştir. Araştırma yöntemlerinden en sık kullanılan anket uygulaması ile katılımcıların algı/düşünce/yaklaşım gibi niteliksel özelliklerinin sayısallaştırılması ve ölçeklendirilmesi sağlanmakta olup, istatistiksel analizlerin yapılması sağlanmaktadır. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus herhangi bir olguyu ölçmek için daha önce test edilmiş yahut ilk defa deneniyorsa bile gerekli istatistiksel analizler aracılığıyla cevapların tutarlılığının test edilmesi gerekmektedir. Çalışma kapsamında analiz edilen olguların ölçekleri literatürde daha önce kullanılan ölçeklerden seçilmiştir. Anket formunda katılımcılara toplam da 46 soru/önerme yönetilmiştir.

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Demografik özelliklerin ölçüldüğü bir bölüm ve hipotezlere konu olguların ölçüldüğü üç bölüm yer almaktadır. Birinci bölümünde demografik özelliklerin (*cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir durumu, mesleki tecrübe, bağlı bulunan kurumda çalışılan süre, çalışılan pozisyon, çalışılan birim ve varsa unvan bilgileri*) tespiti amacıyla yöneltilmiş 8 kategorik soru ve 1 metin şeklinde soru yer almaktadır (EK-1). Birinci bölümde yer alan soruların belirlenmesinde literatürde yer alan pek çok çalışma incelenmiş ve tez çalışmasının alanı ile seçilen örneklemin özellikleri göz önünde bulundurularak söz konusu sorular hazırlanmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde “*Çalışan Performansına İlişkin Sorular*” yer almakta olup, bu bölümde katılımcılara 13 önerme yöneltilmiştir (EK-1). 5’li Likert Ölçeğinde hazırlanan önermelere katılımcıların 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri arasından kendilerine en uygun gelen ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. Söz konusu ölçek Duman Ç. vd. (2016) tarafından Mobbing ve Çalışan Performansı arasındaki ilişkiyi ele alan makalede kullanılan ölçekten alınmıştır. İlgili makale dipnotlarında belirtildiği üzere söz konusu ölçeğin temeli 1922

yılında Paterson tarafından yapılan Graphic Rating Scale isimli çalışma da kullanılan 10 temel soruya dayanmakta olup, söz konusu soru ve metotlar 1900'lerin başında oldukça popüler şekilde kullanılmıştır (Parrill, 1999). Tez çalışmasına temel oluşturan Performans Ölçeği aynı zamanda Spreitzer (1995) tarafından yazılan ve psikolojik güçlendirme kavramının ölçeklendirildiği çalışmada kullanılan 12 soru ile de harmanlanmıştır. Benzer bir çalışma ise Altındış ve Özutku (2011) tarafından yapılmış ve Spreitzer'in ölçeğinin birebir Türkçesi kullanılmıştır (α : 0.84).

Anket formunun üçüncü bölümünde “*Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Sorular*” yer almakta olup, bu bölümde katılımcılara 10 önerme yöneltilmiştir (EK-1). 5’li Likert Ölçeğinde hazırlanan önermelere katılımcıların 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri arasından kendilerine en uygun gelen ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. Tez çalışmasında kullanılan ölçek De Jong vd. (2010) tarafından oluşturulan ve Çimen ve Yücel (2017) çalışmaları ile Türk kültürüne uyarlanan ölçekten birebir alıntılanmıştır (α : 0.93) . Söz konusu ölçek dört alt faktör içermekte ve ilk iki soru Fikir Üretme kavramını, sonraki üç soru Araştırma kavramını, sonraki iki soru Destekleme kavramını ve son üç soru ise Uygulama kavramlarını ölçmektedir.

Anket formunun dördüncü bölümünde “*Destekleyici Örgüt İklimine İlişkin Sorular*” yer almakta olup, bu bölümde katılımcılara 14 önerme yöneltilmiştir (Tablo 4). 5’li Likert Ölçeğinde hazırlanan önermelere katılımcıların 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri arasından kendilerine en uygun gelen ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. Anket çalışmasında kullanılan ölçek Rogg vd. (2001) tarafından geliştirilen ve dört farklı alt boyutta Destekleyici Örgüt İklimini inceleyen çalışmanın Türkçeleştirilmiş versiyonundan türetilmiştir. Yönetici yeterliliği ve Tutarlılığı ilk altı önermede, Koordinasyon ve Dayanışma sonraki beş önermede, Çalışan Bağlılığı boyutu ise son üç önerme ile ölçümlenmiştir. Müşteri Odaklılık boyutu ise anket uygulamasının seçilen örneklemin hizmet sektöründe yer alması sebebiyle önermeler arasında yer almamaktadır. Orijinal ölçek de yer alan soru sayısı 22’den 14’e indirgenmiştir. Benzer bir ölçek Koçak vd. (2016) tarafından kullanılmış ve dört alt boyutu da kapsayacak şekilde katılımcılara yöneltilmiştir. İlgili çalışma da

Yönetici Yeterliliği ve Tutarlılığı (α : 0,82), Koordinasyon ve Dayanışma (α : 0,91) ve Çalışan Bağlılığı (α : 0,75) cevapları analiz yapmak için geçerli ve güvenilir olduğu test edilmiştir.

2.4 Araştırma Yöntemi

Anket uygulaması ile elde edilen verilerin analize hazırlanması için ilk etapta katılımcıların cevaplarının Güvenilirlik ve Geçerlilik analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda üç farklı bölümde ölçülen olgular hem alt boyutları kapsamında hem de anketin geneli itibari ile Cronbach's Alfa ve Yarıya Bölme (Split-Half) metodu ile sınanmıştır (Kavak, 2013; William G., 1977). Sınama sonuçları ilerleyen bölümlerde ayrı ayrı ele alınmıştır.

Elde edilen bulgular ışığında anket verilerinin hipotezleri test etmek için uygun bulunmasının ardından olgular arasındaki ilişkin test edilmesi amacıyla Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Bu kapsam da her bir olgu için yöneltilen önermelerin katılımcı bazında ortalama değerleri hesaplanarak korelasyon analizi aracılığıyla olgular arasındaki ilişkisellik ortaya konulmuştur. Korelasyon sonuçları analiz kısmında irdelenmiştir.

Son aşama da ise katılımcı ortalamaları ile elde edilen olgulara ait seriler, olguların birbirini açıklama gücünü ve katsayılarının hesaplanması amacıyla Regresyon Analizi yapılmıştır. Bahse konu tüm istatistiksel hesaplamalar ve katılımcılara ait temel istatistik bilgileri SPSS 22 aracılığıyla yapılmıştır.

2.5 Geçerlilik ve Güvenilirlik İstatistikleri

Anket uygulamaları yapısı gereği birden fazla önermenin yer aldığı ve katılımcıların bahse konu önermelere verdikleri cevaplara istinaden yapılan analizlere konu bir veri toplama aracıdır. Bu sebeple katılımcıların verdikleri cevaplara yönelik analiz öncesinde iç tutarlılık hesaplamalarının yapılması ve cevapların katılımcılar arasında uyumlu bir şekilde dağıldığının hesaplanması gerekmektedir.

İç tutarlılık, anketteki önermelerin ölçümü yapılan olguyu ne ölçüde ölçtüğü anlamına gelir (Ho, 2008). Aynı olguyu ölçen önermelerin mantıksal olarak birbirleri arasında istatistiksel bir ilişki içinde olmaları gerekmektedir. Anketin iç tutarlılığının incelenmesi, araştırmacının, araştırılan olguyu ölçmede anket ile hangi önermelerin tutarlı olmadığını belirlemesini sağlar (Ho, 2008). Amaç tutarsız öğeleri kaldırmak ve testin iç tutarlılığını arttırmaktır. Doğal olarak tutarlı bir test, testin güvenilir olma şansını artırır (Ho, 2008). Bir testin güvenilirliğini iç tutarlılık ile belirlemenin pek çok yöntemi vardır. Bu çalışma kapsamında literatür en sık kullanılan iki metot uygulanmıştır. Bunlar;

1. **Yarıya Bölme Metodu:** Bu yöntem ile önermeye verilen cevaplar iki eşit parçaya ayrılarak, parçalar arasındaki korelasyon ölçümü yapılır. Korelasyon değeri ne kadar yüksek ise iç tutarlılık o kadar yüksek olur (Ho, 2008).
2. **Cronbach's Alfa Metodu:** Bu yöntem, test içindeki önermelere verilen tüm cevapların korelasyon katsayılarının ortalamasının bir tahmini olan tek bir korelasyon katsayısıdır ve alfa(α) değeri yüksekse (0,80 veya daha yüksekse), bu, tüm önermelerin güvenilir olduğunu ve tüm testin içsel olarak tutarlı olduğunu gösterir (Ho, 2008). Alfa düşükse, öğelerden en az biri tutarsızlığa sebep olmaktadır ve metot sonucu elde edilen sonuçlar ile tutarsızlığa sebep önermeler tespit edilmektedir (Ho, 2008).

Teze konu hipotezlerin analizine geçmeden önce bu bölümde ankete konu olgulara ait geçerlilik ve güvenilirlik test sonuçlarına yer verilecektir. Güvenilirlik testleri ölçeklerin tüm sorularını kapsayacak şekilde incelenmiş olup alt boyutlar ile ilgili bir çalışma yapılmayacak olması sebebiyle alt boyutlara ilişkin söz konusu testler yürütülmemiştir.

Tablo 1
İç Tutarlılık Test Sonuçları

Ölçekler	Katılımcı Sayısı	Soru Sayısı	Yarıya Bölme*	Cronbach's Alfa**
Çalışan Performansı Ölçeği	171	13	0,62	0,81
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	171	10	0,66	0,88
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	171	14	0,73	0,86
Tüm Sorular	171	37	-	0,87

* Yarıya Bölme metodunda elde edilen değer Spearman-Brown Katsayısını ifade eder (Ho, 2008).

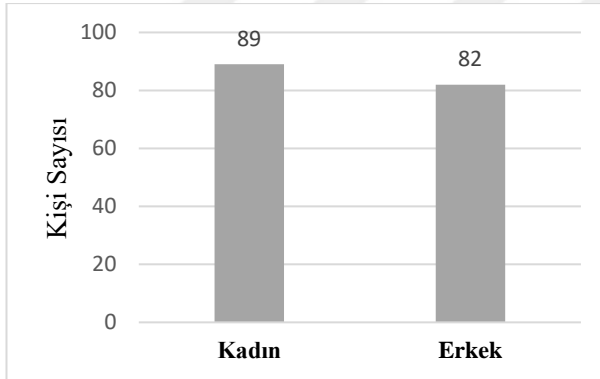
** Alfa değeri 0,80'nin üzerinde ise cevaplar tutarlı olarak değerlendirilir (Kavak, 2013).

Tablo 1’de görüldüğü üzere anket çalışması ile elde edilen cevapların gerek ölçek bazında gerekse de anketin genelinde 0,80’nin üzerinde bir alfa değerine ulaşmıştır. Elde edilen bulgular bize en yüksek iç tutarlılığın Yenilikçi İş Davranışı sonuçlarında olduğunu gösterirken en düşük alfa değerinin ise Çalışan Performansına yönelik cevaplarda elde edildiğini göstermektedir. Genel anket Cronbach’s Alfa değeri 0,87 ile cevapların analiz çalışması için uygun olduğunu göstermektedir.

2.6 Temel İstatistikler

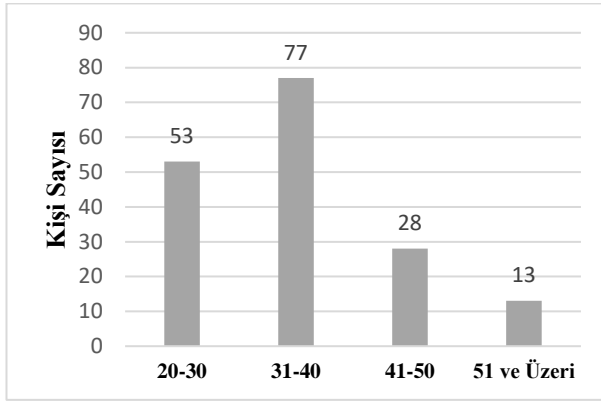
Çalışmanın bu bölümünde katılımcılardan elde edilen verilerin demografik kırılımdaki temel istatistik bilgileri ve anket kapsamında cevaplandırılan soruların belirli demografik kategorilere göre elde edilen dağılımlarına ilişkin bilgilerine yer verilecektir. Bu sayede alt kırılımlarda çalışmaya konu olabilecek grupların daha etkili bir biçimde ele alınması sağlanacaktır.

