



Yenilikçi İş Davranışı ve Öncülleri Üzerine Bir Araştırma*

A Research on Innovative Work Behavior and Its Antecedents

Öğr. Gör. Mustafa Ali ÖZAY¹, Prof. Dr. Kurtuluş KAYMAZ²

Öz

Bu çalışma, yenilik yönetiminin en kritik unsurlarından biri olan insan kaynağının “yenilikçi iş davranışı” olgusu üzerine odaklanmakta, bilgi paylaşma, bilgi gizleme, yenilikçi kültür, yenilikçi liderlik, eğitim ve geliştirme ile yenilikçi öz yeterlilik boyutlarının, yenilikçi iş davranışı üzerinde ne derecede etkili olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların bir kısmına elektronik ortamda anketler uygulanırken bir kısmıyla yüz yüze olacak şekilde uygulama gerçekleştirilmiştir. Anket uygulanmadan önce şirketin insan kaynakları yetkilileri ile görüşülmüştür. Katılımcılara toplam 53 ifade yönetilmiştir. Araştırma nicel bir çalışmadır. Toplamda 289 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada doğrulayıcı faktör analizi, normallik ve varyansların homojenliği ve çoklu doğrusal regresyon analizi testleri yapılmıştır. Bilgi paylaşma, yenilikçi öz yeterlilik, eğitim ve geliştirme boyutlarının yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşın, bilgi gizleme, yenilikçi kültür ve yenilikçi liderlik boyutlarının yenilikçi iş davranışı üzerinde herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Yenilik temelli birey davranışı, büyük ölçüde bilgi paylaşma, bilgi gizleme, yenilikçi kültür, yenilikçi liderlik, eğitim ve geliştirme ile yenilikçi öz yeterlilik öncüllerinin etkisi altında şekillenmektedir. Bu çerçevede, araştırma, yenilikçi çabaların ancak “davranış değişimi” ile mümkün olabileceğini ortaya koymak ve insan kaynakları uygulamalarının inovatif iş süreçlerinin en kritik unsuru olduğunu belirtmek açısından alana katkı sunma potansiyeli taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi iş davranışı, bilgi paylaşma, bilgi gizleme, yenilikçi kültür, yenilikçi öz-yeterlilik, yenilikçi liderlik

Makale Türü: Araştırma

Abstract

This study aims to reveal the extent to which information sharing, information hiding, innovative culture, innovative leadership, training and development, and innovative self-efficacy have an impact on innovative work behavior. Survey methodology was used in the research. The survey was sent to participants via electronic platform and some of them were implemented face to face. Before implementing the survey, a meeting was conducted with human resources staff for assessing the items. A total of 53 statements were administered to the participants. The research is a quantitative study. It was held with a total of 289 participants. Confirmatory factor analysis, normality, homogeneity of variances and multiple linear regression analysis tests were performed in the study. The findings reveal that information sharing, innovative self-efficacy, training and development have a positive and significant effect on innovative work behavior. However, information hiding, innovative culture and innovative leadership do not seem to have any significant impact on innovative work behavior. Innovation-based individual behavior is shaped to a large extent under the influence of information sharing, information hiding, innovative culture, innovative leadership, training and development, innovative self-efficacy. The study carries potential value for related literature to show that innovative efforts could be more possible under “behavioral change” and to proof human resources practices are critical for innovative work processes.

* Bu çalışmanın ilk hali, 25.08.2020 tarihinde Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yüksek lisans tezi olarak sunulmuştur.

¹Milli Savunma Üniversitesi, Kara Astsubay Meslek Yüksekokulu, mustafaaliozay@hotmail.com

²Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kurtuluskaymaz@uludag.edu.tr

Atf için (to cite): Özay, M. A. ve Kaymaz K. (2023). Yenilikçi iş davranışı ve öncülleri üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 275-293.

