



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT SAĞLIĞI ALGILARININ
YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ:
ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Shukur MAHMUDLU

Danışman

Doç. Dr. Aysun ÇETİN

Samsun, 2019

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT SAĞLIĞI ALGILARININ
YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ:
ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Shukur MAHMUDLU

Danışman
Doç. Dr. Aysun ÇETİN

Samsun, 2019

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığımı taahhüt ederim.

.../.../2019

Shukur MAHMUDLU



KABUL VE ONAY

Shukur MAHMUDLU tarafından hazırlanan “*Çalışanların Örgüt Sağlığı Algılarının Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*” başlıklı bu çalışma, 28.05.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından *Yüksek Lisans Tezi* olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI (Kurum Dışı)

Üye : Doç. Dr. Aysun ÇETİN (Danışman)

Üye : Öğr. Üyesi Tuba BEKİŞ

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

— / — / —
Prof. Dr. Bozkurt KOÇ
Müdür

ÖZET

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT SAĞLIĞI ALGILARININ YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Shukur MAHMUDLU

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Mayıs/2019

Danışman: Doç.Dr. Aysun ÇETİN

Bu tez çalışmasının amacı, öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışlarına ve onun alt boyutlarına olan etkisini ve öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışlarına etkisi okul türüne farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Çalışmanın diğer amacı ise, öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının ve yenilikçi iş davranışlarının onların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir.

Bu amaçlar doğrultusunda, 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Samsun ilinin merkez ilçelerinde bulunan ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere anketler dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden toplam 352 geçerli veri elde edilmiştir. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkaracak 7 ifade bulunmaktadır. İkinci bölümde Lyden ve Klingele (2000) tarafından geliştirilen 20 ifadeli “Örgüt Sağlığı” ölçeği yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise Janssen (2000) tarafından geliştirilen 9 ifadeli “Innovative Work Behavior (Yenilikçi İş Davranışı)” ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizinde SPSS 23.0 programından yararlanılmış ve Bağımsız Örneklem T-testi, One Way Anova, Pearson Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışlarını ve onun alt boyutlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışlarına etkisi devlet okullarına kıyasla özel okullarda biraz daha yüksektir. Öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile örgüt sağlığı algıları ve yenilikçi iş davranışları arasındaki farklılıklara baktığımızda, sadece öğretmenlerin meslekteki görev süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgüt Sağlığı, Yenilikçilik, Yenilikçi İş Davranışı

ABSTRACT

EFFECTS OF EMPLOYEES' PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL HEALTH ON INNOVATIVE WORK BEHAVIORS: A RESEARCH ON TEACHERS

Shukur MAHMUDLU

Ondokuz Mayıs University, Institute of Social Sciences

Department of Business Administration, M.A., May / 2019

Advisor: Assoc. Prof. Aysun ÇETİN

The purpose of this thesis study is to determine whether the effects of organizational health perceptions of teachers on innovative work behaviors and its sub-dimensions and the effects of organizational health perceptions of teachers on innovative work behaviors vary. The other aim of the study is to determine whether teachers' perceptions of organizational health and innovative work behaviors differ according to their demographic characteristics.

For these purposes, in the 2018-2019 academic year, questionnaires were distributed to teachers working in primary, secondary and high schools in central districts of Samsun. A total of 352 valid data were obtained from the distributed questionnaires. In the first part of the questionnaire, 7 questions were asked about the demographic characteristics of the participants. In the second part, 20 “Organizational Health” scale was developed by Lyden and Klingele (2000). In the third part of the questionnaire, there is the “Innovative Work Behavior” scale developed by Janssen (2000). SPSS 23.0 program was used to analyze the data and Independent Sample T-test, One Way Anova, Pearson Correlation and Simple Linear Regression analysis techniques were used.

As a result of the research, it was found that the organizational health perceptions of teachers affect the innovative work behaviors and its sub-dimensions positively and significantly. Moreover, the impact of teachers' perceptions of organizational health on innovative work behaviors is slightly higher in private schools than in public schools. When we look at the differences between various demographic characteristics of teachers and organizational health perceptions and innovative work behaviors, only a significant difference was found between teachers' job time and organizational health perceptions.

Key Words: Organizational Health, Innovation, Innovative Work Behavior

TEŞEKKÜR

Bu tez alıőmasının gerekleőtirilmesinde benden yardımını ve desteğini hibir zaman esirgemeyen, bilgi ve tecrübeleriyle bana daima yol gösteren danışman hocam Doç. Dr. Aysun ÇETİN'e sonsuz teőekkürlerimi bildiririm.

Yüksek lisans eğitimim boyunca desteklerini ve değerli görüőlerini benden esirgemeyen tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Hayatımın tüm aşamalarında yanımda olan, bana maddi ve manevi destek olan sevgili aileme sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Shukur MAHMUDLU

Samsun, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR	xii

GİRİŞ

1. Araştırmanın Konusu	1
2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	1
3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	2
4. Tezin İçeriği	2

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT SAĞLIĞI

1.1. Örgüt Sağlığı Kavramı.....	3
1.2. İnsan Sağlığı ve Örgüt Sağlığı Arasındaki Benzerlik.....	5
1.3. Örgüt Sağlığı ile İlişkili Kavramlar	6
1.3.1. Örgüt Kültürü.....	6
1.3.2. Örgüt İklimi.....	9
1.3.3. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü İlişkisi	11
1.3.4. Örgütsel Etkililik.....	13
1.4. Örgüt Sağlığı Boyutları.....	14
1.4.1. Miles'in Örgüt Sağlığı Teorisi	14
1.4.2. Parsons'un Örgüt Sağlığı Boyutları	16
1.4.3. Hoy ve Feldman'a Göre Örgüt Sağlığı Boyutları	16
1.4.4. Dünya Sağlık Örgütü'nün Örgüt Sağlığı Boyutları	17
1.4.5. Lyden ve Klingele'ye Göre Örgüt Sağlığı Boyutları	18
1.5. Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları	20
1.6. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Farkları	21
1.7. Okul Sağlığı	23
1.7.1. Sağlıklı Okul	23
1.7.2. Sağlıksız Okul	24
1.8. Örgüt Sağlığının Geliştirilmesi.....	24

İKİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI

2.1. Yenilikçilik Kavramı	26
2.2. Yeniliğin Önemi ve Özellikleri.....	28
2.3. Yenilikçilik Süreci	30
2.3.1. Fikir Üretme ve Seçme	31
2.3.2. Fikrin Gerçekleştirilmesi.....	32
2.3.3. Fikrin Ticarileştirilmesi.....	32
2.4. Yenilik Kaynakları.....	33
2.4.1. İçsel Yenilik Kaynakları	33
2.4.2. Dışsal Yenilik Kaynakları	34
2.5. Yenilikçilik İle İlişkili Kavramlar.....	35
2.5.1. Buluş ve Yenilikçilik	35
2.5.2. Yaratıcılık ve Yenilikçilik.....	36
2.5.3. Ar-Ge ve Yenilikçilik.....	37
2.5.4. Değişim ve Yenilikçilik	38
2.5.5. Girişimcilik ve Yenilikçilik.....	39
2.5.6. Teknoloji ve Yenilikçilik	40
2.6. Yenilikçilik Türleri	41
2.6.1. Ürün Yenilikçiliği	41
2.6.2. Süreç Yenilikçiliği	43
2.6.3. Pazarlama Yenilikçiliği.....	44
2.6.4. Örgütsel Yenilikçilik.....	45
2.7. Yenilikçi İş Davranışının Tanımı ve Önemi.....	47
2.8. Yenilikçi İş Davranışı Boyutları	48
2.9. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler	51
2.9.1. Bireysel Faktörler.....	51
2.9.1.1. Öz Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı	51
2.9.1.2. Motivasyon ve Yenilikçi İş Davranışı.....	52
2.9.2. Örgütsel Faktörler	53
2.9.2.1. Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı.....	53
2.9.2.2. Örgüt Kültürü ve Yenilikçi İş Davranışı	56
2.9.2.3. Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı	57
2.9.2.4. Diğer Örgütsel Faktörler ve Yenilikçi İş Davranışı	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE YAPILAN

ARAŞTIRMALAR

3.1. Örgüt Sağlığı ile İlgili Araştırmalar.....	60
3.2. Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Araştırmalar	63
3.3. Kavramlara İlişkin Yapılan Çalışmaların Sonuçları	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT SAĞLIĞI ALGILARININ YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Konusu	71
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	71
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	72
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	73
4.5. Verilerin Toplanması ve Kullanılan Ölçekler	73
4.6. Araştırma Verilerinin Analiz Yöntemi	74
4.7. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	75
4.8. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri	76
4.9. Araştırma Analizleri ve Bulguları	77
4.9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	77
4.9.2. Araştırmaya İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	79
4.9.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular	81
4.9.3.1. Araştırmanın Birinci Hipotezine İlişkin Bulgular	81
4.9.3.2. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Bulgular	86
4.9.3.3. Araştırmanın Üçüncü Hipotezine İlişkin Bulgular	90
4.9.3.4. Araştırmanın Dördüncü Hipotezine İlişkin Bulgular	94
SONUÇ	99
KAYNAKÇA	103
EKLER	115
ÖZGEÇMİŞ	121

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgüt Sağlığı Şeması	18
Şekil 2: Fikir Aşamasından Patent Alımına Uzanan Süreç.....	38
Şekil 3: Araştırmanın Kuramsal Modeli	75



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü Karşılaştırılması	13
Tablo 2: Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları	20
Tablo 3: Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütler Arasındaki Farklar	22
Tablo 4: Yenilik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Tanımları.....	27
Tablo 5: Yenilik Kaynakları.....	33
Tablo 6: Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özellikleri	78
Tablo 8: Tanımlayıcı İstatistikler	79
Tablo 9: Örgüt Sağlığı Algısının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	82
Tablo 10: Örgüt Sağlığı Algısının Yaşa Göre Anova Analizi	82
Tablo 11: Örgüt Sağlığı Algısının Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	83
Tablo 12: Örgüt Sağlığı Algısının Eğitim Durumuna Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	83
Tablo 13: Örgüt Sağlığı Algısının Okul Türüne Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	84
Tablo 14: Örgüt Sağlığı Algısının Meslekteki Görev Süresine Göre Anova Analizi	84
Tablo 15: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresine Göre Tamhane Testi.....	85
Tablo 16: Örgüt Sağlığı Algısının Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Anova Analizi	86
Tablo 17: Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	87
Tablo 18: Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışının Yaşa Göre Anova Analizi	87
Tablo 19: Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışının Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	88
Tablo 20: Yenilikçi İş Davranışının Eğitim Durumuna Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	88
Tablo 21: Yenilikçi İş Davranışının Okul Türüne Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	89
Tablo 22: Yenilikçi İş Davranışının Meslekteki Görev Süresine Göre Anova Analizi	89
Tablo 23: Yenilikçi İş Davranışının Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Anova Analizi	90
Tablo 24: H_3 , H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} Hipotezlerine İlişkin Korelasyon Analizi.....	91
Tablo 25: H_3 Hipotezi İçin Regresyon Analizi	92
Tablo 26: H_{3a} Hipotezi İçin Regresyon Analizi	92
Tablo 27: H_{3b} Hipotezi İçin Regresyon Analizi	93
Tablo 28: H_{3c} Hipotezi İçin Regresyon Analizi	94
Tablo 29: Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler İçin Yapılan Korelasyon Analizi	95

Tablo 30: Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler İçin Yapılan Regresyon Analizi	95
Tablo 31: Özel Okullarda Çalışan Öğretmenler İçin Yapılan Korelasyon Analizi ...	96
Tablo 32: Özel Okullarda Çalışan Öğretmenler İçin Yapılan Regresyon Analizi.....	96
Tablo 33: Hipotezlere İlişkin Sonuçlar	97



KISALTMALAR

OECD: The Organization for Economic Cooperation and Development

WHO: World Health Organization

OHI: Organizational Health Inventory

YİD: Yenilikçi İş Davranışı

BYD: Bireysel Yenilikçilik Davranışı

ÇYD: Çalışanın Yenilikçi Davranışı

LMX: Leader-Member Exchange

Ar-Ge: Araştırma ve Geliştirme

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

vd: Ve diğerleri

vb: Ve benzeri

GİRİŞ

1. Araştırmanın Konusu

Bu tez çalışması örgüt sağlığı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri konu edinmektedir. Bu amaçla, Samsun'da bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki, yapılan nicel bir araştırmanın sonuçları doğrultusunda açıklanmaya çalışılacaktır.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın öğretmenler üzerinde yapılmasının sebebi, eğitimin her zaman önemli konuların başında olmasıdır. Modern dünyada olan gelişim ve yenilikler eğitim sektöründe de kendini göstermiştir. Bu gelişim ve yeniliklere uyum sağlamak için örgüt üyelerinin yenilikçi davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Öğretmenler çalıştıkları okulu sağlıklı buldukları takdirde yenilikçi davranışlar sergileyeceklerdir. Eğer örgütte çalışana değer vermek, iletişime önem vermek, yüksek moral ve motivasyon sağlayıcı örgüt iklimi oluşturmak, kararlara katılım imkanı sağlamak, örgüt içi bilgi akışını güçlendirmek vb. gibi tedbirler alınmıyorsa, o zaman çalışan yenilikçi davranacaktır.

Yapılan bu tez çalışmasının esas amacı, öğretmenlerin örgüt sağlığı algısının onların yenilikçi iş davranışlarını ve onun alt boyutlarını (fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme) nasıl etkilediğini öğrenmektir. Araştırmanın diğer amacı ise, öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının onların yenilikçi iş davranışlarına etkisi devlet ve özel okullara göre farklılık gösterip göstermediğini ve öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının ve yenilikçi iş davranışlarının onların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edilmesidir.

Yapılan araştırmalarda genellikle örgüt iklimi, örgüt kültürü, liderlik, motivasyon vd. gibi örgüt sağlığı faktörlerinin yeniliği pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ama genel olarak, literatürde örgüt sağlığı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebepten, yaptığımız çalışmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı ve hem örgüt sağlığı kavramı hem de yenilikçi iş davranışı kavramı açısından örgütlere ve çalışanlara faydalı olacağı öngörülmektedir.

3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın evrenini 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Samsun ilinin merkez ilçeleri olan İlkadım, Canik, Atakum ve Tekkeköy ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmış, toplam 352 geçerli anket verisi elde edilmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda daha önce araştırmacılar tarafından kullanılan ölçekler öğretmenlere göre uyarlanarak anket soruları oluşturulmuştur. Araştırmada oluşturulan hipotezler SPSS 23.0 istatistik paket programı ile test edilmiştir.

4. Tezin İçeriği

Tez giriş, teorik bilgilerin yer aldığı üç ve araştırmanın gerçekleştirildiği bir bölüm ve sonuç kısımlarından oluşmaktadır.

Girişte araştırmanın konusu, amacı, önemi, kapsamı, yöntemi ve tezin içeriği ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Tezin birinci ve ikinci bölümünde sırasıyla, örgüt sağlığı ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili teorik bilgilere yer verilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde örgüt sağlığı, yenilikçi iş davranışı ve bu kavramlar arasındaki ilişkiye yönelik yapılan bilimsel çalışmalara yer verilmiştir.

Tezin dördüncü bölümünde öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışlarına ve onun alt boyutlarına olan etkisi ve öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının onların yenilikçi iş davranışlarına etkisi devlet ve özel okullara göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Ayrıca bu bölümde, öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile örgüt sağlığı algıları ve yenilikçi iş davranışları arasında farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Burada araştırma hipotezlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Sonuç bölümünde ise araştırma genel olarak değerlendirilmiş, araştırmaya katılanların demografik bilgileri ve hipotezlere ilişkin sonuçlar kısa olarak anlatılmış, gelecek araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT SAĞLIĞI

1.1. Örgüt Sağlığı Kavramı

Örgüt sağlığı kavramı ilk olarak Argyris tarafından 1950'lerde kuruluşların örgüt kültürünü geliştirmenin yollarını aradığı zaman kullanılmıştır (Farooq vd., 2017: 71). İleriki yıllarda Miles (1969) örgüt sağlığını okul iklimini kavramsallaştırmak için bir metafor olarak kullanmış ve sağlıklı örgütler için şöyle bir tanım yapmıştır: “Sağlıklı örgüt, sadece çevrede hayatta kalmayan, aynı zamanda uzun süre boyunca başarılı bir şekilde gelişen, hayatta kalan ve başa çıkma yeteneklerini sürekli olarak geliştiren ve genişleten bir örgüttür.” (Tsui ve Cheng, 1999: 251).

Cox ve Howarth (1999)'a göre örgüt sağlığı, bir kurumun değişken çevredeki etkinliğini ve örgütün koşullardaki değişikliklere nasıl tepki verdiğini yansıtacak şekilde geliştirilmiş bir kavramdır. Dahası, Cox ve Howarth (1990) sağlıklı bir örgütlenmenin subjektif (kültür gibi) ve objektif yönleri (yapı, politikalar, yöntemler gibi) arasında bir düzeyde tutarlılık sağlaması gerektiği iddiasını ortaya koymuştur. Dolayısıyla, örgütsel sağlık da bir örgütün psikososyal alt sistemlerinin algılanan iyiliği ve bunların örgütsel gerçeklik ile bütünleşme ve tutarlılığının bir göstergesidir (Ho, 2000: 64).

Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda örgüt sağlığı kavramı farklı şekillerde incelenmiştir. Eğitim bilimciler, okulların yönetimi, etkinliği, kültürü ve iklimi ile ilgili olarak örgüt sağlığı kavramını kullanarak işçi-işveren ilişkisini öğretmen-öğrenci-yönetici şeklinde değerlendirmişlerdir. Bu grupların uyumu sayesinde de verimliliğin arttığını söylemişlerdir. Sağlıkçılar ise bu kavramı çalışanların işyerindeki fiziksel ve ruhsal sağlığı bakımından incelemiş ve işyerinin sağlıklı ve güvenilirliğe uygunluğu araştırılmıştır. Örgütsel davranış bilimcileri ise, çalışan-yönetici uyumunun, davranış ve işbirliğinin örgüt sağlığında önemini belirtmişlerdir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 138).

Okul örgüt sağlığının kavramsallaştırılması iki hususa dayandırılabilir. İlk olarak, okul; yöneticilerin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve benzerlerinin rol aldığı bir sosyal sistem olarak kabul edilir. Bu nedenle okul örgüt sağlığı, okuldaki bu önemli kişiler arasındaki sosyal etkileşimleri yansıtmalıdır. İkincisi; örgüt sağlığı, bir sağlıklı

okul için çeşitli okul işlevlerini yerine getirmede etkili olmalıdır (Tsui ve Cheng, 1999: 251). Bu iki sebepten dolayı örgüt sağlığı kavramının eğitim dışındaki örgütlerde kullanılmayacağı düşünülse de, diğer örgütler için de geçerli olabileceğini söylemek mümkündür. Böylece örgüt sağlığı, örgütsel davranış alanında da geniş şekilde araştırılmış ve günümüz iş dünyasında daha çok öneme sahip olduğu gözlemlenmiştir (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 177).

Örgüt sağlığını, Parsons ve arkadaşları (1953); Hoy ve Tarter (1991); Hoy ve Miskel (1991) örgütün başarılı bir şekilde çevresine uyum ve üyeleri arasında birliktelik sağlayabilme ve hedeflere ulaşabilme yeteneği olarak tanımlamaktadırlar (Korkmaz, 2007: 66).

Sağlıklı örgütlerde yöneticiler yönetim etkinliğinden, çalışanlar ise gördükleri işten memnun olurlar. Örgütte iletişim açık ve çok yönlü olur. Çalışanların kararlara katılma yetkisi vardır. Örgütte demokratik yönetim anlayışı vardır. Kişinin kendini güçlü hissetmesi, örgütsel kurallara inanması ve onlara bağlanması için gerekli fiziksel ve psikolojik alt yapı koşulları mevcuttur (Tutar, 2010: 184).

Childers (1985) bir örgütün ne kadar sağlıklı olduğunun örgütün hedeflerine ulaşabilme yeteneğiyle ilişkili olduğunu söylemektedir. El-Hage (1980) eğer örgüt sağlıklı olursa devamlı çalışacağını, ürün ve hizmetlerini etkili bir şekilde sunabileceğini belirtmektedir. Dive (2004) ise, sağlıklı bir örgütün yönetimi tarafından çalışanların devamlı olarak öğrenmeleri ve gelişmeleri teşvik edilerek kişisel gelişimin ve örgütsel öğrenmenin aynı zamanda gerçekleşeceğini bildirmektedir (Güçlü, vd., 2014: 141).

Jaffe (1995) örgüt sağlığını, örgütsel etkinliğin genişletilmiş bir kavramı şeklinde tanımlamaktadır. Ona göre bu belirtilen özellikleri gösteren bir örgüt sağlıklı olarak tanımlanabilir: a) Örgüt, kendi varlığı için gelişen, mevcut durumlara uyum sağlayabilen ve tutarlı olan; b) Hissedarların hisselerinin değerini arttırabilen; c) Çalışanlar için sağlıklı bir çalışma ortamı sunmanın yanı sıra, gelişme ihtiyaçlarını karşılayabilen; d) Tedarikçiler ve müşteriler için iyi ürün ve hizmet sunabilen; e) Çevresi ve yaşamı ile ilgili olarak toplum için sağlıklı olabilir (Doğan ve Bozkurt, 2008: 62).

Cooper (1994)'ın kullandığı presenteeism (orada bulunmuş olmak için bulunma) kavramı da örgüt sağlığındaki en önemli kavramlardan birisidir. Bu kavrama

göre çalışanlar işe gelseler de işyerlerindeki stres ve örgüt ikliminin bazı sağlıksız yönlerinden dolayı örgüt için verimli olmazlar ya da çok az verimli olurlar. Bu durum örgütler için yüksek maliyetlere sebep olmaktadır (Akbaba Altun, 2001: 5).

Lyden ve Klingele (2000)'ye göre örgüt sağlığı kavramı sadece örgütün etkinliğini değil, bununla beraber büyüme ve gelişmesini de kapsamaktadır. Miles (1965) sağlıklı örgütün esas amacını tekrarlanan başarısızlığı önlemek ve uzun vadede büyüyüp gelişmek olarak belirtmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 140).

Sağlıklı bir örgüt kurmak için örgütte açık hedefler belirlenmeli, ortak değerler oluşturulmalı, çalışanlara iş için gerekli olan tüm araç ve gereçleri temin edilmeli, bilgi akışı ve iletişim kolaylaştırılmalıdır (Gül, 2007: 324).

Yukarıda yapılan tanımlara bakıldığında örgüt sağlığı, genellikle örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmeleri ve bunu yaparken çevresine uyum sağlayabilmesi için sahip olduğu yetenekleri şeklinde ifade edilebilmektedir.

1.2. İnsan Sağlığı ve Örgüt Sağlığı Arasındaki Benzerlik

Araştırmacılar örgüt sağlığına ilişkin birçok çalışma yapmış ve farklı kavramlar ortaya çıkarmışlardır. Çoğunluk temel kaynak olarak Miles'in teorisini ele almıştır. Bazı araştırmacılar insanın hasta ve sağlıklı olabileceği gibi, örgütün de hasta veya sağlıklı olabileceği üzerinde durarak örgütü insana benzetmekle, örgütleri çözümlenmeye çalışmışlar. El-Hage (1980)'e göre örgütün düzenli işlemesi, ürün ve hizmetlerini etkili verebilmesi için sağlıklı olması gereklidir. Childers (1985) da bu benzerlikten yola çıkarak sağlıklı örgütü işlevsel, sağlıksız örgütleri ise işlevsel olmayan diye ayırmış ve örgütün sağlık düzeyinin onun amaç ve hedeflerine ulaşma yeteneğiyle ilgili olduğunu belirtmektedir (Akbaba Altun, 2001: 41).

Neugebauer (1990)'e göre bedenin sağlıklı olması için birçok vücut işlevinin uyum içerisinde çalışması gerektiği gibi benzer olarak da, bir örgütün sağlıklı olması kişilerarası ve yönetsel işlevler gibi karmaşık işlerin bir düzen içinde olmasını gerektirir. Eğer bunların birinde bir yetersizlik olursa diğerini denge dışı bırakabilir ve örgütün bütün hedeflerini bozabilir (Akbaba Altun, 2001: 41).

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) kabul edilen sağlık tanımına göre "Sağlık, yalnızca hasta veya sakat olmamak değil beden, ruhen ve sosyal yönlerden tam bir iyilik halidir." Bruhn (2001) bu tanımı örgütlere uyarlamış ve sağlıklı örgüt tanımını

insan ve örgüt arasındaki benzerliğe göre şekillendirmiştir (aktaran: Ardiç ve Polatçı, 2007: 140):

- Vücut; örgüt içi düzeni, örgüt yapısını, iletişim sistemini, işbölümünü ve gücün kullanımını ifade etmektedir.

- Akıl; inançları, hedef ve politikaları ifade etmektedir. Çalışanlara nasıl davranılacağı, çatışmanın nasıl yönetileceği, örgütün nasıl öğrenileceği ve değişimin nasıl gerçekleştirilebileceği akılla karar verilecek konulardır.

- Ruh ise örgütün en önemli var olma sebebi olan misyonu ifade etmektedir. Örgüte güç veren ve onu diri tutan ruhtur.

Genel bir sistem olarak düşündüğümüzde de, insan sağlığı ile örgüt sağlığının birbirine benzediğini görürüz. İnsan yaşamak için ürün üretir, ihtiyaçlarını doyurur, sürekli gelişmeye çalışır, iç çatışmalarını ve problemlerini çözmek için uğraşır ve etrafına uyum sağlamaya çalışır. Örgüt de aynı insan gibi bunları yapmak zorundadır. Örgütün bu sorunları çözmediği takdirde sağlıklı olması imkânsızdır (Sandıkcı, vd., 2015: 169).

1.3. Örgüt Sağlığı ile İlişkili Kavramlar

Örgüt sağlığının etkisinde olan iletişim, iş stresi, örgütsel bağlılık, iş kazaları, motivasyon, işgören tatmini gibi bir çok önemli kavram örgütlerin etkinlik ve verimliliğini belirleyen başlıca faktörlerdir. Bununla birlikte örgüt sağlığının kendisi de bazı kavramlardan etkilenmektedir. Örgüt sağlığını etkileyen faktörler örgüt kültürü, örgüt iklimi ve örgütsel etkililiktir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 141).

1.3.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kavramı ilk olarak 1980'li yıllarda ortaya çıkmış ve yönetim bilimlerinde geniş olarak kullanılmıştır. Örgüt kültürü kavramına ilk defa Administrative Science Quarterly'de yayınlanan makalelerde yer verilmektedir (Terzi, 2000: 19).

Araştırmacılar örgüt kültürünü farklı yönlerden incelemiş ve farklı tanımlar yapmışlardır. Örgüt kültürünü Schein (1984) “Belirli bir grubun dış çevreye ve iç bütünleşmeye uyumu sırasında çıkan sorunları çözmek için öğrendiği, yeni üyelere bu sorunlarla ilgili doğru algılama, düşünme ve hissetme biçimi olarak öğrettiği temel varsayımlar örüntüsü”; Louis (1985) “Belirli bir grubun kişileri tarafından

paylaşılan anlamlar toplusu”; Schwartz ve Davis (1981) “Örgütteki grupların ve bireylerin davranışlarını etkili bir biçimde şekillendiren normları yaratan, örgüt üyelerinin paylaştığı beklentiler, değerler ve inançlar bütünü”; Hofstede (1980) “Bir grubu diğerlerinden ayırabilecek bir biçimde aklın kolektif olarak programlanması” olarak tanımlamaktadırlar (aktaran: Terzi, 2000: 24-26).

Bu tanımlara ek olarak örgüt kültürünün tüm özelliklerini kapsayan bir tanım da yapmak mümkündür. Bu tanıma göre “Örgüt kültürü çalışanlar tarafından ortaya atılan ve bir takım oluşmuş değerlerin olduğu gibi kabul edildiği bir kavramdır. Bu değerler örgütteki çalışanların istedikleri ve istemedikleri davranışları belirler ve çalışanların aralarında kurdukları iletişim ile kazanılır ve öğrenilir” (Ardıç ve Polatçı, 2007: 142).

Schein (1983), bir kültürün oluşum sürecinin kurucu bir grubun etkisiyle başladığını söyleyerek, her örgütün oluşumu farklı olsa da, izlediği temel aşamaların aynı olduğunu bildirmektedir. Bu aşamalar aşağıdaki gibi sıralanabilir. (Terzi, 2000: 25):

- Örgütün kurucusu yeni bir girişim için bir fikre sahiptir.
- Kurucu grup aldığı kararların riskli veya uygun bir fikir olduğu konusunda aynı fikirde olduklarından bir uzlaşmaya giderler.
- Kurucu grup örgüt için sermaye, bina, fon vb. bulmaya başlar.
- Örgüte alınan yeni kişiler işlevlerini yerine yetirmeye ve örgütü geliştirmeye başlarlar.

Örgüt kültürü kavramının temelinde, üst yönetimin bir örgütün kültürünü yaratabileceği, koruyabileceği ve değiştirebileceği inancı vardır. Bu inanç, özgür irade varsayımına dayanmaktadır. Genellikle üst düzey yöneticiler, bireylerin işlerindeki davranışlarını etkilemektedirler. Yönetimin etkisi, çalışanların davranışları üzerindeki diğer etkileri değiştirebilir veya silebilir. Benzer şekilde, çalışma ortamı etkilerinin, işle ilgili davranışların yaratılmasında ve değiştirilmesinde özel yaşam koşullarına hâkim olduğu görülmektedir. Birçok yönetim teorisyeni, kültürü, örgütteki performansı, verimliliği ve deneyimi etkilemek için bir yöntem olarak düşünmektedir. İster örtülü ister açık bir şekilde olsun, örgüt kültürü en tipik olarak yönetsel güdümlenme ve kontrol için bir uygulama olarak görülmektedir (Adler ve Jelinek, 1986: 82).

Örgüt kültürü kendinde bir sıra özellikler bulundurmaktadır. Çeşitli araştırmacılara göre bu özellikler farklılık gösterebilmektedir. Fairholm (1994)'a göre örgüt kültürü şu özelliklere sahiptir (aktaran: Terzi, 2000: 8):

- Her örgüt kültürü büyük ölçüde biriciktir.
- Kültür örgüt içindeki mesajların ve olayların anlaşılma yöntemlerini öğrenmede örgüt üyelerine yardımcı olur.
- Kültür grup davranışını yönetmek için bir çeşit kaldıraç vazifesi görür.
- Kültür bazı davranışları önlemek ve onaylamak için bir çeşit kontrol mekanizması görevi görür.

Örgüt kültürünün temel unsurlarını değerler, normlar, törenler, hikâyeler, semboller oluşturmaktadır. Örgütü farklı kültüre sahip insanlar oluşturduğu için bu unsurlar her örgütte farklılık göstermektedir (Dursun, 2013: 45).

Değerler, örgüt içinde paylaşılan duyguları ve idealleri yansıtmaktadır. Tanım olarak gösterecek olursak değerler, “Örgütte neyin istenip neyin istenmez olduğunu belirleyen, çalışanların çoğunlukla benimsediği inançlardır.” (Dursun, 2013: 45). Değerler örgütte kimin ne kadar yükseleceğini belirler. Eğer bir örgütün en önemli değeri üretimi geliştirmekse, en iyi çalışanlar örgütün araştırma ve geliştirme laboratuvarında çalışacaklardır (Terzi, 2000: 43).

Normlar, değerlerden farklı olarak çalışanların örgüt içerisinde uyması gereken kurallardır (Dursun, 2013: 45). Normlar, çalışanın giyim, konuşma ve davranışlarını belirleyerek, çalışana örgüt içerisinde neyi nasıl yapmasını gösterir. Normlar davranışın yazılı olmayan kurallarındır ve yönetim şeklini, örgüt iklimini, çalışanların görevlerini nasıl yapacaklarını güçlü bir şekilde etkileyebilme özellikleri vardır (Terzi, 2000: 47).

Törenler, sosyal hayatta olduğu kadar örgütsel yaşamda da önemli yere sahiptir. Törenlerin çalışanları örgütsel hedefler etrafında bütünleştirmek ve örgütsel devamlılığı sağlamak gibi işlevler icra etmekte olduğu söylenebilir (Terzi, 2000: 48). İşletmelerin yaptığı yemek organizasyonları, başarılı işçiler için yapılan ödül törenleri bir olay için düzenlenmiş faaliyetleri ifade etmektedir (Dursun, 2013: 46).

Örgüt kültürü, yönetici ve çalışanlara bazı yararlar sağlamaktadır. Örgüt kültürünün sağladığı yararları özet olarak aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Şahin, 2010: 25-26):

- Örgüt kültürü, çalışanların örgüt içi değer ve normları anlayarak başarıya ulaşmak için daha kararlı olmalarına ve yöneticiler ile daha uyumlu çalışmalarına yardımcı olmaktadır.

- Örgüt kültürü, örgütte yeni yöneticiler yetiştirmektedir.

- Örgüt kültürü, iş yapma yöntem ve süreçlerini standartlaştırarak çalışanların moral ve motivasyonunu yükseltmekte ve örgütsel verimliliği artırmaktadır.

- Örgüt kültürü, örgüt içi iletişim ve kişiler arası ilişkilerde takım ruhunu geliştirmekte ve örgütsel iklimi olumlu yönde etkilemektedir.

- Örgüt kültürü, geliştirdiği bazı standart uygulamalar yoluyla örgüt içi çatışmaları yumuşatabilir.

- Kültür, örgütün tanıtıcı bir kimliği gibidir. Eğer örgüt hakkında bir değerlendirme yapılacaksa, ilk olarak o örgütün ya da kurumun kültürüne bakılmalıdır.

1.3.2. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi kavramı 1950'lerin sonlarında ortaya çıkmış ve başlangıçta örgütsel yaşamın kalıcı kalitesini ifade eden genel bir kavram olarak kullanılmıştır. Bu kavram okullarda örgütsel davranışların incelenmesinde çok geniş kullanıldığı için daha da gelişmiştir (Tsui ve Cheng, 1999: 251). Örgüt iklimi kavramı ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Hoy ve arkadaşları (1991) örgüt iklimini “Bir örgütü diğerlerinden ayıran ve örgütteki çalışanların davranışlarını etkileyen özellikler bütünü” olarak tanımlamışlardır. Litwin ve Stringer (1968)’e göre örgüt iklimi “Örgüt içerisinde oluşan ve çalışanların davranışlarını etkileyen bir takım ölçülebilen özelliklerdir.” (aktaran: Ardiç ve Polatçı, 2007: 142).