Tablo 2
Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı



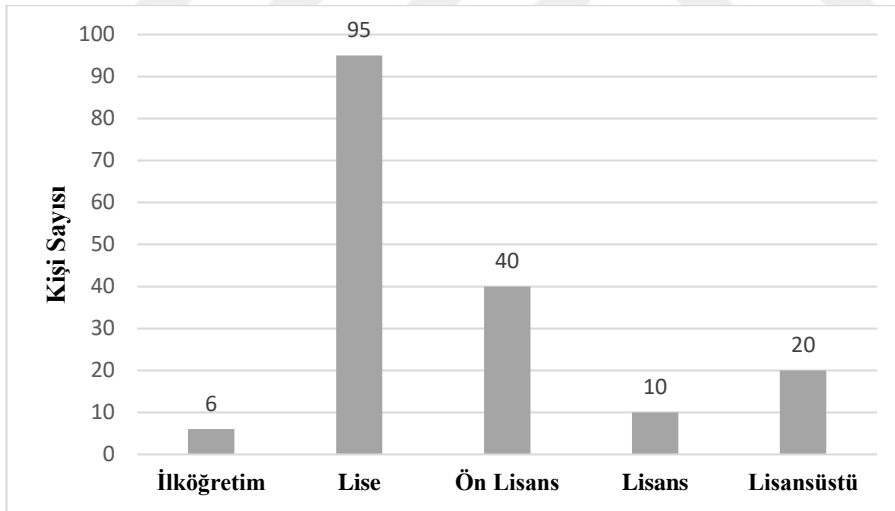
Anket uygulaması yapılan katılımcıların %52’si kadınlardan ve %48’i erkeklerden oluşmaktadır (Tablo 2). Bu durum analiz kısmında cinsiyet kategorik değişkeni ile yapılacak analizler açısından tutarlı sonuçlar vermesini imkân sağlamaktadır. Kategorik değişken katılımcılar arasında eşit düzeyde dağılmıştır. Dolayısıyla cinsiyete dayalı kurulacak hipotezlere sağlıklı cevaplar verilebilecektir.

Tablo 3
Katılımcıların Yaş Dağılımı



Ankete katılan katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında (Tablo 3) katılımcıların %76'sının 40 yaş ve altında olduğunu ve %24'ünün 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre anketin yöneltilen yaş kategorik değişkenine göre daha fazla genç nüfus tarafından cevaplandırıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

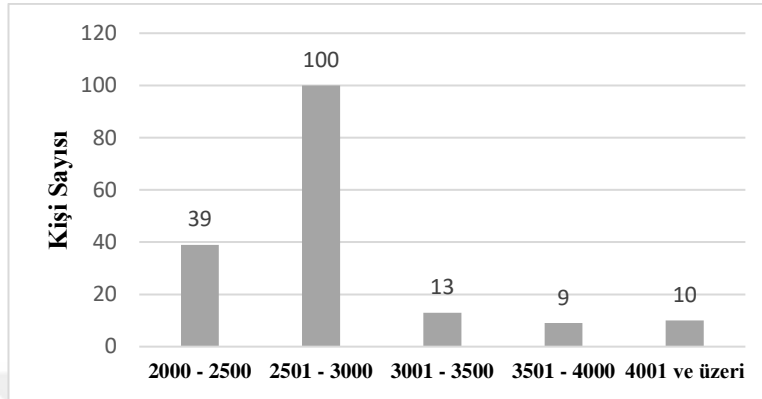
Tablo 4
Katılımcıların Öğrenim Durumu Dağılımları



Elde edilen verilere göre öğrenim durumlarını gösteren Tablo 4'te katılımcıların %55'i lise derecesinde mezuniyete sahipken, %41'i yükseköğrenim düzeyinde mezuniyet durumuna sahiptirler. Analiz kısmında öğrenim durumu kategorik değişkenin kullanılmasında elde edilen veriler iki alt grupta incelenecektir. Söz konusu gruplar

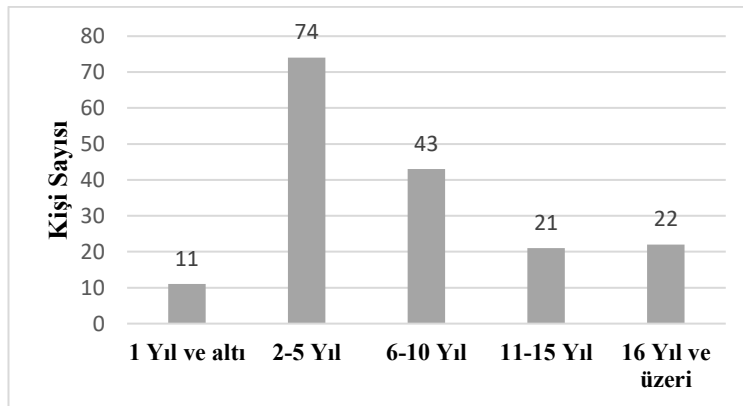
Yükseköğrenim mezun durumunda olan katılımcılar ile ortaöğretim düzeyinde mezun olan katılımcılar şeklinde analize alınacaktır.

Tablo 5
Katılımcıların Gelir Dağılımı



Gelir dağılımının gösterildiği Tablo 5’te katılımcıların genel olarak 2501 TL – 3000 TL arasında yığıldığı ve %59’nun bu değer aralığında gelir elde ettiği görülmektedir. Bu bağlamda gelir durumuna bağlı bir ilişkisellik incelemesi yapılabilmesi için diğer alt grupların yeterli sayıda olmadığı değerlendirilmektedir ve analiz çalışmasına alınmamıştır.

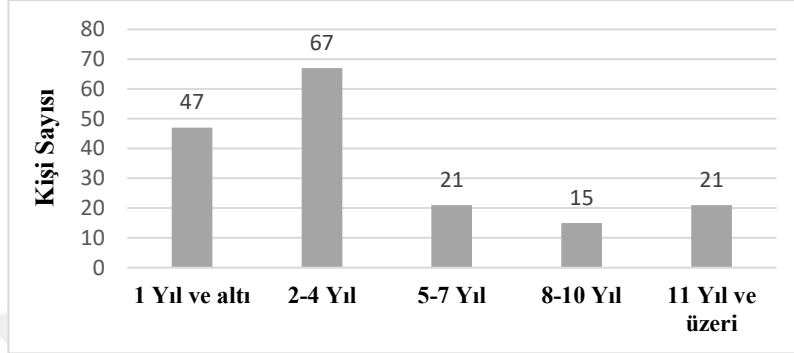
Tablo 6
Katılımcıların Mesleki Tecrübe Dağılımı



Tablo 6’da katılımcıların mesleki tecrübelerine ilişkin bilgiler talep edilmiş ve aralıklı değerlerden kendileri için uygun olanların seçilmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların %50’si 5 yıl ve altında tecrübeli olduklarını ifade ederlerken, geriye kalan %50’si ise 6 yıl ve üzerinde tecrübeli olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlam da analiz kısmında

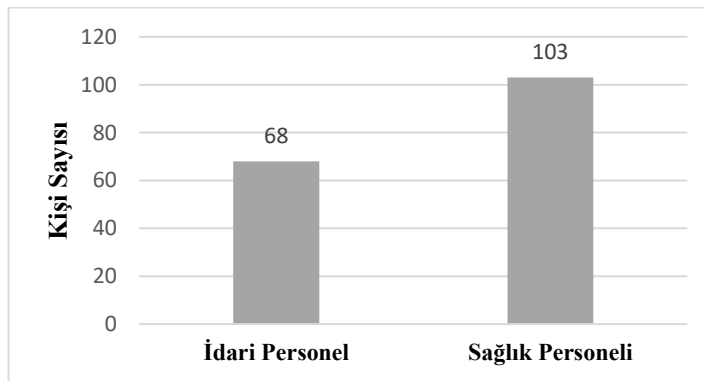
mesleki tecrübe iki farklı alt kategori de incelenecektir. Kısa ve orta vadeli tecrübeli olma durumu 5 yıl ve altını kapsayacak şekilde, uzun vadeli tecrübeli olma durumu ise 6 yıl ve üzeri için ele alınacaktır.

Tablo 7
Katılımcıların Kurumda Çalışılan Sürelere Göre Dağılımı



Tablo 11’de katılımcılara, çalıştıkları kurumda çalıştıkları Ufuk Üniversitesi Dr. Rıdvan Ege Hastanesi bünyesinde kaç yıldır çalıştıkları sorulmuş ve kategorilere ayrılmış cevaplardan kendilerine uygun olan aralığı işaretlemesi istenmiştir. Bu kategoride elde edilen bulgular üç farklı alt kategoriye ayrılarak katılımcıların cevapları analiz edilecektir. Bir yıldan kısa süreli çalışanlar (%27’si), 2-4 yıl aralığında çalışanlar (%39’u) orta sürede çalışanlar ve son grupta ise 5 yıl ve üzerinde çalışanlar (%33’ü) uzun süreli çalışanlar olacak şekilde ifade edilmiştir.

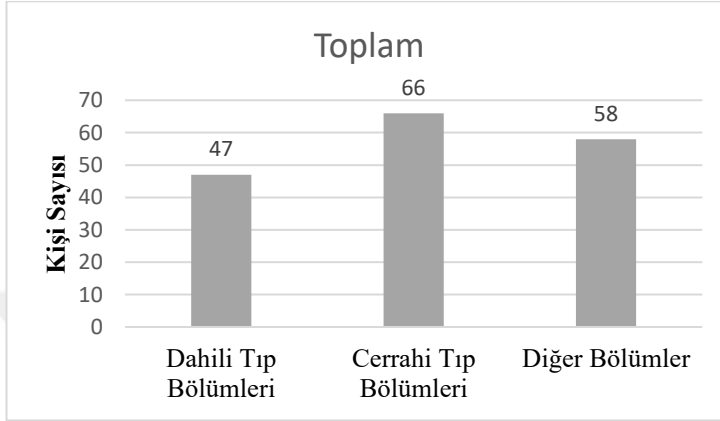
Tablo 8
Katılımcıların Çalışılan Pozisyon Türüne Göre Dağılımları



Anket uygulaması yapılan katılımcıların sağlık sektöründe faaliyet göstermesi sebebiyle çalışanların pozisyon türlerinin iki farklı kategoride ayrıldığı gözlemlenmiş ve bu

sebeple pozisyon türü kategorik değişkeni ankete eklenmiştir. Bu bağlam da katılımcıların %60'ı Sağlık Personeli iken %40'ı İdari Personel kategorisinde yer almaktadır (Tablo 8). Bu kategorik değişkene bağlı olarak yapılacak analizlerde pozisyon türünün çalışmaya etkisi araştırılacaktır.

Tablo 9
Katılımcıların Çalıştığı Birime Göre Dağılımı



Tablo 9'da anket uygulaması yapılan katılımcıların, uygulamanın yapıldığı Ufuk Hastanesi Dr. Rıdvan Ege Hastanesi yönetimi tarafından oluşturulan tıbbi birim listesi² esas alınarak, üç ana kategoride dağılımları gösterilmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların %38'i Cerrahi Tıp Bölümleri altında, %34'ü Diğer Bölümler altında ve %28'i Dahili Tıp Bölümleri altında yer almaktadır. Analiz kısmında söz konusu ayrıma göre katılımcıların cevapları analiz edilecektir.

Tablo 10
Anket Soruları Temel İstatistikleri

Ölçek*	Önermeler	Ortalama	Varyans
Çalışan Performansına İlişkin Önermeler	İşlerimi zamanında tamamlarım.	4,40	0,5039
	İşlerimle ilgili belirlenen hedefleri gerçekleştiririm.	4,38	0,5004
	İşlerimle ilgili problem çıktığında hızlı bir şekilde çözerim.	4,30	0,5519
	İşimle ilgili belirlenen hedeflerden fazlasını yaparım.	4,19	0,6801
	Yaptığım işte başarılıyım.	4,36	0,5060
	Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	4,21	0,7130
	Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler	3,59	1,1411
	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	4,15	0,8165

² http://www.ufuk-ridvanege.edu.tr/sub_page/tibbi_birimler.html (Erişim Tarihi: 01.11.2019)

	İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	4,22	0,6987
	Yaptığım işin saygın bir iş olduğuna inanıyorum.	4,18	0,6541
	Kendimi çalıştığım kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	4,07	0,7865
	Bana verilen yeni veya farklı görevlere hemen uyum sağlıyorum.	3,72	1,0861
	Kurum içi ve kurum dışı ilişkilerim de başarılıyım.	4,29	0,6833
Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Önermeler	Bu kurumda çalışanlar, rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem verirler.	3,36	0,9927
	Bu kurumda çalışanlar kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorurlar.	3,36	0,9678
	Bu kurumda çalışanlar problemler için yenilikçi çözümler üretirler.	3,40	0,9430
	Bu kurumda çalışanlar işlerini yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikler veya araçlar için araştırma yaparlar.	3,53	0,7768
	Bu kurumda çalışanlar görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar veya geliştirirler.	3,61	0,8071
	Bu kurumda çalışanlar kurumda etkili olan kişileri yenilikçi fikir geliştirme konusunda cesaretlendirirler	3,49	0,8836
	Bu kurumda çalışanlar diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler.	3,40	0,9041
	Bu kurumda çalışanlar sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri iş hayatında uygulamaya çalışırlar.	3,49	0,9099
	Bu kurumda çalışanlar yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.	3,58	0,8796
	Bu kurumda çalışanlar yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.	3,75	0,9585
Destekleyici Örgüt İklimine İlişkin Önermeler	Yöneticilerin verdikleri vaatleri takip ettiğini düşünüyorum.	2,73	1,1583
	Yöneticilerin iş tanımlarını ve sorumluluklarını çalışanlara açıkça ilettiklerini düşünüyorum.	2,88	1,1126
	Yöneticiler çalışanlar tarafından sağlanan yeni fikirler göz önünde bulundurarak harekete geçerler.	3,13	1,1165
	Yöneticiler sürekli olarak herkese saygılı davranırlar.	3,98	1,1374
	İş yükleri çalışanlara adil bir şekilde dağıtılmaktadır.	3,13	1,3502
	Çalışanlar birbirlerine güvenirler.	3,89	0,9644
	Çalışanlar kurumlarında çalışmaktan memnuniyet duyarlar.	3,82	1,0022
	Çalışanlar başka kurumlardan iş teklifi alsalar dahi kendi kurumlarında çalışmaya devam etmek isterler.	3,54	1,0187
	Bir çalışan olarak kurumumuzun beni değerli gördüğüne inanıyorum.	3,89	1,0429
	Gerektiğinde kurumumuz için fedakârlık yapmaya hazırım.	4,12	0,8346
	Kurumumuzu 3. kişilere çalışmak için iyi bir kurum olarak tavsiye ediyorum.	3,75	0,9585
	Birimler, işi etkin ve verimli bir şekilde yapmak için iş birliği içindedirler.	3,92	0,8945
	Birimler iş için gerek duyulan önemli bilgileri zamanında birbirlerine iletirler.	3,87	0,8649
	Çalışanların idari amirleri/yöneticileri ile iyi bir iş ilişkisi vardır.	3,89	0,8748

*Veriler 5'li Likert Ölçeğine göre elde edilmiştir. 171 Katılımcı yer almaktadır.