Keywords: Innovative work behavior, information sharing, information hiding, innovative culture, innovative self-efficacy, innovative leadership

Paper Type: Research

Giriş

Yenilikçi iş davranışı, işletmelerin rekabet gücü üzerinde etkili olan kritik kavramlardan biridir. İşletmeler, yenilikçilik kavramını maddi süreçler (Ar-Ge süreçleri, yenilikçi ürünler, yenilikçi teknolojiler, dijitalleşme vb.) üzerinden açıklamaya çalışmaktadırlar. Buna karşın, yenilikçilik esasen “bireyden” hareketle dizayn edilmesi gereken bir bakış açısı gerektirmektedir. Diğer bir deyimle, sürdürülebilir bir yenilikçilik perspektifi ancak bireyin yenileşim girişimlerine olan katılımıyla mümkün olabilecektir. Yenilikçilik çabaları birey düzeyinde bir davranışa evrilmediği ölçüde kısıtlı katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla, mühim olan bireyin yenilikçiliği bir “davranış biçimi” olarak algılamasını sağlamak, davranışların iş süreçlerine ve sonuçlarına yansımalarını temin etmektir. Bu noktadan hareketle çalışma, maddi süreçlerden daha öte yenilikçiliğin birey davranışına dönüşmesine ve söz konusu davranış için gerekli olan öncüllere odaklanmaktadır.

Hiç şüphe yok ki yenilik kavramı işletmeler için artan oranda değer taşımaktadır. Yenilik yapan işletmeler, pazar değişimine uyum sağlayarak, müşteri bağlılığı yaratabilecek güçlü bir pazar alanı elde edebilmektedirler. Yenilikçilik, işletme becerilerini artırmakta ve işletmelerin kapasitelerini güçlendirmektedir. Yenilikçilik faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan ürün, süreç, sistem ve teknolojiler aracılığı ile yaratılan sürdürülebilir yenilikçilik, işletmelerin rakiplerine göre daha rekabetçi konumlanabilmesine fırsat tanımaktadır (Hornsby vd., 2002, s. 254-256). Başka bir tanımda ise yenilikçilik, bir kişi, grup, organizasyon, endüstri veya toplum için önemli etkiye sahip örgütsel süreçlerin yaratılması veya mevcut ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ya da yeni ürün ve hizmetlerin yaratılması süreci olarak belirtilmektedir (Güleş ve Bülbül, 2004, s. 124). OECD yenilikçiliği, yeni ürünlerin geliştirilmesi veya imal edilmiş mevcut ürünlerin başarılı bir şekilde pazarlanması için gerekli olan tüm bilimsel, teknik, ticari ve finansal adımlar olarak ifade etmektedir (OECD, 1981, s. 15-16). Yenilikçilik, işletmeler rekabet üstünlüğü sağlayan, karlılık düzeyini ve nakit akışını destekleyen, kritik bir belirleyicidir (Tekin vd, 2003, s. 139).

İşletmelerin yenilikçi süreçleri “yenilikçi iş davranışı” kavramıyla yakından ilişkilidir. De Jong (2007, s.19) yenilikçi iş davranışını, yeni ve faydalı fikirleri, süreçleri, ürünleri veya prosedürleri ortaya çıkaran bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadır. Ancak bu davranış, çeşitli öncüllerin varlığını gerekli kılmaktadır. Söz konusu öncüller aşağıdaki detaylı bir biçimde açıklanmaktadır ancak kısaca bahsedilecek olursa; yenilikçi iş davranışı ile ilişkili en önemli vurgulardan birisinin “bilgi paylaşma” kavramı olduğu görülmektedir. En yalın haliyle, çalışanların işle ilgili bilgilerini çalışma arkadaşları ile paylaşması olarak ifade edilebilecek bu kavram, yenilikçi bir davranışının ortaya çıkabilmesi için en kritik öncüllerden birisidir (Van Den Hooff ve De Ridder, 2004, s.118). Buna karşın, çalışma ortamında iş görenlerin bilgi saklama tutumu göstermeleri yenilikçi faaliyetlere ket vurmaktadır (Cerne, 2014, s.2). Bilgi paylaşma ve bilgi gizleme olguları kadar işletmenin yenilikçi kültüre sahip olması da önem arz etmektedir. Yenilikçi perspektifin çalışanlar tarafından paylaşılması, yenilikçi fikirlere açık olma, karar süreçlerine katılımı sağlama, yeni olanı ödüllendirme ve teşvik etme vb. sıralanabilecek tüm faaliyetler yenilikçi kültürü desteklemekte, yenilikçi davranışın ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır (Stoffers, 2015:199).