Çalışma ortamının kalitesi, örgüt sağlığının temel bir unsurudur. Örgüt iklimi araştırmacıları, çalışanların çalışma ortamına ilişkin algılarını anlamakla uzun zamandır ilgilenmektedir ve örgüt iklimi yapısı, çevresel algıların rolünü açıklığa kavuşturmak suretiyle örgüt sağlığı çerçevesine katkıda bulunmaktadır. Örgüt iklimi, bireylerin çalışma ortamlarının göreceli olarak kalıcı özelliklerine ilişkin algılarını

ifade eder ve bireysel çalışma tepkilerinden ayırt edilmelidir. İklim yapısı, çevre ile ilgili bireysel duygulardan ziyade, değerlendirilmekte olan çalışma ortamının algıları olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Araştırmalar, örgüt iklimi algılarının bireysel refah, grup süreçleri, görev performansı ve bağlamsal performans ile ilgili sonuçları etkileyebileceğini göstermektedir (Miller vd., 1999: 10).

Örgüt iklimi, herhangi bir sistematik insan bileşiğinin önemli özelliklerinden biridir ve onu ölçmek, herhangi bir örgütün çeşitli ve etkili güçlerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olur. Organ ve diğerleri (2006) “Örgüt ikliminin önemli bir organizasyonel kavram olduğuna ve bu kavramı oluşturan temel faktörleri belirlerken, bilimsel ve dikkatli bir araştırmanın, hem organizasyonun etkinliğini artırdığını hem de örgütsel hedefleri kolaylaştırdığını” düşünmektedir (Alipour, 2011: 421).

Batlis (1980)’e göre örgüt iklimi aşağıdaki özelliklere sahiptir (Halis ve Uğurlu, 2008: 104):

- Örgüt üyelerinin diğer üyelerle etkileşimi sonucunda ortaya çıkan genel izlenimlerden oluşur.
- İklim algıları çevresel olay ve koşulları değerleyici olmaktan çok tanımlayıcıdır.
- Örgüt iklimi, örgütsel özelliklerden etkilenen ve bireyin işteki tutum ve davranışlarını etkileyen bir müdahil değişken olarak görülebilir.
- İklim yapısı çok boyutludur ve bununla ilgili olarak çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır.

Örgüt iklimi, kullanılan makine, alet ve süreçler gibi teknik; gürültü, iş yerinin tasarımı, havanın sıcaklığı ve temizliği gibi fiziksel; liderlik tarzı, karar almaya katılma ve gücün dağılımı gibi politik; çalışanların tutum ve davranışları gibi sosyal; örgütün maddi durumu, borçluluk oranı ve ödeme kolaylığı gibi finansal faktörlerin etkisindedir. Cooke ve Rousseau (1988) örgüt ikliminin örgüt üyelerinin davranışlarında, performansında ve beklentilerinde büyük öneme sahip olduğunu bildirmektedir. Bu bağlamda örgüt iklimi, örgüt sağlığı ile ilgili bir kavram olarak da karşımıza çıkmakta ve araştırmacılar örgüt iklimini ölçmek için örgüt sağlığını kullanmaktadırlar (Ardıç ve Polatçı, 2007: 142).

Halpin (1966), yaptığı çalışma sonucunda altı farklı örgüt iklimi tipi olduğunu belirtmektedir. Bu altı örgüt iklimi tipi aşağıdaki gibidir (Dönmez ve Korkmaz, 2011: 175):

Açık iklim: Yöneticiler ve çalışanlar arasında büyük bir uyum vardır. Çalışanların moral ve motivasyonu yüksektir ve işlerini büyük bir zevkle yaparlar. Yöneticiler eleştirilere açıktır ve çalışanların kararlara katılmalarını sağlarlar.

Bağımsız iklim: Açık iklimle temelde aynıdır. Ancak, aralarında önemli bir fark vardır. Bağımsız iklimde yöneticiler çalışanlarla aralarında belirli bir mesafe koymaktadırlar.

Kontrollü iklim: Burada yönetici ve çalışan arasında samimiyet ve anlayış düzeyi düşük olup, yakından kontrol söz konusudur. Önemli olan görevlerin yerine getirilmesidir ve arkadaşlıklar için pek zaman yoktur.

Samimi iklim: Yönetici çok anlayışlıdır ve çalışanlarına mutlu bir aile oldukları imajını göstermeye çalışmaktadır.

Babacan iklim: Moral, motivasyon, samimiyet ve işe bağlılık boyutlarının düşük olduğu iklim tipidir. Yöneticiler işçilerle beraber çalışmaktan hoşlanmazlar ve onları kontrol etme düzeyleri düşüktür.

Kapalı iklim: Babacan iklime çok benzemektedir. Burada da moral, motivasyon, samimiyet, işe bağlılık ve anlayış gösterme boyutları çok düşüktür. Personel arasında arkadaşlık ve samimi ilişkiler söz konusu değildir.

Schneider, Salvaggio ve Subirats (2002) güçlü bir iklimi olan örgütlerde personelin benzer davranışları göstermesi gerektiğini, özellikle de iklim, aynı zamanda olumlu ve güçlü olursa çalışanlardan olumlu, iklim olumsuz ve güçlü olduğunda ise olumsuz davranışlar beklenebildiğini belirtmektedirler (Eröz, 2014: 202).

1.3.3. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Yönetim bilimciler çoğu zaman örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramını eş anlamlı sayarak birbirinin yerine kullanmışlardır. Örgütler kendi kültür ve iklimini geliştirmek için birtakım yasak, gelenek ve ahlak kurallarından faydalanırlar. Her iki kavram da resmi örgütün değerlerini ve davranış kalıplarını, aynı zamanda bunların doğal örgütteki yorumlarını yansıtmaktadır (Güçlü, 2003: 155).

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramlarının birbirine benzetilmesinin üç temel dayanağı vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir (Halis ve Uğurlu, 2008: 112):

- İlk olarak, her ikisi de örgüt ve davranışsal özelliklere odaklanmıştır. Böylelikle örgütsel birimlerin davranış analizi için uygun olduğunu söylemektedir.

- İkinci olarak, bu kavramlar çok geniş bir dizi olgu içerir. Konular kültürü oluşturan kuramları ve kökleri bu kuramlara dayanan fiili uygulama ve davranış kalıplarını kapsar.

- Son olarak her iki kavramda bir sistemin kendine özgün davranışların kişilerin davranışını nasıl etkilediğini açıklarken, diğer taraftan da zamanla kişilerin davranışlarının örgütsel sistemin özelliklerine nasıl yön verdiği açıklanmaya çalışılmaktadır.

Svyantek ve Bott (2004), iklim ve kültürü birbirinden ayırmaya yardımcı olan tanımları önermektedir. Örgüt kültürü, çalışanların akranları, yönetimi ve müşterileri ile etkileşimlerini yönlendiren bir dizi ortak değer ve norm olarak tanımlanır. Örgüt iklimi, yaratıcılık, yenilikçilik, güvenlik veya hizmet gibi iklimlere yönelik olduğu için daha davranışsaldır. Bu iklimler, çalışanların örgütsel politikalar, uygulamalar ve prosedürler hakkındaki algılarını ve kurumdaki yaratıcılığı, yeniliği, güvenliği veya hizmeti destekleyen sonraki etkileşim ve davranış kalıplarını temsil eder. Böylece iklim, kültürün yüzeysel bir tezahürü olarak anlaşılabilir. Örneğin, bireycilik ve kolektivism ile ilgili olarak örgütsel kültürel değerler ve varsayımların araştırılması, çalışanların örgütlerindeki ekip çalışması için iklim algılarını açıklamaya yardımcı olabilir (Patterson vd., 2005: 380).

Cooke ve Rousseau (1982)'a göre genel olarak örgüt iklimi, grup üyelerinin örgütsel yapının özelliklerine ilişkin kişisel algılarını ve doyum düzeylerini yansıtırken; kültür, herhangi bir sosyal grubun ortak düşünüş, inanış ve davranış biçimlerini yansıtmaktadır. İklim ve kültürün karşılaştırılması Tablo 1'de gösterilmiştir (Akbaba Altun, 2001: 13).

Tablo 1: Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü Karşılaştırılması

	İKLİM	KÜLTÜR
Disiplin	Psikoloji ve Sosyal Psikoloji	Antropoloji ve Sosyoloji
Yöntem	Alan araştırması, Çok yönlü İstatistik	Etnografik teknik, Dil analizi
Soyutluk Seviyesi	Somut	Soyut
İçerik	Davranış algılanması	Sayıtlar ve İdeolojiler

Kaynak: (Akbaba Atun, 2001: 13)

1.3.4. Örgütsel Etkililik

Etkililik, amacı gerçekleştirme düzeyi (Hoy ve Miskel, 1987); çıktılarda elde olunan başarı (Graso, 1994); gerekli kaynaklara ulaşma yeteneği (Hendrix ve McNichols) olarak tanımlanmıştır. O'Donnell (1986)'e göre, etkililik ve yeterliliğin benzer anlamları vardır. Etkilik ve yeterlilik kavramı genellikle karlılık, verimlilik, finansal oranlar ve sayısal anlamda çıktılarla ilgili olarak kullanılır. Ancak bu görüş günümüzde değişmiştir ve bu kavramların iki farklı anlamı olduğu düşünülmektedir. Yeterlilik, genellikle girdi ve çıktılardaki oranı gösterirken, etkililik ise amaç ve hedeflerin başarıyla ilişkilendirilmektedir (aktaran: İra, 2011: 54).

İnsanlar gibi örgütlerin de esas amacı etkili olmaktır. Etkililiğin anlamı amacın hedeflendiği gibi gerçekleştirilmesidir. Bunun için de insanın, örgütün etkili olması gerekir. Etkililik, insanın örgütün amaç ve hedefine ulaşabilecek kadar güçlü ve bu konuda çaba sarf etmesi anlamında kullanılmaktadır. Eğer tüm alt sistemler örgütün amaçlarından kendilerine düşen kısmını gerçekleştirirlerse, örgüt o zaman etkili olur. Örgütün etkililiği, örgüte üye olan bireylerin performanslarının bir türevidir. Argyris'e göre doyum içinde olan bireylerin oluşturdukları örgütler daha başarılı olmaktadır. Argyris, örgütsel yapıyı, amaç, hedef ve çevresel koşulları göz ardı etmemekle birlikte, etkililikle birey arasında önemli bir ilişki kurmaktadır (Karatepe, 2005: 309).

Günümüzdeki işletmelerin ihtiyacı, belirtilen özellikleri içeren bir örgütsel etkililik anlayışdır: (1) örgütün kendisini, bazı dış varlıklar veya belirli bir grup insandan ziyade odak referans çerçevesi olarak alır; (2) etkinliğin tanımlanmasında organizasyon ve çevresi arasındaki ilişkileri merkezi bir bileşen olarak açıkça ele alır; (3) farklı türde karmaşık organizasyonları kapsayabilecek teorik olarak genel bir çerçeve sunar; (4) karşılaştırmalı değerlendirme için temel çerçevenin birliğini

korurken aynı zamanda herhangi bir kuruluş için geçerli olan etkinliği değerlendirmek için özel operasyonlar ile ilgili olarak, teklik, değişkenlik ve değişim için bazı özgürlükleri sağlar; (5) örgütsel etkinlikle ilgili performans ve eylem değişkenlerinin tanımlanmasına ve ampirik kullanım için değişkenlerin seçimine rehberlik etmektedir (Yuchtman ve Seashore, 1967: 897).

1.4. Örgüt Sağlığı Boyutları

Örgüt sağlığı üzerine yapılan araştırmalarda örgüt sağlığını ölçmek için çeşitli boyutlar geliştirilmiştir. Bu araştırmalarda geliştirilen boyutlar çoğunlukla eğitim alanında uygulanmışlardır. Örgüt sağlığı boyutları incelendiğinde daha çok yurt dışında Miles, Parsons, Hoy ve Feldman, Lyden ve Klingele ve WHO, yurt içinde de Sadegül Akbaba Altun'un sınıflandırmalarının kabul gördüğü söylenebilir. Örgüt sağlığı boyutlarını şu şekilde açıklayabiliriz:

1.4.1. Miles'in Örgüt Sağlığı Teorisi

Miles (1969) örgüt sağlığı özelliklerini; Görev ihtiyaçları, Yaşamını sürdürme ihtiyaçları, Büyüme ve Gelişme ihtiyaçları olmak üzere üç başlık altında toplamıştır. **Görev;** amaç odaklılık, iletişim yeterliliği ve uygun güç eşitliliği oluşturma; **Sürdürme;** kaynakların kullanımı, bağlılık ve moral; **Gelişme;** yenileşme, özerklik, uyum ve sorun çözme yeterliliği boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutların açıklamaları şöyledir (Akbaba Altun, 2001: 28-33):

a. Görev İhtiyaçları Boyutu

• *Amaç Odaklılık (Goal Focused):* Örgütün amacı, örgüt üyeleri için açık ve kabul edilebilir olmalıdır. Aynı zamanda bu amaçlar, örgüt üyelerini harekete geçirebilmeli ve mevcut kaynaklardan yararlanmaya ya da yeni kaynakları oluşturmaya itebilmelidir. Amaç, mevcut çevre koşullarıyla bağdaşım halinde olmalıdır.

• *İletişim Yeterliliği (Communication Adequacy):* İletişim, yatay ve dikey olarak, her yöne açık olmalıdır. Açık ve serbest iletişim, örgüt içi gerginliklerin iyi ve çabuk hissedilmesini ve örgütün sorunları hakkında yeterli bilgilerin toplanmasını sağlar. İnsanlar işlerini iyi yapabilmek için ihtiyaç duydukları bilgiye sahiptirler ve bilgi toplamak için gereksiz çaba sarf etmezler.

• *Uygun Güç Eşitliği (Optimum Power Equalization)*: Örgütte etkinin dağılımı nispeten eşittir. Eğer örgütte normal otorite planı varsa, astlar üstlerini etkileyebilmektedirler.

b. Yaşamını Sürdürme İhtiyaçları Boyutu

• *Kaynakların Kullanımı (Resource Utilization)*: Örgütte personel etkili şekilde kullanılır. İnsanlar ne başıboştur, ne de aşırı derecede baskı altındadırlar. Örgüt içi çatışma minimum düzeydedir.

• *Bağlılık (Cohesiveness)*: Örgüt üyeleri, üyeliklerinden memnun olurlar ve üye olarak kalmak isterler. Üyeler örgütten etkilenirler ve örgüte katkılarını işbirliği yönünde kullanırlar.

• *Moral (Morale)*: Örgütte çalışanlar kendilerini iyi hissederler ve takım memnuniyeti vardır.

c. Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu

• *Yenileşme (Innovativeness)*: Örgüt yeni amaçlara yönelir, kendini değiştirir ve zaman içinde fazla farklılaşma gösterir. Böyle bir örgüt, rutinleşmeden uzaktır ve daima gelişen örgüttür.

• *Özerklik (Autonomy)*: Örgüt, çevreden gelen istemlere pasif olarak tepki vermeyeceği gibi saldırgan ve yıkıcı tepki de vermeyecektir. Sağlıklı örgüt çevreden bağımsız olma eğilimi içinde olmalıdır.

• *Uyum (Adaptation)*: Çevre ve örgütle baş etmesi için örgüt içerisindeki düzeltici değişimi diğerlerinden daha hızlı yapma yeteneğine sahiptir.

• *Sorun Çözme Yeterliliği (Problem Solving Adequacy)*: Örgütün sorunları en az enerji ile çözülür, problem çözme mekanizması güçlendirilir. Problemin varlığı hissedildiği anda, hemen çözümün bulunması ve uygulanması için geliştirilmiş yapıya sahiptir.

Miles'a göre bu boyutların her hangi biri tam olarak uygulanmadığı takdirde, diğer boyutlar da etkilenir ve tüm sistemi ilgilendiren bir problem ortaya çıkar (Ardıç ve Polatçı, 2007: 144).

1.4.2. Parsons'un Örgüt Sağlığı Boyutları

Parsons vd. (1953)'ne göre, örgütler hayatta kalmak ve gelişmek için, (a) yeterli kaynakları edinme ve çevrelerine uyum sağlama; (b) hedeflerin belirlenmesi ve uygulanması; (c) sistem içerisinde dayanışmayı sürdürme ve (d) sistemin benzersiz değerlerini yaratma ve koruma problemlerini çözmelidirler. Böylelikle, organizasyonun, sosyal ve normatif entegrasyonun ifade edici ihtiyaçlarına olduğu kadar, uyarılma ve hedef başarısının araçsal ihtiyaçlarını da karşılaması gerekir. Aslında, sağlıklı sistemlerin her iki ihtiyaç setini de etkili bir şekilde karşıladığı kabul edilmektedir (Hoy, 1990: 153).

Parsons (1967), okullar gibi sosyal sistemlerin, teknik, yönetsel ve kurumsal düzeyler olmak üzere, üç farklı kontrol düzeyine sahip olduğunu söylemektedir. Bu düzeyleri aşağıdaki gibi açıklayabiliriz (Hoy ve Woolfolk, 1993: 358):

a. Teknik düzey, bir okulun öğretme-öğrenme süreciyle ilgilidir. Okulun temel işlevi, eğitilmiş öğrenciler yetiştirmektir. Öğretmenler ve denetçiler etkili öğrenme ve öğretme ile ilgili problemleri çözmek için birincil sorumluluğa sahiptir.

b. Yönetsel düzey, kurumun iç idari işlevini kontrol eder. Müdürler, okulların başlıca idari memurlarıdır. Kaynakları tahsis ediyor ve iş çabalarını koordine ediyorlar. Öğretmen sadakati, güven, motivasyon ve bağlılık geliştirmenin yollarını bulmalıdırlar. Aynı zamanda, müdürler, okulları için kaynak elde etmek için üstleri ile nüfuz etmelidir.

c. Kurumsal düzey, okulu çevresi ile birleştirir. Okulların toplumda meşruiyete ve desteğe ihtiyacı vardır. Hem yöneticiler hem de öğretmenler, ilgili işlevlerini, okul dışından bireyler ve gruplardan gelen aşırı baskılar olmadan uyumlu bir şekilde yerine getireceklerse destek almalıdırlar.

Sağlıklı bir okul, teknik, yönetsel ve kurumsal düzeylerin uyum içinde olduğu, yıkıcı dış güçlerle başarılı bir şekilde başa çıktığı ve enerjilerini misyonuna yönlendirdiği için hem araçsal hem de ifade edici ihtiyaçlarını karşılayan okuldur (Hoy ve Woolfolk, 1993: 358).

1.4.3. Hoy ve Feldman'a Göre Örgüt Sağlığı Boyutları

Hoy vd. (1991) Parsons'un bakış açısını benimsemiş ve örgüt sağlığının ölçülmesi ve tanımlanması için yeni bir Örgütsel Sağlık Envanteri (Organizational Health Inventory-OHI) geliştirmiştir. Örgüt sağlığının yedi boyutu, sosyal

sistemlerin temel ihtiyaçlarının her birini ve çoğu kuruluştaki bulunan üç kontrol seviyesini temsil etmek için kavramsallaştırılmıştır (Tsui ve Cheng, 1999: 251-252):

a. Kurumsal Bütünlük (Organizational Integrity): Yıkıcı dış güçlerle başarılı bir şekilde baş edebilen bir örgütü tanımlamaktadır.

b. Çalışma Düzeni (Initiation Structure): Yöneticinin görev ve başarı odaklı davranışını ifade eder. Örgüt yöneticisi, iş beklentilerini, edim standartlarını ve süreçlerini açık olarak ifade eder.

c. Saygı (Consideration): Yöneticilerin arkadaşça, destekleyici ve meslektaşlığı olan temel davranışlardır. Yönetici, çalışanların refahına dikkat eder ve önerilerine açıktır.

d. Yönetici Etkisi (Principal Influence): Yöneticinin üstlerin eylemlerini etkileme yeteneğidir. Üstlerini etkilemek yöneticilere saygınlık kazandırır.

e. Kaynak Desteği (Resource Support): Yeterli makine ve teçhizatın bulunduğu ve ekstra materyallerin kolayca elde edildiği bir örgüt anlamına gelir.

f. Moral (Morale): Çalışanlar arasında güven, inanç, coşku ve arkadaşlık duygusu vardır. Çalışanlar birbirlerine yardım ederler, örgütlerinden gurur duyarlar ve işlerini tamamlamak onlara mutluluk verir.

g. İşin Önemi (Academic Emphasis): Çalışanlar için yüksek ve ulaşılabilir hedefler oluşturulur, çalışma ortamı düzenli ve ciddidir. Yöneticiler, çalışanların başarabileceğine inanır.

1.4.4. Dünya Sağlık Örgütü'nün Örgüt Sağlığı Boyutları

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) örgüt sağlığını 4 boyutta incelemektedir. Bunlar (Akbaba Altun, 2001: 43):

a. Çevresel Sağlık: İşyerlerinin gürültü, tehlikeli maddeler, ısı, makine koruyucuları, fiziksel çalışma alanı gibi yönlerini kapsar.

b. Fiziksel Sağlık: Örgütte çalışan bireylerin fiziksel sağlıkları ile ilgilidir ve fiziki sağlığı, diyet, hastalık, yaralanma, ilaçla tedaviyi kapsar.

c. Psikolojik Sağlık: Çalışanların stres, depresyon, kaygı, kendine güven ve davranış stilleri ile ilgilidir.

d. Sosyal Sağlık: Örgütteki arkadaşlıklar, ailevi problemler, sosyal destek, işteki ilişkiler ve iş dışındaki faktörlerle ilgilidir.

			Sosyal
		Psikolojik	Psikolojik- Sosyal
	Fiziksel	Fiziksel- Psikolojik	Fiziksel- Sosyal
Çevresel	Çevresel- Fiziksel	Çevresel- Psikolojik	Çevresel- Sosyal

Şekil 1: Örgüt Sağlığı Şeması

Kaynak: (Akbaba Altun, 2001: 45)

Bu faktörler arasındaki sınır kesin çizgilerle ayrılmaz ve aralarında ilişkiler vardır. Cooper ve Williams (1994) WHO'nun sağlıklı örgüt için koyduğu boyutları formal yapıya dönüştürerek "Örgüt Sağlığı Şeması" oluşturmuşlardır. Bu formal yapı elementler arasındaki iletişimi ve temel çevresel faktörlerden sosyal faktörlere kadar ilerlemeyi gösterir (Akbaba Altun, 2001: 44).

Bu şemada çevresel ve fiziksel faktörler Maslow'un bireyin temel fizyolojik ve güven ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Yani bu durumda öncelikle çevresel etkenlerin düzeltilmesi, daha sonra da diğer ihtiyaçların giderilmesi gerekmektedir (Akbaba Altun, 2001: 44).

1.4.5. Lyden ve Klingele'ye Göre Örgüt Sağlığı Boyutları

Lyden ve Klingele (2000), örgüt sağlığı boyutlarını örgüt iklimi ve kültürüne yüksek fayda sağlayan faktörler bakımından incelemektedirler. Bu araştırmacıların belirlediği örgüt sağlığı boyutları incelendiğinde, örgütün yönetsel faktörleriyle ilgili ve kişiyle örgütsel amaçların bütünleştirilmesine, örgüt üyesinin örgütsel hedefleri algılayıp, örgütüyle özdeşim ve bağlılık duyguları geliştirmesine, iş ve yaşam tatmini bulmasına yardımcı olan her tür faktörü içerdiği görülmektedir. Lyden ve Klingele örgüt sağlığını on bir boyut olarak incelemiş ve aşağıdaki gibi özetlemişlerdir (Tutar, 2010: 187-190):

a. İletişim: İletişim örgütsel etkinliğin, iş ve yaşam tatmini bulmanın, verimliliğin en önemli araçlarından biridir. İletişim açık ve çok yönlü olursa, örgütler varlıklarını sürdürür ve amaçlarını gerçekleştirebilirler.

b. Katılım: Örgüt üyeleri demokratik yönetimin önemli unsuru olarak iş, işin süreçleri ve sonucun kontrolünü ile ilgili kararlara katılırlar. Katılım sayesinde kişi kendini ispatlama imkânı bularak, işle kendi arasında doğal bir yapının oluşmasına katkı sağlamış olur.

c. Sadakat ve Bağlılık: Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı duygusal, manevi, tutum ve davranış olarak bağlanması demektir. Bağlılık sayesinde kişi bulunduğu örgütün geleceği ile kendisi arasında özdeşim kurar. Kişi işine, görev ve sorumluluklarına karşı aidiyet gösterdiği zaman, *bağlılık*; örgütün kültürüne karşı bir aidiyet gösterdiği zaman, örgütsel *sadakat*; kendisi ile örgütün geleceği ile ilgili bir amaç birliği gösterdiği zaman ise *özdeşim* kurmuş olur. Bu duyguların tümü, kişinin örgütün genel fiziksel ve psikolojik ortamından memnuniyetini yansıtmaktadır.

d. Moral: Örgüt üyeleri yüksek moral sayesinde birbirlerine güvenir ve itimat ederler. Çalışanlar arasında arkadaşlık ilişkileri güçlüdür ve böylece çalışanlar iş ve işyerine karşı istekli olurlar. Sağlıklı bir örgüt ikliminde çalışanların moralinin yüksek olması, onlarda anlamsızlık ve kuralsızlığa sebep olan işgören yabancılaştırması durumlarına rastlanmaz.

e. Kurumsal İtibar: Çalışanlar örgüte girerken sadece fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak için değil, aynı zamanda statü, gurur, saygınlık gibi psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamak isterler. Örgütsel sağlığın sağlanması için örgütsel itibar, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olmalıdır.

f. Etik: Neyin doğru ve neyin yanlış olduğunun ölçütü olarak, ortak iyinin ve ortak doğrunun genel adıdır. Kişinin ve örgütün davranışlarını yönlendiren normatif değerler toplusudur. Etik kurallar sayesinde davranışların ve değerlerin göreliliği ortadan kalkar ve insanlar ortak ilkedен hareket ederler. Örgütsel sağlığı temin etmek için etiğe uygun olmayan davranışların ortaya çıkması engellemek gereklidir.

g. Performansın Tanınması: Çalışanların performanslarının tanınması, çalışanların inisiyatif kullanarak, yaratıcı beceri ve yeteneklerinin ortaya çıkarılması ile gerçekleştirilmektedir. Sağlıklı örgütlerin, çalışanların kişisel güçlerini örgüt

yararına kullanma yeteneği yüksektir ve böylece, çalışanların tanınma ve takdir edilme ihtiyaçları karşılanmış olur. Çalışanların tanınma ve takdir edilme hislerini karşılayan bir örgüt onların yüksek performans göstermelerine katkı sağlar.

h. Amaç Birliği: Örgütsel uyumun ortaya çıkmasını sağlayan temel faktör amaç birliğidir. Örgüt yöneticisinin esas görevlerinden biri, farklı çıkarlar tarafından temsil edilen çalışanları örgütsel yarar etrafında birleştirmektir.

i. Liderlik: Lider, kişisel gücü, uzmanlığı ve karizması sayesinde kendi isteklerini yönettiği insanların isteği haline getiren kişidir. Çalışanlar, liderin çizdiği amaç ve hedeflere ulaşılması için kendilerinde yeterli istek bulurlar ve bu amaç ve hedefleri kendileri belirlemiş gibi benimserler.

j. Gelişim: Gelişim faaliyeti örgüt geliştirme, iş geliştirme ve işgören geliştirme gibi faaliyetlerin hepsini bir araya toplayan örgütsel ve yönetsel faaliyetler bütünüdür. İşgören geliştirme, çalışanın hem var olan becerilerini iyileştirir, hem de onla yeni beceriler kazandırır. Geliştirme, örgütün mevcut ihtiyaçlarına göre değil, gelecek ihtiyaçlarına göre kendini hazırlamasını sağlar.

k. Kaynak Kullanımı: Örgütsel kaynakların kullanımı dağıtım adaletiyle doğrudan ilişkilidir. Çalışanlara göre, buldukları örgüt adil uygulamaların olduğu sağlıklı bir ortam olan örgüttür.

1.5. Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları

Akbaba Altun (2001) örgüt sağlığı kavramının çeşitli araştırmacılara göre boyutlarını bir tabloda toplamaktadır. Bu tabloda araştırmacıların belirlediği boyutların birçoğunun birbirine benzediği görülmektedir:

Tablo 2: Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları

Miller (1983) 1. Verimlilik 2. Liderlik 3. Örgütsel Yapı 4. İletişim 5. Çatışmanın Yönetimi 6. İnsan Kaynaklarının Yönetimi 7. Yaratıcılık 8. Katılım	Neugebauer (1990) 1. Planlama ve Değerlendirme 2. Motivasyon ve Kontrol 3. Grup İşlevi 4. Personel İşlevi 5. Karar verme ve Problem çözme 6. Finansal Yönetim 7. Çevresel Etkileşim
Hubert (1984) 1. Moral 2. Uyum 3. Optimal Erk Eşitliği	Hoy ve Feldman (1987) 1. Örgütsel Bütünlük 2. İnisiyatif Yapısı 3. Kaynakların Dağılımı

4. Kaynak Kullanılması 5. Yanaşıklık 6. Liderlik 7. Planlama	4. Okul Müdürünün Etkisi 5. İlgi 6. Akademik önem 7. Moral
Kimpston ve Sonneband (1975) 1. Karar verme 2. İnsanlararası İlişkiler 3. Okul Toplum İlişkisi 4. Yenileşme 5. Özerklik 6. Baş Etme Davranışları	Hardage (1978) 1. Öğretmen-Yönetici İlişkisi 2. Öğretmen-Öğretmen İlişkisi 3. Ast-Üst Otoritesi
Warren G. Bennis (Can, 1992) 1. Uyum 2. Kişilik Sorunu 3. Gerçeği Sınama	Dünya Sağlık Örgütü 1. Çevresel Faktörler 2. Fiziksel Sağlık 3. Psikolojik Sağlık 4. Sosyal Sağlık

Kaynak: (Akbaba Altun, 2001: 60)

1.6. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Farkları

Araştırmacıların yaptığı çeşitli çalışmalarda sağlıklı iş organizasyonu ile ilgili bazı temel kavramlar ortaya çıkmıştır (DeJoy ve Wilson, 2003: 338):

- Sağlıklı çalışma organizasyonunun somut kanıtlarının çoğu iş yaşamının üç alanında ortaya çıkar: iş tasarımı, örgüt iklimi ve iş geleceği. İş tasarımı, bireysel işlerin talep ve özelliklerini içerir. Örgütsel iklim, çalışanların iletişim, katılım ve genel sosyal ve kişilerarası çevre ile ilgili algılarını vurgulamaktadır. İş geleceği iş güvenliği, eşitlik ve diğer kariyer geliştirme sorunlarını ele alır. İş geleceği, işveren ve çalışan arasındaki değişim ilişkisinin en belirgin yönlerini yakalamayı amaçlamaktadır.

- Organizasyonun kültür ve liderlik kaynakları, sağlıklı çalışma organizasyonlarının yaratılması ve sürdürülmesi için itici güçler sağlar. Başka bir deyişle, sağlıklı bir iş organizasyonu oluşturmak tipik olarak örgütsel değişimi içerir ve herhangi bir değişim süreci yönetimin başarılı olması için desteğe sahip olmalıdır.

- İnsanlar bir organizasyonun üyeleri olarak yaşadıkları gerçekleri algılar ve tepki verirler. Örgütün öznel veya algılanan nitelikleri, en azından nesnel veya gerçek nitelikler kadar önemlidir. Bu psikolojik uyum süreci, çeşitli iş ve örgütsel faktörlerin çalışan sağlığı ve verimliliği üzerindeki etkilerini anlamak için önemlidir. Bu uyum sürecini yansıtan algılanan stres, iş doyumunu, bağlılık ve benzeri düzeyler, insanların çalışma ortamlarına nasıl tepki verdiklerini değerlendirmek ve iyi olma ve üretkenlik konusunda daha uzun vadeli sonuçları öngörmek için kullanılabilir.

- Sağlıklı işyerleri oluşturmak, genellikle, işveren-çalışan ilişkisini, bilgi alışverişi ve çalışanların katılımı için artan fırsatlar açısından değiştirmek anlamına gelir. Günümüzün iş ortamında, çalışanların sağlık ve diğer faydalarını yönetmede, emeklilik için planlama ve yatırım yapmada ve aktif veya beklenmedik iş ve kariyer değişikliklerine hazırlanmasında daha aktif roller üstlenmeleri istenmektedir. Artan katılım da, toplam kalite yönetimi, öğrenim organizasyonları, yüksek katımlı çalışma sistemleri, bağımsız çalışma ekipleri ve yalın üretim gibi birçok çağdaş yönetim kavramının retoriğini oluşturmaktadır.

Örgüt sağlığının geliştirici plan ve stratejilerinin belirlenmesi açısından sağlıklı ve sağlıksız örgütleri ayırt edebilmek çok önemlidir. Örgüt fonksiyonlarının bir kısmı bile sağlıksız olursa, değişime ve yenileşmeye ihtiyaç vardır demektir. Sağlıklı örgütlerin özellikleri bilinmeli, bu özellikler ışığında örgüt incelenmeli ve sağlıksız yapıya neden olan problemler çözümlenmelidir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 148).

Ardıç ve Polatçı (2007) yapılan çeşitli araştırmalarda belirtilen sağlıklı ve sağlıksız örgütlerin farklarını bir araya toplamış ve bu Tablo 3'te özetlenmiştir:

Tablo 3: Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütler Arasındaki Farklar

Sağlıklı Örgüt	Sağlıksız Örgüt
Uzun vadede etkindir.	Uzun vadede etkin değildir.
Yenilik ve gelişime açıktır.	Yenilik ve gelişime açık değildir.
İşgörenlerin kararlara katılmaları sağlanır.	İşgörenler tepe yönetim tarafından alınan kararları uygularlar.
Örgütsel bağlılık gelişmiştir.	Örgütsel bağlılık gelişmemiştir.
Çevreye ve işgörelere karşı sorumludur.	Çevreye ve işgörelere karşı sorumlu değildir.
Proaktiftir, önleyici tedbirler alınır.	Reaktiftir, düzeltici uygulamalar yapılır.
İş stresi düşüktür.	İş stresi yüksektir.
İş tatmini ve işyeri huzuru yüksektir.	İş tatmini ve işyeri huzuru düşüktür.
İşgörelere önem verilir.	İşgörelere önem verilmez.
İşe gelmeme ve işten ayrılmalar azdır.	İşe gelmeme ve işten ayrılmalar çoktur.
Bireylerarası ve üst yönetimle iletişim güçlüdür.	Bireylerarası ve üst yönetimle iletişim zayıftır.
İşçi güvenliği vardır, iş kazalarına pek rastlanmaz.	İş güvenliği yoktur, iş kazalarına sık rastlanır.
İşgörenler yüksek motivasyonla çalışır ve yüksek performans sergiler.	İşgörenler düşük motivasyonla çalışır, düşük performans sergiler.
Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar veremez.	Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar verir.
Takım ruhu gelişmiştir, işgörenler "biz" duygusuyla hareket ederler.	Takım ruhu gelişmemiştir, işgörenler bireysel çıkarları doğrultusunda hareket ederler.