Anket sorularına ilişkin katılımcılardan elde edilen cevapların temel istatistikleri Tablo 10’da yer almaktadır. Ortalama ve varyans bilgilerinin yer aldığı tabloda “*İşlerimi zamanında tamamlarım.*” önermesi 4,40 ile en yüksek ortalama değere ve “*Yöneticilerin verdikleri vaatleri takip ettiğini düşünüyorum.*” önermesi ise 2,73 değeri ile en düşük ortalama değere sahiptir. Katılımcılar arasında varyansı en yüksek önerme 1,35 değeri ile “*İş yükleri çalışanlara adil bir şekilde dağıtılmaktadır.*” Olarak ön plana çıkarken, en düşük varyans değeri ise “*İşlerimle ilgili belirlenen hedefleri gerçekleştiririm.*” önermesi için 0,50 değeri olarak hesaplanmıştır.

Tablo 11
Ölçek Bazında Temel İstatistikler

Ölçekler*	Soru Sayısı	Ortalama	Varyans	Basıklık	Çarpıklık
Çalışan Performansı Ölçeğine İlişkin Önermeler	13	4,16	0,168	-0,755	0,319
Yenilikçi İş Davranışına Ölçeğine İlişkin Önermeler	10	3,50	0,397	0,651	-0,339
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin Önermeler	14	3,61	0,373	1,346	-0,647
Tüm Ölçek Önermeleri	37	3,77	0,146	1,679	-0,470

*Veriler 5’li Likert Ölçeğine göre elde edilmiştir.

Tez kapsamında analizi yapılacak olgulara ilişkin kullanılan ölçeklere dair temel istatistikler Tablo 11’de gösterilmiştir. Ölçekler arasında en yüksek ortalama değer 4,16 ile *Çalışan Performansı Ölçeğine* yönelik önermeler olurken, en düşük ortalama değer 3,50 ile *Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine* yönelik önermelerden elde edilmiştir. Varyans değerleri açısından ise *Çalışan Performansı Ölçeği* 0,168 değeri ile en düşük varyansa sahip iken *Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği* 0,373 değeri ile en yüksek varyansa sahiptir. İlgili tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla elde edilen bulgular ışığında katılımcıların çalışan performansına ilişkin sorulara daha dar bir dağılım aralığında ve daha yüksek pozitif ifadeler arasından seçimlerini yaptığı gözlemlenirken, destekleyici örgüt iklimine ilişkin cevaplarda ise katılımcıların dağılımı oldukça geniş bir aralığa dağıldığı gözlemlenmektedir. Ayrıca tüm ölçekler için çarpıklık değeri sıfırın altında çıkmıştır. Bu durum bize ortalamanın medyandan küçük olduğunu göstermektedir. Çarpıklık ve Basıklık değerlerinin sıfıra yakın çıkması, verilerin normal dağılıma yakın çıktığı konusunda fikir vermekle birlikte ilerleyen bölümlerde uygulanacak regresyon analizi öncesi normallik testleri yapılarak verinin regresyona uygunluğu incelenecektir.

2.7 Araştırma Analizi

Tez çalışmasının bu bölümünde katılımcılardan elde edilen veriler ölçek bazında katılımcı ortalamaları alınarak ölçek serileri oluşturulacak ve çalışma kapsamında test edilmek istenen hipotezler sınanacaktır. Ayrıca analiz kısmının alt başlıklarında anketin ilk bölümünde yöneltilen demografik sorulardan bazıları (cinsiyet, çalışılan birim vs.) özelinde kategorik değişkenler aracılığıyla kategorik farklılaşmalar göz önünde bulundurulacaktır.

2.7.1 Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi iki değişkenin karşılıklı olacak şekilde birbirine ne kadar bağlı hareket ettiğinin belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadır. İlk etapta değişkenler arasındaki ilişkisellik korelasyon analizi ile yapılacak sonrasında ise regresyon analizi ile bulgular destelenecektir. Korelasyon analizindeki temel amaç herhangi bir değişkende meydana gelen değişimin diğer değişkenle eş anlamlı olarak ne kadar değiştiğinin hesaplanarak ortaya konulmasını amaçlamaktadır (Ho, 2008). Korelasyon hesaplamalarının yapılabilmesi için değişkenlere ait verinin metrik (aralık, oran, karma) veya sıralı ölçekte elde edilmiş olması gerekmektedir (Kavak, 2013).

Tablo 12
Değişkenler Arasındaki Korelasyon Sonuçları

		Performans Ölçeği	İş Davranışı Ölçeği	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği
Performans Ölçeği	Pearson Korelasyonu	1	1	1
	Sig. (Çift-Kuyruk)			
	N			
İş Davranışı Ölçeği	Pearson Korelasyonu	0,132	1	1
	Sig. (Çift-Kuyruk)	0,137		
	N	171		
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	Pearson Korelasyonu	0,114	0,382*	1
	Sig. (Çift-Kuyruk)	0,139	0,000	
	N	171	171	

*0,01 düzeyinde anlamlı ilişki (Çift-Kuyruklu), N: Gözlem Sayısı

Tablo 12’de korelasyon test sonuçlarına göre Destekleyici Örgüt İklimi ile Yenilikçi İş Davranışı arasında orta şiddete ve pozitif anlamlı bir ilişki vardır (%95 Güven Aralığında). Literatüre paralel şekilde örneklem bulguları bu ilişkiyi desteklemektedir.

Performans Ölçeği ile diğer iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olmakla birlikte, bu ilişkiler istatistiksel olarak desteklenmemektedir. Söz konusu ilişkiselliğin demografik özelliklerden nasıl etkilendiğini gözlemlemek amacıyla demografik özellikler kırılımında her bir alt gruba korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 13
Cinsiyet Kırılımında Ölçekler Arasındaki Korelasyon Analizi

Cinsiyet	Kadın (n=89)			Erkek (n=82)		
	Performans Ölçeği	İş Davranışı Ölçeği	Dest. Örgüt Ölçeği	Performans Ölçeği	İş Davranışı Ölçeği	Dest. Örgüt Ölçeği
Performans Ölçeği (A)	1	-	-	1	-	-
İş Davranışı Ölçeği (B)	0,168	1	-	0,037	1	-
Dest. Örgüt Ölçeği (C)	0,161	0,414*	1	0,044	0,377*	1

*0,01 düzeyinde anlamlı ilişki (Çift-Kuyruklu), n kişi sayısını ifade etmektedir.

Cinsiyet kırılımında elde edilen bulguların genel bağtıdaki sonuçlara yakın çıkmasına karşın Kadınlar arasındaki Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişki daha kuvvetlidir (α ;0,414). Bir diğer önemli husus ise kadınlar için performans ölçeği ile diğer olgular arasında zayıf ve pozitif bir ilişkisellik var iken erkekler için bu ilişkiden bahsetmek mümkün değildir.

Tablo 14
Yaş Kırılımında Ölçekler Arasındaki Korelasyon Analizi

Yaş Aralığı	20-30 (n=53)			31-40 (n=77)			41 ve Üzeri**(n=41)		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Performans Ölçeği (A)	1	-	-	1	-	-	1	-	-
İş Davranışı Ölçeği (B)	-0,094	1	-	0,236*	1	-	0,119	1	-
Destekleyici Örgüt Ö.(C)	0,093	0,362*	1	0,062	0,351*	1	0,219	0,478*	1

*0,01 düzeyinde anlamlı ilişki (Çift-Kuyruklu).

** Yaş kırılımında yer alan 40-50 Yaş arası ve 51 ve üzeri katılımcılar, 41 ve üzeri şeklinde gruplanmıştır. n kişi sayısını ifade etmektedir

Yaş kırılımına ilişkin alt grup korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde “*Yaş ilerledikçe analizi yapılan olgular arasındaki pozitif anlamlı ilişki düzeyi artmaktadır*” sonucuna ulaşılmaktadır. Bireylerin yaşları ilerledikçe çalışma hayatından sağlanan destek ve imkanlara daha açık ve katılımcı olmaları sebebiyle bu tür bir ilişkinin gözlemlendiği söylenebilir.

Tablo 15**Eğitim Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi**

Eğitim Durumu	Ortaöğretim**(n=101)			Yükseköğrenim***(n=71)		
	A	B	C	A	B	C
Performans Ölçeği (A)	1	-	-	1	-	-
İş Davranışı Ölçeği (B)	0,177	1	-	0,083	1	-
Destekleyici Örgüt Ö. (C)	0,114	0,336*	1	0,137	0,424*	1

* 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki (Çift-Kuyruklu).

** Ortaöğretim kırılımı Lise ve Ortaokul öğrenimi gören bireylerden oluşur.

*** Yükseköğrenim kırılımı ön-lisans, lisans ve lisans üstü öğrenim gören bireylerden oluşur. n kişi sayısını ifade etmektedir

Tablo 15'te verilen bulgulara göre öğrenim alt boyutunda olguların arasındaki ilişkisellik durumu keskin bir fark ortaya koymamakla birlikte, yenilikçi iş davranışı ve destekleyici örgüt iklimi arasındaki pozitif yönlü ilişki yüksek öğrenim görenlerde daha da kuvvetli bir ilişki sergilemektedir.

Tablo 16**Tecrübe Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi**

Tecrübe	5 Yıl ve altı (n=85) **			6 Yıl ve üzeri (n=86)		
	A	B	C	A	B	C
Performans Ölçeği (A)	1	-	-	1	-	-
İş Davranışı Ölçeği (B)	0,067	1	-	0,176	1	-
Destekleyici Örgüt Ö. (C)	0,085	0,386*	1	0,167	0,365*	1

*0,01 düzeyinde anlamlı ilişki (Çift-Kuyruklu)

** n kişi sayısını ifade etmektedir

Tablo 16'da görüldüğü üzere bireylerin tecrübeleri arttıkça olgular arasındaki ilişkinin kuvveti pozitif yönde artmaktadır. Bu durumun temel sebeplerinden bir tanesi bireylerin tecrübe kazandıkça yöneticilerinden bekledikleri destek ve yenilikçilik talebi artmakta ve buna paralel olarak bireylerin kendilerini gösterebilecekleri iş ortamlarının yaratılması ile bu olgular arasındaki ilişki kuvvetlenmektedir.

Tablo 17**Çalışılan Süre Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi**

Kurumda Çalışılan Süre	Kısa (n=47) ***			Orta (n=67)			Uzun (n=57)		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Performans Ölçeği (A)	1	-	-	1	-	-	1	-	-
İş Davranışı Ölçeği (B)	-0,097	1	-	0,161	1	-	0,237	1	-
Destekleyici Örgüt Ö. (C)	-0,12	0,07	1	0,244*	0,595**	1	0,151	0,257	1

* 0,05 düzeyinde anlamlı ilişki (Çift-Kuyruklu)

** 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki (Çift-Kuyruklu)

*** n kişi sayısını ifade etmektedir.

Gerek bireylerin yaşı gerekse de tecrübe durumları destekleyici örgüt iklimi ve performans arasındaki ilişkiyi etkilemekte ve zaman ilerledikçe iki değişken arasındaki ilişki pozitif yönlü ve daha kuvvetli hale gelmektedir. Tablo 17’de sunulan bilgiler ışığında olgular arasındaki ilişki bireyin kurumda geçirdiği süre arttıkça kuvvetlenmektedir. Kısa, 1 yıldan az; Orta, 2-4 yıl arası; Uzun ise 5 yıl ve üzeri için ifade edilmiştir. Performans ve Destekleyici Örgüt İklimi arasındaki ilişki özellikle 2-4 yıl arasındaki bireyler için orta kuvvetli pozitif bir ilişkiselliğe dönüşmektedir.