Yenilikçi iş davranışını destekleyen diğer bir önemli öncül ise yenilikçi liderlerin varlığıdır. Yeniliklere açık olan ve yeniliğe teşvik eden bir lider, yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasını sağlamakta, yenilikçiliği teşvik etmektedir (Pelz ve Andrews, 1966, s.293). Benzer biçimde, eğitim ve geliştirme faaliyetleri de yenilikçi iş davranışını şekillendirmekte (Jong ve

Hartog, 2010, s.24), yenilikçi öz yeterliliği arttıracak bilgi, beceri ve yetkinliklerin kazanılmasına zemin hazırlamaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s.6).

Bu çerçevede, araştırmada genel olarak ilgili literatür gözden geçirilmiş ve yenilikçi iş davranışı, bilgi paylaşma, bilgi gizleme, yenilikçi kültür, yenilikçi liderlik, eğitim ve geliştirme ile yenilikçi öz yeterlilik kavramlarının kavramsal çerçevesi çizilmiş, değişkenler arasındaki ilişkiler irdelenmiştir. Sonraki aşamada, değişkenler arası etkiler nicel yöntemler ile ortaya konulmuş, bulgular literatür kapsamında tartışılmıştır. Çalışma, sonuç ve öneriler ile sonlandırılmıştır.

1. Yenilikçi İş Davranışı ve Öncülleri

Yenilikçilik kavram olarak “bir düşünceyi pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete, yeni ya da geliştirilmiş bir üretim ya da dağıtım yöntemine ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürmeyi” ifade etmektedir (Mete, 2007, s.73). Yenilikçi iş davranışı, tüm organizasyonel süreçlerin verimliliğini ve etkinliğini geliştirmeyi amaçlayan bir içerik sunmaktadır. Bu çerçevede yenilikçi iş davranışları, hızlı ekonomik değişimlerin yönetilmesinde ve kuruluşların rekabet avantajlarının artırılmasında en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Küreselleşmenin etkisiyle işletmeler, aralarındaki artan etkileşim ve rekabet nedeniyle rutin çalışma metotlarını bırakarak iş süreçlerini geliştirmeye başlamışlardır. Böylece, çalışanlar da yaratıcı ve deneysel düşünce vasıtasıyla yenilikçi ürünler geliştirmeye zorlanmaktadır (Anderson, 2004, s.148).

West ve Far (1989, s.9) yapmış oldukları tanımlamayla yenilikçiliği, bir organizasyonda bilinçli geliştirilen ve uygulanan yeni ve faydalı süreçler, fikirler ve ürünler olarak ifade etmektedirler. Bu fikirler, süreçler ve ürünler, çalışanların bireysel çabalarının ve/veya çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimlerin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yenilikçi iş davranışı, yenilik süreçlerinin ana kaynağı olarak “bireyi” merkeze almakta (Abstein, 2014, s.211), bireyi yenileşim için gerekli temel bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olan kişi olarak değerlendirmekte ve yeni fikirleri geliştiren, uygulayan, sonuç alan aktörün kendisi olarak öne çıkarmaktadır (Van de Ven, 1986, s.604).

Yenilikçi iş davranışı, birey, birey performansı, iş tatmini gibi konulara odaklanmakla birlikte, (Jannsen, 2000) yenilikçi iş davranışının, örgütsel performans ile neticeleneceğine vurgu yapmayı da ihmal etmemektedir. Benzer biçimde, Pukiene (2016, s.12) yenilikçi iş davranışının, örgütün dinamik bir ortamda başarısı için hayati önem taşıdığını, organizasyonel süreçlerin etkinliğini artırdığını ve örgütün rekabet avantajını korumasına katkı sağladığını belirtmektedir.

Yenilikçi iş davranışının birey eksenli olarak ortaya çıkarılabilmesi için çeşitli öncüllerin varlığına ihtiyaç bulunmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, yenilikçi iş davranışını etkileyen birçok öncül olmasına rağmen genel olarak bilgi paylaşma, bilgi gizleme, yenilikçi kültür, yenilikçi liderlik, eğitim ve geliştirme ile yenilikçi öz yeterlilik kavramları çerçevesinde tartışıldığı görülmektedir. Ancak yenilikçi iş davranışlarının sebeplerinin tek bir boyuta indirgenerek incelenmesi bazı eksiklikler doğurmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmada yenilikçi iş davranışını etkileyen ve literatürde en çok bahsedilen değişkenler birlikte ele alınmıştır. Bilgi paylaşma bazında (Dyer, 1996; Radaelli, 2014; Phung, 2016; Jabari, 2016), bilgi gizleme bağlamında (Cerne, 2014; Labafi, 2014), yenilikçi kültür bağlamında (Stoffers vd., 2015; Aslam vd., 2017), yenilikçi liderlik bağlamında (Ruhnke ve Mulder, 2016; Contreras vd., 2012; Nödl, 2017), eğitim ve geliştirme bağlamında (Vemic, 2007; Hartog, 2010 ve Choi, 2014), yenilikçi öz yeterlilik bağlamında ise (Momeni vd., 2014; Kroes, 2015; Hou vd., 2011) tarafından yürütülen araştırmalar literatürde öne çıkmaktadır. Çalışmanın bu aşamasında, yenilikçi iş davranışının öncülleri detaylandırılacaktır.