Sağlıklı Örgüt	Sağlıksız Örgüt
İşgörenler örgütte kendilerini güvende hissederler.	İşgörenler örgütte kendilerini güvende hissetmezler.
Bilgi akışı sağlam ve zamanındadır.	Sağlam ve zamanında bir bilgi akışı yoktur.
Stratejiler uygulamaya başarı ile geçirilir.	Stratejileri uygulamaya geçirecek güçleri yoktur.
Açık, güven odaklı ve teşvik edici bir örgüt kültürü mevcuttur.	Kapalı, cezalandırıcı ve adil olmayan bir örgüt kültürü mevcuttur.
Sorunların kaynaklarına inilerek müdahale edilir.	Sorunun belirtileri ile ilgilenilir, asıl kaynak tespit edilemez.
Örgüt verimli ve etkindir.	Örgüt verimli ve etkin değildir.

Kaynak: (Ardıç ve Polatçı, 2007: 148-149)

1.7. Okul Sağlığı

Okul sağlığı okulun içindeki sosyal etkileşimi yansıtmaktadır. Zira bir okuldaki öğretmen-öğretmen, müdür-öğretmen ve diğer çalışanlar arasında gerçekleşen karşılıklı etkileşimlerin özünde; öğrenci başarısı, sınıf ve okul için kaynak bulma, okulun dış çevresine uyumu, araç-gereç temini ve müdürün okulu geliştirmek için gösterdiği çabalar vardır. Bu çabalar sosyal bir etkileşimin ürünüdür (Korkmaz, 2011: 120).

Hoy ve Feldman, örgüt sağlığı envanterini geliştirdikten sonra ulaştıkları sonuçlardan yola çıkarak sağlıklı ve sağlıksız okullar için bazı kriterler koydular.

1.7.1. Sağlıklı Okul

Sağlıklı okul, toplumun ve velilerin makul olmayan baskılarından korunmaktadır. Okul idaresi, okulun politikasını etkileyecek çıkar gruplarının küçük çabalarına karşı başarılı bir şekilde direnebilir. Sağlıklı bir okulun müdürü, görev ve ilişki odaklı lider davranışlarını etkili şekilde kullanabilen dinamik bir liderdir. Bu davranışlar, öğretmenleri destekler, onları yönlendirir ve performans için yüksek standartlar sağlar. Üstelik müdürün üstlerine karşı etki gücü de mevcuttur. Sağlıklı okulda öğretmenler, öğretme ve öğrenme ile yükümlüdürler. Onlar, öğrenciler için yüksek ama ulaşılabilir hedefler koyarlar, ciddi ve düzenli bir öğrenme çevresi oluşturur ve yüksek performans standartlarını sürdürürler. Sonuç olarak, öğrenciler okulda verilen ödevlere sıkı çalışırlar, yüksek motivasyona sahiptirler ve akademik olarak başarılı olan diğer öğrencilere saygı gösterirler. Sınıf malzemeleri ve eğitim

materyalleri her zaman erişilebilirdir. Son olarak, sağlıklı okullarda öğretmenler birbirlerini severler, çalışma konusunda heveslidirler ve okullarıyla gurur duyarlar (Hoy, 1990: 155).

1.7.2. Sağlıksız Okul

Sağlıksız okullar dışarıdan gelen olumsuz etkilere karşı sarsılabilirler. Öğretmen ve öğrenciler gereksiz veli talepleriyle bombardıman edilir ve okul yıpratılır. Okulda etkili müdür yoktur veya çok az etkilidir. Okul müdürleri, öğretmenler için düşük cesaret ve destek sergiler ve onlar üzerinde etkileri azdır. Öğretmenler meslektaşları ve işleri hakkında olumlu düşünmezler, mesafeli, şüpheli ve savunmacıdırlar. Araç-gereçler, eğitim malzemeleri ve ek materyaller ise ihtiyacı karşılamadığı gibi gerektiğinde de temin edilemez. Sonuç olarak, akademik mükemmellik için çok az bir etki vardır. Ne öğretmenler ne de öğrenciler akademik yaşamı önemsemezler, akademik alanda başarılı olan öğrenciler arkadaşları tarafından alaya alınırlar, öğretmenler de bu başarılı öğrencileri tehdit unsuru olarak görürler (Akbaba Altun, 2001: 40).

1.8. Örgüt Sağlığının Geliştirilmesi

Her örgüt sağlıksız örgüt yapısının değiştirilmesi ve sağlıklı örgütün oluşturulması için bazı düzenlemeler yaparak, kendi sağlığını artırabilir. Örgüt sağlığını artıran faktörlerden bazıları; yetenek ve becerilerin geliştirilmesi, yetki devri, işgörenlerin eğitim ve gelişimi, sistem ve yöntem geliştirmede işgören katılımı şeklinde sıralanabilir. Bunlarla beraber, takım çalışmasının daha çok desteklenmesi, iş güvenliği ve işçi sağlığı için önceden belirlenmiş tedbirlerin alınmasında örgüt sağlığı üzerinde büyük etkiye sahiptir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 149).

Miles (1965)'a göre örgüt sağlığını artırmak için aşağıdaki beş yaklaşım oldukça önemlidir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 150):

- *Bireysel gelişimi desteklemek:* Örgüt yöneticileri, örgütün gelişim ve değişimine katkıda bulunmak için çalışanın başarısını değerlendirerek ve onların örgüte bağlılıklarını arttırarak; çalışanları bireysel gelişimleri konusunda cesaretlendirebilirler.

- *İletişime önem vermek:* Örgüt üyelerinin kendi aralarındaki ve tüm örgütün müşteri ile olan iletişimini güçlendirmek, doğru ve kolay iletişimi sağlamak gerekir.

• *Bilgi akışını güçlendirmek*: Özellikle dikey bilgi akışı güçlendirilmeli ve geri beslenme sağlanmalıdır. Eski ve yeni tüm bilgiler örgüt içerisinde doğru, hızlı ve engellere takılmadan yayılması gerekmektedir.

• *Değişime açık bir örgüt kültürü oluşturmak*: Gelişen teknoloji ve hizmet anlayışına ayak uyduran, emeğe ve çalışanlara değer veren bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır.

• *Uzman desteği*: Örgüt, gerektiği zaman örgüt yapısı ve çalışanlar konusunda içeriden veya dışarıdan konusunda uzman kişilerden danışmanlık hizmeti alabilir. Uzmanların bilgisinden yararlanma farklı kültürlerin olumlu yönlerini örgüte uyarlanma imkânı sunacaktır.

Örgütler, çevrelerindeki değişimden etkilenir ve bundan dolayı daima kendilerini değiştirmek ve yenilemek zorundadırlar. Bu değişime direnen değil, kendi içinde uyarlanmış ve ayak uydurmuş örgütlerde örgüt sağlığı görülür. Örgüt sağlığını arttırmak için de sadece verilen yaklaşımlara bağlı kalınamaz. Örgüt sağlığı, verilen yaklaşımlar mevcut çağın koşulları ve ihtiyaçları ile harmanlandığında sağlanır (Kurum, 2013: 27).

İKİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI

2.1. Yenilikçilik Kavramı

İnovasyon (innovation), Latince bir sözcük olan “innovatus”tan türemiştir. Webster sözlüğünde “yeni şeylere ve yöntemlere geçiş” olarak tanımlanmakta olup, toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması anlamını taşımaktadır. Türkçede karşılığı “inovasyon”. “yenilik”, “yenilikçilik”, “yenileme” gibi sözcüklerle anlatılmaya çalışılsa da, anlamı tek bir sözcükle ifade edilemeyecek kadar geniştir (Ecevit Satı, 2013: 3). Bu çalışmamızda yenilik ve yenilikçilik kavramı aynı olarak ele alınmaktadır.

Yenilik kavramı örgütsel araştırmalarda farklı bakış açıları ile gösterilmektedir. Örneğin, Becker ve Whistler (1967) yeniliği, “Bir fikrin, ortak amaçlara sahip olan örgütlerden birisi tarafından ilk kez kullanımı” olarak tanımlamıştır. Rogers (2003) ise, Beckler ve Whistler’in görüşüne katılmayarak, “Bir fikrin yenilik olarak gösterilebilmesi için uygulayıcının ilk olması değil bireyler ve uygulayıcıları tarafından ilk olarak algılanması” şeklinde tanımlamıştır. Carrol (1967) yeniliği, “Kendi etkisini bilimsel bir keşiften çok, işletmenin yapı ve yöntemlerinde gösteren sosyal bir süreç” olarak belirtmiştir (aktaran: Bozkurt, 2015: 90). Yenilik, yeni bir ürün veya hizmet, yeni bir üretim süreci teknolojisi, yeni bir yapı veya yönetim sistemi veya organizasyon üyelerine ait yeni bir plan veya program olabilir. Bu nedenle, yenilik, örgüt içinde üretilen veya satın alınan bir cihazın, sistemin, politikanın, programın, sürecin, ürünün veya yeni bir hizmetin benimsenmesidir (Damanpour, 1991: 556).

Yenilik kavramını en geniş şekilde ele alan kişi iktisatçı Schumpeter’dir. Schumpeter (1950), yenilik kavramının girişimcilik tanımının temelinde bulunduğunu ve yeni firmaların ve girişimciliğin esas fonksiyonları olan yeniliğin yaratıcı yıkımın sonucunda oluştuğunu savunur. Schumpeter’in görüşüne göre, yaratıcı yıkımın oluşması için yeni ürün, pazar, teknoloji veya örgütsel uygulamalar piyasadaki bulunan güncel ürünlere ya da örgütsel uygulamalara açık alternatifler oluşturmalıdır (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 59).

Yenilikle ilgili kitap yazan yazarlardan biri olan Drucker (1985) yeniliği “bir örgütte beraber çalışan farklı fikir ve yetenekteki insanları verimli kılmak için onlara

ilk defa olarak sağlayan yararlı bilgi” olarak tanımlamıştır. Drucker yeniliği, girişimciliğin bir aracı ve refah yaratmak için yeni bir kapasite oluşturan kaynakları bahşeden bir eylem olarak görmektedir (aktaran: Durna, 2002: 5).

Yenilik ile ilgili temel çalışmalardan olan Oslo Kılavuzu (2005: 50)’a göre yenilik, “işyeri organizasyonunda, işletme içi uygulamalarda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli ölçüde iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet), veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi” olarak tanımlanmaktadır.

Zerenler ve arkadaşları (2007: 660)’a göre yenilik bir teknoloji veya bilim değil bir değerdir. Yenilik sadece örgüt içinde oluşan olaylar, aynı zamanda örgüt dışın olayları da hesaba kapsamaktadır. Yeniliğin ölçümü çevrede üzerindeki etkinliği vasıtasıyla mümkün olduğundan, işletmede yenilik her zaman pazar odaklıdır. Sonuç olarak örgüt içinde uygulanan bir faaliyet ticari hale gelebildiği düzeyde yenilikçi ve başarılıdır.

Bazı araştırmacılara göre yenilikçilik hem bir süreci hem de bir sonucu kapsamaktadır. Bir süreç olarak yenilik; “yeni bir ürünü veya hizmeti, yöntemi veya örgütsel yapılanmayı araştırmayı, keşfetmeyi, denemeyi, geliştirmeyi ve bunların sonucu olarak ticaretleştirme”yi gösterirken; bir sonuç olarak yenilik, “bu dönüşüm sonucu oluşan pazarlanabilir, yeni ya da iyileştirilmiş ürün, hizmet ve yöntem”i içermektedir (Erdem vd., 2011: 82).

Geçmişten bugüne kadarki yukarıda belirttiğimiz ve belirtmediğimiz yenilik tanımlarını aşağıdaki tabloda özetleye biliriz.

Tablo 4: Yenilik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Tanımları

Yazar/Yazarlar	Tarih	Tanımlar
Schumpeter	1911	Yenilik, ekonomik kalkınmanın itici gücüdür.
Schmooker	1966	Bir işletme sektör veya kendisi için yeni bir ürün ve hizmet ya da yeni bir yöntem kullandığı takdirde değişiklik yapmış olur. Bu değişikliği ilk yapan işletme yeniliği yapan işletme, yapılan değişiklik ise yeniliktir.
Becker/Whisler	1967	Bir fikrin, ortak amaçlara sahip olan organizasyonlardan birisi tarafından ilk kez kullanılmasıdır.
Knight	1967	Yenilik, bir organizasyon ve çevresi için yeni olan değişikliğin gerçekleştirilmesidir.

Downs/Mohr	1976	Organizasyonlarda bulunan farklı uygulamalardır.
Goldhar	1980	Bir fikrin ortaya atılması ile ticarileşmesi arasındaki bulunan davranışlar sürecidir.
Freeman	1982	Yenilik, yeni veya geliştirilmiş bir ürün ve hizmetin pazarlanması ya da yeni veya geliştirilmiş bir sürecin ilk defa ticarileştirilmesi için yürütülen, yönetim, tasarım, üretim ve ticaret faaliyetleridir.
Drucker	1985	Yenilik farklı bir iş veya hizmet yapmaya yardımcı olan araçtır.
Richards	1985	Yenilik, sistem problemlerinin yeni yaklaşımlarla uygulanmasıdır.
Roberts	1987	Buluş+Kullanım=Yenilik
Porter	1990	Yenilik, yeni iş yapış şekilleri ve modelleridir.
Güleş/Bülbül	2004	Bir fikrin, sistemin, aracın, programın, politikanın, ürünün, hizmetin veya sürecin işletme tarafından ilk kez önerilmesi ve kullanılmasıdır.
Oslo Kılavuzu	2005	İşletme içi uygulamalarda, dış ilişkilerde veya işyeri organizasyonunda yeni ya da önemli ölçüde değiştirilmiş bir ürün veya sürecin, yeni bir pazarlama yönteminin ya da yeni bir örgütsel yöntemin uygulanmasıdır.
Elçi	2006	Bir bilginin toplumsal ve ekonomik faydaya dönüştürülmesidir.
Crowe/Brennan	2007	Yenilik, değişiklik yapma ve yeni fikir veya yöntemleri benimseme sürecidir.
Alsmadi vd.	2011	Yeni ürün veya süreçleri mükemmel bir biçimde tanıtmaya kapasitesi
Droaymer	2014	Yeni ürün tasarlamak ve tanıtmak

Kaynak: (Öztürk, 2018: 5); ve (Kurt, 2010: 57).

Günümüzün rekabetçi ortamında örgütlerin amaç ve başarılarına ulaşabilmeleri için yenilikçi olmak önemli bir husustur. Yenilikçilik, yeni fırsatların daima sistematik ve sürekli şekilde araştırılmasını kapsayacak şekilde olmalıdır. İşletmelerde toplumsal, teknolojik ve demografik değişikliklerin iyi anlaşılmasını sağlayacak belirli bir sistem ve yöntemler oluşturulursa, yenilikçilik temel bir yetenek haline gelir. Bunun için, işletmelerde durumları ve fırsatları değerlendirecek gruplar kurulmalı ve tüm çalışanların kendi arzu ve istekleriyle bu sürece katılmalarına izin verilmelidir (Çavuş ve Akgemci, 2008: 235).

2.2. Yeniliğin Önemi ve Özellikleri

Yenilikçilik, bir ülkede devamlı bir büyümenin, istihdamın ve toplumsal refahın sağlanması için tek çözüm olarak görülmektedir. Yenilik, her işletmenin

kendi sektöründe rekabet üstünlüğünü sağlayabilmesi için önemli bir araçtır. Günümüzün daima değişen koşullarında işletmelerin rekabetçi üstünlük sağlamak için kendilerini tamamen farklı bir şekilde yeniden tanımlaması, ana stratejilerini yeniden yaratması, bulunduğu sektörü yeniden keşfetmesi yani rakip işletmelerden farklı olabilme ve ürün ve hizmetlerinde fark yaratabilme yeteneğine sahip olması gerekir. Yenilikçi olmak bir işletmeyi uzun vadede değerli kılan şeydir (Zerenler vd., 2007: 661).

Yenilik, bir örgütün başarısı için rekabet avantajı sağlama, fırsat tanımlama, değişim getirme ve değer yaratma imkanı sağlamanın yanında birçok yarar sağlar. Bu yararlarından bazıları aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Naktiyok, 2007: 215):

- Yenilik, çevreyi yeniden oluşturmak ve yüksek verimlilikte örgüt oluşturmak için kullanılan esas tekniklerden birisidir.
- Yenilik, yeni ve yaratıcı bir şeyin parçası oldukları için çalışanları heyecanlandırır ve onların becerilerini geliştirir.
- Yenilik, örgütlerde bilgi paylaşımını ve öğrenmeyi teşvik eder.
- Yenilikçi örgütler gelişme, büyüme ve mesleki çeşitlilik için çalışana özgürlük vermenin yanında öğrenme, keşif, stratejik değişim ve kişisel gelişimle ilgili olarak hızlılığı, deneyimi, işbirliğini ve her hangi başarısızlığa karşı iyimser olmayı teşvik ederler.

Yenilikçilik, yenilikçi bir vizyona sahip olma, kuralları yıkma, girişimci düşünme, doğru kişiyi lider seçme, dinamik planlama yapma ve hırslı olma gibi özelliklere sahip olmayı gerektirmektedir. Buradan hareketle yeniliğin özelliklerini aşağıdaki gibi gösterebiliriz (Akgöz vd., 2014: 4):

Görecelilik; bir yeniliğin sağladığı ekonomik güvenilirlik ve sosyal prestij derecesi kazandırdığı fikirlere çok daha önemlidir. Yeniliğin elde edilmesi için harcanan maliyet yüksek olduğundan, düşük maliyetli yenilikler daha çok tercih edilebilir. Maliyetin düşük olması, büyük avantaj sağlayacağı anlamına gelmemelidir.

Uygunluk; yeniliği sahiplenmek isteyen birey ve gruplar, yeniliğin kendilerine yarar sağladığını düşünürler ve o yeniliğin uygunluğu ve yararları üzerinde dururlar.

Karmaşıklık; yeniliğin algılanmasındaki ve kullanılmasındaki zorluk derecesini belirler. Yenilik benimsense bile uygulanmasında oluşabilecek karmaşık durumlar, yeniliği kabullenme süresini geciktirebilir.

Denenebilirlik; bir yeniliğin bilimsel ve deneysel temellere dayandırılabilme derecesini belirtmektedir. Eğer yeni ürün ve hizmetler ya da fikirler denenebilir ise, o zaman öğrenilip benimseme oranları artar.

Gözlemlenebilirlik; yeniliğin sonuçları başkaları tarafından da gözlemlenebilir olmalıdır. Gözlemlenebilme özelliği kişiden kişiye farklılık gösterdiğinden, gözlemlenebilirlik diğer birimlerin yeniliği benimsemesindeki önemli etkenlerdendir. Uygun yenilik iyi gözlemlenir ve analiz edilirse, yeniliğin avantajları daha kısa sürede algılanır.

Bunlardan başka yeniliğin bir diğer özelliği de belirsizliktir. Belirsizlik yenilikte risk olarak algılanır ve algılanan riskin derecesiyle yeniliğin benimsenme hızı arasında negatif bir ilişki vardır. Çünkü bir benimseyici, yeniliğin benimsenmesi öncesi yeniliğin görece üstünlüğünün olup olmadığını bilmemektedir (Sabuncu, 2014: 105).

2.3. Yenilikçilik Süreci

Yenilikçilik, bir fikri pazarlanabilir ürün, hizmet, üretim ve/veya pazarlama yöntemlerine dönüştürme süreci olarak tanımlanmakta, yenilikçilik süreci ise en basit ve anlaşılır şekilde fikir oluşturma, problem çözme ve uygulamadan oluşan birbirine bağlı olan üç safhadan meydana gelmektedir. Bu süreci yeniliğin yayılması takip etmektedir. Burada genellikle sürecin birinci ve ikinci safhası Ar-Ge düzeyinde gerçekleşir ve buluşla sonuçlanmaktadır. Buluşun uygulamaya konulması (ticarileştirilmesi) yeniliği oluşturur ve yenilik işletme dışında ekonomik bir etkiye sahip olduğu takdirde yayılma gerçekleşir (Güleş ve Bülbül, 2004: 126).

İşletmeler yenilikçilik sürecini kendi içinde gerçekleştirebilecekleri gibi bu konuda başkalarının fikir ve deneyimlerinden faydalanmayı da seçebilir ya da yetersiz kaynak, bilgi ve deneyime sahip olduklarından seçmek zorunda kalabilirler. Buradaki en önemli unsurlar yeniliği alacak olanın özellikleri, yenilik transfer edilecek kaynağın özellikleri ve bu ikisi arasındaki ilişkilidir. Buna karşın, yenilik transferine engel olan bazı unsurlar vardır. Bunlar; mesafenin çok olmasından dolayı verici ve alıcı arasındaki yetersiz bilgi edinme, verici ve alıcı arasındaki zaman

ayarlanmasının yanlış olması, ikisi arasındaki bir dil birliğinin kurulamaması ve finansal yetersizliklerdir (Ecevit Satı, 2013: 133).

2.3.1. Fikir Üretme ve Seçme

Uygulamada yeni ürünlerin geliştirilmesi için araçlardan, pazarlama elemanlarından ve çalışanlardan gelen fikirler kullanıldığı için işletmede yeni fikirlerin yaratılması ilk aşamadır. Bu aşamada, yeniliklerin oluşturulmasında ya da değişiklik edilecek bir yenilikte çalışanların fikirlerinden faydalandığı için çalışanların fikir ve önerilerini açıkça ifade etmeleri oldukça önemlidir. Bunun için örgütte katılımcı yönetim şeklinin olduğu, iletişimin açık net hale getirilebildiği, bilgi akışının sürekli olduğu bir örgüt yapısı oluşturulmalıdır. Fikirlerin üretim düşüncesi, kişilerin içsel yargı ve sezgilerine göre bilgileri toplaması ve farklı açılardan durum analizini yapması, yeni fırsat ve problemleri düşünmesi, algılaması ve sorgulamasıyla ilgilidir. Belirli bir amaç doğrultusunda kişilerin fikir üretme yeteneğindeki tercihleri fikrin seçilmesi ya da ayrıştırılmasıyla sınırlı olmamalıdır. Burada onlardan fikirlerin değerlendirilmesi, seçilmesi ve belli bir noktaya doğru birleştirilmesi istenmektedir (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 65).

Uzkurt (2008)'a göre seçim aşamasında işletmeler tarafından belirlenen en rasyonel davranış, pazardan ve teknolojik imkânlardan gelen sinyalleri iyi değerlendirmeleri ve mevcut örgütsel yapı ile uyum sağlayacak stratejileri belirlemektir. Yani işletmeler kaliteli hizmet ve ürün yenilikçiliği için bulunan kaynakları baz alarak, pazar odaklılık düşüncesi ile fikirlerin uygulanabilirliğini tamamlayıp bir seçim yapmak zorundadırlar (Aksay, 2011: 27).

Kavramsal olarak müşteri ihtiyaçlarının iyi belirlenmesi; yeniliğin çekici, uygulanabilir ve satılabilir olmasına zemin yaratır. Bazı araştırmalarda fikir üretme aşaması, fırsatların yakalanması olarak da ele alınmıştır. Fırsatların yakalanmasının ifade edilip edilmediğine bakılmaksızın müşteri ihtiyaçlarının farkına varmakla ilgilidir. Pazardaki fırsatlar fark edilince, meydana çıkan yenilik fikir ve düşünceleri, aşağıdaki sorulara yanıt bulmak zorunda kalan karar vericilerin değerlendirilmesine tabi tutulacaktır:

- Bu fikir işe yarayacak bir fikir mi?
- İşletme bu fikri gerçekleştirmek için kendinde yeterli teknik bilgi bulundurabiliyor mu?

- Bu fikir müşteriler için bir değer ya da anlam ifade ediyor mu?
- Bu fikir işletme stratejisine uygunluk gösteriyor mu ?
- Maliyet açısından iyi bir gelir getirmekte mi?

Bu sorulara pozitif cevaplar veren ve kurumsal destek bulan fikirler, geliştirilme ve ticarileştirme aşamalarına geçebilmektedir (Aksay, 2011: 28).

2.3.2. Fikrin Gerçekleştirilmesi

Sattler (2011)'e göre, fikirlerin teknik olarak fizibilitesinden sonraki aşama, o fikri gerçekleştirmek için teknik ve süreçlerin belirlenmesi olan fizibilite çalışmasının yapılması ve harekete geçilerek kesin sonuçlar elde etme çabası içinde olmaktır. Tidd vd. (2005)'ne göre, bu aşamada birçok farklı unsur bir araya getirilir. Fikrin gerçekleştirilmesi sırasında teknik şartların yeterliliği, taleplerin durumu, çevresel potansiyeller, örgütsel algı gibi birçok unsur uygulama alanına dahil edilmektedir. Bu zaman teknolojik yeniliğin mümkün olup olmadığı, eğer mümkünse şartların nasıl yapılandırılacağı ve niteliklerinin neler olacağı netleştirilir (Temiz, 2016: 21).

Yenilikçilik fikri işletme analizini geçerse, fiziksel bir ürüne dönüştürülmek için gerekli mühendislik birimine ilerler ve bu aşamaya kadar soyut olan fikir bu aşamada somut hale dönüştürülür. Bu sebeple gerçekleştirilme aşaması diğer aşamalara göre maliyeti daha yüksektir. Bu aşama literatürde pazar testi aşaması olarak da bilinir ve ticarileşmeden önce yeni ürün, küçük miktarlarda üretilerek denenmek üzere pazara sürülür. Böylece ürüne yönelik tüm düşünceler değerlendirilerek, ürünle ilgili eksiklikler düzeltilmeye çalışılır (Ecevit Satı, 2013: 141).

2.3.3. Fikrin Ticarileştirilmesi

Pazar testlerini başarıyla geçen yenilikler, ticarileşme aşamasında satışa sunulur. Yeniliğin ticarileştirilmesi ile ilgili iki farklı görüş vardır. Birinci görüşe göre; yenilik büyük miktarlarda pazara sürüldüğü takdirde ticarileşme gerçekleşmektedir. Diğer görüşe göre ise; işletme yenilikten kar kazanmaya başladıktan sonra ticarileşme süreci sonuçlanacaktır. Bir işletmenin verimliliği genellikle; azalan birim üretim maliyeti, artan teknoloji verimliliği ve teknolojinin faydalılığının sağlanabilmesi için yürütülen devamlı iyileştirme faaliyetlerinin

bileşiminden oluşur. Tüm bu adımlar gerçekleştiğinde, yeniliğin pazarlanabilirliği artar ve işletme karlılığını sürdürülebilir (İraz, 2005: 119).

Bu aşamada işletme yeniliğin fazla üretimi için ya kendi üretim becerilerini oluşturmak ya da üretimi için anlaşmalar yapmak zorundadır. Aynı zamanda bu aşamada, yeniliğin pazarda tutundurulması için önemli harcamalar yapılır. Ürün pazara sunulduktan sonra pazar durumuna ilişkin raporlamalar ve sürekli alınan geri dönüşlerle yenilikçilik süreci devam eder. Bundan sonraki süreç, buraya kadarki herhangi veya birçok süreçle etkileşimli olarak devam edebilir (Ecevit Satı, 2013: 141).

2.4. Yenilik Kaynakları

Yenilik kaynakları yeniliğin oluşumu için büyük önem taşımaktadır. Drucker, yenilik kaynaklarını içsel ve dışsal kaynaklar olarak iki grupta toplamıştır. Bu kaynaklar aşağıdaki tabloda belirtilmektedir:

Tablo 5: Yenilik Kaynakları

İçsel Yenilik Kaynakları	Dışsal Yenilik Kaynakları
Beklenmeyen Gelişmeler	Demografik Değişimler
Uyumsuzluklar	Algısal Değişmeler
Süreç Gereği	Yeni Bilgi
Endüstri ve Pazar Yapısındaki Değişmeler	

Kaynak: (Drucker, 1985: 35)

2.4.1. İçsel Yenilik Kaynakları

Beklenmeyen gelişmeler, en basit yenilik kaynağı olarak bilinmektedir ve bu yenilik kaynağında beklenmeyen bir başarı ya da başarısızlık işletmelere çok büyük fırsatlar sunmaktadır. Daha ileriki dönemlerde bu başarısızlıklar kazanılacak başarıların en önemli kaynağı olacaktır. İşletmeler bu beklenmeyen olayları dikkatli bir şekilde inceleyerek fırsatlara dönüştürebilirler. Beklenmedik gelişmeler sadece işletme içinde değil, aynı zamanda işletmenin dışında, fakat bulunduğu sektörün içerisinde de meydana gelebilir (Kanbur ve Kanbur, 2014: 12).

Uyumsuzluk, ne olduğuyla ne olması beklenen durum arasındaki fark veya uyumsuzluktur. Uyumsuzluk, belli zaman içinde yapılan hatalar sonucunda ortaya çıkar veya keşfedilir. Uyumsuzluk, işletme içinde çalışan insanlara açıkça görünse

de, bazen gözden kaçırılır. Uyumsuzluklar insanların basit bilgiyi sorgulamasına sebep olur ve insanları bilinenin ötesine bakmaya ve temel ilişkileri geniş biçimde kavramaya zorlar (Durna, 2002: 48).

Süreç gereği, diğer yenilik kaynaklarından farklı olarak, iç veya dış çevredeki bir olayla başlamamaktadır. Yenilik süreç gereği yapılmış bir işle başlar ve durumdan çok göreve odaklanmaktadır. Süreç gereği önceden bulunan bir süreci daha da iyileştirmekte ve süreçte zayıf olan bir bağlantının yerine geçerek yeni bilgilerle beraber eski sürecin yeni tasarımını yapmaktadır. Yetersiz bağlantının yerini doldurarak sürecin tamamlanmasını sağlamaktadır (Sabuncu, 2014: 106).

Endüstri ve pazar yapısındaki değişimlerde işletmelere yenilik için benzersiz fırsatlar sunacaktır. Yapısı gereği, endüstri ve pazar yapısındaki değişimler sürekli bir ılımlı değişimden geçer ve bazen de aniden değişebilir. Bu değişimler pazarın içinden ve dışından doğabilir ve pazarın kar potansiyelini arttırabilir ya da azaltabilir. İşletmeler değişimleri dikkatli izleyip fırsatlara dönüştürebilirler. Yapılan bir araştırmaya göre tedarikçiler bir bilgi kaynağı olarak kullanılırsa, işletmelerin süreçlerde yenilikçi olma şansları artacaktır (Kanbur ve Kanbur, 2014: 13).

2.4.2. Dışsal Yenilik Kaynakları

Demografik değişimler (yaş, nüfus, eğitim durumu, gelir, istihdam vb.) en belirgin olan değişimlerdir. Demografik veriler, yenilik fırsatları açısından belirsizliği ve bilinmezliği azalttığı için işletmelere büyük imkânlar sunar. İşletmeler demografik değişkenlerden elde edilen verilerle ileride yapacakları işleri düzenleyebilir ve yenilik stratejilerini yönlendirebilirler. İşletmeler demografik değişkenler sayesinde içinde buldukları durumu açık ve net olarak görebilmektedirler (Durna, 2002: 53).

Algısal değişimler, tüketici davranışına bağlı olduğu takdirde, yenilik fırsatlarının oluşmasına yardımcı olabilir. Algılama ve tutumlardaki değişimleri etkileyen en önemli faktörler, fikir liderlerinin görüşleri, tutarlı ve etkin promosyonlar veya davranış faktörleridir. Günümüzde sağlık bilincinin artması pek çok yeni ürün ve hizmet yeniliğine neden olmuştur (Sabuncu, 2014: 106).

Yeni bilgi işletmeler için değerlendirilmesi gereken benzersiz yenilik fırsatları oluşturmaktadır. Yenilik fikirlerle başladığından fikir oluşumu, işletmelerin yenilik becerilerinin önemli değişkenlerinden biridir. Kişilerin ve örgütlerin bilgiyi

toplaması, paylaşması, değiş tokuş etmesi ve kullanması fikir oluşumunu etkilemektedir. İşletmeler patent sahipleri, kamu araştırma kuruluşları ve üniversiteler gibi kuruluşlarla iletişim kurarak, teknolojiyi yakından izleyerek, akademik yayınları takip ederek elde edecekleri yeni bilgi ile birlikte fikir oluşturma aşamasına destek sağlayabilirler (Kanbur ve Kanbur, 2014: 13).

2.5. Yenilikçilik İle İlişkili Kavramlar

Literatürde yenilikçilikle ilgili pek çok kavram vardır. Bu kavramlardan bazıları yenilikçilik kavramı ile karıştırılmakta ve kimi zaman da birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Bu bağlamda farkı belirtmek için buluş, yaratıcılık, Ar-Ge, değişim ve girişimcilik kavramları gibi yenilikçilik kavramına yakın kavramlar incelenecektir.

2.5.1. Buluş ve Yenilikçilik

Harold Evans tarafından yenilikçilik, “buluşu uygulama” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan yeniliğin buluş ile aynı olmadığı sonucu rahatlıkla çıkarılabilir. Yenilik daha önce de belirttiğimiz üzere bir sürece atıfta bulunan bir kavramdır ve kesinlikle değer yaratmalıdır (Şahin, 2009: 262).

Buluş bazı istekleri karşılayan, önceden bilinen bilginin yeni bileşimi ve ürün, hizmet ve süreç için yeni bir fikrin oluşturulmasıdır. Bir örgüt yeni bir metot veya girdi kullandığında ya da yeni bir ürün veya hizmet ürettiğinde, bu örgüt teknik bir değişim yapmış olur. Bu değişimi gerçekleştiren ilk girişimciye mucit, onun ürünü de buluş olarak bakılabilir (Öğüt vd., 2007: 415).

Buluş, yeni ya da iyileştirilmiş bir ürün, hizmet veya sürecin fikir ya da kavram düzeyini ifade eder ve kullanılmaya başlaması ile yeniliğe dönüşür. Bilimin bir süreci olarak buluş, bilinmeyen ilişkiler hakkında bilgi ileri sürülmesi ile ilgilidir. Yenilik; organizasyon, yeni yönetim, bilgi işleme ticarileştirme ve finansman metotları bulma ve uygulama ile de ilgilidir. Yenilik yaratıcı bir olay, buluş ise yaratıcı bir süreçtir (Ecevit Satı, 2013: 18).

Bir buluş, iyileştirildiği zaman bu fikir gerçekleştirilebilir veya sadece akıllarda kalabilir. Fikrin aslını söylemek ve örgütün hedefleri ışığında fikrin faydalarını kanıtlamak, yeni fikirler üreten yöneticilerin görevidir. İkna, anlaşma, pazarlık ve eğitim bu sürecin önemli faktörleridir. Buluşları sağlamaya yardımcı olacak yeni fikirler örgüt içindeki birçok kaynaktan doğabilir. Ama bu fikirlerin iyileştirilmesi,

örgüt içi anlamlı sonuçlar haline getirilmesi ve problemlerin çözümü uzmanların esas görevleridir (Alpaslan Danışman, 2015: 147).