Tablo 18
Çalışılan Pozisyon Türü Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

Pozisyon Türü	İdari(n=68)			Sağlık(n=103)		
	A	B	C	A	B	C
Performans Ölçeği (A)	1	-	-	1		
İş Davranışı Ölçeği (B)	0,094	1	-	0,13	1	
Destekleyici Örgüt Ö. (C)	0,181	0,433*	1	0,049	0,333*	1

*0,01 düzeyinde anlamlı ilişki (Çift-Kuyruklu)

** n kişi sayısını ifade etmektedir.

Bireylerin çalıştıkları pozisyonun türü bireylerin algıladıkları yenilikçi ortamı ve iklimi etkilemektedir. Tablo 18’de görüldüğü üzere İdari Personel olarak çalışan bireyler yenilikçi bir iş ortamı yerine, destekleyici bir iş ortamının performanslarını etkilediklerin ilişkin cevaplar verirken, bu durum sağlık çalışanlarında tam tersi olarak izlenmektedir. Sağlık Personelleri yenilikçi bir iş ortamını, destekleyici iklime tercih etmektedirler. Burada ki tercih hususu bireylerin performansları ile olan ilişkidir hareketle ifade edilmektedir.

Tablo 19
Çalışılan Birim Kırılımında Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

Bölüm Türü	Dahili (n=47) **			Cerrahi (n=66)			Diğer		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Performans Ölçeği (A)	1	-	-	1			1		
İş Davranışı Ölçeği (B)	0,136	1	-	-0,016	1		0,224	1	
Destekleyici Örgüt Ö. (C)	0,086	0,488*	1	0,018	0,365*	1	0,24	0,366*	1

*0,01 düzeyinde anlamlı ilişki (Çift-Kuyruklu)

** n kişi sayısını ifade etmektedir.

Tüm bölümlerde çalışan bireyler için yenilikçi iş davranışının ve destekleyici örgüt iklimi arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yönlü bir durumu ortaya koymaktadır. Tablo

19'da görüldüğü üzere Diğer Bölümler de çalışan bireylerin performans değerlendirmeleri iş davranışı ve örgüt iklimi ile pozitif ve daha kuvvetli bir ilişkiye sahip iken Cerrahi Bölümler de bu ilişkiye rastlanmamaktadır. Dahili Bölümler de ise performans algısı daha çok yenilikçi iş davranışı ile pozitif ve görece kuvvetli bir ilişkiye sahiptir.

2.7.2 Regresyon Analizi

Regresyon analizi de korelasyon analizine benzer şekilde teknik olarak iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü bulmayı amaçlar ve ikisi de aynı örneklemden elde edilmiş veriler arasındaki ilişkiyi inceler. Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini incelerken, regresyon analizi bu değişkenler arasındaki ilişkinin katsayısını ve tahminleyicisini bulmayı amaçlar (Ho, 2008).

İki değişken arasındaki ilişkinin tahmin edilebilmesi için değişkenlerden birinin bir puan artmasının diğer değişken üzerinde kaç puanlık bir etki yarattığı doğru şekilde belirlenebilmelidir. Genel olarak, iki değişken anlamlı bir korelasyon gösterdiğinde, araştırmacı ilgili değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi belirlemek için regresyon analizini uygulayabilir (Verma, 2013).

Pek çok araştırmacı çalışmalarında incelemeye konu olgular arasındaki ilişkiyi sayısallaştırmaya veya değişkenler arasındaki sistematik ilişkiyi bulmaya çalışır (Kavak, 2013). Bu sayede değişkenlerden birisinde meydana gelen bir birim değişimin istatistiksel olarak anlamlı aralıkta diğer değişkenleri nasıl etkilediğini belirleyebilir. Bu durumun temel faydası, bu sistematik ilişki sayesinde değişkenlerin hangi durumda hangi seviyeye getirebileceğini belirleme şansı yakalanmış olunur (Verma, 2013).

Regresyon analizinin uygulanabilmesi bazı varsayımların karşılanması gerekmektedir (Ho, 2008);

- Her değişken serisi aynı özne/bireyden elde edilmiş olmalıdır.
- Değişkenler arasındaki ilişki lineer olmalıdır.
- Veriler en az sıralı ölçek tipinde olmalıdır.
- Değişkenler arasında homoskedastisite olmalıdır. (Değişen varyans probleminin olmaması.)

Bu bölümde tez çalışması kapsamında incelenen olgular üzerine kurulan hipotezler sırasıyla test edilecek ve olgular arasındaki ilişkiye aracılık ettiği düşünülen demografik bazı değişkenler ise sonrasında regresyon modelleri ile incelenecektir. Literatürde Likert Tipi ölçeklerden elde edilen veriler ile parametrik analiz metotlarının kullanılması hususunda tam bir fikir birliği olmasa da pek çok çalışma da bireylerin ölçeklere verdikleri cevapların ortalamasının alınması sebebiyle veri tipinin parametrik analiz metotlarına uygun hale geldiği düşünülmektedir (Turan & Şimşek vd., 2015).

2.7.3 Destekleyici Örgüt İklimi ve Çalışan Performansı İlişkisi

Tez çalışması kapsamında test edilen ilk hipoteze ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 20 ve 21’de verilmiştir. Destekleyici Örgüt İkliminin algılanan kişisel Çalışan Performansına etkisine ilişkin bulgular SPSS programı aracılığıyla elde edilmiştir. Kurgulanan modelin güvenilirliğini ifade etmek için ANOVA (Varyans Analizi) sonuçları değerlendirilmiş ($R^2 = .114$, $F=2,215$, $Sig.>.05$) ve model kurgusu güvenilir bulunmamıştır (Ho, 2008). Literatürde bahse konu olgular arasındaki ilişkinin varlığı çeşitlilik göstermekte ancak bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu ilişkiye bazı aracı değişkenlerin aracılık etmesi ve performans ölçümünün tek bir ölçek şeklinde yapılmıyor olması bu ilişkinin varlığının test edilmesinde elde edilen sonuçların çeşitliliğine sebep olmaktadır.

Tablo 20
Destekleyici Örgüt İklimi ve Çalışan Performansı ANOVA Analizi

ANOVA ^a						
	Model $R^2 = 0,114$	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
1	Regresyon	,369	1	,369	2,215	,139 ^b
	Artık Değer	28,148	169	,167		
	Toplam	28,517	170			

a. Bağımlı Değişken: Performans Ölçeği

b. Bağımsız Değişken: (Sabit), Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği

Ayrıca regresyon analizi sonucu elde edilen sonuçlar (Tablo 21) bize Destekleyici Örgüt İklimi algısının Çalışan Performansı üzerinde etkisinin varlığını istatistiksel olarak teyit etmemektedir. Katsayı (Coefficients) Sig. değerinin 0,05’ten büyük olması sebebiyle;

H₁: Destekleyici Örgüt İklimi algısı ile kişisel Çalışan Performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

hipotezi %95 güven aralığında desteklenmemiştir. Diğer bir deyişle Destekleyici Örgüt İkliminde gerçekleşen bir gelişmenin Çalışan Performansı üzerinde etkisi yoktur.

Tablo 21
Regresyon Analizi Sonuçları (Destekleyici Örgüt İklimi ve Çalışan Performansı)

Katsayılar ^a					
Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	3,883	,188	20,691	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,076	,051	,114	1,488

a. Bağımlı Değişken: Performans Ölçeği

Regresyon analizi sonucu elde edilen bulgular, çalışanların performansının direk olarak Destekleyici Örgüt İkliminden etkilenmediğini ortaya koymaktadır. Bu durumun sebepleri arasında literatürde yer verildiği üzere performans üzerindeki etkinin incelenmesinde bağlılık, sadakat vb. kavramların aracı etkisi olduğu düşünülmektedir. Ayrıca performans ölçeği kapsamında yöneltilen sorular, performans kavramının alt boyutları bağlamında incelenmemiştir.

2.7.4 Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Tez çalışmasında kapsamında test edilen ikinci hipoteze ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 22 ve 23'te verilmiştir. Destekleyici Örgüt İkliminin Yenilikçi İş Davranışı algısına etkilerine ilişkin bulgular SPSS programı aracılığıyla elde edilmiştir. Kurgulanan modelin güvenilirliğini ifade etmek için ANOVA (Varyans Analizi) sonuçları değerlendirilmiş ve ($R^2 = .382$, $F=28,801$, $p<.05$) model kurgusu güvenilir bulunmuştur (Ho, 2008). Bu kapsamda oluşturulan regresyon modelinin açıklayıcılık gücünün varlığı teyit edilmekte ve sonuçlarında seçilen örneklem üzerindeki bağlayıcılığı anlamlı hale gelmektedir.

Tablo 22
Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı ANOVA Analizi

ANOVA ^a						
Model R ² = 0,382		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
1	Regresyon	9,820	1	9,820	28,801	,000 ^b
	Artık Değer	57,619	169	,341		
	Toplam	67,439	170			

a. Bağımlı Değişken: İş Davranışı Ölçeği

b. Bağımsız Değişken: (Sabit), Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği

Ayrıca regresyon analizi sonucu elde edilen sonuçlar (Tablo 23) bize Destekleyici Örgüt İklimi algısının Yenilikçi İş Davranışı üzerinde etkisinin varlığını istatistiksel olarak teyit etmektedir. Katsayı (Coefficients) Sig. değerinin 0,05'ten küçük olması sebebiyle;

H₂: Destekleyici Örgüt İklimi algısı ile Yenilikçi İş Davranışı algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

hipotezi %95 güven aralığında desteklenmektedir. Diğer bir deyişle Destekleyici Örgüt İkliminde gerçekleşen bir gelişmenin Yenilikçi İş Davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 23
Regresyon Analizi Sonuçları (Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı)

Katsayılar ^a					
Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	2,077	,268	7,735	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,393	,073	,382	,000

a. Bağımlı Değişken: İş Davranışı Ölçeği

Regresyon modeli aracılığıyla da iki olgu arasında desteklenen bu sonuç bize örgütlerin yenilikçi iş davranışının sağlanabilmesi için örgüt ikliminin destekleyici bir unsur olarak kullanılmasının etkili bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda yapılan analiz çalışması kapsamında değerlendirilen örnekte, bir birim yenilikçi iş davranışı ortamının oluşturulması 0,393 birim destekleyici örgüt iklimi algısının sağlanmasına bağlı olduğu ortaya çıkmaktadır.

2.7.5 Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Kişisel Çalışan Performansı İlişkisine Etkisi

Tez çalışması kapsamında test edilen üçüncü hipoteze ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 24 ve 25’te verilmiştir. Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı algısı ve kişisel Çalışan Performansı ilişkisine etkilerine ilişkin bulgular SPSS programı aracılığıyla elde edilmiştir. Kurgulanan modelin güvenilirliğini ifade etmek için ANOVA (Varyans Analizi) sonuçları değerlendirilmiş ($R^2 = .137$, $F=1,610$, $p>.05$) ve model kurgusu güvenilir bulunmamıştır (Ho, 2008).

Tablo 24
Destekleyici Örgüt İklimi Düzenleyici Etkisi ANOVA Analizi

ANOVA ^a						
	Model $R^2=0,137$	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
1	Regresyon	,536	2	,268	1,610	,203 ^b
	Artık Değer	27,981	168	,167		
	Toplam	28,517	170			

a. Bağımlı Değişken: Performans Ölçeği

b. Bağımsız Değişken: (Sabit), Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği, İş Davranışı Ölçeği

Regresyon analizi sonucu elde edilen sonuçlar (Tablo 24) Destekleyici Örgüt İklimi algısının, Yenilikçi İş Davranışı algısı ve kişisel Çalışan Performansı ilişkisi üzerinde düzenleyici etkisinin varlığını istatistiksel olarak teyit edememektedir. Destekleyici Örgüt İklimi algısının katsayı (Coefficients) Sig. değerinin 0,05’ten büyük olması sebebiyle;

H₃: Destekleyici Örgüt İklimi algısının, Yenilikçi İş Davranışı algısı ve kişisel Çalışan Performansı arasındaki ilişkiye istatistiksel olarak düzenleyici etkisi vardır.

hipotezi %95 güven aralığında desteklenmemektedir. Diğer bir deyişle Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansı arasında bir düzenleyici etkisi yoktur. Fakat daha düşük güven aralıklarında İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İkliminin Çalışan Performansına pozitif katkıda bulunduğu ve katsayılarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir

Tablo 25
Regresyon Analizi Sonuçları (Destekleyici Örgüt İkliminin Düzenleyici Etkisi)

Katsayılar ^a						
Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	
	B	Std. Hata	Beta			
1	Sabit	3,771	,218		17,269	,000
	İş Davranışı Ölçeği	,054	,054	,083	1,003	,317
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,055	,055	,082	,993	,322

Regresyon sonuçlarına göre Çalışan Performansı ile Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişkiye Destekleyici Örgüt İkliminin dahil edilmesi model sonucuna anlamlı bir etki yaratmamaktadır. Bu durumun temel sebebi çalışanların yenilikçi iş davranışı ortaya koyabilmeleri için destekleyici örgüt iklimi varlığının önemli düzeyde var olması gerekliliğidir. Her iki olgunun arasındaki yüksek korelasyon ve iki numaralı hipotezin desteklenir olması performans üzerinde benzer etkilere yol açmakta ve örgüt ikliminin modele dahil edilmesi sonuca etki etmemektedir.