1.1. Bilgi Paylaşma

Bilgi, belli bir düzen içindeki deneyimlerin, değerlerin, amaca yönelik enformasyonun ve uzmanlık görüşünün, yeni deneyimlerin ve enformasyonun bir araya getirilip değerlendirilmesi için bir çerçeve oluşturan esnek bir bileşimden oluşmaktadır. Bilgi paylaşma, bir nevi iletişim ve enformasyon yayılımı olarak bilinmektedir. Bu paylaşım, iki veya daha fazla katılımcının karşılıklı etkileşimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Demirel ve Seçkin, 2008, s.195-196). Bilgi paylaşma, yenilikçi iş davranışının önemli bir öncülü olarak kabul edilmektedir. İlgili yazın, yenilikçi iş davranışı ile bilgi paylaşma arasında bir korelasyonun bulunduğunu ifade eden bulgular sunmaktadır.

Bu çerçevede, Phung vd. (2017), Hanoi Üniversitesi'nde 320 akademisyenle bir araştırma yürütmüş, bilgi paylaşma konusundaki istekliliğin akademide yenilikçi iş davranışını geliştirdiği bulgusuna ulaşmışlardır. Benzer biçimde Radaelli vd. (2014), sağlık sektöründe, bakım ünitelerinde çalışan 155 kişi üzerinde yürüttükleri araştırmalarında, iş ortamındaki bilgilerini paylaşan çalışanların daha fazla yenilikçi iş davranışı sergiledikleri bulgusuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan Jabari (2016), bir hastanede 279 personel ile yürüttüğü çalışmada, bilgi paylaşma ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ortaya koymuştur. Buna karşın Işık ve Aydın'ın (2015), 62 konaklama işletmesinde, 236 personel üzerinde gerçekleştirdiği diğer bir araştırmada, çalışanların yenilikçi iş davranışı sergiledikleri ve bilgi paylaşma düzeylerinin yüksek olduğu ortaya konulsa da yenilikçi iş davranışı ile bilgi paylaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

1.2. Bilgi Gizleme

Bilginin gizlenmesi, bir iş görenin veya yöneticinin ihtiyaç duyduğu bilginin başka bir iş gören veya yönetici tarafından saklanması ya da ihtiyaç duyulan bilginin yetkisi olmayan iş gören veya yöneticiler ile paylaşılmaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Takala ve Urpilainen, 1999, s.191). Bir çalışan, başka bir çalışandan şirketin yıllık satışlarına dair raporun bir kopyasını talep edebilir, kendisinden bilgi talep edilen çalışan raporun sadece yetkilendirilmiş kişilere açık olduğunu ifade ederek bilgiyi paylaşmayabilir. Bu durumda, yetkisi olmadığı için istediği bilgiye ulaşamamaktadır. Cerne vd. (2014)'e göre bilgi gizleme, çalışanlar arasında yenilikçi fikirler üretilmesini engellemekte ve hatta bilgi gizleyen çalışanın bile yenilikçi davranışları açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Mesai arkadaşlarından bilgi gizlemek, zamanla karşı tarafın da bilgi gizleme eğilimini ortaya çıkarmakta, her iki taraf arasında güvensizlik duygularının oluşmasına neden olabilmektedir. Güvensizlik ise çalışanlar arasında motivasyon kaybını tetiklemektedir. Cerne vd. (2014), bilgi gizlemenin olumsuz etkilerine yönelik 240 çalışan ve 34 denetçi kapsamında gerçekleştirdikleri çalışmalarında, bilgi gizlemenin, bireylerin çok yönlü tartışma zeminini kısıtladığına ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkışını engellediğine vurgu yapmaktadırlar.