Buluş denilince patent kavramı da akla gelmektedir. Patent; buluşu yapan kişiye veya örgüte verilen, yetkisiz kişilerin kullanmasını engelleyen, yasal olarak korunan, buluşu yapan kimsenin diğer kişilere satma hakkını gösteren bir belgedir. Patent sahibi buluşu sayesinde kazanç elde eder. Bir buluşun patent verilerek korunabilmesi için üç gereke vardır. Bunlar; yenilik ile tekniğin bilinen durumunun aşılması, sanayiye uygulanabilirlik ve fikrin; sadece bir formül, bir eylem planı, bir teori, basit bir kural, tabiat kanunları ya da bilimsel ilkelerden oluşmaması gerekliliğidir (Ecevit Satı, 2013: 19).

2.5.2. Yaratıcılık ve Yenilikçilik

Literatürde genellikle yaratıcılığın yenilikle eş anlamlı oldu zannedilmekte ve karıştırılmaktadır. Ama bu kavramlar arasında önemli farklılıklar vardır. Yaratıcılık yeni fikirlerin oluşturulması, yenilik ise bu yeni fikirlerin ürün ve hizmete dönüştürülmesi süreciyle ilgilidir. Yaratıcılık, yenilik için bir başlangıçtır ve çoğu zaman bir bilim adamının veya yarısı bitmiş eserle uğraşan bir sanatçının hayalinde canlanan bir süreçtir. Yenilik, genellikle farklı ve tamamlayıcı özellikteki yetenekli insanların emeğine ihtiyaç duyulan zor bir iştir. Aynı zamanda fikirleri; maliyetleri azaltacak, örgüt içi yeni kazançlar oluşturacak ve tüketici hizmetlerini iyileştirecek somut ürün, hizmet veya süreçlere dönüştürecek bir süreçtir (Durna, 2002: 8).

Yaratıcılık kavramı ile ilgili birçok çalışması bulunan Amabile (1996)'e göre yaratıcılık her alandaki yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesi olarak tanımlanmaktadır. Buna karşın ise yenilik, örgüt içindeki bu yaratıcı fikirlerin başarılı bir şekilde uygulanmasıdır. Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere genel olarak yaratıcılık yeniliğin başlangıç noktasıdır. Aynı zamanda yaratıcılığı tüm yeniliklerin ve yeniliğin psikolojik algılanışlarının bir tohumu olarak tanımlayabiliriz. Bu bakış açısında kişi ve grupların yaratıcılığı yeniliğin başlangıç noktası olarak görülmektedir. Yaratıcılık, yenilik için gereklidir, ama tek başına yer alması yeterli değildir. Başarılı yenilik uygulamaları, örgüt içindeki yaratıcı fikirlerden kaynaklandığı gibi aynı zamanda örgüt dışında oluşan teknoloji transferleri gibi fikirlerden de oluşabilmektedir (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 60).

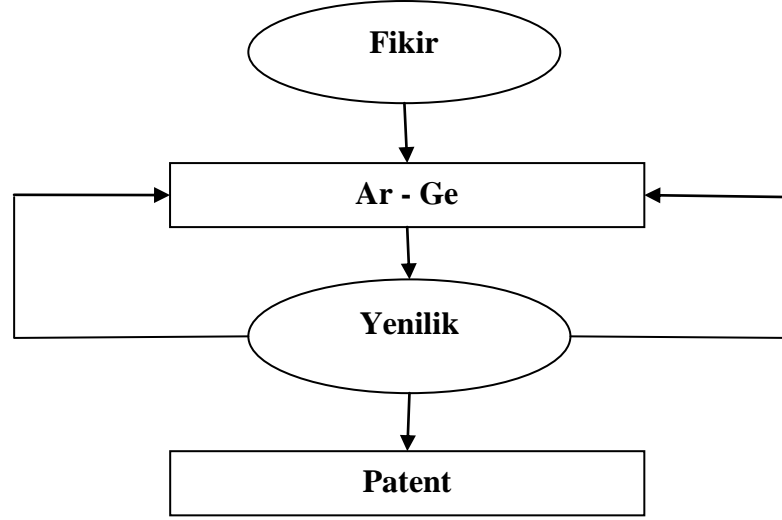
Martensen (1999), yenilikte üstünlük sağlamak için örgütün yeni pazar koşullarına ve müşteri ihtiyaçlarına hemen adapte olmasını, yenilik süreçlerinin üretiminde süreklilik için yaratıcı çözümlerin geliştirilmesi ile mümkün olacağını söyleyerek iki kavram arasındaki ilişkiyi bir kez daha belirtmiştir. İşletmeler yaratıcılığı geliştirdiği takdirde, bilinmeyen çevre koşullarından daha az etkilenir ve artan yoğun rekabet ortamında güçlenirler. İşletmelerin pozitif yönde yenilik yapabilmeleri için yaratıcı fikri benimseyerek örgüt kültürlerini ve örgüt iklimlerini yeniliğe açık olarak oluşturabilmeleri önem kazanmaktadır (Ecevit Satı, 2013: 12).

2.5.3. Ar-Ge ve Yenilikçilik

Yenilik faaliyetleri, yeniliklerin uygulanmasına yardımcı olan veya yardımcı olması öngörülen tüm örgütsel, bilimsel, finansal, ticari ve teknolojik adımlardır. Bazı yenilik faaliyetleri tek başlarına yenilikçi iken, diğerleri yeni faaliyetler olmamakla birlikte yeniliklerin uygulanması için gereklidir. Aynı zamanda yenilik faaliyetleri, özel bir yeniliğin geliştirilmesi ile doğrudan ilişkili olmayan Ar-Ge'yi de içermektedir (Oslo Kılavuzu, 2005: 51).

Araştırma ve geliştirme (Ar-Ge), yeni ve faydalı ürünlerin oluşturulması ve pazara tanıtılmasıyla ilgili yenilik süreçlerini kapsayan, teknik ve bilimsel bilgi rezervini yükseltmek amacıyla sistematik bir temele dayalı olarak yürütülen yaratıcı girişimlerin bütününe ve bu bilgi rezervinin yeni uygulamalarda kullanımına denilmektedir. Ar-Ge faaliyeti, yalnızca ürün veya üretim yönetimini iyileştirme şeklinde değildir, aynı zamanda mevcut veya dışarıdan alınan teknolojinin etkin kullanılması, adapte edilmesi veya değiştirilmesi süreçleri gibi teknolojik faaliyetlerin her aşamasında önem taşımaktadır. Bu sebepten işletmelerin yüksek verimlilik elde etmeleri için araştırma ve geliştirme için önemli düzeyde harcama yapmaları gerekmektedir (İrmiş ve Özdemir, 2011: 141).

Bernay (2005)'a göre yenilik Ar-Ge faaliyetlerinin bir fonksiyonudur. Günümüzde dünya genelinde Ar-Ge sektöründe büyük bir büyüme gözlenmektedir. Yenilik Ayhan (2002)'a göre Ar-Ge ve Patent arasındaki faaliyetlerdir. Şekil 2'de yeni bir fikrin patent alınmasına kadarki süreci belirtilmektedir. İlk önce yeni bir ürün için fikirler toplanmakta, daha sonra bu fikirler Ar-Ge faaliyetleriyle yeniliğe dönüşmekte, sonuç olarak yeni bir ürün yapılarak en sonunda bu ürünün patentinin alınması ile bu süreç bitmektedir. Yenilik faaliyeti işletmenin kurumsal stratejisi ile bütünleşmiş olursa başarı sağlanacaktır (Öğüt vd., 2007: 415).



Şekil 2: Fikir Aşamasından Patent Alımına Uzanan Süreç

Kaynak: (Öğüt vd., 2007: 415)

Ar-Ge yatırımları işletmelerin yürüttüğü yenilik odaklı faaliyetleri artırmaktadır. Dünyadaki krizlerden etkilenen diğer sektörlerin gelirleri ani düşüşler gösterebilirken, Ar-Ge krizlerden etkilenmez, aksine daha çok getiri sağlayan bir faaliyet alanı olmuştur. Ar-Ge yatırımlarına harcanan para boşa gitmez ve orta-uzun vadede (2-10 yıl arası) çok daha fazlasının geri döndüğü bilinmektedir. Sadece yenilikçi işletmelerin rekabet üstü ola bildiği bir dönemde, işletmelerin Ar-Ge yatırımlarına değer vererek yenilik faaliyetlerini artırmaları başarı için esas unsur konumundadır (Zerenler vd., 2007: 665).

2.5.4. Değişim ve Yenilikçilik

Değişim, “Planlı ya da plansız bir şekilde bir sistemin, bir süreç veya bir ortamın belli bir durumdan başka bir duruma geçirilmesidir.” Kesinlikle örgütsel anlamda tüm yenilikler değişimdir. Ama bütün değişimler yenilik değildir (Durna, 2002: 9).

Örgütsel değişim, örgütün farklı alt-sistem ve elemanlarıyla bunlar arasındaki ilişkilerde oluşabilecek bütün değişiklikleri ifade eder. Bu bağlamda örgütsel değişim yenilik, yaratıcılık, büyüme ve gelişme gibi olay ve olguların tümünü kapsayan geniş bir kavramdır. Örgütsel değişim ayrıca, örgüt üyelerinin yaptıkları işlerin, örgüt içi değer sistemlerinin, üyelerin karşılıklı ilişkilerinin ve genel olarak davranışlarının değişimidir. Örgütsel değişimin; iyi iletişim sağlama, problemlere çözüm üretme, sinerji yaratma, örgütü geleceğe hazırlama gibi genel amaçları yanında; örgütün

sürekliliğinin sağlanması, örgütsel bütünlüğün korunması, örgütün büyümesi ve gelişmesi süreçlerine de yardımcı olur. Verimliliği, etkinliği ve motivasyonu artırmak için de örgütsel değişim kullanılmaktadır Örgütsel değişim; makro-mikro, planlı-plansız, proaktif-reaktif, geniş zamanlı-ani, aktif-pasif, geliştirme şeklinde adım adım-radikal ve geniş kapsamlı-dar kapsamlı şekillerde gerçekleştirilebilir (Tunçer, 2013: 377).

Bazı durumlarda yenilik ve değişim kavramları karıştırılabilmektedir. İstenilmediği halde çevresel faktörlere göre gerçekleştirilmek mecburiyetinde kalınan değişimleri yenilik olarak adlandırmak olmaz. Yenilik çalışanlarca benimsenmiş ve örgütün bütün süreçlerini kapsamış olmalıdır. Değişim ise, örgüt içerisinde oluşan süreçlerden herhangi birinde bulunan ve sürecin girdi, işleyiş ve çıktısını etkileyen değişiklikleri bildirmektedir (Ecevit Satı, 2013: 13).

2.5.5. Girişimcilik ve Yenilikçilik

Girişimcilik, yaratıcı insan faaliyeti olup, bir örgütü kurma ve bu örgütü harekete geçirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Miller ise risk alma, proaktif davranma ve yenilik yapmayı girişimciliğin ana unsurları olarak görmektedir. Hızlı büyüyen işletmelerin büyüme aşamalarında, işletmedeki girişimcilerin yenilikçi olmaları ve bir yenilik fikrinin gerçekleştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Girişimci ve girişimcilik tanımlarında yenilikçiliğin kritik bir özellik taşımasının nedeni, girişimcinin bilinmeyen durumlarda oluşan problemleri çözme yeteneğinin yenilikçiliğiyle ilgili olmasındadır (İrmiş ve Özdemir, 2011: 139).

Girişimcilik ve yenilik arasındaki ilişkini ilk araştıranlardan biri Schumpeter'dir. Schumpeter (1934)'e göre işletmelerin temel işlevi; bir buluşu, geçmişte test edilmemiş bir uygulamayı ve teknolojik yetkinlikleri kullanarak üretim metotlarını şekillendirmek ve dönüştürmektir. Girişimcilerin yenilikçi faaliyetleri yaratıcı yıkımı meydana getirir (Işık vd., 2015: 66). Bu yenilikçi faaliyetleri Schumpeter aşağıdaki gibi sıralamıştır (Sledzik, 2013: 90):

- Yeni bir ürünün veya zaten bilinen bir ürünün yeni türünün piyasaya sürülmesi;
- Yeni üretim yöntemlerinin veya bir ürünün satışının uygulanması;
- Yeni bir pazarın açılması (endüstrinin bir kolunun henüz temsil edilmediği pazar);

- Yeni hammadde veya yarı mamul madde tedarik kaynaklarının elde edilmesi;
- Tekel pozisyonunun yaratılması veya yok edilmesi gibi yeni sanayi yapısı.

Yenilikçi faaliyetlerle girişimciler ve buldukları işletmeler süreçlerde ve yönetim tekniklerindeki yeniliklerle işletmeleri daha verimli kılmakta, kaliteyi yükselterek müşteri ihtiyaçlarını daha iyi karşılamakta, ürün ve hizmet, yapı ve süreçlerde yenilikler yaparak maliyetleri azaltmaktadırlar. Tüm bunların sonucunda işletmeler büyümekte ve doğrudan ulusal ekonomiye katkı vermektedir (İrmiş ve Özdemir, 2011: 140).

Zhao (2005)'ya göre yenilik ve girişimcilik arasındaki bağlantı aşağıdaki ifadelerle açıklanabilmektedir (Işık vd., 2015: 68):

- Yenilikçilik girişimciliğin kaynağı olduğundan, yenilikçilik ve girişimcilik birbirinin tamamlayıcısıdır. Girişimcilik ise yeniliğin ekonomik değerinin yükselmesini ve gelişmesini sağlar.

- Bir girişimci, büyümeyi desteklemek ve iş alanını iyileştirmek için yeniliği kullanmaktadır. Aynı zamanda, yenilik ve girişimcilik yeni girişimlerin ilk aşamaları ile sınırlı olmayan bütüncül ve dinamik süreçlerdir.

- Örgütsel kültür ve yönetim tarzının yenilik-odaklı ve destekleyici olması, yeniliğin ve girişimciliğin gelişimi ve yeniliğin başarılı bir biçimde ticarileştirilebilmesinde önemli etkenlerdir.

2.5.6. Teknoloji ve Yenilikçilik

Teknoloji, fayda sağlamak için, insanın üretim zamanı başvurduğu bilgilerin toplamı olarak tanımlanabilir. Teknoloji de emek, sermaye ve doğal kaynaklar gibi bir üretim faktörüdür. Fakat bu faktör bir fayda sağlamak için yapılan çalışmaların verimini artırmaktadır. Yani teknoloji, tek başına üretilen ürün ve hizmetin yapısına giren bir araç değildir. Üretimin kalitesini yükselten, biçim ve niteliğini değiştiren, miktarını arttıran bilgi topluluğudur. Ayrıca teknoloji, insan bilgisinden meydana gelen ve beşeri amaçlar için kullanılan etrafımızdaki parçaları dönüştürdüğümüz araçlar ve araçlar sistemi olarak da tanımlanmaktadır (Durna, 2002: 11).

Teknoloji ve yenilikçilik fonksiyonel bakımdan birbirine bağlı kavramlar olsa da, onları bazı yönlerden ayırmak gerekir. Her teknoloji ekonomik değildir ve maliyeti getirisinden çok olduğu için işletmeler kolayca uygulamaya geçmezler. Ama

bir teknoloji yenilik kavramının içinde ise ekonomik olarak uygulanabilmektedir. Bu sebepten, yenilik yeni teknolojilerin ekonomik uygulamaları ile ilgilidir. Genel bir ifadeyle teknoloji, o ana kadar bilinmeyen yeni bir bilgi, yöntem, süreç ve kültürün keşfedilmesidir. Ama bazen mevcut bir teknolojinin değiştirilerek iyileştirilmesi, iki bilinen teknolojinin birleştirilerek sentez yapılması, başka ülkeden veya ortamdan bir teknolojinin aktarılması da bir ölçüde yenilik sayılabilmektedir. Sonuç olarak teknoloji, ekonomiklik niteliğini taşıdığı ve uygulandığı zaman yeniliğe dönüşmektedir (Ecevit Satı, 2013: 15).

2.6. Yenilikçilik Türleri

Oslo Kılavuzu (2005: 51)'a göre dört tür yenilik ayrımı yapılmaktadır. Bunlar ürün yenilikleri, süreç yenilikleri, pazarlama yenilikleri ve örgütsel yeniliklerdir. Bu kavramların her biri geniş şekilde incelenmektedir.

2.6.1. Ürün Yenilikçiliği

Ürün yeniliği, mevcut özellikleri veya hedeflenen kullanımlarına göre yeni ya da yüksek derecede geliştirilmiş bir mal veya hizmetin sunulmasıdır. Bu, teknik özelliklerde, birleştirilmiş yazılımda, bileşenler ve malzemelerde, kullanıcıya kolaylığında ve başka işlevsel özelliklerinde önemli derecede iyileştirmeleri içermektedir (Oslo Kılavuzu, 2005: 52).

Ürün yenilikleri, daha çok yeni ürünleri hedeflemektedir. Üretilen bu yeni ürünlerin amacı, var olan durumdan farklı değişimler yapılarak memnuniyet düzeyini arttırmak ve yeni pazar ve tüketicileri kazanmaktır. İşletmeler ürün yeniliklerini gerçekleştirdikleri zaman, genelde mevcut ürünleri için çevreden ve tüketicilerden aldıkları geribildirimleri değerlendirdikten sonra ürünlerini yeniden pazara sunarlar. Ürün yenilikleri, işletmelerde ürün verimliliğinin artırılması ile direkt olarak bağlantılıdır. İç ve dış çevrenin devamlı olarak analizinin yapılması, yeni ürün gelişim sürecinde oldukça önemli bir konudur. Bu analiz yapıldığı zaman sadece işletmenin bildiği tehdit ve fırsatlar değil, aynı zamanda olası tehdit ve fırsatlar da doğru algılanarak yorumlanabilmelidir. İşletmelerin ürün yeniliklerini teşvik edici etkileri üstlenebilmesiyle bilgi yoğun rekabet ortamının baskısı aşılabilecektir (Ecevit Satı, 2013: 68).

Henard ve Szymanski (2001)'e göre ürün yenilikçiliği, çoğu zaman algılanan yenilik, özgünlük veya ürünlerin benzersizliği olarak ifade edilmektedir. Bu

algılanan yeniliğin tüketici ve işletme perspektifi olmak üzere iki başlıca perspektifi vardır. Andrews ve Smith (1996), yeni bir ürünün bazı tüketiciler için yararlı veya kullanışlı olarak görülme derecesini, ürün yenilikçiliğinin önemli bir özelliği olarak kabul eder. Ayrıca literatürde ürün yenilikçiliğinde çeşitli diğer yenilikçilik perspektiflerini bir araya getirme eğilimi vardır. Örneğin, Danneels ve Kleinschmidt (2001), ürün yenilikçiliğinin iki perspektifini içermektedir. Tüketici perspektifine göre, yeniliğin özellikleri, benimseme riskleri ve yerleşik davranış biçimlerindeki değişim düzeyleri gibi özellikler, ürün yeniliği formları olarak kabul edilir. İşletme perspektifinden, çevresel yatkınlık, işletme ve proje arasındaki uyum, teknolojik ve pazarlama yönleri ürün yenilikçiliğinin boyutları olarak görülmektedir (Wang ve Ahmed, 2004: 304).

Ürün yeniliği uzun dönemde çok önemlidir. Teknoloji ve pazarlardaki hızlı değişimler zamanı işletmeyi uzun süre ayakta tutar. Günümüzde bir işletmenin yaşamını sürdürebilmesi için eskilerinin yerini alacak yeni ürünlerinin olması başlıca şarttır. Sürekli olarak yaşanan hızlı ve köklü değişimler işletmelere yenilikçi olmaktan başka seçenek bırakmamaktadır (Durna, 2002: 67).

İşletmelerin yeni ürün gelişim sürecini başarıyla tamamlaması isteniyorsa üretim sürecinde bilginin dış etkilerine dikkat etmelidir. Burada önemli olan bilginin, üretim sırasında yaratıcı düşüncüyü geliştirici bir şekilde kullanılabilmesidir. İşletmenin dış etkenlerden ve araştırmalar sonucunda edindiği bilgiden doğru ve zamanında yararlanabilmesi için üretim ve hizmet üretme aşamasında var olan bilginin yeni bilgilerle sürekli büyüyerek kullanılabilmesi istenmektedir (Ecevit Satı, 2013: 69).

Hizmet yenilikçiliği, ürün yenilikçiliğinin hizmet üreten örgütlerdeki karşılığıdır. İşletmelerin gösterdikleri hizmeti ürün kapsamında değerlendirmek gerekir ve hizmetlerde ürün yenilikleri; mevcut hizmetlere yeni özellikler veya görevler eklenmesini, sağlanma yöntemlerinde yapılan önemli iyileştirmeleri veya yeni hizmetlerin tümüyle pazara sürülmesini içerebilir. Önemli yeniliklere örnek olarak, firmaların internet üzerinden sundukları ve yüksek derecede geliştirilmiş hız ve kullanım kolaylığı getiren hizmetler (alışveriş, internet bankacılığı vb.) gösterilebilir (Aksay, 2011: 35).

2.6.2. Süreç Yenilikçiliği

Bir ürünün yapılış veya hizmetin sunulmuş yönteminde yapılan değişimlere süreç yeniliği denir. Süreç yeniliği, ürünün kalite veya maliyetindeki değişimler yardımıyla yapılanlardan başka kullanıcılar tarafından görülemeyebilir (Durna, 2002: 67). Bir ürün ve hizmetin oluşması için belli bir zaman ve metot gerekmektedir, yani süreçte yenilik yapılmalıdır. Süreç yeniliği, özetle yeni bir üretim yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Sabuncu, 2014: 107).

Süreç yeniliği, yeni veya büyük ölçüde geliştirilmiş bir üretim veya dağıtım (teslimat) metodunun gerçekleştirilmesidir. Bu yenilik, teknikler, araç gereç ve yazılımlarda önemli değişiklikleri kapsamaktadır (Oslo Kılavuzu, 2005: 53).

Süreç yenilikçiliği çoğu çalışmada teknolojik yenilikçiliğin bir alt ögesi olarak kabul edilmektedir. Örneğin, Kitchell (1997), teknolojik yenilikçiliğin, yeniliğin benimsenmesinin doğası ve süreci ışığında en iyi şekilde ele alındığını düşünmektedir. Avlonitis vd. (1994), makine ve üretim metotları ile ilgili karşılaşılan teknolojik yenilik zorluklarını teknolojik yenilikçiliğin ölçümü olarak ele almaktadır. Ama teknolojik yenilikçilik, yeni ürünlerde benzersiz, yeni teknolojik içeriği barındıran ya da yeni teknolojik gelişimci araçları kullanan ürün yenilikçiliğine gömülüdür. Bu nedenle, süreç yenilikçiliği, üretim ve yönetim süreçlerini iyileştirmek için kullanılan yeni üretim yöntemleri, yeni yönetim yaklaşımları ve yeni teknolojilerdir. Süreç yenilikçiliği, genel yenilikçilik kabiliyetinde zorunludur, çünkü bir kuruluşun kaynaklarını ve yeteneklerini kullanabilme kabiliyeti ve en önemlisi, yaratıcı üretim gereksinimini karşılamak için kaynaklarını ve yeteneklerini yeniden yapılandırma ve yeniden birleştirme yeteneği, organizasyon başarısı için kritik öneme sahiptir (Wang ve Ahmed, 2004: 305).

Süreç yeniliğinin işletmeye verdiği en önemli katkı, üretimde verimliliği arttırması ve maliyet tasarrufu sağlamasıdır. Burada verimlilik artışı, aynı miktardaki ürünü daha az girdi ile üreterek sağlanmasıdır. Maliyet tasarrufu ise, aynı miktar girdi ile daha çok ürün elde edilmesidir. Bunların bir sonucu olarak süreç yeniliği fiyat indirimi de sağlamaktadır (Batmaz ve Özcan, 2008: 47).

Süreç yeniliğinin ele alınmasında ve iyileştirilmesinde yapısal ve altyapısal faktörler şeklinde önemli bir ayırım yapılır. Yapısal faktörleri şunlar oluşturur: tesislerin yerleşimi, sayısı, kalitesi ve ölçüsü gibi temel bina bloklarının özellikleri,

temel üretim süreci seçimi, donanımın tipi ve kapasitesi, destek hizmetlerinin kapsamı (su, güç, drenaj) ve dış arz ve dağıtım şebekesinin oranı ve niteliği. Altyapısal faktörleri ise; yönetim kalitesinin kontrolü için, yeni ürünlerin sunulması için, üretimin kontrolü için, fabrikadaki bilgi akış yönetim sisteminin, donanımın ve fabrikanın korunması için gerekli olan sistemler, işgücünün niteliği, uzmanlığı, esnekliği ve yaşı gibi unsurları kapsayan işin organize edilme yöntemi, insan kaynağı boyutları, farklı fonksiyonların katkılarını uyumlaştırma yöntemleri, fabrikadaki ve bütün kumanda ve kontrol altyapısındaki iletişim modelleri oluşturur (Durna, 2002: 69).

2.6.3. Pazarlama Yenilikçiliği

Pazarın yenilikçiliği ürün yenilikçiliğine çok bağlıdır ve sıklıkla ürün-pazar yenilikçiliği olarak da incelenmiştir. Benzer şekilde, Ali vd. (1995), yenilikçiliği pazar temelli bir yapı olarak ele almakta ve yenilikçiliği, ürünün pazardaki özgünlüğü veya yeniliği olarak tanımlamaktadır. Daha geniş bir seviyede, pazarlama yenilikçiliği, pazar araştırması, reklam ve promosyonla ilgili yeniliklere (Andrews ve Smith, 1996), yeni pazar fırsatlarının tanımlanmasına ve yeni pazarlara girişe işaret etmektedir (Wang ve Ahmed, 2004: 305).

Pazarlama yeniliği, ürün dizaynı veya ambalajlaması, ürün konumlandırılması, ürün promosyonu veya fiyatlandırılmasında önemli değişikliklerin tümünü içine alan yeni bir pazarlama yöntemi olarak bilinmektedir. Firmanın satışlarını yükseltmek için pazarlama yeniliklerinin esas hedefi, tüketici ihtiyaçlarını daha kaliteli şekilde sağlamak, yeni pazarlar açmak veya bir firma ürününü pazarda yeni ve farklı bir biçimde konumlandırmaktır. Daha önce firma tarafından kullanılmayan bir pazarlama yönteminin uygulanması, pazarlama yeniliğinin, bir firmanın pazarlama araçlarındaki diğer değişikliklerden farklılaştıran en önemli özelliğidir. Bu, firmanın mevcut pazarlama yöntemlerinden önemli bir farklılığı ifade eden yeni bir pazarlama stratejisinin veya kavramının parçası olmalıdır. Yeni pazarlama yöntemi, yenilikçi bir firma tarafından geliştirilebilir ya da başka firmalardan uyarlanabilir. Yeni pazarlama yöntemleri hem yeni hem de var olan ürünler için gerçekleştirilebilir (Oslo Kılavuzu, 2005: 53-54).

Pazarlama araçlarındaki mevsimsel, düzenli veya başka rutin değişiklikler genel olarak pazarlama yenilikleri değildir. Bu tür değişiklikler işletme tarafından daha önce kullanılmamış pazarlama metotlarını kapsadığı zaman pazarlama yeniliği

olabilmektedir. Örnek olarak, işletme tarafından her hangi bir ürünün tasarımı veya ambalajlanmasında, diğer ürünler için zaten gerçekleştirilmiş bir pazarlama konseptine dayanan önemli bir değişiklik bir pazarlama yeniliği değilken, mevcut pazarlama metotlarının yeni bir coğrafik pazar ya da yeni bir pazar kesimi (örneğin, sosyo-kültürel müşteri grubu) hedeflemek üzere kullanımı da pazarlama yeniliği değildir (Ecevit Satı, 2013: 82).

Wang ve Ahmed (2004: 305)'e göre ürün yenilikçiliğinden ayrı bir bileşen faktörü olarak, pazarlama yenilikçiliği, işletmenin hedeflediği pazara girmek için benimsedikleri yaklaşımların yeni bir özelliği olarak görülmektedir. Bu, işletmenin niş pazarlara girebilmeleri ve ileri teknoloji içerikli ürünleri piyasaya sürmeleri anlamına geliyor. Diğer bir yaklaşım ise, mevcut ürünlerin yeni pazarlama programları ile tanıtımının gerçekleştirilmesi temeline dayanmaktadır. Söz konusu her iki durumda da, işletmenin yeni bir pazarda ya da mevcut bir pazar segmentinde yeni rakiplere karşı çıkması çok muhtemeldir.

Ürün yenilikçiliği, ürün yeniliğinin merkezi bir odak noktasını korurken, pazarlama yenilikçiliği pazar odaklı yaklaşımların özgünlüğünü vurgular. Göze çarpan faktörler olarak kabul edilmelerine rağmen, ürün ve pazarlama yenilikçiliğinin kaçınılmaz olarak birbiriyle yakın ilişkileri vardır (Wang ve Ahmed, 2004: 305).

2.6.4. Örgütsel Yenilikçilik

Bir örgütsel yenilik, işletmenin ticari uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde yeni bir organizasyonel yöntem uygulanmasıdır (Oslo Kılavuzu, 2005: 55).

Wang ve Ahmed (2004)'e göre örgütsel yenilikçilik, bir kuruluşun pazara yeni ürünler sunma veya stratejik yönelimi yenilikçi davranış ve süreçle birleştirerek yeni pazarlar açmaya yönelik genel yenilikçi kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Uslu ve Çubuk, 2015: 407). Örgütsel yenilikçiliğin esas amacı; işletme için yeni fikirlerin gerçekleştirilmesi, üründe, hizmette, organizasyondaki yönetim ve pazarlama sistemlerinde, iş süreçlerinde yeni veya ilave bir değer yaratmaktır (Onağ ve Tepeci, 2016: 56).

Rogers (1995), örgütsel yenilikçiliği, davranışsal değişimin bir göstergesi olarak tanımlamıştır. Subramanian (1996), örgütsel yeniliğin dayanıklılığını ve belirli

bir süre içinde yenilik yapma konusundaki tutarlı yeteneğini vurgulamıştır. Avlonitis vd. (1994) “örgütsel yenilikçiliğin işletmelerin gizli bir yeteneğini temsil ettiğini” belirtmiştir (Ruvio vd., 2014: 1006).

Örgütsel yenilikçiliğin gelişimi ile ilgili olarak, dört araştırma yaklaşımı tanımlanabilir: (a) Yapıya yönelik yaklaşımlar, yenilikçiliği esas olarak kuruluşların yapısal koşullarından alır. (b) Buna karşılık, insan odaklı yaklaşımlar, yenilikçilik kaynaklarının öncelikli olarak örgütteki üyelerin yaratıcılığının ve kendine güveninin olduğu varsayımına dayanmaktadır. (c) Ayrıca, süreç odaklı yaklaşımlar, yenilikçiliği açıklamak için organizasyonel yenilik süreçlerinin analizine yoğunlaşmaktadır. (d) Son olarak, kültür odaklı yaklaşımlar, bir organizasyon kültürünün ve yenilik stratejilerini destekleyen bir iklimin geliştirilmesinin bir kurumun yenilikçi yeteneklerini geliştirdiğini varsaymaktadır (Binder vd., 2016: 344).

Oran ve hız, örgütsel yeniliği ölçmenin iki yaygın yoludur. Bazı araştırmacılar, bir organizasyonun belirli bir süre içinde mevcut bir yenilik havuzundan benimsediği yeniliklerin sayısına dayalı olarak örgütsel yenilikçiliği değerlendirdiler. Bu yenilik görüşünü yansıtmak için benimseme oranı kullanılmaktadır. Benimseme oranının yüksek olduğu kurumlar, yenilikleri daha sık ve daha tutarlı bir şekilde algılamaktadır. Benimseme hızı, yeniliğin zamanlaması ile ilgilidir; diğer bir deyişle, kuruluşun, genellikle endüstride, başka bir yerde, ilk tanıtımından sonra, bir yeniliği benimsediği hızdır (Damanpour ve Gopalakrishnan, 2001: 47).

İşbirliği içinde önemli olan örgütsel yenilikçiliğin farklı, fakat birbirini tamamlayan yönlerini temsil eden dört boyut yaklaşımı mevcuttur. Öncelikle, bir örgütün hedeflerine ulaşmak için yöneticilerin sürekli olarak yeniliklere olan bağlılığını yakalayan ve kooperatifin bilinçli ve stratejik odağına uyan stratejik yenilikçi odak, kesinlikle önemlidir. İkincisi, iletişimdeki açıklık, bir firmanın tüm paydaşlara yeniliklere odaklanmasını ne kadar yoğun bir şekilde vurguladığını gösterirken, karşılıklı diyalog yenilikçi ticari rakipler arasındaki işbirliğinin rolünü oynamaktadır. Üçüncü olarak, dışsal motivasyon sistemleri, çalışanın yenilikçi davranışlarını teşvik etmek için parasal ve parasal olmayan ödülleri harekete geçirirken, örgütsel motivasyon, uzun vadede başarılı bir işbirliği için faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Dördüncüsü, yönetim, yenilikçi çalışanları, fikirlerinin şirket tarafından geliştirilebileceği, iletilebileceği ve uygulanabileceği

şekilde teşvik edebilirken, yönetim desteği, bağlılık ve teşvik, kooperatifi başarılı bir şekilde ele almak için gereklidir (Klimas ve Czakon, 2018: 473).

2.7. Yenilikçi İş Davranışının Tanımı ve Önemi

Küresel rekabet ikliminde örgütler yenilikçi faaliyetler sergiledikleri takdirde sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmektedirler. Günümüzde artan rekabet ile birlikte örgütler üzerinde oluşan yenilikçilik baskısı, örgütün rekabetçiliğini ve etkinliğini artırmak için çalışanlarının yeni fikirler geliştirmelerini ve yeniliklere uymalarını zorunlu hale getirmiştir (Sezgin vd., 2015: 6).

Janssen (2004: 202), West ve Farr (1989)'a dayanarak, yenilikçi iş davranışını (YİD) rol performansına, gruba veya organizasyona fayda sağlamak için yeni fikirlerin bilinçli olarak yaratılması, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlamaktadır. Bu tür davranışlara örnek olarak yeni teknolojiler aramak, hedeflere ulaşmak için yeni stratejiler önermek, yeni iş yöntemleri uygulamak ve yenilik fikirlerini uygulamak için destek ve kaynak temin etmek gösterilebilmektedir (Kheng vd., 2013: 93).

De Jong ve Den Hartog (2008: 5) da yukarıdaki tanıma benzer şekilde yenilikçi iş davranışını, bireyin yeni ve yararlı fikirlerin, işlemlerin, ürünlerin veya süreçlerin başlatılmasını ve bilinçli olarak uygulanmasını gerçekleştirmeyi amaçlayan bir davranış olarak tanımlamaktadırlar.