2.7.6 Demografik Özelliklerin Değişkenler Arasındaki İlişkiye Etkisi

Bilindiği üzere bireylerin duygusal veya sosyal algısına etki eden pek çok dış faktör vardır. Dolayısıyla bireylerin herhangi bir olgu hakkındaki düşüncelerinin ölçülmesinde bu dış faktörlerin etkisini izlemek ve yapılan çalışmada bu faktörlerin etkilerini açıkça ortaya koyabilmek çalışmanın anlaşılabilirliğini arttırmaktadır. Bu sebeple çalışmanın bu bölümünde tez araştırmasına konu değişkenler arasındaki ilişkiye etki eden faktörler anket soruları aracılığıyla elde edilen demografik faktörlere göre incelenecektir. Gelir durumunu gösteren değişkene ilişkin analizler ilgili gözlemde tek bir cevaba yönelik ağırlığın fazla olması sebebiyle analiz kapsamında değerlendirilmemiştir.

2.7.6.1 Cinsiyetin Değişkenler Arasındaki İlişkiye Etkisi

Tez çalışmasındaki değişkenler arasındaki ilişkinin cinsiyet bağlamında ne şekilde etkilendiğini bulmak için değişkenler her bir alt cinsiyet kategorisinde regresyona analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgular (Tablo 26) Kadın katılımcıların kişisel Çalışan Performansına, Destekleyici Örgüt İkliminin çok daha anlamlı düzeyde (Sig

0,131) ve pozitif yönde katkısı olduğu göstermektedir. Her ne kadar istatistiksel olarak %95 güven aralığında teyit edilmese de kadınlara yönelik yürütülen destekleyici iklim faaliyetleri kadınların çalışan performansına erkeklerden daha fazla katkı sağlamaktadır.

Tablo 26
Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Cinsiyet Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayı		Standartlaştırılmış Katsayı	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
Kadın* R ² =0,161	Sabit	3,817	,237		16,100	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,101	,066	,161	1,523	,131
Erkek** R ² =0,044	Sabit	4,009	,343		11,682	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,036	,091	,044	,396	,693

a. Bağımlı Değişken: Performans Ölçeği, B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

* Yalnızca Kadın kategorisini işaretleyenler

**Yalnızca Erkek kategorisini işaretleyenler

Tablo 27’de Yenilikçi İş Davranışı algısı ve Destekleyici Örgüt İklimi algısı arasındaki ilişkinin cinsiyet bazında regresyon sonuçları yer almaktadır. Her iki kategoride de söz konusu değişken arasındaki ilişki katsayısı anlamlı (Sig. 0,000) ve pozitif yönde çıkmıştır. Dolayısıyla Destekleyici Örgüt İklimindeki bir birimlik değişim her iki kategoride 0,379 ve 0,511 birimlik artışa sebep olmaktadır.

Tablo 27
Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Cinsiyet Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayı		Standartlaştırılmış Katsayı	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
Kadın* R ² =0,414	Sabit	2,186	,319		6,855	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,379	,089	,414	4,243	,000
Erkek** R ² =0,377	Sabit	1,571	,528		2,975	,004
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,511	,140	,377	3,645	,000

a. Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği, B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

* Yalnızca Kadın kategorisini işaretleyenler

**Yalnızca Erkek kategorisini işaretleyenler

Cinsiyet değişkenine bağlı olarak yapılan ANOVA test sonuçlarına (Tablo 28) göre cinsiyete bağlı alt grup ortalamalarının yalnızca Destekleyici Örgüt İklimi için istatistiksel anlamda ($p < 0,05$) farklılaştığı gözlemlenmiştir. Diğer değişkenler için cinsiyet bazında bir farklılaşma gözlemlenmemiştir.

Tablo 28 Cinsiyet bazında ANOVA Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Performans Ölçeği	Gruplar Arası	,030	1	,030	,180	,672
	Grup İçi	28,487	169	,169		
	Toplam	28,517	170			
İş Davranışı Ölçeği	Gruplar Arası	,040	1	,040	,101	,752
	Grup İçi	67,399	169	,399		
	Toplam	67,439	170			
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	Gruplar Arası	2,478	1	2,478	6,869	,010
	Grup İçi	60,962	169	,361		
	Toplam	63,439	170			

Birden fazla grubun ortalama sapmalarının anlamlılık düzeyini ölçmek için kullanılabilen ANOVA analizi sonuçlarına göre Cinsiyet demografik değişkeni yalnızca Destekleyici Örgüt İkliminin sonuç değerine etki etmiştir. Buradan hareketle cinsiyet Destekleyici Örgüt İkliminin algılanmasında anlamlı bir faktör olmaktadır. Bu sebeple

H₄: Cinsiyet değişkenin Destekleyici Örgüt İklimi algısına istatistiksel olarak etkisi vardır.

hipotezi Destekleyici Örgüt İklimi için %95 güven aralığında desteklenmektedir. Cinsiyet faktörü ayırt edici bir faktör olarak örgüt ikliminin destekleyici etkisinin algılanmasında rol oynamaktadır.

2.7.6.2 Yaş Gruplarının Değişkenler Arasındaki İlişkiye Etkisi

Tez çalışmasındaki değişkenler arasındaki ilişkinin yaş bağlamında ne şekilde etkilendiğini bulmak için değişkenler üç farklı alt kategoride regresyon analizine tabi

tutulmuştur. Destekleyici Örgüt İkliminin katılımcıların Çalışan Performanslarına alt kategori düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkisinin olduğu kanıtlanamamıştır. Dolayısıyla yaşın söz konusu olgular arasındaki ilişkiye bir etkisi yoktur. Her ne kadar istatistiksel olarak %95 güven aralığında teyit edilmese de 41 yaş ve üzeri grupta bulunan katılımcılar açısından destekleyici iklimin çalışma performansına etkisi diğer yaş kategorilerine göre daha kuvvetli ve pozitif yöndedir (Tablo 29).

Tablo 29
Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Yaş Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
20-30 Yaş R²=0,093	Sabit	3,897	,338		11,536	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,062	,093	,093	,664	,510
31-40 Yaş R²=0,062	Sabit	4,006	,273		14,660	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,040	,075	,062	,534	,595
41 Yaş ve Üzeri R²=0,219	Sabit	3,655	,413		8,842	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,155	,111	,219	1,400	,169

a. Bağımlı Değişken: Performans Ölçeği, B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Yaş alt kategorileri açısından Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici örgüt İklimi arasındaki ilişki ve katsayısı her yaş kategorisi için anlamlı ve pozitif yöndedir (Tablo 30). Tüm alt kategoriler de anlamlılık (Sig.< 0,05) %95 güven aralığında sağlanmaktadır. Dolayısıyla bir birimlik Destekleyici Örgüt İklimi değişimi “20-30 yaş” grubunda 0,062; “21-30 yaş” grubunda 0,40 ve “41 yaş ve üzeri” grupta 0,155 birimlik değişime sebep olmaktadır.

Tablo 30
Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Yaş Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
20-30 Yaş R²=0,362	Sabit	2,199	,447		4,919	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,340	,123	,362	2,772	,008
31-40 Yaş	Sabit	2,127	,434		4,896	,000

R²=0,351	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,387	,119	,351	3,242	,002
41 Yaş ve Üzeri	Sabit	1,794	,528		3,399	,002
R²=0,478	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,480	,141	,478	3,396	,002

a. Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği, B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Yaş kategorik değişkenine bağlı olarak yapılan ANOVA test sonuçlarına göre yaşa bağlı alt grup ortalamalarının ölçekler bazında istatistiksel anlamda ($p < 0,05$) farklılaşmadığı gözlemlenmiştir (Tablo 31).

Tablo 31 Yaş Bazında ANOVA Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Performans Ölçeği	Gruplar Arası	,362	3	,121	,717	,543
	Grup İçi	28,155	167	,169		
	Toplam	28,517	170			
İş Davranışı Ölçeği	Gruplar Arası	1,170	3	,390	,983	,402
	Grup İçi	66,269	167	,397		
	Toplam	67,439	170			
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	Gruplar Arası	1,058	3	,353	,944	,421
	Grup İçi	62,381	167	,374		
	Toplam	63,439	170			

Gerek ANOVA sonuçları gerekse regresyon modelleri yaş demografik değişkeninin analiz edilen olguların algılanmasında herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla;

H₄: Yaş değişkeninin Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansının algısına istatistiksel olarak etkisi vardır.

hipotezi %95 güven aralığında reddedilmektedir. Gruplar arası farklılaşmanın olmadığı Tablo 31’de yer alan Sig değerlerinin 0,05’ten büyük olmasından anlaşılmaktadır. Yaş analiz edilen olguların incelenmesinde herhangi bir etkiye sahip değildir.

2.7.6.3 Eğitim Durumunun Değişkenler Arasındaki İlişkiye Etkisi

Tez çalışmasındaki değişkenler arasındaki ilişkinin eğitim bağlamında ne şekilde etkilendiğini bulmak için değişkenler iki farklı alt kategoride regresyon analizine tabi tutulmuştur. Destekleyici Örgüt İkliminin, katılımcıların Çalışan Performanslarına her iki alt kategoride de istatistiksel olarak anlamlı (Sig. > 0,05) etkisinin olduğu kanıtlanamamıştır. Bu sebeple eğitim kategorisinin söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini söylemek mümkün değildir (Tablo 32). Öyle ki eğitim alt gruplarının regresyon sonuçlarında katsayılar dahi neredeyse yakın çıkmış ve anlamlılık düzeyleri kabul edilen aralığın altında kalmıştır (%95 Güven Aralığı).

Tablo 32
Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Eğitim Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
Ortaöğretim R ² =0,137	Sabit	3,816	,274		13,906	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,084	,074	,114	1,138	,258
Yükseköğretim R ² =0,114	Sabit	3,922	,254		15,469	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,080	,070	,137	1,140	,258

a. Bağımlı Değişken: Performans Ölçeği, B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Yenilikçi İş Davranışı algısı ve Destekleyici Örgüt İklimi algısı arasında eğitim alt kategorilerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Ancak, kategoriler arasında etki katsayı bazında bir farklılık göstermemektedir. Bu sebeple eğitim kategorisinin olgular arasında düzenleyici bir etkisinin olmadığı sonucu varılmaktadır. (Tablo 33)

Tablo 33
Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Eğitim Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
Ortaöğretim R ² =0,336	Sabit	2,264	,385		5,885	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,370	,104	,336	3,551	,001

Yükseköğretim R²=0,424	Sabit	1,964	,360		5,460	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,385	,100	,424	3,864	,000

a. Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği, B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Eğitim değişkenine bağlı olarak yapılan ANOVA test sonuçlarına göre eğitime bağlı alt grup ortalamalarının İş Davranışı Ölçeği kapsamında %90 güven aralığında anlamlı şekilde ($p < 0,10$) ayrıştıkları analiz sonuçları ile tespit edilmiştir (Tablo 34). Ancak diğer ölçeklerde eğitime bağlı bir ayrışmadan söz etmek mümkün değildir.

Tablo 34 Eğitim Bazında ANOVA Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Performans Ölçeği	Gruplar Arası	1,127	4	,282	1,708	,151
	Grup İçi	27,390	166	,165		
	Toplam	28,517	170			
İş Davranışı Ölçeği	Gruplar Arası	3,551	4	,888	2,307	,060
	Grup İçi	63,888	166	,385		
	Toplam	67,439	170			
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	Gruplar Arası	1,865	4	,466	1,257	,289
	Grup İçi	61,575	166	,371		
	Toplam	63,439	170			

Regresyon modelleri ile eğitim alt gruplarının olgular arasındaki ilişkilere düzenleyici bir etkisinin olduğu ortaya konulamamıştır. Genele ilişkin ilişkiler alt gruplar içinde geçerli olup yalnızca İş davranışı ölçeğinde gruplar arası bir farklılıktan söz edilebilir. Dolayısıyla;

H₄: Eğitim değişkeninin Yenilikçi İş Davranışının algısına istatistiksel olarak etkisi vardır.

hipotezi %90 güven aralığında desteklenmektedir. Diğer ölçekler için ise Tablo 34'te yer alan Sig. değerlerinin 0,05'ten yüksek olması sebebiyle reddedilmektedir.

2.7.6.4 Mesleki Tecrübenin Değişkenler Arasındaki İlişkiye Etkisi

Bireylerin çalışma hayatında geçirdikleri sürenin artması Destekleyici Örgüt İkliminin Çalışan Performansı üzerindeki etkisini arttırmaktadır. Tablo 35 görüldüğü üzere hem anlamlılık düzeyi hem de katsayı gücü tecrübe süresine paralel olarak artmakta ve ilişkinin kuvvetlenmesine sebep olmaktadır.