1.3. Yenilikçi Kültür

Wallach (1983) yenilikçi kültürü, yenilikçi alanlarda risk alabilen, cesaretli, girişimciliği destekleyen, hareketli bir örgütü nitelemek için kullanmaktadır. Sashittal ve Jassawalla (2002) tarafından yenilikçi kültür, örgüt çalışanlarının ve yöneticilerinin tutum ve davranışlarını kalıcı şekilde etkileyen rasyonel ve sosyal örgüt çevresi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka çalışmada, Kenny ve Reedy (2007) yenilikçi kültürü, örgüt performansını artırmak için gerekli olan değişim hareketlerini ve fikir yeniliklerini destekleyen, yaygınlaştıran düşünce tarzları ve davranış biçimlerinin tümü olarak ifade etmektedir.

İlgili yazında, yenilikçi kültürün, yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya koyan çeşitli araştırmalara rastlamak mümkündür. Bu çerçevede, Stoffers vd. (2015) ambalaj makinaları üreticisi bir firmanın 51 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, yenilikçi kültürün yenilikçi iş davranışı ile anlamlı bir ilişkisinin olduğunu doğrulamaktadırlar. Bankacılık sektöründe çalışan 200 profesyonel ile yürütülen diğer bir araştırmada (Aslam vd., 2017), yenilikçi kültüre sahip bir örgütte yenilikçi iş davranışının destek bulacağı belirtilmektedir. Benzer biçimde, Aksay (2011)'da özel hastaneler nezdinde gerçekleştirdiği

çalışmasında, yenilikçi kültür ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, yukarıda belirtilen araştırmalar, yenilikçi kültürel özelliklerin, yenilikçi iş davranışının sergilenmesini desteleyecek etkiler yarattığını kanıtlamaktadır.

1.4. Yenilikçi Liderlik

Pelz ve Andrews (1966), liderlik unsurunu yenilikçi iş davranışının biçimlendirilmesinde kritik faktör olarak değerlendirmektedirler. Scott ve Bruce (1994), Ong vd. (2003), Janssen (2005) liderin destekleyici tutum ve davranışlarının, yenilikçi iş davranışının sergilenmesinde önemli bir öncül olduğunu ifade etmektedirler. Albrecht (2005), çalışanların liderlik algılarının yenilikçi davranışa yönelimlerdeki motivasyonlarını artırdığını ortaya koymaktadır. Buna ilave olarak Afsar vd. (2014), Kroes (2015) dönüşümcü liderliğin, yeni fikir üretme ve fikrin uygulaması süreçlerine olumlu düzeyde etkide bulunduğunu ifade etmektedirler. Benzer biçimde, Contreras vd. (2012) dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışını desteklediğini doğrulamaktadırlar.

1.5. Eğitim ve Geliştirme

Eğitim ve geliştirme, çalışanların yeni durumlara uyumunu kolaylaştırmak, karar verme ve sorun çözme yeteneklerini arttırmaya yönelik olan, süreklilik arz eden bir İnsan Kaynakları Yönetimi fonksiyonudur (Uygun, 2015, s. 1). OECD (2011), yenilikçilik ve araştırma becerileri isimli raporunda, işyerindeki eğitimin, firmaların teknolojik yeteneklerine katkıda bulunduğunu ve eğitim ile yenilikçiliğin pozitif yönde ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Becker (2009), Acemoğlu ve Pischke (1999) eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin, yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediğini ve çalışan performansına pozitif şekilde katkı sağladığını ifade etmektedirler.