Scott ve Bruce (1994: 581-582) ise yenilikçi davranışı problemin tanınması, yeni veya önceden benimsenmiş fikir ya da çözümlerin üretilmesi ile başlayan, yenilikçi fikrin desteklenmesi ile sürdürülen, yeni düşüncenin somut bir biçime veya ilk ve yeni bir örneğe dönüşmesi ile son bulan bir süreç olduğunu belirtmişlerdir.

Gelişmeler için yenilikçi fikirler üretmek, desteklemek ve gerçekleştirmek çoğu çalışanın tipik işi değildir ve bu nedenle fazladan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, yenilikçi iş davranışının, kuruluşların etkin işleyişi ve uzun vadeli hayatta kalması için çok önemli olduğu belirtilmektedir (Janssen, 2000: 287).

Yenilikçi iş davranışı, yaratıcılığın ötesinde uyarılma, kullanışlı fikirleri, üretim ve yeni olanın uygulanmasını içermekte ve beklenen sonuçlara yönelik uygulamalı öğeleri kapsamaktadır. Yenilikçi iş davranışına sahip olan çalışan,

bilinçli olarak yeni fikirleri benimser ve bu fikirleri kendi işine, bölümüne veya işletmenin tümüne uygular (Töre, 2017: 11).

Çalışanlar yeni ve daha iyi ürünler, hizmetler ve iş süreçleri için fikir üretme ve bunları kullanma yetenekleri sayesinde iş performansını artırmaya yardımcı olabilir. Birçok uygulayıcı ve akademisyen, çalışanların bireysel yenilikçiliğinin örgütsel başarıya ulaşmaya yardımcı olduğu görüşünü onaylamaktadır. Çalışanların yenilikçi iş davranışları, toplam kalite yönetimi, sürekli iyileştirme programları, kurumsal girişim de dahil olmak üzere birçok iyi bilinen yönetim prensibinin merkezindedir (De Jong ve Den Hartog, 2007: 41).

Yenilikçi iş davranışı tipik olarak fırsatların araştırılmasını ve yeni fikirlerin üretilmesini içermektedir. Aynı zamanda, yenilikçi iş davranışı kişisel ve/veya iş performansını arttırmak için değişikliklerin ve yeni bilgilerin uygulanmasına veya süreçlerin iyileştirilmesine yönelik davranışları içermesi açısından da önemli olmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2008: 5).

Bilindiği gibi yenilik yaratabilmenin ve geliştirebilmenin temelini fikirler oluşturmaktadır. Bu fikirler farklı bireyler tarafından işletmelere getirilir ve uygulanır. Burada üst düzey yöneticilerle beraber, alt düzeylerde bulunan çalışanların da fikrin oluşturulmasında, geliştirilmesinde ve uygulanmasında oldukça önemli bir etkisi vardır. Örgütte bulunan tüm çalışanların yenilikçi iş davranışları; örgüte yararlı olabilecek bir fikrin geliştirilmesinde, uygulanabilirliği için fikrin desteklenmesinde, desteklenen fikrin onaylanmasında ve bu fikrin gerçekleşmesinde oldukça büyük önemi bulunmaktadır. Bundan başka, yenilikçi iş davranışları çalışanların iş tatmin seviyelerini yükseltmektedir. Bu düşünceler doğrultusunda, yenilikçi iş davranışları, hem örgüt hem de birey düzeyinde performans artışını sağlayarak işletmelerin rekabetin doğurduğu olumsuzluklardan daha az etkilenmesini sağlayabilmektedir (Kör, 2015: 25).

2.8. Yenilikçi İş Davranışı Boyutları

Farklı araştırmacılara göre yenilikçi iş davranışı sürecinin farklı boyutları vardır. Örneğin, Scott ve Bruce (1994), Kanter (1988)'in yaklaşımı doğrultusunda, yenilikçi iş davranışını çok kademeli bir süreç olduğunu belirtmişlerdir. Onlar yenilikçi iş davranışının fikir üretme, koalisyon kurma ve uygulama olarak üç aşamasının olduğunu söylemektedirler. Bu açıdan bireysel yenilik problemin

tanımlanması ve yeni ya da benimsenmiş fikir veya çözümlerin üretilmesi ile başlar. Sürecin bir sonraki aşamasında, yenilikçi bir birey, bir fikir için sponsorluk arar ve bunun için bir destekçi koalisyonu kurma girişiminde bulunur. Son olarak, sürecin üçüncü aşaması boyunca, yenilikçi birey, artık yayılan, kitlesel olarak üretilen, üretken hale getirilebilen, dokunulabilen veya deneyimlenebilen yeniliğin bir prototipini veya modelini üreterek fikri tamamlıyor (Scott ve Bruce, 1994: 581-582).

Janssen (2000)'e göre yenilikçi iş davranışı fikir üretme, fikir geliştirme ve fikri gerçekleştirme süreçlerinden oluşur.

Bireysel yenilikçilik fikir üretme ile yani herhangi bir alanda yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesi başlar. Algılanan işle ilgili problemler, uyuşmazlıklar, süreksizlik ve ortaya çıkan eğilimler çoğu zaman yeni fikirlerin üretilmesinde öncüdür. Sürecin ikinci aşaması potansiyel müttefiklere fikir tanıtımıdır. Diğer bir deyişle, bir birey ürettiği bir fikri gerçekleştirmek için, arkadaşlarını, destekçilerini ve sponsorlarını bulmak veya gerekli gücü sağlayan bir destekçi koalisyonu kurmak için sosyal faaliyetlerde bulunmak zorundadır. Son aşama olan fikri gerçekleştirme aşamasında ise öncelikle model üzerinde, sonrasında da genelde yenilik uygulanır (Janssen, 2000: 288).

Kleysen ve Street (2001: 285-287) yenilikçi iş davranışı sürecini fırsatların keşfedilmesi, üretkenlik, biçimlendirici soruşturma, fikrin desteklenmesi ve uygulaması olmak üzere beş aşamada sınıflandırmıştır. İlk aşama olan fırsatların keşfi aşamasında; fırsat kaynakları değerlendirilir, bu kaynaklarda yenilik yapmak için fırsat aranır, bulunan fırsatlar tanımlanır ve fırsatlar hakkında önemli bilgiler toplanır. Üretkenlik aşamasında; fırsatlara göre fikirler ve çözümler üretilir, sunumlar ve fırsat kategorileri oluşturulur, fikir ve bilgiler sınıflandırılarak bir araya getirilir. Üçüncü aşama olan biçimlendirici soruşturma aşamasında; fikir ve çözümler formüle edilir, denemeler edilir ve değerlendirilir. Fikrin desteklenmesi aşamasında; kaynaklar seferber edilir, çalışanları ve tarafları etkileyerek onlar yeniliğe ikna edilir, fikir hakkında müzakereler yapılır. Son aşama olan uygulama aşamasında ise fikir uygulanır ve uygulamaların rutinleştirilerek kalıcı olması sağlanır.

De Jong (2007)'a göre yenilikçi iş davranışının dört boyutu vardır. Bunlar fırsatın keşfi, fikir üretme, fikrin desteklenmesi ve son olarak fikrin uygulanmasıdır.

Yeni bir şeyin gerçekleştirilmesi, yeni fırsatları tanımlayan bir birey ile başlar. Fırsat keşfi, mevcut ürünü, hizmetleri veya süreçleri iyileştirmenin yollarını aramak veya mevcut iş süreçlerini, ürün veya hizmetleri alternatif şekillerde düşünmeye çalışmak gibi davranışları içermektedir (De Jong, 2007: 26).

Fikir üretme, yenilikçi iş davranışının bir sonraki unsurudur ve fırsatlardan yararlanılmasında ilk adımı oluşturur. Mumford (2000) sonuçta bireylerin tüm fikirlerin kaynağı olduğunu söylemektedir. Yenilik yapabilmek için, bir ihtiyaç veya fırsatın farkında olmanın yanı sıra, ihtiyacı karşılamak için yeni yollar inşa etme yeteneği de çok önemlidir. Fikir üretme, geliştirme amacıyla konsept üretmeye yönelik davranışları içermektedir. Fikir üretimi, yeni ürünler, hizmetler veya süreçler, yeni pazarların girişi, mevcut iş süreçlerinde iyileştirmeler veya genel olarak tanımlanmış sorunların çözümleriyle ilgili olabilir. Fikir üretmenin anahtarı, sorunları çözmek veya performansı iyileştirmek için bilgilerin ve mevcut kavramların birleşimi ve yeniden düzenlenmesi gibi görünüyor. Fikir üretme, genellikle halihazırda var olan parçaları yeni bir bütün halinde yeniden düzenlemeyi içerir. Nobel ödüllü Rothenberg (1996) çalışmasında, bu yeni kombinasyonların genellikle bilimdeki gelişmelere temel teşkil ettiğini bulmuştur. Benzer şekilde, Mumford ve arkadaşları (1997), kavramları birleştirme ve yeniden düzenleme becerisinin, yaratıcı başarının en iyi belirleyicilerinden biri olduğunu bulmuşlardır. Fikir üretme sıklıkla yeni bir olasılık yaratmak için mevcut bilgi parçalarını, fiziksel sermayeyi ve diğer kaynakları yeniden düzenlemekten ibarettir (De Jong ve Den Hartog, 2008: 7).

Fikrin desteklenmesi aşaması, fikrin destek bulmasını, yenilikçi davranışa güvenilmesini, hevesli bir yapının yaratılmasını, sürece doğru kişilerin seçilmesini ve kalıcılığın sağlanmasını kapsamaktadır. Fikrin desteklenmesi aşamasında yöneticilere büyük iş düşmektedir. Yanlış karar verdikleri takdirde gün ışığını görme ihtimali olmayan fırsatların peşlerinde koşarlar veya bu süreci engellemelerine neden olurlar. Bu nedenle, yenilikçi fikirler liderler, meslektaşlar ve müşteriler tarafından desteklenip zenginleştirilmeli ve uygulamaya hazır hale getirilmelidir (Örnek ve Ayas, 2015: 98).

Son olarak, desteklenen fikrin uygulanması gerekir. Uygulama, mevcut ürünlerin veya süreçlerin iyileştirilmesi veya yenilerinin geliştirilmesi anlamına gelebilir. Çalışanların fikir üretebilmesi için büyük çaba ve sonuç odaklı bir tutum

gerekmektedir. Uygulama davranışı, bireylerin uygulama için seçilen bir fikri pratik bir teklif haline getirmek için ortaya koydukları çabalarla ilgilidir. Uygulama sıklıkla yeniliklerin iş süreçlerinin düzenli bir parçası haline getirilmesi anlamına gelir ve yeni ürünler veya iş süreçleri geliştirmek, bunları test etmek ve değiştirmek gibi davranışları içermektedir (De Jong ve Den Hartog, 2008: 7).

2.9. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler

Çalışanların yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörler, çalışanların yenilik yapabilme yeteneklerinin ortaya çıkarılması açısından büyük öneme sahiptir. İşletme içinde görevinden asılı olmayarak çalışanların yenilikçi iş davranışları işletmelerin değişime ayak uydurmalarını ve yenilik faaliyetlerini artırmaktadır. Böylece, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını etkileyen faktörler işletme başarısına büyük katkı sağlamaktadır. Bu faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olmakla iki başlıkta toplayabiliriz (Kör, 2015: 26).

2.9.1. Bireysel Faktörler

Yenilikçi iş davranışını etkileyen bireysel faktörleri kişilik faktörleri ve işe ilişkin bireysel faktörler olarak iki başlıkta değerlendirmek mümkündür.

Yenilikçi iş davranışını etkileyen kişilik özelliklerine bakıldığında öz liderlik kavramı; işe ilişkin bireysel faktörlere bakıldığında ise çalışanların motivasyonu kavramı ön plana çıkmaktadır. Bu kavramları ayrı ayrı ınlıkta inceleyelim.

2.9.1.1. Öz Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı

Öz liderlik kavramı, kendi kendine liderlik edebilmekle ilgili olan bir kavramdır. Öz liderlik kişilerin davranışsal ve bilişsel özelliklerini kullanarak kişilerin kendi kendilerini denetleyebilmelerini, işlerinin pozitif yönlerine odaklanmalarını, kendileri tarafından arzu edilen davranışların geliştirilmesi için düşünce modellerinin oluşturulmasını kapsamaktadır. Öz liderlikleri sayesinde çalışanlar, istenilen davranışları geliştirmek için kendi kendilerini yönlendirebilirler ve böylece işletmede bulunan değişime direnç rahatlıkla ortadan kaldırılır. Genellikle, öz liderlik çalışanların yenilikçi iş davranışını engelleyen faktörlerin üstesinden gelinebilmeyi, çalışanların yaratıcı olması, yeni fikir yaratması ve uygulaması gibi istenilen yenilikçi iş davranışlarının rutinleştirilmesini sağlamaktadır (Kör, 2015: 36-37).

Kör (2015), yaptığı çalışmada öz liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif, istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Bu sonuca göre, öz liderlikleri yüksek olan çalışanların yenilikçi iş davranışları da yüksek olacaktır. Aynı zamanda, bu çalışmada öz liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisine bakılmıştır ve öz liderliğin yenilikçi iş davranışının %35.7'ni açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.9.1.2. Motivasyon ve Yenilikçi İş Davranışı

Motivasyon yönetimi ile çalışanları neyin daha iyi motive ettiği öğrenilebilir ve çalışanlar örgüt hedefleri için daha etkin ve verimli olarak yönlendirilebilir. Sonuç olarak bazı önemli çıktılar alınabilir. Bunlar; (1) iş başarılarının artırılmasını sağlamak, (2) çalışanların örgütte kalmalarını sağlamak, (3) yaratıcı gizli güçlerini kullanmalarının sağlanmasıdır. Böylece çalışanların yaratıcılıklarının iyileştirilmesi sağlanıp, yenilikçi faaliyetler özendirilmiş olur. Bu süreçte yaratıcı bireylerin ortaya koyduğu yeni fikir, ürün ve süreçler işletme performansını artırarak örgüte önem kazandırır (Ekiyor ve Arslantaş, 2015: 116).

Yapılan çalışmalar sonucunda, araştırmacılar bireylerin ilgi, tutku ve işi yapmaya yönelik içsel duygularıyla ilgili olan içsel motivasyonlarının yenilikçi davranışları üzerine büyük etkisi olduğunu belirtmektedirler. İçsel motivasyonda “önemli olan işin kendisinin motive edici olması, belirli bir zorluğa sahip olması ve iddialı olmasıdır. Ve tüm bunların hepsi kişiyi işi başarmaya ve işte yaratıcı olmaya yöneltmektedir.” İçsel motivasyon ve yapılan işe tutkuyla bağlılık yüksek olduğu takdirde yenilik de buna bağlı olarak artacaktır. Aynı zamanda içsel motivasyon düşüş gösterdiğindeyse, bireylerin yeni yollar ve fikirler bulma isteği de azalmaktadır. İçsel motivasyonları sayesinde çalışanlar, kendilerini işlerine adanarak ve gereken tüm çabayı göstererek işi en iyi şekilde yapabilmektedirler (Kör, 2015: 32-33).

Çabaların kuruluş tarafından adil bir şekilde ödüllendirildiği algıları, ağır iş yüküyle başa çıkabilmek için çalışanları yüksek iş taleplerini yenilikçi davranışlara dönüştürmeye motive eder. Bununla birlikte, çalışanlar çabaların kuruluş tarafından yeterince ödüllendirilmediğini algıladıklarında, yenilikçi davranışlarını kısıtlama eğilimindedirler. Diğer bir deyişle, daha yüksek seviyedeki iş taleplerine yenilikçi bir şekilde cevap verme dürtüsü, düşük kazançlı haksızlığı önlemek veya azaltmak için yenilikçi çabaları kısıtlamak için karşı gerilimin engellenmesi muhtemeldir.

Çalışanlar, yenilikçi davranışları kısıtlama seçeneğine sahiptir, çünkü yenilikçi faaliyetler organizasyon tarafından zorunlu tutulmayan ekstra eylemlerdir ve dolayısıyla kişisel kontrol altındadır (Janssen, 2000: 290).

Ödüllendirme, çalışanların motivasyonunu yükseltecek olan önemli bir kavramdır ve çalışanların yenilikçi davranışlarını etkilemektedir. Repucci'ye göre yaratıcı çalışanların farklı ihtiyaçları olabileceğinden alacakları ödülleri kendileri belirlediği takdirde örgütte başarılı sonuçlar elde edilecektir. Aynı zamanda, örgütlerde finansal ödüllerin verilmesi çalışanların yenilik yapmaya yönelik davranışlarını arttırmaktadır. Örgüt içi problemlere yaratıcı çözümler bulmak için örgütler gruplar oluşturmakta ve bu grupların yeni fikir üretme eğilimlerini arttırmak için ise ödül sistemleri yaratmaktadır. Ödül sistemleri ile çalışanlar daha çok çalışacak ve daha yenilikçi olacaklardır (Pekdemir vd., 2014: 335-336).

2.9.2. Örgütsel Faktörler

Bireysel faktörlerin yanı sıra örgütsel faktörler de çalışanların yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir. Bu faktörlerden bazıları örgüt iklimi, örgüt kültürü ve liderlik faktörleridir.

2.9.2.1. Örgüt İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı

Örgüt iklimi, bir organizasyonu diğerlerinden farklı kılan ve bireylerin davranışları üzerinde etkili olan psikolojik ortamın özellikleri olarak tanımlanabilir. Örgüt ikliminin psikolojiyle ve bireylerin örgüt içi davranışlarını etkileyen kavramlarla yakından ilgili olmasından dolayı örgüt iklimi araştırmaları, yaratıcılık, yenilik ve diğer kavramları kapsamaktadır. Yapılan araştırmalara bakıldığında, bireyin çalıştığı örgüt iklimini, yeniliği destekleyici olarak algılamasının yenilikçi davranışı pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Özbağ, 2012: 148).

Yapılan çalışmalarda örgüt ikliminin farklı boyutları ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Bu çalışmalarda genellikle aşağıda belirttiğimiz örgüt iklimi boyutları değerlendirilmektedir.

Örgütsel cesaretlendirme için fikir yaratmanın ve risk almanın cesaretlendirilmesi ve yönetimin tüm kademelerinde yeniliğe önem verilmesi gerekmektedir. Örgütsel cesaretlendirmeyi sağlayan önemli özellikler olarak katılımcı yönetimin sağlanması, örgütte işbirliğine dayalı fikir akışı, adı ve teşvik edici bir değerlendirme ve ödüllendirme sisteminin varlığı, yeni fikirlerin korkmadan

ifade edilmesi gibi unsurlar belirtilmektedir. Araştırmacılar, çalışanların üst yöneticileri ile etkileşim içinde olmaları ve yöneticinin teşvik edici davranışlar göstermesinin yenilikçi iş davranışını arttırdığını söylemektedirler (Özbağ, 2012: 148-149).

Tarafsızlık, örgütsel adaletle ilişkili bir kavramdır ve örgüt ikliminin yeniliği destekleyen boyutlarından birisidir. Örgütsel adaletin esas odak noktası yapılan faaliyetlerden kazanılan maliyet ve faydaların kişiler ve gruplar arasında ne ölçüde eşit dağıtıldığı ile ilgili karar ve davranışlardır. Bir örgütte çalışanların adalet algısının yüksek olması için kurallar tarafsız olarak uygulanmalı, maliyet ve faydalar adil olarak dağıtılmalı, eşitsizlik ve ayrımcılıktan zarar görenlerin zararları karşılanmalıdır (İşcan ve Karabey, 2007: 184).

Kararlara katılım esnekliği, Dougherty ve Hardy (1996)'e göre genellikle yenilik faaliyetleri örgüt stratejilerinde yer almamaktadır. Araştırmacılar yöneticilere, yeniliğe stratejik yönlendirme olarak bakmalarını ve yenilikçi problem çözme davranışının gelişmesi için olabildiğince fazla çalışmanı çözüme dahil etmeyi önermektedir. Çünkü kararlara katılmak, çalışanların hem yenilik üzerindeki rollerini daha iyi kavramalarına hem de yeniliğe karşı birlikte sorumluluk alma duygusunu geliştirmelerini sağlamaktadır. Çalışanlar işletme kararlarına eleştirilmekten ya da cezalandırılmaktan korkmadıkları bir ortamda katıldıkları takdirde, yeni ve kullanılmamış fikirler ortaya çıkarabilirler (Özbağ, 2012: 149).

Bağdaşıklık, bir örgütün üyelerinin birbirlerini çekme derecesini ifade eder. Yenilik için gerekli bilgilerin fiziksel ve zihinsel olarak bir araya getirilmesi için bağdaşıklığın hakim olduğu bir örgüt ikliminin var olması gerekmektedir. Çünkü bilgi paylaşımı ile ilgili süreçler büyük belirsizlikler taşır ve bunlar üzerinde etkili bir yönetim yönteminin uygulanması çok zordur. Bağdaşıklık düzeyinin yüksek olduğu bir örgütte, bağdaşıklık zihinsel rahatlığı, kişisel güveni, alınacak risklerde yalnız olunmadığı duygusunu, emniyette olma hissini beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla yenilikçi davranışı teşvik eden bir ortamın oluşmasına katkıda bulunmaktadır (İşcan ve Karabey, 2007: 184).

Kaynak tahsisi, bilgi ve bilgi teknolojileri olarak karşımıza çıkmaktadır ve çalışanların yenilik geliştirmelerini sağlamaktadır. Bilindiği üzere, çalışanların yenilikçi davranışlarının geliştirilmesi için bilginin önemi büyüktür. Bu sebepten, örgüt içinde bilginin korunmasının, uygulanmasının ve genişlemesinin desteklenmesi

için güçlü altyapılar oluşturulmalıdır. Böylece, çalışanların kendi bölümleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerin paylaşılması ve bütünleştirilmesi sağlanarak örgütün bilgi kaynakları zenginleştirilmektedir. Çalışanların yeterli bilgi ve yeteneğe sahip olmaları çalışanların işlerinde daha yaratıcı ve yenilikçi şekilde yapmalarını etkileyecek davranışlar geliştirmelerini sağlayabilmektedir (Kör, 2015: 40).

Yönetimin desteği, örgüt ikliminin yeniliği etkileyen boyutları içerisinde araştırmacıların en çok ilgilendikleri boyuttur. Yöneticinin yeni ürün geliştirme sürecine dahil olmasıyla yaratıcı fikir ve uygulamalar firmanın yetenekleri ve belirledikleri plandan sapmadan geliştirilebilmektedir. Böylece örgüt yöneticilerinin projeye bağlılığını göstermesiyle, üyeler ve takımlar arasında sinerji artmakta, karşılaşılan sorunlara daha yaratıcı çözümler bulunabilmektedir (Özbağ, 2012: 149).

Yöneticinin hatalara yaklaşım şekli örgütün çalışana verdiği destekle ilgili önemli bir noktadır. Örgütlerde hataların nasıl ele alınacağı, personelin yenilikçi davranma konusunda özgür olup olmadığını belirleyecektir. Hatalar göz ardı edilebilir, örtbas edilebilir, birini cezalandırmak veya bir öğrenme fırsatı olarak algılanmak için kullanılabilir. Hataların toleransı, yeniliği teşvik etmek için önemli bir unsurdur. Başarılı örgütler başarıyı ödüllendirir ve başarısızlıkları kabul eder. Örneğin, hataları açık bir şekilde tartışmak ve onlardan ders çıkarmak için fırsatlar yaratır (Martins ve Terblanche, 2003: 72).

İletişim, örgütlerin yenilikçi olmalarını sağlayan önemli faktörlerden biridir. Fonksiyonel bölümler ve örgütsel sistemler arasında iletişim yetersizliği müşteri anlayışı geliştirmeye engel oluşturmakta ve yenilik çalışmaları negatif yönde etkilenmektedir. Ayrıca çalışanların yaptıkları iş ile ilgili geri bildirim sağlamak, yaptıklarını kontrol etmek ve sonuçların nasıl iyileştirilebileceğini belirtmek, yenilik açısından faydalı olmaktadır (Özbağ, 2012: 150).

Bektaş ve Erdem (2015)'e göre, örgütsel düzeyde örgütsel iletişim, örgütün çalışmasını sağlamak ve hedeflerine ulaşmak için çeşitli departmanlar ile örgüt ve çevresi arasında sürekli bilgi ve fikir alışverişi sağlayan sosyal bir süreçtir. Bu nedenle, örgütsel iletişim sosyal iletişimin içinde değerlendirilir (İraz ve Altınışik, 2016: 122).

Krause (2007)'a göre özerklik ve özgürlük gibi örgütsel iklim boyutlarının yanı sıra özel bilgi ve bilginin tanıtılması, yenilikçi davranış üzerinde olumlu bir etkiye

sahiptir. Spesifik olarak, bireyler özgürlüğün var olduğu algılanan bir ortamda çalışırken, daha fazla özgür irade yaşayabilir ve yenilikçiliğini artırarak kendi fikirleri ve iş süreçleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olabilirler (Shanker vd., 2017: 69).

2.9.2.2. Örgüt Kültürü ve Yenilikçi İş Davranışı

Jaskyte (2003)'e göre örgüt kültürü, yenilikçi iş davranışı ortamının önemli karakteristiğidir. Bu bağlamda, bazı araştırmacılar güçlü kültürlerin yenilikçiliğin tetikleyicisi olduğunu söylerken, bazıları da yenilikçi örgütlerin güçlü kültürleri oluşturduğunu iddia etmektedir. Yine bazı araştırmacılara göre, paylaşılan değerlerin var olduğu bir kültür, yenilikçilik ve yaratıcılığın yerleşmesine ve etkinleşmesine büyük ölçüde yardımcı olmaktadır (Çalışkan, 2013: 95).

Yaratıcı çalışanlar, özgün kuralların olduğu örgütlerde daha yenilikçi olmaktadır. Yani, katı ve güçlü örgüt kültürü, çalışanların yenilikçi iş davranışına engel teşkil etmektedir. Güçlü bir örgüt kültürü sosyal kontrol mekanizmasının daha iyi kullanılmasına yardımcı olsa da, örgüt üyeleri arasında özdeşlik ve teçbiçimliliğe neden olduğu için, yenilikçi iş davranışını olumsuz etkilemektedir. Liderlik ve ödüllendirme süreçlerinin etkili olduğu, çalışanların psikolojik olarak desteklendiği, onların kendilerini güvende hissetmelerinin sağlandığı örgüt kültürlerinde, yenilikçi iş davranışı daha yüksek olmaktadır. Açık bir yenilik stratejisinin olduğu organik yapılı, farklılığa ve bireysel deneyimlere izin verilen, küçük takımlardan oluşan örgütlerde, çalışanlar daha yenilikçi davranırlar. Bunların aksine, tutuculuk, içsel sürtüşme, katı formal yapılanma gibi örgütsel engellerin ve kaynak yetersizliğinin olduğu örgütlerde, yenilikçi davranışlar olumsuz etkilenmektedir (Töre, 2017: 19).

Araştırmacılar, son zamanlarda alt kültürlerin çalışanların algı ve eylemlerini biçimlendiren önemli bir değişken olduğunu belirtmişlerdir. Onların yaptıkları çalışmalarda örgüt kültürünün çeşitli yönleri ele alınmıştır. Heraclous (2001) kültür ile ilgili değişimlerin yenilikçi davranışlarla ilişkili olduğunu belirtmektedir. Jaskyte (2004), 19 kar amacı gütmeyen insani hizmet organizasyonlarında yaptığı araştırmasında kültür ile yenilikçilik arasında negatif yönlü ilişki bulmuştur. Lau ve Ngo (2004), işletmelerde gelişim kültürünün yenilikçi sonuçlara pozitif etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Prajogo ve McDermott (2005)'un araştırmasındaki bulgulara göre, farklı örgüt kültür tiplerinin farklı etkileri olsa da tüm örgüt kültür tiplerinin yenilikçi davranışa etkide uyum içinde olması gerekmektedir (Akkoç vd., 2011: 90).

2.9.2.3. Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı

Liderlik, örgütlerde çalışanların yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkarılması, yenilikçi fikirlerini uygulamalarına izin verilmesi, maddi ve manevi yönden desteklenmesi ve güvenin sağlanması için oldukça önemli bir faktördür (Kör, 2015: 42).

Lider desteği, yüksek yetkinlik, çift yönlü iletişim sağlama, çalışanların bireysel katkılarının farkında olma ve çalışanlarına adil ve saygılı davranma özellikleri ile ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar destekleyici liderlere daha fazla güvenir ve örgüt amaçlarına ulaşılması için daha fazla çaba harcamaktadırlar (Akkoç vd., 2011: 92).

Liderliğin örgüt faaliyetlerinde ve yenilik sürecinde önemli bir rolü vardır ve bir örgütte başarılı yenilikler, örgüt liderleri tarafından denetlenen stratejik ve önemli kaynakların uyumunu gerektirmektedir. Liderler hem yenilikçi fikirler için davranışsal bir rol modeli olarak, hem de yenilikçi faaliyetleri olumlu etkileyen özellikleri ve davranışları arttırmak için hizmet ederler. Yapılan çalışmalarda liderlik tarzının ve teorilerinin yenilik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013: 106-107). Bunlardan en önemli olanları dönüşümcü liderlik ve katılımcı liderlik tarzları ve lider-üye değişimi (LMX) teorisidir.

Dönüşümcü liderler, geleceğe yönelik, açık fikirli ve dinamiktirler. Örgütsel misyonu ve vizyonu yeniden tanımlayarak çalışan bağlılığını organizasyona yenilerler. Dönüşümcü liderler, çalışanların kendilerinin ötesinde düşüncelerini ve yüksek performans göstermelerini beklerler. Bu tip liderler, yenilik ve yaratıcılığı teşvik etmek ve çalışanların yenilik yapma kapasitesini artırmak için karizma, bireyselleştirilmiş düşünce, ilham ve entelektüel teşvik kullanmaktadırlar. Dönüşümcü liderler çalışanları birleştirmeyi ve örgütün vizyonunu gerçeğe dönüştürmeye teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Jaskyte, 2004: 155).

Katılımcı liderlik, astların önemli kararları etkilemelerine ve kendi görevlerini tasarlamaları ve yönlendirmeleri için özerklik vermelerine izin veren karar verme süreçlerinin kullanılmasını içermektedir. Bu süreçler, konsültasyon, ortak karar verme ve delegasyon dahil olmak üzere farklı biçimlerde olabilir. Bazı çalışmalar, katılımcı liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğuna dair ampirik kanıtlar buldu. Örneğin, Krause (2004) denetçilerin çalışanlarına özgürlük ve

özerklik sağlayarak, yenilik süreci üzerinde etkili olup olamayacaklarını araştırdı. Alman işletmelerinden 399 orta düzey yöneticiden, özgürlük ve özerkliğin, fikirlerin üretilmesi, denenmesi ve uygulanması da dahil olmak üzere çeşitli yenilikçi davranışlarla pozitif ilişkili olduğunu buldu (De Jong ve Den Hartog, 2010: 25).

Lider-üye değişim teorisi (LMX), liderler ve çalışanlar arasındaki sosyal değişim ilişkilerine odaklanmaktadır. Liderler ve takipçiler arasındaki sosyal değişim ilişkilerinin kalitesinin, alt memnuniyet, yönetici memnuniyeti, performans, bağlılık, rol çatışması, rol netliği ve ciro niyetleri gibi önemli sonuçları etkilediğini öne sürmektedir. Bu teori aynı zamanda liderler ve takipçiler arasındaki ilişkinin niteliğinin yenilikçilikle ilgili olduğunu da ortaya koymaktadır. Yüksek kaliteli değişim ilişkileri, çalışanlara zorlu görevlerde bulunma, risk alma durumlarında destek sağlama, görevle ilgili kaynaklar sağlama ve tanınmayı içermektedir. Bu tür davranışların tümü çalışanların yenilikçi iş davranışlarını kolaylaştırmaktadır. Bu tahminle tutarlı olarak Scott ve Bruce (1994), yüksek kaliteli değişim ilişkilerinin yenilikçi iş davranışı ile ilişkili olduğunu buldu. Benzer şekilde, Tierney vd. (1999) büyük bir kimya şirketinin Ar-Ge sektöründeki 191 liderden ve çalışandan veri topladı ve yüksek kaliteli ilişkiler ile çalışanların yaratıcılığı arasında pozitif bir ilişki buldu. Janssen ve Van Yperen (2004), bir enerji tedarikçisinden 170 çalışanın veri setini kullanmış ve LMX'in yenilikçi çalışma davranışı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu tespit etmiştir (De Jong, 2007: 39).

2.9.2.4. Diğer Örgütsel Faktörler ve Yenilikçi İş Davranışı

Etik değerlerin benimsenmesi yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sosyal değişim ilişkisini geliştirerek, çalışanların bu ilişkide daha yenilikçi iş davranışı göstererek karşılık vermelerini sağlamaktadır. Ayrıca, etik değerler sayesinde yöneticiler işyerinde yenilikçi çalışma davranışının her sürecine katkıda bulunur ve dürüstlük, fedakarlık, açıklık, güvenilirlik, kolektif motivasyon, adalet ve adil muamele gösterirler. Martins ve Terblanche (2003)'ye göre, yenilikçi iş davranışının ilk aşaması olan fikirler üretmede, etik değerler yöneticiler ve çalışanlar arasında çift yönlü iletişimi kolaylaştırır ve yöneticinin astları dinlemesini sağlar. Bu nedenle çalışanların iş süreçlerini ve prosedürlerini iyileştirmek için yeni fikirler üretmeleri ve açıklamaları teşvik edilmektedir. Etik yaklaşımlar, yenilikçi iş davranışının ikinci aşaması olan yeni fikirlerin tanıtılması aşamasında, özveri ve dürüstlük özelliklerini göstererek çalışanlara katkıda bulunur ve çalışanların fikirlerini tanıtılmaları hakkında

konuşmaları için daha psikolojik bir güvenlik duygusu yaratırlar (Turgut ve Sökmen, 2018: 48).

Gelişim, yeni yetkinlikler geliştirmek ve enerji ile çalışmak konusunda bireye ne yapması gerektiğini sağlayan bir çeşit büyüme göstergesidir. Literatür, gelişen davranışların yenilikçi davranışlara yol açtığını desteklemektedir (Riaz vd., 2018: 3).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

3.1.Örgüt Sağlığı ile İlgili Araştırmalar

Ardıç ve Polatçı (2007) yaptıkları çalışmada yönetim alanında fazla ilgi görmemiş olan örgüt sağlığını işgören refahı ve örgütsel etkililik kavramları ile ele almıştır. Araştırma sonucunda, bireysel ve örgütsel ihtiyaçların ikisinin bir arada karşılandığı, yönetici ve çalışan arasında işbirliğinin olduğu, yönetsel kademelerde uyumun sağlandığı bir örgütün sağlıklı olduğu söylenmektedir.