Tablo 35
Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Tecrübe Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
Kısa ve Orta Vadeli Tecrübe R²=0,084	Sabit	3,893	,292		13,336	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,060	,078	,084	,765	,447
Uzun Vadeli Tecrübe R²=0,167	Sabit	3,823	,248		15,405	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,108	,069	,167	1,556	,124

a. Bağımlı Değişken: Performans Ölçeği, B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Yenilikçi İş Davranışı algısı ve Destekleyici Örgüt İklimi algısı arasındaki ilişkide tecrübe alt kategorilerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi sonuçlarına benzer şekilde ilişki katsayısı tecrübe artınca artmaktadır. Dolayısıyla tecrübenin olgular arasındaki ilişkiyi düzenleyici bir etkisinin olduğu söylenebilir (Tablo 37).

Tablo 36
Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Tecrübe Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
Kısa ve Orta Vadeli Tecrübe R²=0,386	Sabit	2,155	,363		5,936	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,363	,101	,365	3,588	,001
Uzun Vadeli Tecrübe R²=0,365	Sabit	2,004	,413		4,854	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,421	,110	,386	3,808	,000

a. Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği, B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Mesleki Tecrübe kategorik değişkenine bağlı olarak yapılan ANOVA test sonuçlarına göre, mesleki tecrübeye bağlı alt grup ortalamalarının, ölçekler bazında istatistiksel anlamda ($p < 0,05$) farklılaşmadığı gözlemlenmiştir (Tablo 37).

Tablo 37
Mesleki Tecrübe Bazında ANOVA Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Performans Ölçeği	Gruplar Arası	1,002	4	,250	1,511	,201
	Grup İçi	27,516	166	,166		
	Toplam	28,517	170			
İş Davranışı Ölçeği	Gruplar Arası	1,978	4	,494	1,254	,290
	Grup İçi	65,461	166	,394		
	Toplam	67,439	170			
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	Gruplar Arası	1,639	4	,410	1,100	,358
	Grup İçi	61,801	166	,372		
	Toplam	63,439	170			

Gerek ANOVA sonuçları gerekse regresyon modelleri ile Mesleki Tecrübe demografik değişkeninin analiz edilen olguların algılanmasında herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Dolayısıyla;

H₄: Mesleki Tecrübe değişkeninin Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansının algısına istatistiksel olarak etkisi vardır.

hipotezi %95 güven aralığında reddedilmektedir. Gruplar arası farklılaşmanın olmadığı Tablo 37’de yer alan Sig. değerlerinin 0,05’ten büyük olmasından anlaşılmaktadır. Mesleki Tecrübe analiz edilen olguların incelenmesinde herhangi bir etkiye sahip değildir.

2.7.6.5 Bağlı Bulunan Kurumda Çalışılan Sürenin Değişkenler Arasındaki İlişkiye Etkisi

Kurumda çalışılan sürelerin etkisini incelemek için sorulan soru beş kategoriden oluşmakta iken regresyon analizine dahil edilen alt kategoriler ise üç kategoriye

ayrılmıştır. İlgili ayırım temel istatistikler bölümde detaylandırılmıştır. Çalışan Performansı ile Destekleyici Örgüt İklimi arasındaki ilişki katılımcıların kurumda çalıştıkları süre arttıkça güçlenmekte ve pozitif bir etkiye dönüşmektedir. Bu kapsam da bir yıldan kısa süreli çalışan bireyler arasında zayıf ve negatif bir ilişki var iken, çalışılan süre arttıkça ilişki anlamlı ve pozitif yönlü bir duruma dönmektedir (Tablo 38).

Tablo 38
Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Kurumda Çalışılan Süre Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
1 Yıldan az R²=0,120	Sabit	4,387	,417		10,511	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	-,092	,113	-,120	-,813	,421
2-4 Yıl R²=0,244	Sabit	3,601	,279		12,897	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,151	,074	,244	2,026	,047
5 Yıl ve üzeri R²=0,150	Sabit	3,888	,324		12,017	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,104	,092	,150	1,128	,264

a. Bağımlı Değişken: Performansı Ölçeği, B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Tablo 38’de elde edilen bulgular kurumda çalışılan sürenin Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi arasındaki ilişkiyi etkilemekte ve çalışılan süre arttıkça ilişkinin katsayısı anlamlılık kazanmaktadır. Ancak her iki tabloda da en yüksek katsayılar 2-4 yıl arasında kurumda çalışan katılımcılarda elde edilmektedir (Tablo 39).

Tablo 39
Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Kurumda Çalışılan Süre Kırılımında)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
1 Yıldan az R²=0,070	Sabit	3,258	,686		4,747	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,088	,186	,070	,472	,640
2-4 Yıl R²=0,595	Sabit	1,275	,379		3,362	,001
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,602	,101	,595	5,969	,000
5 Yıl ve üzeri	Sabit	2,546	,453		5,623	,000

R²=0,257	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,253	,129	,257	1,969	,054
----------------------------	----------------------------------	-------------	-------------	-------------	--------------	-------------

a. Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği
B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Kurumda Çalışılan Süre kategorik değişkenine bağlı olarak yapılan ANOVA test sonuçlarına göre çalışılan süreye bağlı alt grup ortalamalarının Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği kapsamında %90 güven aralığında anlamlı şekilde ($p < 0,10$) ayrıştıkları analiz sonuçları ile tespit edilmiştir (Tablo 40). Ancak diğer ölçeklerde çalışılan süreye bağlı bir ayrışmadan söz etmek mümkün değildir.

Tablo 40
Kurumda Çalışılan Süre Bazında ANOVA Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Performans Ölçeği	Gruplar Arası	1,013	4	,253	1,529	,196
	Grup İçi	27,504	166	,166		
	Toplam	28,517	170			
İş Davranışı Ölçeği	Gruplar Arası	,771	4	,193	,480	,751
	Grup İçi	66,668	166	,402		
	Toplam	67,439	170			
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	Gruplar Arası	3,340	4	,835	2,307	,060
	Grup İçi	60,099	166	,362		
	Toplam	63,439	170			

Yapılan Regresyon ve ANOVA analizi sonuçları kurumda çalışılan sürenin tez çalışması kapsamında analiz edilen olgular arasındaki ilişkiye etki ettiği ve alt grup sürelerin teze konu olguların algılanmasında farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur.

H₄: Mesleki Tecrübe değişkeninin Destekleyici Örgüt İklimi algısına istatistiksel olarak etkisi vardır.

hipotezi istatistiksel olarak desteklenmektedir. Özellikle bir yılda az süredir çalışan kişiler üzerinde analiz edilen olguların etkisi gözlemlenemiyorken, en yüksek etki bir ile beş yıllık süre arasında elde edilmiştir. Ayrıca örgüt ikliminin destekleyici bir unsur olarak algılanması alt gruplar arasında anlamlı şekilde ayrışmaktadır.

2.7.6.6 Çalışılan Pozisyonun Değişkenler Arasındaki İlişkiye Etkisi

Tez çalışması kapsamında yapılan anket uygulamasının bir sağlık işletmesinde yapılması sebebiyle çalışılan idari ve sağlık pozisyonunun incelenen olgular arasındaki ilişkiye etkisi incelenmiştir. Destekleyici Örgüt İkliminin idari personelde çalışma performansına yüksek düzeyde ve anlamlı bir etkisi olduğu yapılan regresyon çalışması ile ortaya konulmuştur (Tablo 41).

Tablo 41
Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Çalışılan Pozisyon Kırılımında)

Model		Katsayılar ^a			t	Sig.
		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		
		B	Std. Hata	Beta		
İdari Personeli R²=0,181	Sabit	3,736	,273		13,672	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,111	,074	,181	1,493	,140
Sağlık Personel R²=0,049	Sabit	4,043	,265		15,274	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,036	,072	,049	,495	,622

a. Bağımlı Değişken: Performans Ölçeği
B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Çalışan performansından farklı olarak Destekleyici Örgüt İkliminin Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisi çalışılan pozisyon bazında değişmemekte ve hatta her iki kategoride de benzer katsayıda, anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu regresyon analizi sonuçları ile ortaya konulmuştur (Tablo 42).

Tablo 42
Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Çalışılan Pozisyon Kırılımında)

Model		Katsayılar ^a			t	Sig.
		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		
		B	Std. Hata	Beta		
İdari Personeli R²=0,433	Sabit	1,998	,389		5,132	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,413	,106	,433	3,905	,000
Sağlık Personel R²=0,333	Sabit	2,165	,382		5,675	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,370	,104	,333	3,545	,001

a. Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği
B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Çalışılan Pozisyon kategorik değişkenine bağlı olarak yapılan ANOVA test sonuçlarına göre, çalışılan pozisyona bağlı alt grup ortalamalarının, ölçekler bazında istatistiksel anlamda ($p < 0,05$) farklılaşmadığı gözlemlenmiştir (Tablo 43)

Tablo 43
Çalışılan Pozisyon Bazında ANOVA Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Performans Ölçeği	Gruplar Arası	,052	1	,052	,309	,579
	Grup İçi	28,465	169	,168		
	Toplam	28,517	170			
İş Davranışı Ölçeği	Gruplar Arası	,007	1	,007	,018	,894
	Grup İçi	67,432	169	,399		
	Toplam	67,439	170			
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	Gruplar Arası	,001	1	,001	,003	,954
	Grup İçi	63,438	169	,375		
	Toplam	63,439	170			

Yapılan regresyon ve ANOVA sonuçları bize çalışılan pozisyonun analiz edilen olguları algılamada herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla

H4: Çalışılan Pozisyon değişkeninin Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansının algısına istatistiksel olarak etkisi vardır.

hipotezi reddedilmektedir. Ancak olgular arasındaki ilişki söz konusu olduğunda Tablo 41’de görüldüğü üzere performans ve destekleyici örgüt iklimi arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi çalışılan pozisyondan etkilenmektedir.

2.7.6.7 Çalışılan Birimin Değişkenler Arasındaki İlişkiye Etkisi

Tez çalışması kapsamında kullanılan verilerin bir sağlık işletmesinden alınması sebebiyle ilgili kurumda yer alan ana çalışma bölümleri bazında olgular arasındaki ilişki incelenmiştir. Destekleyici Örgüt İkliminin Çalışan Performansı üzerinde yalnızca “Diğer Bölümler” kategorisindeki katılımcılar için anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde

olduğu regresyon analizi sonuçları ile ortaya konulmuştur (Tablo 44). Ancak “Dahili” ve “Cerrahi” bölümler altında bu tür bir ilişkiden söz edilememektedir.

Tablo 44
Çalışan Performansı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Birim Kırılımda)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
Dahili Bölümler R²=0,086	Sabit	3,872	,372		10,400	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,058	,100	,086	,582	,563
Cerrahi Bölümler R²=0,018	Sabit	4,153	,298		13,932	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,012	,082	,018	,142	,887
Diğer Bölümler R²=0,240	Sabit	3,592	,321		11,192	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,164	,089	,240	1,850	,070

a. Bağımlı Değişken: Performans Ölçeği
B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Çalışılan birim bazında alt kategorilerde yapılan analizlerde Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki analiz sonuçları ile ortaya konulmuştur (Tablo 45). “Diğer” ve “Cerrahi” bölümler kapsamında elde edilen katsayılar birbirlerine çok yakın iken, “Dahili” bölümlerde ölçümlenen etki daha büyüktür.

Tablo 45
Yenilikçi İş Davranışı ve Destekleyici Örgüt İklimi İlişkisi (Birim Kırılımda)

Katsayılar ^a						
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
Dahili Bölümler R²=0,488	Sabit	1,310	,576		2,273	,028
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,578	,154	,488	3,754	,000
Cerrahi Bölümler R²=0,365	Sabit	2,112	,435		4,851	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,374	,119	,365	3,132	,003
Diğer Bölümler R²=0,366	Sabit	2,341	,429		5,455	,000
	Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	,349	,119	,366	2,942	,005

a. Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği
B: Katsayı, t: T istatistiği, Sig: P Değeri

Çalışılan Birim kategorik değişkenine bağlı olarak yapılan ANOVA test sonuçlarına göre, çalışılan birime bağlı alt grup ortalamalarının, ölçekler bazında istatistiksel anlamda ($p < 0,05$) farklılaşmadığı gözlemlenmiştir (Tablo 46).

Tablo 46 Çalışılan Birim Bazında ANOVA Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Performans Ölçeği	Gruplar Arası	,344	2	,172	1,026	,361
	Grup İçi	28,173	168	,168		
	Toplam	28,517	170			
İş Davranışı Ölçeği	Gruplar Arası	,610	2	,305	,767	,466
	Grup İçi	66,829	168	,398		
	Toplam	67,439	170			
Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği	Gruplar Arası	,639	2	,320	,855	,427
	Grup İçi	62,800	168	,374		
	Toplam	63,439	170			

Yapılan regresyon ve ANOVA sonuçları bize çalışılan birimin analiz edilen olguları algılamada herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla

H₄: Çalışılan Birim değişkeninin Destekleyici Örgüt İklimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansının algısına istatistiksel olarak etkisi vardır.

hipotezi reddedilmektedir. Ancak olgular arasındaki ilişki söz konusu olduğunda Tablo 46'da görüldüğü üzere performans ve destekleyici örgüt iklimi arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi çalışılan birimden etkilenmektedir.