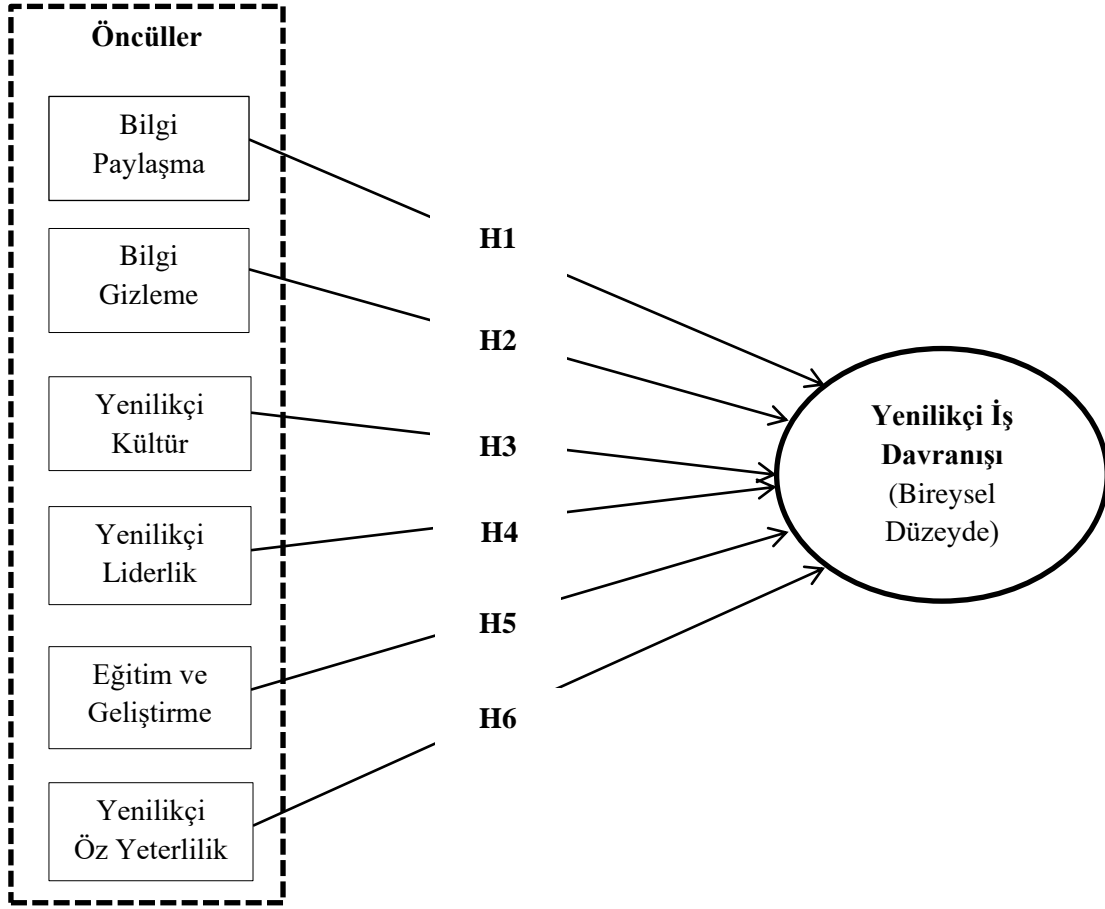
Eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlamak mümkündür. Hashim vd. (2005), Malezya’da faaliyet gösteren 48 küçük ve orta ölçekli işletmenin eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile yenilikçi çıktılar arasında pozitif yönde ilişkinin bulunduğunu ifade etmektedirler. Benzer biçimde Falck vd. (2015), Almanya’da faaliyet gösteren bir firmanın yenilikçilik konusundaki gelişiminin, eğitim ile olan ilişkisi kanıtlayan bulgulara ulaşımlardır. Buna ilave olarak Dostie (2018) tarafından yürütülen diğer bir araştırmada ise eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin işletmede daha fazla ürün ve süreç yeniliğine yol açtığı belirtilmektedir.

1.6. Yenilikçi Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, Sosyal Bilişsel Teori’nin (Bandura, 1989, s. 50) ana unsurlarından biridir. Bandura öz yeterliliği “bireylerin, olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargıları” olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede, yenilikçi öz yeterlilik, yenilikçilik faaliyetleri kapsamında bireyin kendi yeteneklerine olan özgüvenini yansıtan inanç olarak ifade edilebilmektedir (Tierney ve Farmer, 2002, s. 1137). İlgili yazında, yenilikçi öz yeterlilik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu kapsamda, Momeni vd. (2014), 500 sosyal güvenlik görevlisi üzerinde yürüttüğü araştırmalarında yenilikçi öz yeterlilik ile yenilikçi iş davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ispatlamaktadırlar. Diğer taraftan Kroes (2015), Hou vd. (2011) yenilikçi öz yeterlilik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi doğrulamakta, çalışanların yenilikçi öz yeterliliği arttıkça daha fazla yenilikçi davranışlar sergiledikleri ortaya konulmaktadır.