Akbaba Altun (2001) tarafından yapılan çalışmada okullarda örgüt sağlığı ölçeğini kullanarak, okulların hangi boyutlarda sağlıklı veya sağlıklı olmadığını tespit edilmesi ve sağlıklı boyutların iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonucu olarak, örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim, örgütsel kimlik ve örgütsel ürün boyutları bulunmuştur.

Tutar (2010)'ın bir kamu bankasının Ankara ve Erzurum illerindeki şubelerinde yaptığı çalışmasının amacı, işgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın sonucu olarak, işgörenlerin yabancılaşma algıları ile örgütsel sağlık algıları arasında ters yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu vurgulanmaktadır.

Doğan ve Bozkurt (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın amacı, İstanbul ilindeki beş yıldızlı otellerin örgüt sağlığına ilişkin mevcut durumlarını ve örgüt sağlığı boyutlarının, çalışanlara ve otellere göre bir farklılık gösterip göstermediklerini incelemektir. Çalışmada, örgüt sağlığını oluşturan boyutların ortalamalarının ve otellerin genel örgüt sağlığı ortalamasının iyi olduğu, örgüt sağlığı ve boyutlarının her otele göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, çalışanların eğitim durumlarına, departmanlarına ve pozisyonlarına göre örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirtilirken, sadece kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Buluç (2008) tarafından yapılan çalışmanın amacı, ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada örgüt sağlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında, örgütsel vatandaşlık ile

örgüt sağlığının tüm boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar arasındaki korelasyonlar kurumsal, yönetsel ve teknik düzeyde incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık ile teknik düzey arasında yükseğe yakın derecede, örgütsel vatandaşlık ile yönetsel düzey arasında ise orta düzeyde korelasyonun olduğu belirtilmiştir. Ama örgütsel vatandaşlık ile kurumsal düzey arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Köseoğlu ve Karayormuk (2009) tarafından yapılan çalışmanın amacı, Afyonkarahisar ilindeki yöneticilerin örgüt sağlığı yaklaşımını nasıl algıladıklarını öğrenmektir. Bu çalışmanın sonucu olarak yöneticilerin, örgüt sağlığını hem bireye hem de performansa odaklı bir yaklaşım olarak algıladıkları bildirilmektedir.

Gül (2007) sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada iş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkileri bulmayı amaçlamaktadır. Burada örgütsel sağlık ile performans arasında pozitif ve anlamlı, örgütsel sağlık ile iş stresi arasında ise negatif ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Uras (2000) yaptığı çalışma ile Malatya il merkezindeki liselerin örgüt sağlığını ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucu olarak, okul türleri arasında araştırmada bulunan beş sağlık boyutundan dördünde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ertaş ve Töre (2016) İstanbul bölgesindeki hizmet sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada örgüt sağlığı ve örgüt içi iletişim becerileri arasındaki ilişkilerin bulunmasını amaçlamaktadırlar. Bu çalışmada, sadakat, bağlılık, etik, başarı, örgütsel itibar, amaç birliği, performans, liderlik, gelişim faaliyetleri ile güçlenmiş örgüt sağlığı çalışanların örgüt içi iletişim becerilerini yükseltmekte ve bu da işletme performansına yansımaktadır. Burada genel sonuç olarak örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri, çalışanların tercih ettikleri bir örgüt olabilmesi ve çalışan motivasyon ve verimliliğinin yüksek düzeyde olması için örgütlerde etkin örgüt içi iletişimin ve örgüt sağlığının var olmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir.

Güçlü vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Araştırmada örgüt sağlığı ile iş motivasyonu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiş ve örgüt sağlığının öğretmen motivasyonunu yordayan önemli bir değişken olduğu doğrulanmıştır.

Kemer ve Aslan (2017) tarafından yapılan bu araştırmada, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünün saptanması amaçlanmaktadır. Araştırmanın sonucu olarak, işgörenlerin örgütsel adalet, örgüt sağlığı ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin orta seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Bu da konaklama işletmelerinin belirtilen konularda istenilen seviyede olmadığını göstermektedir. Bu çalışmada işgörenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif yönde ilişki gözlemlenirken, örgütsel özdeşleşmenin daha yüksek oranda örgüt sağlığı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Ve bu da işgörenlerin örgüt sağlığı algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları paralel yönde bir artış ya da azalış göstermektedir.

Korkmaz (2007) tarafından gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı, okulun örgütsel sağlığındaki çeşitliliğin ne kadarının müdürün liderlik stilleri ve öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili olduğunu belirlemektir. Bu araştırmaya göre, öğretmenler etkileşimsel liderlik tipinden ziyade dönüşümsel liderlik davranışlarını sergileyen bir müdür ile çalışmak istemektedirler. Böyle bir müdür ile çalışınca, öğretmenlerin iş doyumları daha yüksek olacaktır.

Korkmaz (2011) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının, örgütsel sağlık ve örgütsel iklim algılarından yordanmasını amaçlayan bu araştırmasında öğretmenlerin örgüt sağlığı alt boyutlarının örgütsel iklim boyutlarından daha etkili olduğu göstermiştir. Bu çalışmada müdürün destekleyici davranışı örgütsel bağlılığı yordamada bir katkı sağlarken, ilgisiz öğretmen davranışı örgütsel bağlılığı yordamada hiçbir katkı sağlamadığı tespit edilmiştir.

Özdemir (2012) yaptığı çalışmada okul sağlığının akademik önem, kurumsal bütünlük, mesleki liderlik, kaynak desteği, moral boyutları ile okul kültürünün destek, başarı, bürokratik ve görev boyutları arasındaki ilişkilerin betimsel bir yaklaşımla ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev kültürü diğerlerine göre daha baskındır. İlköğretim okullarının görev yönelimli olduğu ve öğretmenlerin moral düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, sonuçlara göre başarı kültürü yeterince desteklenmemektedir.

Sandıkçı vd. (2015) tarafından yapılan bu çalışmanın amacı, Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren termal turizm örgütlerindeki yöneticilerin dönüştürücü liderlik davranışlarının örgüt sağlığına etkisini araştırmaktır. Araştırmada genel olarak

dönüştürücü liderlik davranış algıları ile örgüt sağlığı arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir.

3.2. Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Araştırmalar

Bayram (2017)'in yaptığı çalışmada İstanbul Büyükşehir Belediyesi Bilgi İşlem Müdürlüğü'nde, yenilikçilik iklimi ile çalışanın yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide yöneticilerin dönüştürücü lider davranışlarının düzenleyici etkisinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Çalışma sonucunda yenilikçilik iklimi ile bireyin yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda dönüştürücü lider davranışlarının düşük olduğu bir iklimde bu ilişkinin dönüştürücü lider özelliklerinden etkilenmediği, fakat dönüştürücü lider özelliklerinin yüksek olduğu durumlarda bu ilişkiyi pozitif yönde güçlendiği tespit edilmiştir.

Töre (2017)'nin çalıştığı doktora tezinin amacı, entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde, bilgi paylaşımı, öz-yeterlilik ve iç denetim odağının aracılık rolünün incelenmesidir. Bu amaçla, Antalya ili turizm sektöründe faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanlara anketler dağıtılmıştır. Araştırma sonucunda, entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde; bilgi paylaşımı, öz-yeterlilik ve iç denetim odağının aracılık rolü üstlendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeylerinin medeni durum ve çalışılan pozisyon (yönetici-çalışan) değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Kör (2015)'ün çalışmasının amacı, örgütlerin girişimcilik yöneliminin çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde öz liderliğin aracılık rolünü ve çalışanların demografik özellikleri açısından yenilikçi iş davranışı, örgütlerin girişimcilik yönelimi ve öz liderliklerinde bir farklılık olup olmadığını araştırmaktır. Araştırmada veri toplamak amacıyla İstanbul'da faaliyet gösteren mevduat bankalarında çalışan 404 kişiden anket elde edilmiştir. Sonuç olarak yenilikçi iş davranışı, örgütlerin girişimcilik yönelimi ve öz liderlik arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışmada, örgütlerin girişimcilik yöneliminin çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde öz liderliğin tam aracılık rolü bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucu ise, çalışanların demografik özelliklerinin çoğu yenilikçi iş davranışına, örgütlerin girişimcilik yönelimine ve öz liderliklerine göre ve bu değişkenlerin boyutlarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Ayas (2015)'ın yaptığı araştırmanın amacı işletmelerin sahip olduğu entelektüel sermayeleri ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkinin işletme performansına yansıyor yansımadığını ortaya çıkarılmasıdır. Araştırma örneklemini İzmir'de bilişim sektöründe faaliyet gösteren X firmasında çalışan 96 beyaz yakalı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışı arasında ilişki olduğu görülmüştür. Ve bu ilişkinin işletmenin genel performansı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Orhan (2012)'nin çalışmasının amacı, bankacılık sektöründe görev alan, kamu ve özel sermayeli banka çalışanlarının sahip oldukları duygusal zekâ ve yenilikçi iş davranışlarının iş tatmini üzerine olan etkileri ve birbirleri ile olan etkileşimlerinin ortaya konulması ve duygusal zekâ, yenilikçi iş davranışları ve iş tatmininin çalışılan kuruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlenmesidir. Araştırmada İstanbul ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarda çalışan 332 kişiden geçerli anket verileri toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal zekâ ve yenilikçi iş davranışlarının iş tatmini ile arasında anlamlı ilişki ve etkilerin olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal açıdan sonuçlar incelendiğinde ise; yenilikçi iş davranışları ve duygusal zekâ açısından farklılıkların olduğu göze çarparken, iş tatminini etkileyen faktörler açısından sektörel bir farklılık söz konusu olmadığı görülmüştür.

Çapraz vd. (2014)'nin yaptığı araştırmanın amacı, yenilikçi davranışın belirleyicilerinin ne olduğu ve aralarındaki temel ilişkinin ortaya konulmasıdır. Bu kapsamda, araştırma verileri İzmir Kalkınma Ajansı tarafından öncelikli sektörler olarak belirlenen beş sektörde yer alan 56 firmada çalışan 208 kişiden toplanmıştır. Araştırma sonucunda, birey bazlı değişkenlerin yenilikçi iş davranışını daha fazla oluşturduğu ve kişinin içsel ilgisi, yenilikçilikten beklenen performans çıktıları, yenilikçilikten beklediği olumlu imaj, fikir üretmesi ve farkındalık çalışanları yenilikçi davranmaya yönlendirdiği tespit edilmiştir.

Kıroğlu (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın amacı, Türk Reklam Sektöründeki idari ve yaratıcı iş pozisyonu kümelerinin incelenmesidir. Bu bağlamda, İstanbul Ticaret Odası'na bağlı olarak faaliyet gösteren 44 reklam ajansında “idari (İ), yaratıcı (Y), yaratıcı-idari (Y+İ)” pozisyonlarında çalışanlardan 343 anket toplanmıştır. Araştırma sonucunda, verilerden K-Means algoritması kullanılarak elde edilen kümeleme ile uzman görüşlerine dayanarak yapılan gruplamanın uyumlu olduğu bulunmuştur.

Örnek ve Ayas (2015)'ın yaptıkları araştırmanın amacı, işletme çalışanlarının sahip olduğu entelektüel sermayelerinin yenilikçi iş davranışı geliştirmelerine katkısı ve çalışanların yenilikçi iş davranışlarının işletme performansına etkisini incelemesidir. Araştırmada veri toplamak amacıyla bilişim sektörü işletmelerinden birinde 96 çalışana anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, Yapısal Eşitlik Modeli yardımıyla entelektüel sermaye, yenilikçi iş davranışı ve işletme performansı arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Sezgin vd. (2015)'nin yaptıkları araştırmanın amacı, bireysel düzeyde güven ile yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında bilgi paylaşımının aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini İzmir ilinde 7 ayrı sektörde faaliyet gösteren özel firmalardaki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda bilgi paylaşımının güven, yenilikçi iş davranışı ilişkisinde aracı bir rol oynadığı belirlenmiştir.

Işık ve Aydın (2016)'nın yaptıkları araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışanlar arası bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışları üzerine etkisinin araştırılmasıdır. Araştırmada Ayder yaylasında faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 205 kişiden geçerli anket toplanmıştır. Araştırma sonucunda bilgi paylaşımı ile yenilikçi iş davranışının fikir üretme ve fırsat keşfetme boyutları arasında önemli fakat düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu, yenilikçi iş davranışının diğer boyutları olan fikir uygulama ve fikir savunma ile bilgi paylaşımı arasında ise önemli bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Kıroğlu ve Albayrak (2017)'ın yaptıkları çalışmanın amacı, De Jong ve Den Hartog (2008) tarafından geliştirilen yenilikçi iş davranışı ölçeği özelinde uygulandığı bağlam ve ortamın araştırılmasıdır. Araştırma sonucunda yenilikçi davranışlar ve yenilikçi iş çıktılarının bir arada ölçülmesi modelin uygunluk oranını yükselttiği belirlenmiştir.

3.3. Kavramlara İlişkin Yapılan Çalışmaların Sonuçları

Çetin Gürkan ve Demiralay (2017)'in çalışmasının amacı, çalışanların yeniliğe yönelik davranışlarının öncülü olabilecek bireysel yenilikçilik davranışının (BYD), çalışanın yenilikçi davranışı (ÇYD) üzerindeki etkisini ve bu etkide içsel motivasyonun aracılık rolünün belirlenmesidir. Araştırma verileri Türkiye'de faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde çalışan 161 cerrahtan toplanmıştır. Araştırma

sonuçlarına göre, BYD'nin üç alt boyutu (değişime direnç, fikir önderliği ve deneyime açıklık) ile ÇYD arasında ilişki tespit edilmiştir. Yine içsel motivasyon ile deneyime açıklık arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca BYD'nin alt boyutu olan deneyime açıklığın ÇYD üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun kısmi aracılık etkisi de ortaya çıkan sonuçlardandır. Araştırmada içsel motivasyonun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Ekiyor ve Arslantaş (2015)'in yaptıkları çalışmanın amacı, tıbbi cihaz sektöründe istihdam edilen çalışanların motivasyonunun, inovasyon performanslarına etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın analizi için Ankara ve İzmir'de tıbbi cihaz sektöründe hizmet veren firmalarda çalışan 151 kişiden geçerli anket verileri elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanın motivasyonundaki artış, inovasyon performansını da olumlu yönde arttırmaktadır.

Imran vd. (2010)'nin yaptığı araştırmanın amacı, örgüt ikliminin ve kurumsal bütünlüğün yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini, Pakistan'da FMCG işletmesine bağlı pazarlama, satış, finans, personel, genel yönetim ve üretim alanında çalışan 320 yönetici oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre örgüt iklimi, örgüt ikliminin açık iklim modeli ve rasyonel hedef modeli ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinin sonuçları hem açık sistem modelinin, hem de rasyonel hedef modelinin yenilikçi iş davranışı üzerinde önemli bir pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Shanker vd. (2017)'nin yaptığı araştırmanın amacı, yenilikçi iş davranışının yenilik için örgütsel iklim ve örgütsel performans arasındaki ilişkide aracılık etkisinin incelenmesidir. Bu amaçla Malezya şirketlerinde çalışan 202 yöneticiden anket verileri elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yenilik için örgüt ikliminin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi tespit edilmiştir.

Özbağ (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın amacı, örgüt iklimi boyutlarının (örgütsel cesaretlendirme, yönetim desteği, takım desteği, otonomi, katılım esnekliği, iletişim) yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Araştırma verileri Kocaeli ilinde faaliyet gösteren 86 işletmede çalışan 138 kişiden elde edilmiştir. Araştırmada örgüt ikliminin örgütsel cesaretlendirme, yönetimin desteği, takım desteği, otonomi, katılım esnekliği ve

iletişim gibi boyutlarının yeniliğe destek algısını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

İşcan ve Karabey (2007)'in yaptıkları araştırmanın amacı, örgüt ikliminin çeşitli boyutlarının (üstün desteği, iş yükü baskısı, tarafsızlık, bağdaşıklık, içsel takdir) çalışanların yeniliğin desteklenmesine ilişkin algıları üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Türk firmalar rehberinde bulunan, ofis ve bilgisayar makine, ekipman ve parçaları sektöründe faaliyet gösteren 174 işletme üzerinde yürütülen anket çalışması sonucunda çalışanların; yöneticinin desteği, bağdaşıklık ve tarafsızlık algıları arttıkça yeniliğe destek algılarının da arttığı tespit edilmiştir. Buna karşılık çalışanların iş yükü baskısı algıları arttıkça yeniliğe destek algılarının azaldığı belirlenmiştir.

Aksay vd. (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın amacı, karar alma sürecine çalışanların katılımının sağlanmasının, örgütün yenilikçilik kapasitesi ve örgütsel öğrenme üzerindeki etkisinin değerlendirilmesidir. Anket verileri, Selçuk Üniversitesi Selçuklu Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan akademisyenlerden toplanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların karar alma sürecine katılımı ile örgütün yenilikçilik kapasitesi ve örgütsel öğrenme arasında orta kuvvetli, pozitif yönlü ve anlamlı ilişkinin olduğu, karar almaya katılımın yenilikçilik kapasitesini ve örgütsel öğrenmeyi pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Karar almaya katılımın yenilikçilik üzerindeki pozitif yönlü etkisi Koç (2007) ve Han vd. (2010)'nin araştırmalarının sonuçları ile desteklenmektedir. Koç (2007), karara katılmanın yenilikçilik kapasitesi için önemli olduğuna işaret etmektedir. Han vd. (2010), karar alma sürecine katılan çalışanların örgütsel performansa katkıda bulunan yenilikçi bilgileri paylaşma eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır (Aksay vd., 2016: 123).

Gürsel ve Su Eröz (2017)'ün yaptıkları çalışmanın amacı, yiyecek ve içecek sektöründe mutfak alanında çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile yenilik yönetimi arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırmada Tüm Aşçılar ve Pastacılar Konfederasyonu bünyesinde faaliyet gösteren 43 ildeki derneklerden 388 anket verileri elde edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ve yenilik yönetimi arasında pozitif yönlü orta düzeye bir ilişki bulunmuştur.

Hakimian vd. (2016)'nin yaptıkları araştırmanın amacı, duygusal, devamlı ve normatif bağlılık ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Araştırma analizi için Malezya'da küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan 219 kişiden geçerli anket verileri elde edilmiştir. Araştırma sonucuna göre duygusal ve normatif bağlılık ile çalışanların yenilikçi davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Yeşil vd. (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın amacı duygusal örgütsel bağlılığın bireysel yenilikçilik davranışına ve örgütsel yenilikçilik performansına etkisinin incelenmesidir. Çalışmanın örneklemini Antalya ilinde bulunan beş yıldızlı bir otelde çalışan 160 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre duygusal örgütsel bağlılık hem bireysel yenilikçi davranışı hem de örgütsel yenilikçilik performansı ile pozitif yönde ilişkilidir.

Naktiyok (2007), yaptığı araştırmada örgütlerin yeniliğe verdikleri önemi etkileyen örgütsel faktörleri ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma verileri, Kobinet veri tabanına kayıtlı bulunan ve 100 ve daha fazla sayıda çalışanı olan 173 işletmeden anket toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre işletmelerden 46'sının oldukça düşük düzeyde yenilik yönelimli olduğunu ve risk alma, ödül ve teşvik sistemi, örgütsel yapı, kaynak varlığı ve yönetsel destek gibi örgütsel faktörlerin örgütlerin yenilik yönelimi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu ortaya konulmuştur.

Prieto ve Santana (2014)'nin çalıştıkları araştırmanın amacı, yüksek katılımlı insan kaynakları uygulamalarının, çalışanların yenilikçi çalışma davranışlarına destekleyici çalışma ortamı koşullarının aracılık ederek rolünün incelenmesidir. Araştırma verileri 198 İspanyol firmasına yapılan anketlerden toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yetenek ve fırsat arttırıcı insan kaynakları uygulamalarının, yönetim desteği ve iş arkadaşları desteğinin aracılık ettiği yenilikçi iş davranışlarıyla pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Çetin (2017) tarafından gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışmasının amacı, turizm sektörü içinde otel işletmelerinde örgüt kültürü ve yenilikçilik ilişkisinin araştırılmasıdır. Araştırma verileri için Muğla ili sınırları içinde yer alan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinden 53 anket toplanmıştır. Araştırmada; konaklama işletmelerinde adhokrasi kültürünün süreç yeniliği, hizmet yeniliği ve yenilikçilik üzerinde önemli bir etkisinin olduğu, klan kültürünün süreç yeniliği ve yenilikçiliğe olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kendir vd. (2017), yaptıkları araştırmada sağlık sektöründe başarı ve etkinliğin elde edilebilmesi açısından örgüt kültürü, örgütsel öğrenme ve örgütsel yenilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada bir üniversite hastanesinde çalışan 600 kişiden anket verileri elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgüt kültürü, örgütsel öğrenmeyi ve örgütsel yenilikçiliği, örgütsel öğrenme ise örgütsel yenilikçiliği pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedirler.

Özkan ve Turunç (2015)'un yaptıkları çalışmanın amacı, örgüt kültürü ile yenilikçilik ilişkisini ve bu ilişkide rekabet şiddetinin düzenleyici etkilerinin olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırma verileri Türk Savunma Sanayi sektöründe yönetim kadrolarında görevli 274 beyaz yakalı personelden toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgüt kültürünün yenilikçilik üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, rekabet şiddetinin örgüt kültürü tiplerinden gelişimsel kültür ile yenilikçilik ilişkisinde düzenleyici etkisi bulunmuştur.

Janssen ve Van Yperen (2004)'in bir Hollanda firmasının 170 çalışanından elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre ustalık yöneliminin iş performansı, yenilikçi iş performansı ve iş tatmini rolüyle pozitif ilişkili olduğunu ve lider değişiminin kalitesinin bu ilişkilere aracılık ettiği bulunmuştur.

Korku (2018) tarafından gerçekleştirilen doktora tez çalışmasının amacı, sağlık yöneticilerinin dönüşümcü ve otantik liderlik özelliklerinin yenilikçilik iklimine ve yenilikçi iş davranışına etkisinin belirlenmesidir. Araştırmada Ankara'da izin alınan 19 hastanenin idari birimlerinde çalışan orta ve alt düzey 263 yöneticiden geçerli anket verileri toplanmıştır. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderlik ile otantik liderliğin yenilikçilik iklimine ve yenilikçi iş davranışına anlamlı ve pozitif şekilde etki ettiği tespit edilmiştir.

Turgut ve Sökmen (2018)'nin yaptıkları araştırmanın amacı, örgütlerin rekabet üstünlüğu oluşturarak hayatta kalmalarına yardım eden yenilikçi çalışma davranışı üzerinde, örgütsel etik değerler algısının etkisinde, öz yeterliliğin düzenleyici ve arabulucu rolünün ortaya koyulmasıdır. Araştırma verileri Türkiye'de bir Lojistik işletmesinde çalışan 160 kişiden elde edilmiştir. Araştırmanın korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel etik değer algısı ve öz yeterlilik ile yenilikçi çalışma davranışı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel etik değer algısının ve öz yeterliliğin, yenilikçi çalışma davranışını pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Riaz vd. (2018)'nin yaptıkları çalışmanın amacı, iş yerinde gelişimin yenilikçilik davranışına etkisinin araştırılmasıdır. Araştırma verileri Çin Halk Cumhuriyeti'nin Kuzey ve Doğu illerinde bulunan beş farklı kuruluştaki çalışan 402 kişiden toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre çalışanların gelişimi yenilikçi davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilemiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT SAĞLIĞI ALGILARININ YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Konusu

Tezin bu bölümünde, çalışanların örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışları üzerinde etkili olup olmadığı araştırılacaktır. Bu tez çalışması örgüt sağlığı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri konu edinmektedir. Bu amaçla, Samsun'da bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki, yapılan nicel bir araştırmanın sonuçları doğrultusunda açıklanmaya çalışılacaktır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, çalışanların örgüt sağlığı algılarının onların yenilikçi iş davranışlarına ve onun alt boyutlarına (fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme) olan etkisini araştırmaktır. Araştırmanın diğer amacı ise, çalışanların örgüt sağlığı algılarının ve yenilikçi iş davranışlarının onların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını öğrenmek ve çalışanların örgüt sağlığı algılarının onların yenilikçi iş davranışlarına etkisi devlet ve özel okullara göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

2000'li yılların başlarında dünyada olan teknolojik değişim ve gelişmeler her sektör gibi, eğitim sektöründe de kendini göstermiştir. Bu değişimlere ayak uydurma bilmeleri için örgüt üyelerinin yenilikçi davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Teknolojik değişimler örgüt yapılarına da önemli etki etmektedir. Eğer örgüt sağlıklı ise değişimi destekleyebilecektir. Sağlıklı örgütler yenilikten korkmaz ve örgüt içinde yeniliği uygulamaya çalışırlar.

Eğitim, ülkemizde üzerinde durulması gereken önemli konuların başında gelmektedir. Bu sebepten dolayı, araştırmanın öğretmenler üzerinde yapılmasına karar verilmiştir. Eğitimin kalite ve niteliği, birçok etkene bağlı olmakla birlikte, büyük ölçüde öğretmen kalitesi ve niteliği ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Öğretmenler çalıştıkları okulu sağlıklı buldukları takdirde yenilikçi davranışlar sergileyeceklerdir. Eğer örgütte çalışana değer vermek, kararlara katılım imkanı sağlamak, ödüllendirmek, iyi iletişim kurmak vb. gibi eylemler yapılıyorsa çalışan bu örgütte olmaktan mutlu olur ve yenilikçi fikirler üretmeye çalışır.

Çalışmanın örgüt sağlığı ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili araştırmalara öncülük etmesi, okulların sağlıklı olarak performansının artması ve öğretmenlerin yenilikçi davranışlar göstermesi beklenmektedir.

Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkini araştıran bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı bu çalışmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu çalışmanın hem örgüt sağlığı kavramı hem de yenilikçi iş davranışı kavramı açısından örgütlere ve çalışanlara yararlı olacağı düşünülmektedir.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Samsun ilinin merkez ilçeleri olan İlkadım, Canik, Atakum ve Tekkeköy ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu ilçelerde toplam 10210 öğretmen bulunmaktadır (Samsun Milli Eğitim Müdürlüğü, 2019). Evreni oluşturan öğretmen sayısının çok olması nedeniyle örneklem alma yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada veri toplamak için örneklem büyüklüğü aşağıdaki formül ile hesaplanmaktadır (Karasar, 1998: 21).

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{N * D^2 + Z^2 * P * Q}$$

n: Örnek büyüklüğü,

Z: Güven katsayısı (% 95' lik güven için bu katsayı 1.96 alınmaktadır),

N: Ana kütle büyüklüğü (10210 olarak alınmıştır),

P: Ölçmek istediğimiz özelliğin ana kütlede bulunma ihtimali (% 50

alınmıştır),

Q = 1-P (%50)

D: Kabul edilen örnekleme hatası (araştırma için %5'lik bir örnekleme hatası öngörülmüştür).

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2 * 10210 * 50 * 50}{10210 * 5^2 + (1.96)^2 * 50 * 50} = \\ &= \frac{3.8416 * 10210 * 50 * 50}{10210 * 25 + 3.8416 * 50 * 50} = \frac{98,056,840}{264,854} = 370.229 \equiv 370 \end{aligned}$$

Hesaplanan sonuca bakıldığında araştırmanın örneklem büyüklüğünün 370 olduğu görülmektedir. Bu sayı göz önünde bulundurularak toplam 450 anket basılarak öğretmenlere dağıtılmış ve 390 kişiden cevap alınmıştır. Araştırma için bu sayının yeterli olduğu düşünülmüştür. Toplanan cevaplar incelendiğinde 352 kişinin anketinin geçerli olduğu belirlenmiştir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmanın teorik çerçevesi, yerli ve yabancı farklı tez ve makale çalışmalarıyla ve bazı kaynaklarla sınırlıdır.

2. Bu araştırmanın uygulama kısmı, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Samsun ili merkez ilçelerde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

3. Araştırmacıdan, öğretmenlerden ve araştırma ortamından oluşabilecek kontrol dışı faktörler ile sınırlıdır.

4. Anket yolu ile veri toplama yönteminin uygulanması zamanı karşılaşılan sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir.

4.5. Verilerin Toplanması ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunu cevaplayan öğretmenlere anketin amacı, verecekleri cevapların sadece bilimsel araştırma kapsamında kullanılacağı belirtilmiştir. Araştırmanın verileri 9 Ocak 2019 – 18 Ocak 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

Anket formu 3 bölüm ve 36 ifadeden oluşmaktadır. İlk bölümde öğretmenlerin demografik bilgileri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu bölümde, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı okul türü, meslekteki görev süresi, çalıştığı okuldaki görev süresi gibi 7 ifade bulunmaktadır.

Anketin ikinci ve üçüncü bölümünde sırasıyla öğretmenlerin örgüt sağlığı algularına ilişkin 20 ifade ve yenilikçi iş davranışlarına ilişkin 9 ifade yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklere dair geniş bilgiler aşağıda belirtilmektedir:

Örgüt Sağlığı Ölçeği

Ankette Lyden ve Klingele (2000) tarafından geliştirilen, ancak Doğan ve Bozkurt (2008) tarafından işgörenlere yönelik uyarlanan örgüt sağlığı ölçeği

kullanılmıştır. Bu ölçek 11 boyut ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Boyutlar; İletişim (1 ve 2. ifadeler), Katılım (3. ifade), Sadakat ve Bağlılık (4. ifade), Moral (5-8. ifadeler), Kurumsal İtibar (9 ve 10. ifadeler), Etik (11 ve 13. ifadeler), Performans (14 ve 15. ifadeler), Amaç Birliği (16 ve 17. ifadeler), Liderlik (18 ve 19. ifadeler), Gelişim (20. ifade), Kaynak Kullanımı (12. ifade) şeklindedir. Doğan ve Bozkurt tarafından yapılan araştırmada örgüt sağlığı ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach α : 0,96) olmuştur. Örgüt sağlığı ölçeği 5’li likert tipi bir ölçektir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum). Ölçek öğretmenlere göre uyarlanmıştır. Biz bu araştırmada örgüt sağlığı boyutlarını birleştirerek tek faktör olarak inceleyeceğiz. Ölçekte “Öğretmenler arasındaki iletişim açık ve kolaydır”, “Bu okulda öğretmenlerin moral düzeyi yüksektir” gibi öğretmenlere göre uyarlanmış maddeler bulunmaktadır.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

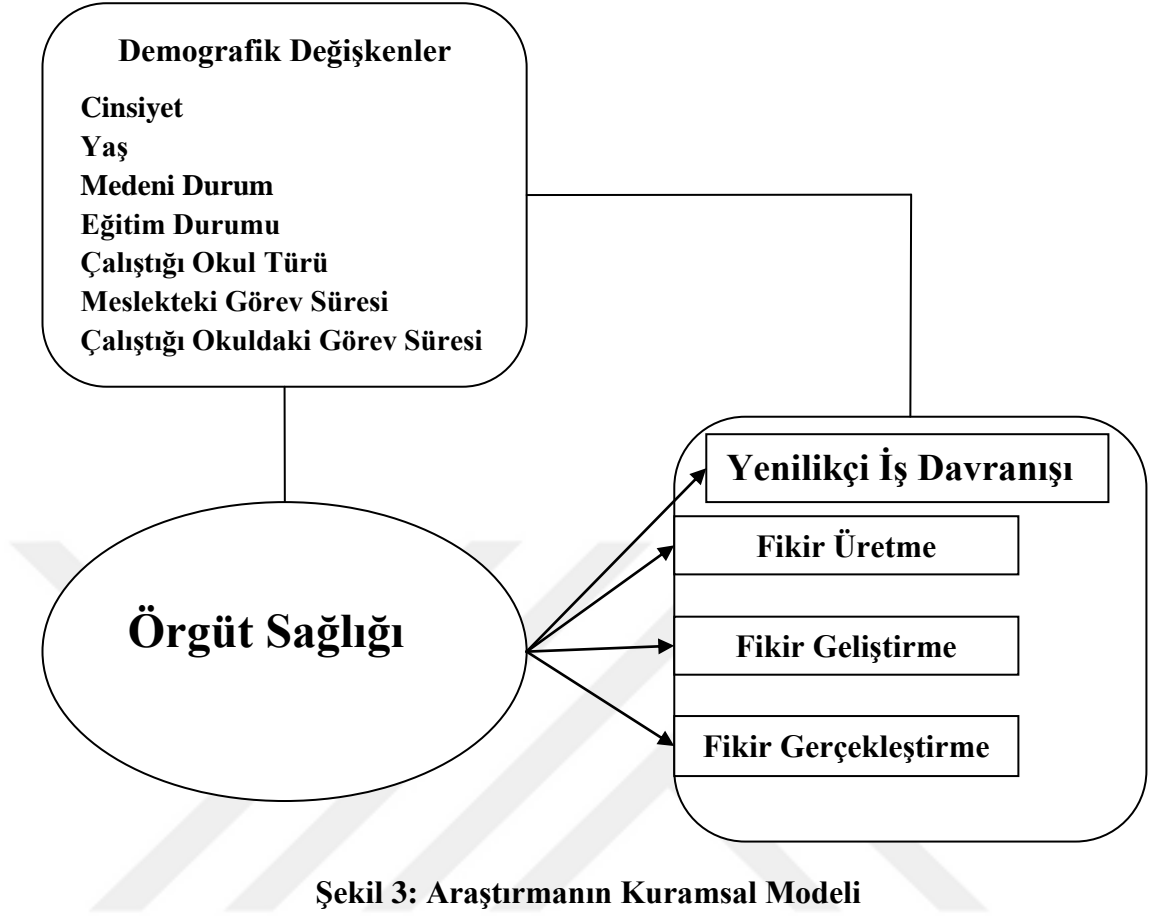
Çalışanların yenilikçi iş davranışını ölçmek için Janssen (2000) tarafından geliştirilen “Innovative Work Behavior” ölçeği araştırmacı tarafından Türkçe’ye tercüme edilmiştir. Ölçek fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin her boyutunda 3 ifade olmakla toplam 9 ifade yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirliği (Cronbach α : 0,95) olmuştur. Ölçek 5’li likert tipi şeklindedir (1- Hiçbir Zaman, 2- Ara Sıra, 3- Bazen, 4- Sık-Sık, 5- Her Zaman). Ölçekte “Zor konularda yeni fikirler üretirim”, “Yenilikçi fikirleri yararlı uygulamalara dönüştürürüm” gibi maddeler bulunmaktadır.

4.6. Araştırma Verilerinin Analiz Yöntemi

Araştırma verileri SPSS 23.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler için faktör analizleri yapılmış, geçerlilik ve güvenilirliklerine bakılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre elde edilen verilerin normal dağıldığı görülmektedir ve bu sebepten araştırmada parametrik testler uygulanmıştır.