3 SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yıllar içinde değişen üretim süreçleri ve gelişen teknoloji, örgütlerin var olma amaçlarını gerçekleştirmede geçmişe göre çok daha fazla çaba sarf etmelerine sebep olmaktadır. Bu bağlamda örgütün farklı unsurlardan oluşan bir mekanizma yerine, bütüncül yaklaşımın benimsendiği ve örgütü oluşturan her türlü unsura gerekli önemin verildiği yeni yaklaşımlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle örgütlerin var olma gayesine hizmet eden çalışan performansının iyileştirilmesi, rekabetçi avantajın etkili kullanımını sağlayan yenilikçi iş davranışı ve iklim kavramının destekleyici bir araç olarak kullanıldığı destekleyici örgüt iklimi gibi kavramlar örgütler tarafından daha fazla önem verilen olgular haline gelmiştir. Bu kapsamda yapılan bu tez çalışmasında Destekleyici Örgüt İklimi kavramının Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına etkileri araştırılmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında Destekleyici Örgüt İkliminin diğer iki değişken arasındaki ilişkideki aracılık rolü test edilmiş ve tez kapsamında incelenen tüm olgular demografik özellikler bağlamında da incelenmiştir.

Bir sağlık işletmesinde çalışan 171 katılımcıdan elde edilen veriler ışığında Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,382$, $p<0,05$). Diğer değişkenler arasındaki ikili ilişkiler pozitif yönlü olmasına karşın istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Buradan hareketle Destekleyici Örgüt İkliminin yenilikçi modelin kurgulanabilmesi için gerekli iş çevresinin sağlanmasında ve çalışanların desteklenmesinde iklimin etkisini ortaya koyarken, söz konusu destekleyici iklimin çalışan performansı üzerinde olumlu olmakla birlikte doğrudan bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için uygulanan korelasyon analizi demografik kırılımda da uygulanmıştır. Cinsiyet bağlamında elde edilen sonuçlar göre, kadınlarda destekleyici örgüt ikliminin diğer değişkenler üzerindeki olumlu etkisi daha yüksek olduğu saptanırken, erkeklerde çalışan performansı kavramının diğer değişkenlerle olan ilişkisinin anlam gücü kaybolmaktadır. Yaş bağlamında 31-40 yaş aralığındaki katılımcılardan elde edilen bulgular Yenilikçi İş Davranışı kavramının Çalışan Performansına pozitif yönlü ve anlamlı etkisini göstermiştir. Ayrıca yaş

kırılımında tüm gruplar için Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 18). Eğitim ve Tecrübe alt kategorilerinde genel bulgulardan farklı bir sonuç elde edilmemiş ve Destekleyici Örgüt İklimi ile Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişki yinelenmiştir.

Çalışmanın alt gruplarında genelden farklı olarak Kurumda Çalışılan Sürenin Yenilikçi İş Davranışı ile Çalışan Performansı arasındaki ilişkiyi çalışılan sürenin artması ile pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 21). Ayrıca kurumda 2-4 yıl arasında çalışan bireylerde destekleyici örgüt iklimi çalışan performansı üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Yine kurumda çalışılan süreye paralel olarak Tecrübe alt kategorilerinde de tecrübe yılı arttıkça değişkenler arasındaki anlamlılık düzeyi pozitif yönde artmaktadır (Tablo 20).

Tez çalışması kapsamında ele alınan değişkenlerin birbirlerini açıklama gücünü tanımlamak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Analizler kapsamında tez çalışmasının temelini oluşturan dört ayrı hipotez test edilmiştir. İlk üç hipotez kapsamında Destekleyici Örgüt İkliminin değişkenleri açıklama gücü test edilirken, üçüncü hipotez kapsamında destekleyici örgüt ikliminin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Son hipotez kapsamında ise demografik özelliklerin değişkenler arasındaki ilişki üzerindeki etkileri test edilmiştir. Bu bağlamda Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışını açıklama gücü test edilmiş ve regresyon sonucunda anlamlı bulgular elde edilmiştir. Bir birimlik yenilikçi iş davranışının sağlanabilmesi için iklimin 0,393 birim oranında destekleyici olması gerekmektedir ($\beta=0,393$, Sig.=.000). Ancak Destekleyici Örgüt İkliminin Çalışan Performansını açıklayıcı gücü %95 güven aralığında anlamlı bulunmamıştır. Fakat anlamlılık düzeyinin %85 dolaylarına çekilmesi durumunda söz konusu ilişki 0,076 birim oranında pozitif yönde bir etki yarattığı tespit edilmiştir ($\beta = 0,076$, Sig=.139). Destekleyici Örgüt İkliminin düzenleyici etkisinin incelendiği bir diğer regresyon modelinde, Çalışan Performansı ve Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişkiye Destekleyici Örgüt İkliminin dahil edilmesi, katsayılar ve anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir etki yaratmamaktadır. Sonuç olarak ilk üç hipotezden ikisi reddedilmiş, Destekleyici Örgüt İklimi ile Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişki ise kabul edilmiştir.

Demografik alt kategorilerde yapılan regresyon modellerinde kadınlarda Destekleyici Örgüt İklimi olgusu diğer iki değişkeni açıklamada yeterli bulunurken, erkekler de yalnızca Yenilikçi İş Davranışını açıklayabilmektedir. Yaş ve Eğitim alt kategorilerinde genele ilişkin gözlenen ilişkiler haricinde bir etki saptanamamıştır. Mesleki Tecrübe alt kategorisinde ise Destekleyici Örgüt İkliminin açıklayıcı gücü tecrübe arttıkça olumlu yönde artmaktadır (Tablo 39). Tecrübeye paralel olarak da Kurumda Çalışılan süre arttıkça iklimin açıklayıcılığı artmaktadır. Çalışılan Pozisyon alt kategorisinde İdari Personel grubunda iklim hem çalışan performansını hem de yenilikçi iş davranışını açıklamada yeterli bulunmuştur (Tablo 45). Benzer şekilde çalışılan birim değişkenler arasındaki ilişkide farklılıklar göstermektedir.

Elde edilen analiz bulguları ve test çalışmaları ışığında Destekleyici Örgüt İklimi ile Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişki hemen hemen tüm alt kategorilerde istatistiksel olarak desteklenmiş ve literatüre paralel olarak iklimin örgüt bireylerini destekleyen bir araç olarak kullanılmasının, çalışanların yenilikçi iş davranışına destek olmakta ve örgüt içi yenilikçiliği teşvik etmekte olduğu ispatlanmıştır. Destekleyici Örgüt İkliminin çalışan performansı üzerindeki etkisi ise bazı alt kategorilerde tespit edilmiş olmakla birlikte genel anlamda bir ilişki söz etmek mümkün olamamaktadır. Ancak bu ilişki konusunda da literatürde bir fikir birliği olmayıp söz konusu ilişkiye aracılık eden başkaca faktörlerin analize dahil edilmesi ile iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinde fayda görülmektedir. Ayrıca kurumda çalışılan süreler, bireyin tecrübesi gibi bazı demografik faktörler bu ilişkinin anlamlılık düzeyini etkilemektedir.

Özetle örgütlerin yenilikçi iş çevreleri oluşturabilmesi ve yenilikçi iş davranışını örgütte etkin kılabilmesinde örgüt ikliminin destekleyici bir unsur olarak kullanılmasının önemi bu çalışma ile ortaya konulmuştur. Daha fazla destekleyici süreci barındıran örgütler, yenilikçiliğin sağladığı rekabet avantajından en etkili şekilde yararlanacaktır. Destekleyici iklimin yenilikçi iş davranışının hayat bulmasında etkili bir rol oynamasının yanında, istatistiksel olarak anlamlı olduğu (%95 güven aralığında) söylenemese dahi çalışan performansı üzerinde de olumlu yönde bir etki yarattığı reddedilemez. Dolayısıyla destekleyici iklimin varlığı çalışanların performansını da etkilemektedir. Sonuç olarak örgütlerin klasik yönetimin anlayışının ötesinde, yalnızca

iş çevresini tanımlayan bir iklim kavramı yerine, çalışanlara daha güvenli ve yaratıcı bir ortam yaratılarak çalışan performansının artırılmasında etkili bir iklim anlayışını uygulamaları gerekliliği bu tez çalışması ile bir kez daha ortaya konulmuştur. Yapılan tez çalışması sonucunda literatürde eksikliği bulunan ve Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına etkisi eş anlamlı olarak incelenmiş ve Destekleyici Örgüt İklimi Yenilikçi İş Davranışını desteklerken, Çalışan Performansını desteklemediği ortaya konulmuştur.

Çalışma kapsamında ele alınan ölçeklerden Performans ölçeğinin, farklı kaynaklardan derlenmesi ve Destekleyici Örgüt İklimi ölçeğinin müşteri boyutunun çalışma kapsamında değerlendirilmemesi, örneklem büyüklüğü ile çalışmanın kısıtlamalarını oluşturmaktadır. Sonraki çalışmalarda öncelikli olarak literatürde genel kabul görecektir bir performans ölçeğinin oluşturulması, bu sayede değişkenler ile performans arasındaki ilişkinin incelenmesinde daha anlamlı sonuçlar ortaya koyacaktır. Ayrıca bundan sonraki çalışmalarda daha büyük örneklem kümelerinde çalışmanın yenilenmesi ve elde edilen bulguların değerlendirilmesi önerilmektedir. Gelecek yıllarda gerçekleştirilecek yeni çalışmalar ile tez araştırması çerçevesinde analizi yapılan araştırma problemi daha çağdaş ve güvenilir metotlar ile incelenecek olup, elde edilecek yeni veriler ve bulgular ışığında tez kapsamında sınırlanan hipotezlerin dayanağı olan ilişki daha kapsamlı şekilde irdelenecektir.

4 KAYNAKÇA

- Altındaş, S., & Özutku, H. (2011). Psikolojik Güçlendirme ve Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler: Türkiye'deki Devlet Hastanelerinde Bir Araştırma *Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 30.
- Armstrong-Stassen, M., & Schlosser, F. (2008). Benefits of A Supportive Development Climate for Older Workers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 419.
- Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review. *Personnel Review*, 46(7), 1228-1253.
- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR Practices And Innovative Work Behavior: The Moderating Effect Of An Innovative Climate. *International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683-2683.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques, 3rd Edition*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Çimen, İ., & Yücel, C. (2017). Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 6(3), 365.
- Çınar, Ö., & Yeşil, S. (2015). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model Önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 286-301.
- Daft, R. L. (1978). A Dual-Core Model of Organizational Innovation. *Academy of Management Journal*, 21(2), 193-210-210.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation Zoetermeer, November*. University of Amsterdam Amsterdam Business School. ZOETERMEER.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23.
- Doğan, S., & Kır, A. (2018). Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu ve Çalışan Performansı İlişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4).
- Doğru, Ç. (2019). Destekleyici Örgüt İklimi, İşe Bağlılık ve Bireysel Uyum Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3).
- Duman Ç., M., & Akdemir, B. (2016). Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *AKADEMİK YAKLAŞIMLAR DERGİSİ*, 7(2), 23.
- Dzulkifli, B. a., & Noor, H. M. (2012). *Assessing the Organizational Climate Towards Developing Innovative Work Behavior: a Literature Review*. Paper presented at the 3rd International Conference On Business And Economic Research, Indonesia.
- Eke, A. E. (1988). Başarı Değerleme ve KİT'ler İçin Öngörülen Yöntem. *Verimlilik Dergisi*, 7(1-2).
- Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. (1964). Environmental Variation in Studies of Organizational-Behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.

- Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 17.
- Halimatussakdiah, N., Suryani, I., Syarifah, E. Z., & Mahdani, S. A. (2018). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 292, 606-612.
- Halis, M., & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 22.
- Ho, R. (2008). Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation with SPSS. *American Statistician*, 62(3), 1/3p. doi:10.1198/000313008x332287
- Hollmann, R. W. (1976). Supportive Organizational-Climate and Managerial Assessment of Mbo Effectiveness. *Academy of Management Journal*, 19(4), 560-576.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2008). A Study of Supportive Climate, Trust, Engagement and Organizational Commitment. *Journal of Business & Leadership: Research, Practice, and Teaching*, 4(2), 8.
- İdikurt, O. (2019). Sağlık Çalışanlarında Depresyonun Çalışan Performansı Üzerine Etkisi. (Yüksek Lisans), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Imran, R., Saeed, T., Anis-Ul-Haq, M., & Fatima, A. (2010). Organizational climate as a predictor of innovative work behavior. *African Journal of Business Management*, 4(15), 3337-3343.
- İraz, R., & Akgün, Ö. (2011). Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerinin Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi*, 14(1-2), 201-224.
- İspir, İ. (2018). Çalışanların İş Tatmini ile Yenilikçi Davranışının Bireysel Performansa Etkisi. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2).
- İşcan, Ö. F., & Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 13.
- Kanter, R. M. (1988). Three Tiers for Innovation Research. *Journal of Communications Research*, 15(5), 14.
- Kavak, B. (2013). *Pazarlama ve Pazar Araştırmaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kayar, S. (2015). *Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlığın Çalışan Performansına Etkisi*. (Yüksek Lisans), Beykent Üniversitesi.
- Koçak, D. R., & Temiz, Ü. (2016). Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 23.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 11.
- Kudiene, V., Deme, Ko, N., & Suchockis, A. (2018). Exploring the Relationship between Innovative Work Behavior and Leadership: Moderating Effect of Locus of Control. *Organizations & Markets in Emerging Economies*, 9(1), 21-40-40.
- Küçüköğlü Tepe, M. (2018). Psikolojik Güçlendirme, İş Tatmini ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler: Türkiye'deki Üniversiteler Geneline Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*(3), 143-164.