2. Araştırmanın Modeli

Şekil 1. Araştırma modeli



Araştırmada iki temel soruya yanıt bulunmaya çalışılmaktadır. Birincisi, birey düzeyinde yenilikçi iş davranışının öncülleri nelerdir? İkincisi, söz konusu öncüller yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili midir?

Yukarıda yer alan araştırma modeli çerçevesinde ilgili hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur.

H1: Bilgi paylaşma, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.

H2: Bilgi gizleme, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H3: Yenilikçi kültür, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.

H4: Yenilikçi liderlik, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.

H5: Eğitim ve geliştirme, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.

H6: Yenilikçi öz yeterlilik, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.

3. Yöntem

Araştırmada, anket tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların bir kısmına elektronik ortamda anketler uygulanırken bir kısmıyla da yüz yüze olacak şekilde uygulama gerçekleştirilmiştir. Anket uygulanmadan önce şirketin insan kaynakları yetkilileri ile görüşülmüş ve sorular üzerinde mutabakat sağlanmıştır. Bu aşamada, şirket çalışanlarının daha iyi anlayabilmesi için sadece 1 ifade düzeltme yapılmıştır. Ankette 2 ana bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde demografik verilere (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem) yer verilmiştir. İkinci bölümde ise yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi iş davranışını etkileyen öncüllere (bilgi paylaşma, bilgi gizleme, yenilikçi kültür, yenilikçi liderlik, eğitim ve geliştirme, yenilikçi öz yeterlilik) yer verilmiştir. Bu çerçevede, katılımcılara toplam 53 ifade yönetilmiştir. Teknik olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen verilerin evreni temsil edeceği kabul edilmiştir. Veriler, SPSS İstatistiksel Paket Programı aracılığı ile analize tabi tutulmuştur.

3.1. Çalışma Grubu

Araştırma, bir gıda işletmesi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, yönetici ve idari personel olmak üzere toplam 289 çalışandan oluşan örneklem elde edilmiştir. Katılımcıların %15,9'u kadın (n=46) ve %83,7'si ise erkeklerden (n= 242) oluşmaktadır. Bir kişi bu soruya cevap vermemiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 25-31 yaş grubu arasında (n=92) yer almaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu lise mezunudur (n=102). Katılımcıların büyük bir çoğunluğu henüz 1 ile 3 yıllık bir kıdeme sahiptir (n=102).

3.2. Veri Toplama Araçları

Ankette yer alan tüm boyutlar için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Beş boyut için [Kesinlikle Katılmıyorum (1)- Kesinlikle Katılıyorum (5)], iki boyut için ise [Hiçbir Zaman (1)- Nadiren (2)- Bazen (3)- Sık Sık (4)- Her Zaman (5)] skalaları kullanılmıştır.

Ankette kullanılan ölçekler, ölçeklere ait ifade sayıları ve istatistiksel veriler aşağıda ayrıntılarıyla belirtilmektedir.

3.2.1. Bilgi Paylaşma Ölçeği

Bilgi paylaşma ölçeğinde yer alan ifadeler Radaelli vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmadan alınmıştır. Söz konusu çalışmadan 4 ifade alınmış, 1 ifade ise araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Tarafımızca eklenen ifade için pilot çalışma yapılmış ve uygun olduğuna karar verilmiştir. Dolayısıyla bu ölçekte toplam 5 ifade kullanılmıştır. Bütün ifadeler uzman eşliğinde Türkçe 'ye çevrilmiştir. Orijinal ölçekte yer alan ifadeler için Cronbach Alpha değeri 0,84 düzeyindedir. Bu çalışma için ise Cronbach Alpha 0,81 olarak hesaplanmıştır.

3.2.2. Bilgi Gizleme Ölçeği

İlgili literatür tarandığında bu konuda geliştirilmiş bir ölçek olmadığı görülmektedir. Bu nedenle ölçekte yer alan ifadelerin tamamı ilgili literatür baz alınarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Toplam 8 ifade kullanılmıştır. Elde edilen ölçek için pilot çalışma yapılmış ve ölçeğin uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu araştırma için ifadelerin Cronbach Alpha değeri 0,83 seviyesindedir.