Demografik verilerin analizlerinde tanımlayıcı istatistikler kullanılarak örneklem tanımlanmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla, Bağımsız Örneklem T-testi, One Way Anova analizi, Pearson Korelasyon ve Regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

4.7. Araştırma Modeli ve Hipotezleri



Şekil 3: Araştırmanın Kuramsal Modeli

Araştırmanın Hipotezleri:

H₁: Öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.

- **H_{1a}:** Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{1b}:** Öğretmenlerin yaşları ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{1c}:** Öğretmenlerin medeni durumları ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{1d}:** Öğretmenlerin eğitim durumları ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{1e}:** Öğretmenlerin çalıştığı okul türü ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{1f}:** Öğretmenlerin meslekteki görev süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.

- **H_{1g}**: Öğretmenlerin mevcut okuldaki görev süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H₂: Öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.

- **H_{2a}**: Öğretmenlerin cinsiyetleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{2b}**: Öğretmenlerin yaşları ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{2c}**: Öğretmenlerin medeni durumları ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{2d}**: Öğretmenlerin eğitim durumları ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{2e}**: Öğretmenlerin çalıştığı okul türü ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{2f}**: Öğretmenlerin meslekteki görev süreleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.
- **H_{2g}**: Öğretmenlerin mevcut okuldaki görev süreleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H₃: Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.

- **H_{3a}**: Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir üretme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.
- **H_{3b}**: Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir geliştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.
- **H_{3c}**: Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir gerçekleştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H₄: Öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi okul türüne göre farklılık göstermektedir.

4.8. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın istatistiksel analizlerine başlamadan önce ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirliği test edilmelidir. Güvenilirlik ölçeğin içsel tutarlılığını ifade

etmektedir. Araştırmanın içsel tutarlılığını ölçmek için Cronbach Alfa (α) katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısı 0 ve 1 arasında değer almaktadır. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmektedir (Özdamar, 1999: 500):

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güveniliridir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Ölçeklerin ve boyutların güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Değişken Sayısı	Cronbach's Alpha (α)	Güven Düzeyi
Örgüt Sağlığı	20	0.943	Yüksek Derecede Güvenilir
Fikir Üretme	3	0.769	Oldukça Güvenilir
Fikir Geliştirme	3	0.642	Oldukça Güvenilir
Fikir Gerçekleştirme	3	0.838	Yüksek Derecede Güvenilir
Yenilikçi İş Davranışı	9	0.850	Yüksek Derecede Güvenilir

Güvenilirlik analizi sonucuna göre örgüt sağlığı ölçeğine ilişkin α değerinin 0.943, yenilikçi iş davranışı ölçeğinin α değerinin ise 0.850 olduğu tespit edilmiştir. Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin alt boyutlarına bakacak olursak; fikir üretme boyutunun α değeri 0.769, fikir geliştirme boyutunun α değeri 0.642 ve son olarak fikir gerçekleştirme boyutunun α değeri 0.838 olarak bulunmuştur.

4.9. Araştırma Analizleri ve Bulguları

4.9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yapılan çalışmada araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri ile ilgili; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştıkları okul türü, meslekteki

görev süresi ve çalıştığı okuldaki görev süresi gibi bilgiler toplanmış ve elde edilen veriler frekans ve yüzde olarak Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet		Frekans (N)	Yüzde (%)
	Kadın	231	65.6
	Erkek	121	34.4
	Toplam	352	100.0
Yaş		Frekans (N)	Yüzde (%)
	30 yaş ve altı	80	22.7
	31-40 arası	137	38.9
	41-50 arası	78	22.2
	51 yaş ve üstü	57	16.2
	Toplam	352	100.0
Medeni Durum		Frekans (N)	Yüzde (%)
	Evli	261	74.1
	Bekar	91	25.9
	Toplam	352	100.0
Eğitim Düzeyi		Frekans (N)	Yüzde (%)
	Lisans	298	84.7
	Yüksek Lisans	54	15.3
	Doktora	0	0.0
	Toplam	352	100.0
Çalıştıkları Okul Türü		Frekans (N)	Yüzde (%)
	Devlet	175	49.7
	Özel	177	50.3
	Toplam	352	100.0
Meslekteki Görev Süresi		Frekans (N)	Yüzde (%)
	5 yıl ve altı	73	20.7
	6-10 yıl arası	71	20.2
	11-20 yıl arası	113	32.1
	21 yıl ve üstü	95	27.0
	Toplam	352	100.0
Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi		Frekans (N)	Yüzde (%)
	1 yıldan az	60	17.0
	1-3 yıl arası	117	33.2
	4-6 yıl arası	77	21.9
	7-9 yıl arası	40	11.4
	10 yıl ve üstü	58	16.5
	Toplam	352	100.0

Tablo 7’de görüldüğü gibi, katılımcıların %65.6’sı (n=231) kadınlardan ve %34.4’ü (n=121) ise erkeklerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %22.7’si (n=80) 30 ve 30 yaştan az, %38.9’u (n=137) 31-40 yaş arasında, %22.2’si (n=78) 41-50 yaş arası, %16.2’si (n=57) 51 ve üstü yaş grubundadır.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %74.1'nin (n=261) evli, %25.9'nun (n=91) ise bekar olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine baktığımızda toplam katılımın %84.7'ni (n=298) lisans, %15.3'nü (n=54) yüksek lisans, %0.0'nı (n=0) doktora kapsamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %49.7'si (n=175) devlet, %50.3'ü (n=177) ise özel okullarda çalışmaktadır.

Öğretmenlerin meslekteki görev süreleri incelendiğinde, %20.7'nin (n=73) 5 yıl ve 5 yıldan az, %20.2'nin (n=71) 6-10 yıl arasında, %32.1'nin (n=113) 11-20 yıl arasında, %27'nin (n=95) 21 yıl ve üzerinde çalıştığı görülmektedir.

Öğretmenlerin mevcut okulda çalışma sürelerine bakıldığında, %17'nin (n=60) 1 yıldan az, %33.2'nin (n=117) 1-3 yıl arasında, %21.9'nun (n=77) 4-6 yıl arasında, %11.4'nün (n=40) 7-9 yıl arasında, %16.5'nin (n=58) ise 10 yıl ve üzerinde çalıştığı görülmektedir.

4.9.2. Araştırmaya İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerde ve onların alt boyutlarında yer alan ifadelere ilişkin ortalama, standart sapma, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8: Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	Boyut	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Örgüt Sağlığı Ölçeği	İletişim1	4.0284	0.94841	-1.165	1.294
	İletişim2	4.0767	0.96805	-1.140	0.928
	Kararlara Katılım	3.7699	1.05458	-0.746	-0.123
	Sadakat ve Bağlılık	4.2614	0.89944	-1.461	2.349
	Moral1	3.9460	1.00989	-0.843	0.149
	Moral2	3.8210	1.04011	-0.813	0.196
	Moral3	3.8551	1.01500	-0.873	0.334
	Moral4	4.1648	0.82421	-0.929	0.846
	Kurumsal itibar1	4.1222	0.93026	-1.100	1.064
	Kurumsal itibar2	4.3125	0.71934	-1.378	3.663
	Etik1	4.3040	0.71706	-0.944	1.245
	Kaynak kullanımı	4.0568	0.92890	-1.057	1.105
	Etik2	3.8778	0.92411	-0.735	0.213
	Performans1	3.8153	1.03912	-0.881	0.460
	Performans2	3.9063	1.04855	-1.094	0.915
Amaç birliği1	4.0398	0.78345	-0.856	1.381	

	Amaç birliği2	4.1506	0.68150	-0.741	1.568
	Liderlik1	4.2670	0.82154	-1.305	2.220
	Liderlik2	4.1278	0.91715	-1.281	1.956
	Gelişim	3.2670	1.25734	-0.264	-0.943
	Örgüt Sağlığı Toplam	4.0085	0.64939	-0.567	0.257
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	Fikir üretme1	4.0767	0.68131	-0.096	-0.840
	Fikir üretme2	4.1875	0.62617	-0.160	-0.559
	Fikir üretme3	4.0313	0.70540	-0.044	-0.982
	Fikir üretme toplam	4.0985	0.55563	0.170	-0.800
	F.geliştirme1	4.5966	0.57169	-1.074	0.165
	F.geliştirme2	4.6619	0.51961	-1.170	0.312
	F.geliştirme3	4.1335	0.73326	-0.214	-1.117
	F.geliştirme toplam	4,4640	0.46935	-0.671	-0.108
	F.gerçekleştirme1	4.0739	0.74359	-0.203	-0.919
	F.gerçekleştirme2	4.0597	0.69951	-0.082	-0.948
	F.gerçekleştirme3	4.2813	0.66913	-0.396	-0.788
	F.gerçekleştirme toplam	4.1383	0.61258	-0.041	-0.982
	Yenilikçi İş Davranışı Toplam	4.2336	0.44824	0.055	-0.751

Öğretmenlerin ifadelerine verdikleri cevapların ortalamalarını incelediğimizde, en yüksek ortalamanın 4.6619 olarak yenilikçi iş davranışı ölçeğinin fikir geliştirme boyutundaki ikinci ifadeye, en düşük ortalama olan 3.2670 ise örgüt sağlığı ölçeğinin gelişim boyutuna ait olduğu görülmektedir. Burada genel olarak örgüt sağlığı ölçeğinin ortalaması 4.0085, yenilikçi iş davranışı ölçeğinin ortalaması ise 4.2336 olmaktadır.

Standart sapma, bir dizi ölçümün ortalamadan olan farklarının kareleri ortalamasının kareköküdür. Standart sapma, merkezi eğilim ölçülerinden aritmetik ortalama da olduğu gibi, dağılımdaki puanların tümünü dikkate alır ve en kararlı ya da güvenilir değişim ölçüsüdür. Standart sapmanın küçük olması gruptaki puanların benzeştiği, büyük olması ise puanlar arasındaki farkın fazlaştığı anlamına gelir. Yani, standart sapma büyükse dağılımdaki puanlar heterojen, küçükse homojen bir yapı gösterir (Kıncal, 2013: 201-202).

Yukarıdaki tabloya göre en yüksek standart sapma 1.25734 ile örgüt sağlığı ölçeğinin gelişim boyutuna, en düşük standart sapma ise 0.44824 olarak genel yenilikçi iş davranışı ölçeğine aittir. Standart sapma değerlerinin 1 civarında olduğu görülmektedir ve bu da dağılımın ortalama değerler civarında yoğunlaşarak çok fazla bir dağılım göstermediğini ifade etmektedir.

Sosyal Bilimlerde verilerin normal dağılıp dağılmadığı daha çok çarpıklık ve basıklık değerlerine göre öğrenilmektedir. Çarpıklık normal dağılımda simetrikliğin bozulma derecesi, basıklık ise normal dağılım eğrisinin sivrilik veya basıklık derecesidir (Yıldız vd., 1998). Verilerin normal dağılması için Liu vd. (2005)'e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin %5 güven aralığı için istatistik değer aralığının -2.58 ile +2.58 arasında olması beklenir.

Yukarıdaki tabloda çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, verilerin normal ve normale yakın dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz.

4.9.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma hipotezlerini test etmek için yapılan Bağımsız Örneklem T-testi, Anova, Korelasyon ve Regresyon analizleri sonuçlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.9.3.1. Araştırmanın Birinci Hipotezine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı okul türü, meslekteki görev süresi ve çalıştığı mevcut okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için Bağımsız Örneklem T-testi ve ANOVA testi yapılmıştır.

Bağımsız örneklem t-testi birbirlerinden bağımsız iki grup arasındaki farklılıkların incelenmesi için kullanılmaktadır. Bu analizin yapılabilmesi için karşılaştırılan iki grubun normal dağılım gösteren iki farklı ana kütleden tesadüfi olarak seçilmiş olması ve bir grubun diğer grubu etkilememiş olması gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 268).

Anova testi ikiden fazla grubun bir anda karşılaştırılmalarını sağlamak için geliştirilen testler arasında en çok bilineni ve en yaygın kullanılanıdır. Anova testinin ön koşullarından birisi her bir grubun normal dağılım gösteren bir ana kütleden rastgele seçilmiş örnekler olmasıdır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 283).

Örgüt Sağlığı Algısının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

H_1 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{1a} , “Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan T-testi analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. Analiz sonucuna göre, öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları cinsiyete göre anlamlı bir

farklılık göstermemektedir ($p=0.153>0.050$) yani, öğretmenlerin cinsiyeti ister kadın, isterse erkek olsun örgüt sağlığı algılarında değişiklik yoktur. Böylece, H_{1a} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 9: Örgüt Sağlığı Algısının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	Anlamlılık (p)
Kadın	231	3.9727	0.64435	0.559	-1.431	0.153
Erkek	121	4.0769	0.65616			

Örgüt Sağlığı Algısının Yaşa Göre Değerlendirilmesi

H_1 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{1b} , “Öğretmenlerin yaşları ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 10’da belirtilmiştir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.455>0.050$). Yani, öğretmenlerin yaşı kaç olursa olsun örgüt sağlığı algısında değişim yoktur ve H_{1b} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 10: Örgüt Sağlığı Algısının Yaşa Göre Anova Analizi

ANOVA						Levene	
Yaş	N	Ortalama	Standart sapma	F	Anlamlılık (p)	Levene Değeri	Anlamlılık (p)
30 ve altı	80	3.9144	0.77330	0.872	0.455	3.542	0.015
31-40	137	4.0204	0.65230				
41-50	78	4.0776	0.56858				
51 ve üstü	57	4.0175	0.54955				

Örgüt Sağlığı Algısının Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesi

H_1 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{1c} , “Öğretmenlerin medeni durumları ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan T-testi analiz sonuçları Tablo 11’de gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.121>0.050$). İster evli

isterse bekar olsun öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları değişmemektedir. Böylece, H_{1c} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 11: Örgüt Sağlığı Algısının Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	Anlamlılık (p)
Evli	261	4.0431	0.61601	4.866	1.562	0.121
Bekar	91	3.9093	0.74143			

Örgüt Sağlığı Algısının Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

H_1 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{1d} , “Öğretmenlerin eğitim durumları ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan T-testi analiz sonuçları Tablo 12’de gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.643>0.050$), yani öğretmenler ister lisans isterse yüksek lisans mezunu olsun örgüt sağlığı algıları değişmemektedir. Böylece, H_{1d} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 12: Örgüt Sağlığı Algısının Eğitim Durumuna Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	Anlamlılık (p)
Lisans	298	4.0017	0.64923	0.022	-0.464	0.643
Yüksek Lisans	54	4.0463	0.65509			

Örgüt Sağlığı Algısının Okul Türüne Göre Değerlendirilmesi

H_1 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{1e} , “Öğretmenlerin çalıştığı okul türü ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan T-testi analiz sonuçları Tablo 13’te gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.431>0.050$), yani öğretmenler ister devlet isterse özel okulda çalışsın, örgüt sağlığı algıları değişmemektedir. Böylece, H_{1e} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 13: Örgüt Sağlığı Algısının Okul Türüne Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Okul Türü	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	Anlamlılık (p)
Devlet	175	4.0360	0.62089	1.364	0.789	0.431
Özel	177	3.9814	0.67705			

Örgüt Sağlığı Algısının Meslekteki Görev Süresine Göre Değerlendirilmesi

H_1 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{1f} , “Öğretmenlerin meslekteki görev süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 14’de belirtilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları meslekteki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0.026<0.050$).

Tablo 14: Örgüt Sağlığı Algısının Meslekteki Görev Süresine Göre Anova Analizi

ANOVA						Levene	
Meslekteki Görev Süresi	N	Ortalama	Standart sapma	F	Anlamlılık (p)	Levene Değeri	Anlamlılık (p)
5 yıl ve altı	73	3.8144	0.78335	3.123	0.026	3.382	0.018
6-10 yıl	71	4.0289	0.65272				
11-20 yıl	113	4.1058	0.60036				
21 yıl ve üstü	95	4.0268	0.56271				

Farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını öğrenmek için Post-Hoc analizi uygulanmıştır. Post-Hoc istatistikleri, genel olarak, gruplar arası varyansların homojen olması ve olmaması durumunda olmak üzere iki ayrı kategoride toplanmaktadır (Kayri, 2009: 53-56). Levene sonuçlarına baktığımızda $p=0.018<0.050$ olduğundan, varyanslar homojen değildir. Burada varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane testi uygulanmıştır.

Tablo 15’te gösterilen Tamhane testi sonuçlarına göre 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları 5 yıl ve altı çalışanlar öğretmenlere göre 0.29137 farkla ($p=0.046<0.050$) anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Ama diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Burada H_{1f} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Sonuç olarak 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin 5 yıl ve altı çalışan öğretmenlere kıyasla örgüt sağlığı algıları daha yüksektir.

Tablo 15: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresine Göre Tamhane Testi

Değişken (I)	Değişken (J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Anlamlılık (p)
5 yıl ve altı	6-10 yıl	-0.21449	0.378
	11-20 yıl	-0.29137*	0.046*
	21 yıl ve üstü	-0.21246	0.275
6-10 yıl	5 yıl ve altı	0.21449	0.378
	11-20 yıl	-0.07688	0.963
	21 yıl ve üstü	0.00203	1.000
11-20 yıl	5 yıl ve altı	0.29137*	0.046*
	6-10 yıl	0.07688	0.963
	21 yıl ve üstü	0.07891	0.909
21 yıl ve üstü	5 yıl ve altı	0.21246	0.275
	6-10 yıl	-0.00203	1.000
	11-20 yıl	-0.07891	0.909

** p<0.01 ve * p<0.05

Örgüt Sağlığı Algısının Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Değerlendirilmesi

H₁ hipotezinin alt hipotezi olarak H_{1g}, “Öğretmenlerin mevcut okuldaki görev süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 16’da gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları çalıştıkları mevcut okuldaki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=0.121>0.050). Yani, öğretmenler buldukları okulda kaç yıl çalışırsa çalışsın örgüt sağlığı algıları değişmemektedir. Böylece H_{1g} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 16: Örgüt Sağlığı Algısının Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Anova Analizi

ANOVA						Levene	
Mevcut Okuldaki Görev Süresi	N	Ortalama	Standart sapma	F	Anlamlılık (p)	Levene Değeri	Anlamlılık (p)
1 yıldan az	60	3.8833	0.75249	1.839	0.121	4.445	0.002
1-3 yıl	117	4.0923	0.67206				
4-6 yıl	77	3.9519	0.65787				
7-9 yıl	40	4.1525	0.36461				
10 yıl ve üstü	58	3.9448	0.60797				

Yukarıdaki sonuçlara baktığımızda H_1 hipotezinin alt hipotezlerinden sadece H_{1f} hipotezi kısmen kabul edilmiş, diğerleri ise reddedilmiştir. Yani, genel olarak “Öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır” H_1 hipotezi doğrulanmamıştır.

4.9.3.2. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı okul türü, meslekteki görev süresi ve çalıştığı mevcut okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için Bağımsız Örneklem T-testi ve ANOVA testi yapılmıştır.

Yenilikçi İş Davranışının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

H_2 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{2a} , “Öğretmenlerin cinsiyetleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan T-testi analiz sonuçları Tablo 17’de verilmiştir. Analiz sonucuna göre, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.832>0.050$). Yani, öğretmenlerin cinsiyeti ister kadın, isterse erkek olsun yenilikçi iş davranışlarında değişiklik yoktur. Böylece, H_{2a} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 17: Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	Anlamlılık (p)
Kadın	231	4.2299	0.44268	0.048	-0.212	0.832
Erkek	121	4.2406	0.46044			

Yenilikçi İş Davranışının Yaşa Göre Değerlendirilmesi

H_2 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{2b} , “Öğretmenlerin yaşları ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 18’de belirtilmiştir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.489>0.050$). Yani, öğretmenlerin yaşı kaç olursa olsun onların yenilikçi iş davranışlarında değişim yoktur ve H_{2b} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 18: Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışının Yaşa Göre Anova Analizi

ANOVA						Levene	
Yaş	N	Ortalama	Standart sapma	F	Anlamlılık (p)	Levene Değeri	Anlamlılık (p)
30 ve altı	80	4.1806	0.41813	0.810	0.489	0.511	0.675
31-40	137	4.2620	0.45906				
41-50	78	4.2650	0.44776				
51 ve üstü	57	4.1969	0.46529				

Yenilikçi İş Davranışının Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesi

H_2 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{2c} , “Öğretmenlerin medeni durumları ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan T-testi analiz sonuçları Tablo 19’da gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.945>0.050$). İster evli isterse bekar olsun öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları değişmemektedir. Böylece, H_{2c} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 19: Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışının Medeni Duruma Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	Anlamlılık (p)
Evli	261	4.2346	0.45468	0.480	0.070	0.945
Bekar	91	4.2308	0.43168			

Yenilikçi İş Davranışının Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

H₂ hipotezinin alt hipotezi olarak H_{2d}, “Öğretmenlerin eğitim durumları ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan T-testi analiz sonuçları Tablo 20’de gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=0.088>0.050), yani öğretmenler ister lisans isterse yüksek lisans mezunu olsun yenilikçi iş davranışları değişmemektedir. Böylece, H_{2d} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 20: Yenilikçi İş Davranışının Eğitim Durumuna Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	Anlamlılık (p)
Lisans	298	4.2163	0.44729	0.446	-1.709	0.088
Yüksek Lisans	54	4.3292	0.44547			

Yenilikçi İş Davranışının Okul Türüne Göre Değerlendirilmesi

H₂ hipotezinin alt hipotezi olarak H_{2e}, “Öğretmenlerin çalıştığı okul türü ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan T-testi analiz sonuçları Tablo 21’de gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=0.344>0.050), yani öğretmenler ister devlet isterse özel okulda çalışsın, yenilikçi iş davranışları değişmemektedir. Böylece, H_{2e} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 21: Yenilikçi İş Davranışının Okul Türüne Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Okul Türü	N	Ortalama	Standart Sapma	F	t	Anlamlılık (p)
Devlet	175	4.2108	0.43802	0.914	-0.948	0.344
Özel	177	4.2561	0.45824			

Yenilikçi İş Davranışının Meslekteki Görev Süresine Göre Değerlendirilmesi

H_2 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{2f} , “Öğretmenlerin meslekteki görev süreleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 22’de gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları meslekteki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.869>0.050$). Yani, öğretmenler kaç yıl çalışırsa çalışsın onların yenilikçi iş davranışlarında değişim yoktur ve H_{2f} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 22: Yenilikçi İş Davranışının Meslekteki Görev Süresine Göre Anova Analizi

ANOVA						Levene	
Meslekteki Görev Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık (p)	Levene Değeri	Anlamlılık (p)
5 yıl ve altı	73	4.2055	0.43496	0.239	0.869	0.171	0.916
6-10 yıl	71	4.2551	0.44894				
11-20 yıl	11 3	4.2507	0.45274				
21 yıl ve üstü	95	4.2187	0.45768				

Yenilikçi İş Davranışının Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Değerlendirilmesi

H_2 hipotezinin alt hipotezi olarak H_{2g} , “Öğretmenlerin mevcut okuldaki görev süreleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.” şeklindedir.

Bu hipoteze ilişkin yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 23’te gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları çalıştıkları mevcut okuldaki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.901>0.050$). Yani, öğretmenler buldukları okulda kaç yıl

çalışırsa çalışsın yenilikçi iş davranışları değişmemektedir. Böylece H_{2g} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 23: Yenilikçi İş Davranışının Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Anova Analizi

ANOVA						Levene	
Mevcut Okuldaki Görev Süresi	N	Ortalama	Standart sapma	F	Anlamlılık (p)	Levene Değeri	Anlamlılık (p)
1 yıldan az	60	4.2056	0.46821	0.264	0.901	1.719	0.145
1-3 yıl	117	4.2479	0.45378				
4-6 yıl	77	4.2280	0.48763				
7-9 yıl	40	4.2833	0.44298				
10 yıl ve üstü	58	4.2069	0.36907				

Yukarıdaki sonuçlara baktığımızda H_2 hipotezinin alt hipotezlerinin hepsi reddedilmiştir. Yani, genel olarak “Öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklinde olan H_2 hipotezi doğrulanmamıştır.

4.9.3.3. Araştırmanın Üçüncü Hipotezine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü hipotezi (H_3), “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir” şeklindedir. Bu hipotezin üç alt hipotezinin birincisi H_{3a} “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir üretme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir”, H_{3b} hipotezi “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir geliştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir”, H_{3c} hipotezi ise “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir gerçekleştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir” olarak ifade edilmiştir.

Hipotezleri test etmeden önce, ilk olarak aralarındaki ilişkini tespit etmek için bu değişkenler üzerinde korelasyon analizi uygulanmıştır.

Korelasyon analizi, iki değişken arasında ilişkinin olup olmadığını, var ise yönünü ve gücünü göstermek amacıyla çok yaygın olarak kullanılan bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizi sonucunda hesaplanan korelasyon kat sayısı “r” ile gösterilir. Korelasyon kat sayısı olan r -1 ile +1 arasında bir değer alabilir. Korelasyon kat sayısının +1 olması iki değişken arasında tam bir pozitif doğrusal

ilişki olduğunu, yani x değeri 1 birim artarken y değerinin de 1 birim arttığını belirtir. Buna karşılık r'nin -1 olması iki değişken arasında tam bir negatif ilişki olduğunu, yani x değeri 1 birim artarken y değerinin ise bir birim azaldığını ifade eder. Katsayının sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında açık, görülebilir herhangi bir ilişkinin olmadığı anlamına gelir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 335).

Tablo 24: H₃, H_{3a}, H_{3b} ve H_{3c} Hipotezlerine İlişkin Korelasyon Analizi

	Değerler	Yenilikçi İş Davranışı	Fikir Üretme	Fikir Geliştirme	Fikir Gerçekleştirme
Örgüt Sağlığı	Pearson Korelasyon (r)	0.441**	0.375**	0.297**	0.401**
	Anlamlılık (p)	0.000**	0.000**	0.000**	0.000**
	N	352	352	352	352

** p<0.01 ve * p<0.05

Tablo 24'de H₃, H_{3a}, H_{3b} ve H_{3c} hipotezlerine ilişkin yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre örgüt sağlığı ile yenilikçi iş davranışı arasında %44.1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (r=0.441; p=0.000<0.010). Başka bir ifadeyle çalışanların örgüt sağlığı algıları arttıkça yenilikçi iş davranışları da artmaktadır.

Örgüt sağlığı ile yenilikçi iş davranışının alt boyutu olan fikir üretme arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucuna göre, değişkenler arasında %37.5 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (r=0.375; p=0.000<0.010). Yani, çalışanların örgüt sağlığı algıları arttıkça yenilikçi fikir üretme davranışları da artmaktadır.

Örgüt sağlığı ile yenilikçi iş davranışının alt boyutu olan fikir geliştirme arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucuna göre, değişkenler arasında %29.7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (r=0.297; p=0.000<0.010). Yani, çalışanların örgüt sağlığı algıları arttıkça yenilikçi fikir geliştirme davranışları da artmaktadır.

Örgüt sağlığı ile yenilikçi iş davranışının alt boyutu olan fikir gerçekleştirme arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucuna göre, değişkenler arasında %40.1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (r=0.401; p=0.000<0.010). Yani, çalışanların örgüt sağlığı algıları arttıkça yenilikçi fikir gerçekleştirme davranışları da artmaktadır.

Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit ettikten sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek için Regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu varsayıla bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasıdır (Ural ve Kılıç, 2006: 291).

Tablo 25: H₃ Hipotezi İçin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık (p)
	B	S.Hata	Beta		
Sabit	3.013	0.134		22.409	0.000**
Örgüt Sağlığı	0.305	0.033	0.441	9.199	0.000**
R	0.441				
R ²	0.195				
Düzeltilmiş R ²	0.192				
F	84.622				
Anl (p) Anova	0.000**				

Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı ** p<0.01 ve * p<0.05

Tablo 25’te belirtilen H₃ hipotezi için yapılan regresyon analizi sonucuna göre, örgüt sağlığı algısının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ($\beta=0.441$) bir etkisi olduğu bulunmuştur. Modelin anlamlı olduğu Anova testi sonuçlarından anlaşılmaktadır (F=84.622; p=0.000<0.001). Oluşturulan bu basit doğrusal regresyon modeline göre örgüt sağlığı değişkeni yenilikçi iş davranışındaki değişimin %19.5 (R²=0.195)’i açıklamaktadır.

Sonuç olarak “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde olan H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 26: H_{3a} Hipotezi İçin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık (p)
	B	S.Hata	Beta		
Sabit	2.812	0.172		16.334	0.000**
Örgüt Sağlığı	0.321	0.042	0.375	7.570	0.000**
R	0.375				
R ²	0.141				
Düzeltilmiş R ²	0.138				
F	57.304				
Anl(p) Anova	0.000**				

Bağımlı Değişken: Fikir Üretme ** p<0.01 ve * p<0.05

Tablo 26’da gösterilen H_{3a} hipotezi için yapılan regresyon analizi sonucuna göre, örgüt sağlığı algısının yenilikçi fikir üretme üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ($\beta=0.375$) bir etkisi olduğu bulunmuştur. Modelin anlamlı olduğu Anova testi sonuçlarından anlaşılmaktadır ($F=57.304$; $p=0.000<0.001$). Oluşturulan bu basit doğrusal regresyon modeline göre örgüt sağlığı değişkeni yenilikçi fikir üretmedeki değişimin %14.1 ($R^2=0.141$)’i açıklamaktadır.

Sonuç olarak “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir üretme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde olan H_{3a} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 27: H_{3b} Hipotezi İçin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık (p)
	B	S.Hata	Beta		
Sabit	3.604	0.150		24.058	0.000 ^{***}
Örgüt Sağlığı	0.215	0.037	0.297	5.816	0.000 ^{***}
R	0.297				
R^2	0.088				
Düzeltilmiş R^2	0.086				
F	33.823				
Anl (p) Anova	0.000 ^{***}				

Bağımlı Değişken: Fikir Geliştirme ^{**} $p<0.01$ ve ^{*} $p<0.05$

Tablo 27’de gösterilen H_{3b} hipotezi için yapılan regresyon analizi sonucuna göre, örgüt sağlığı algısının yenilikçi fikir geliştirme üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ($\beta=0.297$) bir etkisi olduğu bulunmuştur. Modelin anlamlı olduğu Anova testi sonuçlarından anlaşılmaktadır ($F=33.823$; $p=0.000<0.001$). Oluşturulan bu basit doğrusal regresyon modeline göre örgüt sağlığı değişkeni yenilikçi fikir geliştirmedeki değişimin %8.8 ($R^2=0.088$)’i açıklamaktadır.

Sonuç olarak “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir geliştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde olan H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 28: H_{3c} Hipotezi İçin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık (p)
	B	S.Hata	Beta		
Sabit	2.622	0.188		13.979	0.000**
Örgüt Sağlığı	0.378	0.046	0.401	8.188	0.000**
R	0.401				
R ²	0.161				
Düzeltilmiş R ²	0.158				
F	67.046				
Anl (p) Anova	0.000**				

Bağımlı Değişken: Fikir Gerçekleştirme ** p<0.01 ve * p<0.05

Tablo 28’de gösterilen H_{3c} hipotezi için yapılan regresyon analizi sonucuna göre, örgüt sağlığı algısının yenilikçi fikir gerçekleştirme üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ($\beta=0.401$) bir etkisi olduğu bulunmuştur. Modelin anlamlı olduğu Anova testi sonuçlarından anlaşılmaktadır (F=67.046; p=0.000<0.001). Oluşturulan bu basit doğrusal regresyon modeline göre örgüt sağlığı değişkeni yenilikçi fikir gerçekleştirmedeki değişimin %16.1 (R²=0.161)’i açıklamaktadır.

Sonuç olarak “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir gerçekleştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde olan H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmannın H₃ hipotezi ve onun alt hipotezleri olan H_{3a}, H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilmiştir.

4.9.3.4. Araştırmannın Dördüncü Hipotezine İlişkin Bulgular

Araştırmannın dördüncü hipotezi olan H₄ “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi okul türüne farklılık göstermektedir” şeklinde ifade edilmiştir. Bu hipoteze ilişkin devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenler için ayrı ayrılıkta yapılan korelasyon ve regresyon analizi sonuçları aşağıda belirtilmektedir.

Tablo 29: Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler İçin Yapılan Korelasyon Analizi

	Değerler	Yenilikçi İş Davranışı
Örgüt Sağlığı	Pearson Korelasyon (r)	0.420**
	Anlamlılık (p)	0.000**
	N	175

**p<0.01 ve *p<0.05

Tablo 29’da devlet okullarında çalışan öğretmenlere ilişkin yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile yenilikçi iş davranışları arasında %42.0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.420$; $p=0.000<0.010$). Başka bir ifadeyle devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları arttıkça yenilikçi iş davranışları da artmaktadır.

Tablo 30: Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler İçin Yapılan Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık (p)
	B	S.Hata	Beta		
Sabit	3.014	0.199		15.166	0.000**
Örgüt Sağlığı	0.297	0.049	0.420	6.094	0.000**
R	0.420				
R ²	0.177				
Düzeltilmiş R ²	0.172				
F	37.139				
Anl (p) Anova	0.000**				

Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı **p<0.01 ve *p<0.05

Tablo 30’da gösterilen regresyon analizi sonucuna göre, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ($\beta=0.420$) bir etkisi olduğu bulunmuştur. Modelin anlamlı olduğu Anova testi sonuçlarından anlaşılmaktadır ($F=37.139$; $p=0.000<0.001$). Oluşturulan bu basit doğrusal regresyon modeline göre devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışlarındaki değişimin %17.7 ($R^2=0.177$)’i açıklamaktadır.

Tablo 31: Özel Okullarda Çalışan Öğretmenler İçin Yapılan Korelasyon Analizi

	Değerler	Yenilikçi İş Davranışı
Örgüt Sağlığı	Pearson Korelasyon (r)	0.465**
	Anlamlılık (p)	0.000**
	N	177

** p<0.01 ve * p<0.05

Tablo 31’de özel okullarda çalışan öğretmenlere ilişkin yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile yenilikçi iş davranışları arasında %46.5 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (r=0.465; p=0.000<0.010). Başka bir ifadeyle özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları arttıkça yenilikçi iş davranışları da artmaktadır.

Tablo 32: Özel Okullarda Çalışan Öğretmenler İçin Yapılan Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık (p)
	B	S.Hata	Beta		
Sabit	3.002	0.183		16.417	0.000**
Örgüt Sağlığı	0.315	0.045	0.465	6.954	0.000**
R	0.465				
R ²	0.216				
Düzeltilmiş R ²	0.212				
F	48.352				
Anl (p) Anova	0.000**				

Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı ** p<0.01 ve * p<0.05

Tablo 32’de gösterilen regresyon analizi sonucuna göre, özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ($\beta=0.465$) bir etkisi olduğu bulunmuştur. Modelin anlamlı olduğu Anova testi sonuçlarından anlaşılmaktadır (F=48.352; p=0.000<0.001). Oluşturulan bu basit doğrusal regresyon modeline göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışlarındaki değişimin %21.6 (R²=0.216)’ı açıklamaktadır.