- Lee, A. Y.-P., Chen, I. H., & Chang, P.-C. (2018). Sense Of Calling In The Workplace: The Moderating Effect Of Supportive Organizational Climate In Taiwanese organizations. *Journal of Management and Organization*, 24(1), 129-144.
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship Between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Social and Behavioral Sciences*, 129, 9.
- Link, A. K., & Bozeman, B. (1991). Innovative Behavior in Small-Sized Firms. *Small Business Economics*, 3(3), 179-184-184.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Muchiri, M. K., McMurray, A. J., Nkhoma, M., & Pham, H. C. (2012). Mapping Antecedents of Innovative Work Behavior: A Conceptual Review. *Journal of Developing Areas*, 54(4), 33-40-40.
- Özer, P. S., Topaloglu, T., & Özmen, Ö. N. T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi/The Moderating Effect of Supportive Organizational Climate on Psychological Capital and Job Satisfaction Relationship. *Ege Akademik Bakis*, 13(4), 437-447.
- Parrill, S. (1999). *Revisiting Rating Format Research: Computer-Based Rating Formats and Components of Accuracy*. (Master of Science Thesis), Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, VA.
- Pelenk, S. E. (2017). Bireysel Yenilikçi Davranışların Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2(2).
- Prieto, I. M., & Perez-Santana, M. P. (2014). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Human Resource Practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208-208.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behavior: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142.
- Rogg, K. L., Schmidt, D. B., Shull, C., & Schmitt, N. (2001). Human Resource Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction. *Journal of Management*, 27(4), 431-449-449.
- Shanker, R., & Bhanugopan, R. (2014). Relationship between Organizational Climate for Innovation and Innovative Work Behavior in Government-linked Companies. *Annual International Conference on Human Resource Management & Professional Development for the Digital Age*, 16-24-24.
- Siddiqi, M. A. (2015). Employee Innovative Work Behavior and Its Roots in Their Work Engagement: An Indian Experience. *Pranjana: The Journal of Management Awareness*, 18(2), 1-18-18.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465-1465.
- Srinivas, K. M. (1977). The Need for a Supportive Climate for MBO Success -- a Myth? *Journal of Management*, 3(2), 55-61-61.
- Şen, Y., & Elmas, S. (2015). Effects of Supportive Organizational Climate and Positive Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior *European Journal of Business and Management*, 7(26), 6.

- Taştan, S., & Yurtkoru, E. S. (2018). Algılanan Örgüt İkliminin Davranışsal ve Tutumsal Sonuçlarının İncelenmesi: Çalışanların Görev İçi Performans Davranışı ve Örgütsel Bağlılık Algısı Açısından Bir Değerlendirme. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(2).
- Temiz, Ü. (2016). *Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Tore, E. (2019). Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracı Rolü. = *Journal of Administrative Sciences / Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(34), 275-299-299.
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2019). Örgüt İklimi, İş Stresi ve Çalışan Performansı İlişkisi: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyelerinde Bir Uygulama. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349-357.
- Tsai-Fang, Y. U., & Chin-Cheh, Y. U. (2013). Knowledge Sharing, Organizational Climate, and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis of Effects. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 41(1), 14p. doi:10.2224/sbp.2013.41.1.143
- Turan, İ., Şimşek, Ü., & Aslan, H. (2015). Eğitim Araştırmalarında Likert Ölçeği ve Likert-Tipi Soruların Kullanımı ve Analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 17.
- Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 24.
- Turgut, E., & Sokmen, A. (2018). The Effects of Perceived Organizational Ethics on Innovative Work Behavior: Self Efficacy's Moderating and Mediating Role. *Turkish Journal of Business Ethics*, 11(1), 58-67-67.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*, 2(65).
- Türk, A. (2018). Kişisel Durum Değişkenlerinin Çalışan Performansı ile İlişkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 19.
- Verma, J. P. (2013). *Data Analysis in Management with SPSS Software* India: Springer.
- William G., C. (1977). *Sampling Techniques, 3rd Edition*. New York: Wiley.
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative work behavior and personality traits. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29-42-42.
- Yüksekbilgili, Z., & Küçüközkan, Y. (2017). Sağlık Kurumlarında Örgüt İklimi ile Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 34-46.

EKLER

EK-1 ANKET SORULARI

Değerli Katılımcı,												
<p>Bu araştırma, Destekleyici Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı modelinin Çalışan Performansına Etkileri'nin ortaya konulması amacıyla yüksek lisans tezi kapsamında gerçekleştirilmektedir. Bu anket çalışması Ankara'da yaşayan, Özel veya Devlet sağlık kurumlarında çalışan bireyleri kapsamaktadır.</p> <p>Araştırma gönüllülük esasına dayanmakta olup kişisel olarak sizi işaret edebilecek sorular yer almamaktadır. Anket kapsamında sorulardan elde edilecek bulgular yalnızca bilimsel amaçlı olarak, yüksek lisans tez araştırmasında kullanılacaktır.</p> <p>Yardımlarınız ve anlayışınız için şimdiden teşekkür ederim.</p> <p>Araştırmacı: Gözde KARADEMİR Ufuk Üniversitesi Sağlık Yönetimi Programı / Yüksek Lisans Öğrencisi İletişim: gozde.baykus@ufuk.edu.tr / Dahili: 4308</p>												
BÖLÜM - 1	Demografik Özellikler											
Bu bölümde yer alan sorulara, sizin için uygun olan maddeyi yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. Vereceğiniz içten ve samimi cevaplar için teşekkür ederiz												
SORU:1	CİNSİYETİNİZ											
	a) Kadın b) ERKEK											
SORU:2	YAŞINIZ											
	a)20 - 30 b) 31 - 40 c) 41 - 50 d)51 ve üstü											
SORU:3	EĞİTİM DURUMUNUZ (En son Tamamlanan)											
	a) İlköğretim d) Lisans											
	b) Lise e) Lisansüstü											
	c) Ön-lisans											
SORU:4	AYLIK GELİR DURUMUNUZ											
	a) 2000 TL - 2500 TL d) 3501 TL - 4000 TL											
	b) 2501 TL - 3000 TL e) 4000 TL üzeri											
	c) 3001 TL - 3501 TL											
SORU:5	MESLEKİ TECRÜBENİZ											
	a) 1 yıl ve altı d) 11 - 15 yıl arası											
	b) 2 - 5 yıl arası e) 16 yıl ve üstü											
	c) 6 - 10 yıl arası											
SORU:6	BAĞLI BULUNDUĞUNUZ KURUMDA ÇALIŞILAN SÜRE											
	a) 1 yıl ve altı d) 8 - 10 yıl arası											
	b) 2 - 4 yıl arası e) 10 yıl ve üzeri											
	c) 5 -7 yıl arası											
SORU:7	ÇALIŞTIĞINIZ POZİSYON											
	a) İdari Personel											
	b) Sağlık Personeli											
SORU:8	ÇALIŞILAN BİRİM											
	a) Dahili Tıp bölümleri											
	b) Cerrahi Tıp bölümleri											
	c) Diğer bölümler											
SORU:9	Unvanınız (Varsa Lütfen Belirtiniz)											
											

BÖLÜM-2		ÇALIŞAN PERFORMANSINA İLİŞKİN SORULAR				
<p>Bu bölümde yer alan sorular ile katılımcıların çalışan performansına yönelik algısının ölçülmesi amaçlanmaktadır. Lütfen verilen ifadelere 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığında bir değer veriniz. Vereceğiniz içten ve samimi cevaplar için teşekkür ederiz.</p>		Kesinlikle KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	Kesinlikle KATILYORUM
		1	2	3	4	5
SORU:10	İşlerimi zamanında tamamlarım.					
SORU:11	İşlerimle ilgili belirlenen hedefleri gerçekleştiririm.					
SORU:12	İşlerimle ilgili problem çıktığında hızlı bir şekilde çözerim.					
SORU:13	İşimle ilgili belirlenen hedeflerden fazlasını yaparım.					
SORU:14	Yaptığım işte başarılıyım.					
SORU:15	Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.					
SORU:16	Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler					
SORU:17	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.					
SORU:18	İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.					
SORU:19	Yaptığım işin saygın bir iş olduğuna inanıyorum.					
SORU:20	Kendimi çalıştığım kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.					
SORU:21	Bana verilen yeni veya farklı görevlere hemen uyum sağlarım.					
SORU:22	Kurum içi ve kurum dışı ilişkilerim de başarılıyım.					
BÖLÜM-3		YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÖLÇÜMÜNE İLİŞKİN SORULAR				
<p>Bu bölümde katılımcıların yenilikçi iş davranışı gösterme düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Soruları kurumunuzdaki diğer çalışanları da düşünerek cevaplayınız. Belirtilen davranışların gösterilme durumunu 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığından birini seçerek belirtmenizi rica ederiz. Vereceğiniz içten ve samimi cevaplar için teşekkür ederiz.</p>		Kesinlikle KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	Kesinlikle KATILYORUM
		1	2	3	4	5
SORU:23	Bu kurumda çalışanlar, rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem verirler.					
SORU:24	Bu kurumda çalışanlar kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorurlar.					
SORU:25	Bu kurumda çalışanlar problemler için yenilikçi çözümler üretirler.					
SORU:26	Bu kurumda çalışanlar işlerini yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikler veya araçlar için araştırma yaparlar.					
SORU:27	Bu kurumda çalışanlar görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar veya geliştirirler.					
SORU:28	Bu kurumda çalışanlar kurumda etkili olan kişileri yenilikçi fikir geliştirme konusunda cesaretlendirirler					
SORU:29	Bu kurumda çalışanlar diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler.					
SORU:30	Bu kurumda çalışanlar sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri iş hayatında uygulamaya çalışırlar.					
SORU:31	Bu kurumda çalışanlar yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.					
SORU:32	Bu kurumda çalışanlar yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.					
BÖLÜM-4		DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİNE İLİŞKİN SORULAR				
<p>Bu bölümde katılımcıların destekleyici örgüt ikliminin belirleyicilerinden "İşçi Katılımı, İş birliği ve Koordinasyon ile Yönetici Yeterlilik ve Tutarlılık" kavramlarına karşı yaklaşımlarının ölçülmesi amaçlanmaktadır. Soruları kurumunuzdaki diğer çalışanları da düşünerek cevaplayınız. Belirtilen davranışların gösterilme durumunu 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığından birini seçerek belirtmenizi rica ederiz. Vereceğiniz içten ve samimi cevaplar için teşekkür ederiz.</p>		Kesinlikle KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	Kesinlikle KATILYORUM
		1	2	3	4	5
SORU:33	Yöneticilerin verdikleri vaatleri takip ettiğini düşünüyorum.					
SORU:34	Yöneticilerin iş tanımlarını ve sorumluluklarını çalışanlara açıkça ilettiklerini düşünüyorum.					
SORU:35	Yöneticiler çalışanlar tarafından sağlanan yeni fikirler göz önünde bulundurarak harekete geçerler.					
SORU:36	Yöneticiler sürekli olarak herkese saygılı davranırlar.					

SORU:37	İş yükleri çalışanlara adil bir şekilde dağıtılmaktadır.						
SORU:38	Çalışanlar birbirlerine güvenirler.						
SORU:39	Çalışanlar kurumlarında çalışmaktan memnuniyet duyarlar.						
SORU:40	Çalışanlar başka kurumlardan iş teklifi alsalar dahi kendi kurumlarında çalışmaya devam etmek isterler.						
SORU:41	Bir çalışan olarak kurumumuzun beni değerli gördüğüne inanıyorum.						
SORU:42	Gerektiğinde kurumumuz için fedakârlık yapmaya hazırım.						
SORU:43	Kurumumuzu 3. kişilere çalışmak için iyi bir kurum olarak tavsiye ediyorum.						
SORU:44	Birimler, işi etkin ve verimli bir şekilde yapmak için iş birliği içindedirler.						
SORU:45	Birimler iş için gerek duyulan önemli bilgileri zamanında birbirlerine iletirler.						
SORU:46	Çalışanların idari amirleri/yöneticileri ile iyi bir iş ilişkisi vardır.						
Katılımınız için teşekkür ederim.							

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Gözde KARADEMİR

Doğum Yeri ve Tarihi : Fethiye / 17.08.1991

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi / Sağlık Yönetimi (2014)

Lisans Öğrenimi : Atatürk Üniversitesi / Sosyal Hizmetler (Devam Ediyor)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (Lower-Intermediate)

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Ufuk Üniversitesi Dr. Rıdvan Ege Araştırma ve Uygulama Hastanesi

: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi

İletişim

E-Posta Adresi : gzdbyks@gmail.com

Tarih : 19.12.2019