Yukarıdaki değerlere (devlet: $\beta=0.420$; R²=0.177 ve özel: $\beta=0.465$; R²=0.216) göre, özel okullarda çalışan öğretmenlere uygulanan analizlerin sonuçları devlet okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla biraz daha yüksektir.

Bu sonuçlara göre “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi okul türüne farklılık göstermektedir” şeklinde olan H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 33: Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

Hipotezler	Alt Hipotezler	Sonuçlar
H₁	Öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{1a} Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{1b} Öğretmenlerin yaşları ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{1c} Öğretmenlerin medeni durumları ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{1d} Öğretmenlerin eğitim durumları ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{1e} Öğretmenlerin çalıştığı okul türü ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{1f} Öğretmenlerin meslekteki görev süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Kısmen Kabul
	H_{1g} Öğretmenlerin mevcut okuldaki görev süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
H₂	Öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{2a} Öğretmenlerin cinsiyetleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{2b} Öğretmenlerin yaşları ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{2c} Öğretmenlerin medeni durumları ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{2d} Öğretmenlerin eğitim durumları ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{2e} Öğretmenlerin çalıştığı okul türü ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red

	H_{2f}	Öğretmenlerin meslekteki görev süreleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
	H_{2g}	Öğretmenlerin mevcut okuldaki görev süreleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.	Red
H₃		Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
	H_{3a}	Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir üretme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
	H_{3b}	Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir geliştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
	H_{3c}	Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir gerçekleştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H₄		Öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi okul türüne farklılık göstermektedir.	Kabul

SONUÇ

Yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörlerin başında örgüt sağlığı ile ilgili faktörler gelmektedir. Yapılan araştırmalarda, örgüt iklimi, örgüt kültürü, liderlik, motivasyon vb. gibi örgüt sağlığı faktörlerinin yeniliği pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

Bu tez çalışması, çalışanların örgüt sağlığı algılarının ve yenilikçi iş davranışlarının demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını, örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışına ve onun alt boyutlarına (fikir üretme, fikir geliştirme, fikir gerçekleştirme) olan etkisini belirlemek ve bu etkinin devlet ve özel okullara göre farklılık gösterip göstermediğini öğrenmek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri, Samsun ilinin merkez ilçelerinde bulunan ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 352 öğretmenden oluşan bir örneklem üzerinde test edilmiştir. Araştırmaya katılanların %65.6'sının kadın, %34.4'nün erkek olduğu; en fazla frekansa sahip olan yaş grubunun %38.9 ile 31-40 yaş grubu olduğu, en az frekansa sahip yaş grubu ise %16.2 ile 51 ve üstü yaş grubu olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin %74.1'i evli, %25.9'u bekar; eğitim düzeylerinin ise %84.7'i lisans, %15.3'ü ise yüksek lisans olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %49.7'i devlet, %50.3'ü özel okullarda çalışmaktadır. Meslekteki görev sürelerine göre en fazla frekansa sahip %32.1 ile 11-20 yıl arası olduğu, en az frekansa sahip ise %20.2 ile 6-10 yıl arası olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre en fazla frekansa sahip %33.2 ile 1-3 yıl arası olduğu, en az frekansa sahip ise %11.4 ile 7-9 yıl arası olduğu tespit edilmiştir.

“Öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile örgüt sağlığı algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır.” şeklinde olan H_1 hipotezini test etmek için Bağımsız Örneklem T-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

H_1 hipotezinin H_{1a} alt hipotezini test ettiğimiz zaman öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı ($p=0,153>0.050$) bir farklılık bulunmamıştır. Böylece H_{1a} hipotezi reddedilir. Literatürdeki bazı çalışmalarda (Özdemir, 2006; Vural, 2013; Arıkan, 2011; Karagüzel, 2012; Tacar, 2013) da bu sonuca ulaşılmıştır.

H_1 hipotezinin H_{1b} alt hipotezini test ettiğimiz zaman öğretmenlerin yaşları ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı ($p=0.455>0.050$) bir farklılık bulunmamıştır.

Böylece H_{1b} hipotezi reddedilir. Literatürdeki bazı çalışmalarda (Başar, 2011; Karagüzel, 2012; Tacar, 2013) da bu sonuca ulaşılmıştır.

H_1 hipotezinin H_{1c} alt hipotezini test ettiğimiz zaman öğretmenlerin medeni durumları ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı ($p=0.121>0.050$) bir farklılık bulunmamıştır. Böylece H_{1c} hipotezi reddedilir. Literatürdeki bazı çalışmalarda (Vural, 2013; Tacar, 2013) da bu sonuca ulaşılmıştır.

H_1 hipotezinin H_{1d} alt hipotezini test ettiğimiz zaman öğretmenlerin eğitim durumları ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı ($p=0.643>0.050$) bir farklılık bulunmamıştır. Böylece H_{1d} hipotezi reddedilir. Literatürdeki bazı çalışmalarda (Arıkan, 2011; Başar, 2011; Tacar, 2013) da bu sonuca ulaşılmıştır.

H_1 hipotezinin H_{1e} alt hipotezini test ettiğimiz zaman öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı ($p=0.431>0.050$) bir farklılık bulunmamıştır. Böylece H_{1e} hipotezi reddedilir. Kıvrak (2013) da benzer sonuca ulaşmıştır.

H_1 hipotezinin H_{1f} alt hipotezini test ettiğimiz zaman öğretmenlerin meslekteki görev süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı ($p=0.026<0.050$) bir farklılık tespit edilmiştir. Literatürdeki bazı çalışmalarda (Vural, 2013; Yıldız, 2014) da bu sonuca ulaşılmıştır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını öğrenmek amacıyla Tamhane testi yapılmıştır. Tamhane testi sonuçlarına ($p=0.046<0.050$) göre, 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin 5 yıl ve altı çalışan öğretmenlere kıyasla örgüt sağlığı algıları daha yüksektir.

H_1 hipotezinin H_{1g} alt hipotezini test ettiğimiz zaman öğretmenlerin mevcut okuldaki görev süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı ($p=0.121>0.050$) bir farklılık bulunmamıştır. Böylece H_{1g} hipotezi reddedilir. Literatürdeki bazı çalışmalarda (Arıkan, 2011; Kıvrak, 2013; Tacar, 2013) da bu sonuca ulaşılmıştır.

Bu sonuçlara göre genel olarak H_1 hipotezi reddedilmektedir.

“Öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri ile yenilikçi iş davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır.” şeklinde olan H_2 hipotezini test etmek için Bağımsız Örneklem T-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonucu, Kör (2015)’ün çalışmasının bulgularına benzer olarak, öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, meslekteki görev süreleri ve mevcut okuldaki görev süreleri ile yenilikçi iş davranışları arasında anlamlı ($p>0.050$) bir farklılık

bulunmamıştır. Aynı zamanda, öğretmenlerin medeni durumları ve çalıştıkları okul türü ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ($p>0.050$) bir farklılık tespit edilmemiştir. Ama bu hipotezlerin sonucuna benzer sonuçlara literatürde rastlanmamıştır.

Sonuç olarak, H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.” H_3 hipotezini ve onun alt hipotezleri olan H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezlerini test etmek için Pearson Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon analizleri yapılmıştır. Burada H_{3a} hipotezi “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir üretme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.”, H_{3b} hipotezi “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir geliştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.”, H_{3c} hipotezi ise “Öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışının fikir gerçekleştirme boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.” şeklinde ifade edilmiştir.

Yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgüt sağlığı ile yenilikçi iş davranışı arasında, örgüt sağlığı ile yenilikçi fikir üretme arasında, örgüt sağlığı ile yenilikçi fikir geliştirme arasında ve örgüt sağlığı ile yenilikçi fikir gerçekleştirme arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

H_3 hipotezine ilişkin yapılan Basit Doğrusal Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgüt sağlığı algısı yenilikçi iş davranışı üzerinde ($\beta=0.441$; $R^2=0.195$; $p=0.000<0.001$) pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Literatürde örgüt sağlığının yenilikçi iş davranışına olan etkisini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ama örgüt sağlığı faktörlerinin yenilikçi iş davranışı ile ilişkisine yönelik araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalar tezin üçüncü bölümünde belirtilmiştir.

H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezlerine ilişkin yapılan Basit Doğrusal Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgüt sağlığı algısının yenilikçi fikir üretme ($\beta=0.375$; $R^2=0.141$; $p=0.000<0.001$), yenilikçi fikir geliştirme ($\beta=0.297$; $R^2=0.088$; $p=0.000<0.001$) ve yenilikçi fikir gerçekleştirme üzerinde ($\beta=0.401$; $R^2=0.161$; $p=0.000<0.001$) pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Örgüt sağlığı algısı yenilikçi fikir üretme üzerinde ($\beta=0.375$; $R^2=0.141$; $p=0.000<0.001$), örgüt sağlığı algısı yenilikçi fikir geliştirme üzerinde ($\beta=0.297$; $R^2=0.088$; $p=0.000<0.001$) ve örgüt sağlığı algısı yenilikçi fikir gerçekleştirme

üzerinde ($\beta=0.401$; $R^2=0.161$; $p=0.000<0.001$) pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak H_3 hipotezi ve onun alt hipotezleri olan H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilmiştir.

“Öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi okul türüne farklılık göstermektedir.” şeklinde olan H_4 hipotezini test etmek için devlet ve özel okullar için ayrı ayrılıkta Pearson Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon analizleri yapılmıştır. Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre, devlet ($r=0.420$; $p=0.000<0.010$) ve özel ($r=0.465$; $p=0.000<0.010$) okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Basit Doğrusal Regresyon analizi sonuçlarına göre ise, devlet ($\beta=0.420$; $R^2=0.177$; $p=0.000<0.001$) ve özel ($\beta=0.465$; $R^2=0.216$; $p=0.000<0.001$) okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algıları yenilikçi iş davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu değerlere göre, özel okullarda çalışan öğretmenlerin analiz sonuçları devlet okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla biraz daha yüksektir. Sonuç olarak, H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuçlardan görüldüğü üzere özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi devlet okullarına göre biraz yüksektir. Devlet okullarında bu etkiyi yükseltmek için yönetim tarafından örgütte iletişime önem vermek, örgüt içi bilgi akışını güçlendirmek, yeniliğe açık bir örgüt kültürü, yüksek moral ve motivasyon sağlayıcı örgüt iklimi oluşturmak gibi tedbirler alınarak öğretmenlerin yenilikçi davranışlar sergilemeleri teşvik edilmelidir.

Çalışanların örgüt sağlığı algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma eğitim alanında yapılmıştır. Araştırmanın verileri Samsun merkez ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Daha farklı sonuçlar elde edebilmek için araştırmanın başka sektörlerde yapılması önerilmektedir.

Örgüt sağlığı ve yenilikçi iş davranışı kavramının incelendiği ve bu çalışmadaki yöntemden farklı bir metodun kullanılarak araştırma yapılması, farklı sonuçların bulunmasına yardımcı olabilir.

Örgüt sağlığı ve yenilikçi iş davranışı kavramları ile ilgili çalışmaların sınırlı olması bakımından, bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adler, N. J & Jelinek, M. (1986). Is “Organization Culture” Culture Bound? *Human Resource Management*, 25 (1), 73-90.
- Akbaba Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akgöz, E., Göral, R., ve Gürsoy, Y. (2014). Yenilik Kapsamında Turistik Ürün Çeşitlendirmesi ve Kurban Bayramı Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 1-12.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (4), 83-114.
- Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aksay, K., Erbil, C. ve Ögüt, A. (2016). Çalışanların Karar Alma Sürecine Katılımının Yenilikçilik Kapasitesi ve Örgütsel Öğrenme Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (31), 114-128.
- Alipour, F. H. (2011). The Relationship Between Organizational Climate and Communication Skills of Managers of the Iranian Physical Education Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 421-428
- Alpaslan Danışman, S. (2015). Yenilik (Innovation) ve İcat (Invention) Kavramları Arasındaki İlişki: Metaforlarla Keşfedici Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 143-164.
- Ardıç, K. ve Polatçı S. (2007). İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 21 (1), 137-154.
- Ayas, S. (2015). *Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Batmaz, N. ve Özcan, Abdulvahap. (2008). Yeniliği Etkileyen Unsurlar ve Toplumsal Refah İlişkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1 (1), 43-66.
- Bayram, Ş. H. (2017). *Yenilikçilik İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Dönüşümcü Liderliğin Düzenleyici Rolü ve Bir Belediye Örneği*.Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Binder, P., Mair, M., Stummer, K., & Kessler, A. (2016). Organizational Innovativeness and Its Results: A Qualitative Analysis of SME Hotel in Vienna. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40 (3), 339-363.
- Bozkurt, Ö. (2015). Sosyal Hizmet İşletmelerinde Yenilik Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, 89-106.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (4), 571-602.
- Çalışkan, A. (2013). İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (1), 88-112.
- Çapraz, B. vd. (2014). Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3 (1), 49-72.
- Çavuş, M. F. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayisinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 229-244.
- Çetin, A. (2017). *Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve Yenilikçilik İlişkisi: Muğla Örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Damanpour, F. & Gopalakrishnan, S. (2001). The Dynamics of The Adoption of Product and Process Innovations in Organizations. *Journal of Management Studies*, 38 (1), 45-65.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *The Academy of Management Journal*, 34 (3), 555-590.

- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36.
- De Jong, J. P. J. & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behavior. *European Journal of Management*, 10 (1), 41-64.
- De Jong, J. P. J. & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*, 1-27.
- De Jong, J. P. J. (2007). *Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior*. EIM, University of Amsterdam.
- DeJoy, D. M & Wilson, M. G. (2003). Organizational Health Promotion: Broadening the Horizon of Workplace Health Promotion. *American Journal of Health Promotion*, 17 (5), 337-341.
- Doğan, A. ve Bozkurt, S. (2008). İstanbul İlindeki Beş Yıldızlı Otellerin Örgütsel Sağlık Durumlarının Çalışanların Algıları ile Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi - Yönetim Dergisi*, Sayı 60, 61-73.
- Dönmez, B. Ve Korkmaz, M. (2011). Örgüt Kültürü-Örgütsel İklim ve Etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 169-186.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. Harper&Row Publishers, New York.
- Duran, S. ve Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci. *Yönetim ve Ekonomi*, 16 (1), 57-71.
- Durna, U. (2002). *Yenilik Yönetimi*. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dursun, İ. T. (2013). Örgüt Kültürü ve Strateji İlişkisi: Hofstede'nin Boyutları Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (4), 43-56.
- Ecevit Satı, Z. (2013). *İnovasyonu Yönetmede Kesitler*. 1. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ekiyor, A. ve Arslantaş, S. (2015). Sağlık Sektöründe İşgören Motivasyonunun İnovasyon Performansına Etkileri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 113-136.

- Erdem, B., Gökdeniz, A., ve Met. Ö. (2011). Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 77-112.
- Eröz, S. S. (2014). Otel İşletmelerinde Örgüt İklimi ve Duygusal Emek İlişkisi: Trakya Bölgesinde Bir Araştırma. *Hak-İş Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi*, 3 (7), 198-223.
- Ertaş, G. ve Töre, E. (2016). Örgütiçi İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 85-100.
- Farooq, M., Othman, A., Nordin, M. S., & İbrahim, M. B. (2017). Examining Organizational Health Practices Among Universities in The Central Region of Uganda. *Journal of Positive Management*, 8 (2), 69-86.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Güçlü, N., Receptoğlu, E., ve Kılınç, A. Ç. (2014). İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlığı ile Öğretmenlerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (1), 140-156.
- Gül, H. (2007). İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (13), 318- 332.
- Güleş, H. K. ve Bülbül, H. (2004). *Yenilikçilik: İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı*. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürkan, G. Ç. ve Demiralay, T. (2017). Bireysel Yenilikçiliğin Çalışanın Yenilikçi Davranışı Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracılık Rolü: Türkiye’de Cerrahlar Örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6 (1), 65-90.
- Gürsel, Ü. ve Eröz, S. S. (2017). Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi İlişkisi: Mutfak Personeli Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3 (13), 109-132.
- Hakimian, F., Farid, H., İsmail, M. N. ve Nair, P. K. (2016). Importance of Commitment in Encouraging Employees’ Innovative Behavior. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8 (1), 70-83.

- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), 101-123.
- Ho, J. T. S. (2000). Managing Organizational Health and Performance in Junior Colleges. *Journal of Organizational Change Management*. 14 (2), 62-73.
- Hoy, W. K & Woolfolk. A. E. (1993). Teacher’s Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools. *The Elementary School Journal*, 93 (4), 355-372.
- Hoy, W. K. (1990). Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of the School Workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*. 1 (2), 149-168.
- 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.
- Işık, C. ve Aydın, E. (2016). Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: Ayder Yaylası Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5 (2), 75-103.
- Işık, N., Işık, H. B., ve Kılınç, E. C. (2015). Girişimcilik ve İnovasyon İlişkisi: Teorik Bir Değerlendirme. *JEBPIR*, 1 (2), 57-90.
- İra, N. (2011). *Eğitim Fakültelerinde Örgütsel Kültür ve Yönetimsel Etkililik*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- İraz, R. (2005). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ’ler*. 1. Baskı, Konya: Çizgi Kitapevi.
- İraz, R. ve Altınışık, İ. (2016). Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik ve Yaratıcılık Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 11, 114-132.
- İrmiş, A. ve Özdemir, L. (2011). Girişimcilik ve Yenilik İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 136-161.

- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2). 180-193.
- Janssen, O. & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, The Quality of Leader-Member Exchange, and The Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47 (3), 368-384.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort – Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O. (2004). How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 201-215.
- Jaskyte, K. (2004). Transformational Leadership, Organizational Culture, and Innovativeness in Nonprofit Organizations. *Nonprofit Management & Leadership*, 15 (2), 153-168.
- Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2014). Yenilik Kaynaklarının Kullanılma Düzeyinde Beyaz Yakalılar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1 (1), 10-23.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, S. (2005). Yönetimsel Etkililik: Okul Yönetiminde Yönetimsel Etkililiğin Astarla İlişkiler Boyutu. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 307-326.
- Karcıoğlu, F. ve Kaygın, E. (2013). Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (5), 99-111.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 51-64.
- Kemer, E. ve Aslan, Z. (2017). Örgütsel Adaletin Örgüt Sağlığına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Nevşehir İlindeki Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (2), 440-460.

- Kendir, V., Sinsoysal, B. ve Boztoprak, H. (2017). Örgüt Kültürü, Örgütsel Öğrenme ve Yenilikçilik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Bir Üniversite Hastanesinde Anket Çalışması. *International Conference on Eurasian Economies*, 291-301.
- Kheng, Y. K., Mahmood, R. & Beris, S. J. H. (2013). A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3 (2), 91-99.
- Kıncal, R. Y. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 2.Basım, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kıroğlu, I. (2017). Reklamcılık Sektöründe Yenilikçi İş Davranışı ve Yenilikçi Çıktılar Ölçeklerinin Kullanımı Yoluyla Yaratıcı ve İdari İş Pozisyonları Kümelene Analizi. *Social Sciences Studies Journal*, 3 (12), 2020-2028.
- Kıroğlu, I. ve Albayrak, R. S. (2017). Yaratıcı Endüstrilerde Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Yöneticilere Uygulanması ve Doğrulanması: Reklamcılık Sektörü Örneği. *Karadeniz Dergisi*, 35, 105-116.
- Kleysen, R. F. & Street, C. T. (2001). Toward a Multi - Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 284-296.
- Klimas, P. & Czakon, W. (2018). Organizational Innovativeness and Coopetition: A Study of Video Game Developers. *Review of Managerial Science*, 12 (2), 469-497.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stilllerinin Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 49, 57-91.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 117-139.
- Korku, C. (2018). *Sağlık Yöneticilerinin Dönüşümcü ve Otantik Liderlik Özelliklerinin Yenilikçilik İklimine ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kör, B. (2015). *Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Araştırma*.

Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köseoğlu, M. A. ve Karayormuk, K. (2009). Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var Mıdır? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (2), 175-193.

Kurt, T. (2010). *Örgüt Kültürünün Yenilikçilik (İnovasyon) Performansı Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sektöründe Uygulama*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesi'nde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Alguları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Liu, C., Marchewka, J. T., Lu, J. & Yu, C. S. (2005). Beyond Concern- a Privacy-Trust-Behavioral Intention Model of Electronic Commerce. *Information and Management*, 42, 289-304.

Martins, E. C. & Terblanche, F. (2003). Building Organisational Culture That Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6 (1), 64-74.

Miller, R. L., Griffin. M. A., & Hart. P. M. (1999). Personality and Organizational Health: The Role of Conscientiousness. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 13 (1), 7-19.

Naktiyok, A. (2007). Yenilik Yönelimi ve Örgütsel Faktörler. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (2), 211-230.

Onağ, O. ve Tepeci, M. (2016). Örgütsel Öğrenme Kabiliyetinin Örgütsel Yenilikçilik Aracılığıyla Yeni Ürün ve İşletme Performansına Etkisi. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 27 (80), 50-79.

Orhan, N. (2012). *Bankacılık Sektöründe Duygusal Zeka ve Yenilikçi İş Davranışlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Oslo Kılavuzu. (2005). *Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler*, 3. Baskı, OECD ve Eurostat Ortak Yayımı,

- Ögüt, A., Akgemci, T., Şahin, E., ve Kocabacak, A. (2007). İşletmelerde Düşünce Aşamasından Patent Aşamasına Uzanan Süreçte Yenilik Stratejileri ve Buluş Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Ocak, 413-425.
- Örnek, A. Ş. ve Ayas, S. (2015). Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 91-116.
- Özbağ, G. K. (2012). Örgüt İkliminin Yeniliğe Destek Algısı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (2), 145-161.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18 (4). 599-620.
- Özkan, Ö. ve Turunç, Ö. (2015). Örgüt Kültürü ile Yenilikçilik İlişkisinde Rekabet Şiddetinin Düzenleyici Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 339-363.
- Öztürk, A. (2018). *Sağlık Sektöründe Hizmet Yenilikçiliğine Dair Yenilikçi Eğilimler ile Örgütsel Dayanıklılık İlişkilerinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity and Innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. ve Gürkan, G. Ç. (2014). Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43 (2), 332-350.
- Prieto, I. M. & Perez-Santana, M. P. (2014). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Human Resource Practices. *Personel Review*, 43 (2), 184-208.

- Riaz, S., Xu, Y. & Hussain, S. (2018). Understanding Employee Innovative Behavior and Thriving at Work: A Chinese Perspective. *Administrative Sciences*, 8 (46), 1-14.
- Ruvio, A. A., Shoham, A., Vigoda-Gadot, E. & Schwabsky, N. (2014). Organizational Innovativeness: Construct Development and Cross-Cultural Validation. *Journal of Product Innovation Management*, 31 (5), 1004-1022.
- Sabuncu, B. (2014). Kobilerde Yenilik ve Engellerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Denizli Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 103-123.
- Sandıkçı, M., Vural, T., ve Zorlu, Ö. (2015). Otel İşletmelerinde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgüt Sağlığı Üzerine Etkileri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (25), 161-200.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.
- Sezgin, O. B., Uçar, Z. ve Duygulu, E. (2015). Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 1-20.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. J. M. & Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
- Sledzik, K. (2013). Schumpeter's View on Innovation and Entrepreneurship. *SSRN Electronic Journal*, April, 88-95.
- Şahin, A. (2009). Mersin'de Faaliyet Gösteren Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Yenilik Faaliyetlerinin Ölçülmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 259-271.
- Şahin, A. (2010). Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159, 21-35.
- Temiz, Ü. (2016). *Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Töre, E. (2017). *Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin Bilgi Paylaşımı, Öz-Yeterlilik ve İç Denetim Odağı Perspektifinden İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). "School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-Level Analysis." *Educational Research And Evaluation*, 5 (3), 249-268.
- Tunçer, P. (2013). Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 373-406.
- Turgut, E. ve Sökmen, A. (2018). Örgütsel Etik Değer Algısının Yenilikçi Çalışma Davranışına Etkisinde Öz Yeterliliğin Düzenleyici ve Arbulucu Rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 11 (1), 43-67.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (1), 175-204.
- Ural, A. ve Kılıç, İ (2006). *Bilimsel Araştırmalar Süreci ve Spss ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uras, M. (2000). Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum ve Problem Çözme Yeterliği Boyutlarına İlişkin Algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 1-7.
- Uslu, T & Cubuk, D. (2015). The Effects of Knowledge Management and Self-Organization on Organizational Creativity: The Mediating Roles of Corporate Innovativeness and Organizational Communication. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 403-412.
- Wang, C. L. & Ahmed, P. (2004). The Development and Validation of The Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7 (4), 303-313.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 4. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık

- Yeşil, S., Sözbilir, F. ve Akben, İ. (2012). Affective Organisational Commitment, Individual Innovation Behavior and Organisational Innovation Performance. *Artvin International Congress on Social Sciences*, 19, 274-285.
- Yıldız, N., Akbulut, Ö. ve Bircan, H. (1998). *İstatistiğe Giriş*. Erzurum: Şafak Yayınevi.
- Yuchtman, E. & Seashore, S. E. (1967). A System Resource Approach to Organizational Effectiveness. *American Sociological Review*, 32 (6), 891-903.
- Zerenler, M., Türker, N., ve Şahin, E. (2007). Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) ve Yenilik İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Eylül Sayı 17, 653-667.



EKLER

Ek-1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan “*Çalışanların Örgüt Sağlığı Algularının Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Devlet ve Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*” başlıklı Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Vereceğiniz cevaplar, sadece bilimsel araştırma dahilinde kullanılacaktır. Soruları cevaplama süresi yaklaşık **10 dakikadır**. Yapacağımız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

İsteğiniz doğrultusunda araştırma sonuçları sizinle paylaşılacaktır*.

Doç. Dr. Aysun Çetin
aysun.cetin@omu.edu.tr

Tel: +90 532 242 43 48

Shukur Mahmudlu
mahmudlu1993@gmail.com

Tel: +90 553 158 37 48

DEMOGRAFİK BİLGİLER

- 1) Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
- 2) Yaşınız : 30'dan az 31-40 arası 41-50 arası 51+
- 3) Medeni durumunuz: Evli Bekar
- 4) Son bitirdiğiniz eğitim düzeyi: Lisans Yüksek lisans Doktora
- 5) Görev yaptığınız okulun türü: Devlet Özel
- 6) Öğretmenlik mesleğindeki görev süreniz: 5'ten az 6-10 11-20 21+
- 7) Bu okuldaki görev süreniz: 1'den az 1-3 4-6 7-9 10+

*Araştırma sonuçları ile ilgileniyorsanız lütfen e-posta adresinizi belirtiniz.....

<i>“Örgüt Sağlığı” ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, “Çalıştığınız Kurumu” düşünerek cevaplayınız.</i>	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Bu okulda, öğretmenler arasında sık iletişim kurulması teşvik edilir.	①	②	③	④	⑤
Öğretmenler arasındaki iletişim açık ve kolaydır.	①	②	③	④	⑤
Öğretmenler, bu okuldaki karar alma sürecinde uygun bir şekilde yer alırlar.	①	②	③	④	⑤
Öğretmenler, bu okulda çalıştıklarını dışarıdaki insanlara söylemekten gurur duyarlar.	①	②	③	④	⑤
Bu okulda, öğretmenler arasında güvene dayalı bir ortam mevcuttur.	①	②	③	④	⑤

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Bu okulda, öğretmenlerin moral düzeyi yüksektir.	①	②	③	④	⑤
Bu okulda, öğretmenlerin motivasyonu yüksektir.	①	②	③	④	⑤
Bu okulda, öğretmenler arasında arkadaşça bir ortam vardır.	①	②	③	④	⑤
Bu okul, kayda değer bir üne (şöhrete)sahiptir.	①	②	③	④	⑤
Öğretmenler, okulun itibarını artırıcı faaliyetlerde bulunurlar.	①	②	③	④	⑤
Öğretmenler, kurallara uygun (etik) bir şekilde davranırlar.	①	②	③	④	⑤
Bu okulda, kaynaklar adil bir şekilde paylaşılmaktadır.	①	②	③	④	⑤
Bu okulda, yazılı etik kodlar mevcuttur.	①	②	③	④	⑤
Bu okulda, öğretmenler kendilerine değer verildiğini ve takdir edildiklerini hissederler.	①	②	③	④	⑤
Başarı, okul yönetimi tarafından uygun bir şekilde takdir edilir.	①	②	③	④	⑤
Okulun hedeflerine genellikle ulaşılır.	①	②	③	④	⑤
Öğretmenler, okulun hedeflerini tanımlayabilirler.	①	②	③	④	⑤
Müdürler, okulun yararına olacak şekilde hareket ederler.	①	②	③	④	⑤
Müdürler, arkadaş canlısı ve ulaşılabilirlerdir.	①	②	③	④	⑤
Öğretmenlerin eğitim ve gelişimi için bir bütçe mevcuttur.	①	②	③	④	⑤

<i>“Yenilikçi İş Davranışı” ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, “Kendi Tarzınızı” düşünerek cevaplayınız</i>	Hiçbir Zaman	Ara Sıra	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
Zor konularda yeni fikirler üretirim.	①	②	③	④	⑤
Yeni çalışma metotlarını, tekniklerini veya araçlarını araştırırım.	①	②	③	④	⑤
Sorunların çözümü için orijinal çözümler üretirim.	①	②	③	④	⑤
Yenilikçi fikirleri desteklerim.	①	②	③	④	⑤
Yenilikçi fikirlerin edinilmesini takdir ederim.	①	②	③	④	⑤
Önemli örgüt üyelerini yenilikçi fikirler için heveslendiririm.	①	②	③	④	⑤
Yenilikçi fikirleri yararlı uygulamalara dönüştürürüm.	①	②	③	④	⑤
Yenilikçi fikirleri çalışma ortamında sistemli bir şekilde tanıtırım.	①	②	③	④	⑤
Yenilikçi fikirlerin yararlarını değerlendiririm.	①	②	③	④	⑤

EK-2: Etik Kurul Kararı



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
21.12.2018	11	2018 / 333

KARAR NO: 2018 – 333
Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans Öğrencisi Shukur Mahmudlu 'nun Doç. Dr. Aysun ÇETİN danışmanlığında “ Çalışanların Örgüt Sağlığı Algılarının Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Devlet ve Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışması okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans Öğrencisi Shukur Mahmudlu 'nun Doç. Dr. Aysun ÇETİN danışmanlığında “ Çalışanların Örgüt Sağlığı Algılarının Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Devlet ve Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR.

EK-3: İl Millî Eğitim Müdürlüğü Anket İzin Belgesi



T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27485554-605.01-E.554977
Konu :Shukur MAHMUDLU (Anket İzin
İsteği)

09.01.2019

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E. 12607291 - 2017/25 sayılı Genelgesi,
b) Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Enstitüler Müdürlüğü'nün 26.12.2018 tarihli ve 61232311-100-E.29351 sayılı yazısı.

Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü İşletme yüksek lisans öğrencisi Shukur MAHMUDLU'nun İlimiz, Merkez İlçelerinde bulunan ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik "Çalışanların Örgüt Sağlığı Algılarının Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Devlet ve Özel Okul Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma" başlıklı tez çalışması yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri, ilgi (a) genelgeye göre incelenmiş ve komisyon tarafından uygun görülmüştür.

Söz konusu çalışmanın komisyon kararı doğrultusunda, anket formu sonuçlarının çalışmayı yapan kişi tarafından raporlanarak, Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimine gönderilmesine dikkat edilerek, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, duyurusu ve denetimi ilçe millî eğitim müdürlüğümüz tarafından gerçekleştirilmek üzere okul müdürlüğü sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmadan gönüllülük esasına bağlı olarak yapılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Coşkun ESEN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ekler :
1- İlgi (b) dilekçe ve ekleri (5 sayfa)
2-08.01.2019 tarihli komisyon kararı (1 sayfa)

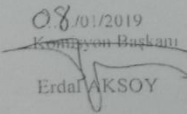
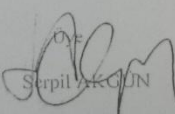
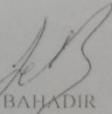
DAĞITIM:
Gereği:
Merkez İlçe Kaymakamlıklarına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bilgi:
Ondokuzmayıs Üniversitesi
Sosyal Bilimler Üniversitesi

Adres: Atatürk Blv.Yeni Hükümet Konağı Kat.3 SAMSUN
Elektronik Ağ: samsun.meb.gov.tr
e-posta:

Bilgi için: Bureu Sağiroğlu
Tel: 0 (362) 435 80 63
Faks: 0 (362) 432 48 54

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN		
Adı Soyadı	Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü İşletme yüksek lisans Öğrencisi SHUKUR MAHMUDLU	
Kurumu / Üniversitesi	Ondokuzmayıs Üniversitesi	
Araştırma Yapılacak İl/İlçe	Samsun / Merkez İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi	Samsun İli; Merkez İlçelerde bulunan ilkokul-ortaokul ve lisede görev alan öğretmenlere yönelik çalışma.	
Araştırma Konusu	"Çalışanların Örgüt Sağlığı Algılarının Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi:Devlet ve Özel Okul Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma"	
Üniversite / Kurum Onayı		
Araştırma/Proje/Ödev/Tez Önerisi	Tez Çalışması	
Veri Toplama Araçları	Anket Soruları	
Görüş İstenilecek Birim/Birimler		
KOMİSYON GÖRÜŞÜ		
Anket sonuç raporunun İl Millî Eğitim Müdürlüğüne nazım şekilde gönderilmesi şartı ile uygundur.		
Komisyön Kararı	Oybirliğı ile alınmıştır.	
Muhalef üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi;	
KOMİSYON		
08/01/2019 Komisyön Başkanı  Erdal AKSOY İl Millî Eğitim Müdürlüğü Müdür Yardımcısı	Uye  Serpil AKOĞUN İl Millî Eğitim Müdürlüğü Rehber Öğretmeni	Uye  Selma BAHADIR İl Millî Eğitim Müdürlüğü Sosyal Bilgiler Öğretmeni

ÖZGEÇMİŞ

Shukur MAHMUDLU 04.09.1993 tarihinde Azerbaycan'ın Sumgayıt şehrinde doğdu. 2011 yılında liseyi bitirdi ve Azerbaycan Devlet Petrol Akademisi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde lisans eğitimine başladı. 2015 yılında üniversiteden mezun oldu. Aynı yıl içerisinde Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Yüksek lisans eğitimine başladı. Orta derecede İngilizce bilmektedir.

İletişim Bilgileri:

E-mail: mahmudlu1993@gmail.com

Telefon: +90 553 158 37 48

+994 50 514 42 01