3.2.3. Yenilikçi Kültür Ölçeği

Bu ölçekte toplam 9 ifade kullanılmıştır. İfadelerden 8 tanesi Hurley vd. (1998) tarafından kaleme alınan makaleden elde edilmiştir. Hurley vd. tarafından gerçekleştirilen çalışmada Cronbach Alpha değerinin 0,72 ve üzerinde olduğu görülmektedir. 1 ifade ise araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Tarafımızca eklenen ifade için pilot çalışma yapılmış ve uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu araştırma için toplam 9 ifade bazında Cronbach Alpha değeri 0,85 düzeyindedir.

3.2.4. Yenilikçi Liderlik Ölçeği

Bu ölçekte toplam 11 ifade kullanılmıştır. İfadelerden 6 tanesi Jong ve Hartog (2010) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmadan alınmıştır. 6 ifade için Cronbach Alpha değeri 0,87'dir. Diğer 5 ifade ise araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Tarafımızca eklenen ifadeler için pilot çalışma yapılmış ve uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu araştırmada kullanılan toplam 11 ifade için Cronbach Alpha değeri 0,95 seviyesindedir.

3.2.5. Eğitim ve Geliştirme Ölçeği

İlgili literatür tarandığında ölçmek istediğimiz duruma uygun olan bir ölçek bulunamamıştır. Bu nedenle ölçekte yer alan 6 ifadenin tamamı ilgili literatürden faydalanılarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Elde edilen ölçek için pilot çalışma yapılmış ve ölçeğin uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu araştırmada, ifadelerin Cronbach Alpha katsayısı 0,93 düzeyindedir.

3.2.6. Yenilikçi Öz Yeterlilik Ölçeği

İlgili literatür tarandığında ölçmek istediğimiz duruma uygun olan bir ölçek bulunamamıştır. Bu ölçekte yer alan 5 ifadenin tamamı ilgili literatürden faydalanılarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Elde edilen ölçek için pilot çalışma yapılmış ve ölçeğin uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu araştırmada kullanılan ifadelerin Cronbach Alpha katsayısı 0,75 düzeyindedir.

3.2.7. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Yenilikçi iş davranışı orijinal ölçeğinde 9 ifade bulunmaktadır (Jong ve Hartog, 2008). Bu çalışmada söz konusu 9 ifadeden 7'si kullanılmış ve uzman eşliğinde Türkçe 'ye çevrilmiştir. Jong ve Hartog (2008) çalışmalarında Cronbach Alpha değeri 0,70 ve üzerindedir. Bu çalışmada ise Cronbach Alpha değeri 0,88 olarak tespit edilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Demografik Veriler

Araştırmaya katılan çalışanlardan elde edilen demografik veriler (cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem) Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik verileri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	46	15,9
	Erkek	242	83,7
	Cevapsız	1	0,4
Yaş	18-24	18	6,2
	25-31	92	31,8
	32-38	87	30,1
	39-45	61	21,1
	46 ve üstü	29	10,0
	Cevapsız	2	0,8
Eğitim	Lise	102	35,3
	Yüksek Okul	73	25,3
	Lisans	76	26,3
	Yüksek Lisans	27	9,3
	Doktora	1	0,3
	Cevapsız	10	3,5
Kıdem	1-3	102	35,3
	3-6 yıl	59	20,4
	7-10 yıl	36	12,5
	10-15 yıl	46	15,9
	15 yıl ve üstü	42	14,5
	Cevapsız	4	1,4

4.2. Betimsel İstatistikler

Araştırmada ayrıca betimsel istatistiklere (N, minimum ve maksimum değerler, ortalama ve standart sapma) ilişkin bulgulara da yer verilmektedir (Ek-1). Ek-1 incelendiğinde, katılımcıların genel olarak bilgi paylaşımı içerisinde olduklarını söylemek mümkündür. Diğer taraftan skorlar, uygulamanın yürütüldüğü kurumda çalışanların bilgi gizleme yönünde herhangi bir tutum içerisinde olmadıklarını göstermektedir. Buna paralel olarak, yenilikçi kültür bağlamında örgütün güçlü ve zayıf yönlerinin olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, işletme yönetiminin çalışanlardan yenilikçi fikirler talep ettiği görülmekte (3,58), kurumda kararlar alınırken teknik verilerin dikkate alındığı ortaya çıkmaktadır (3,65). Buna karşın yenilikçi kültür bağlamında, yenilikçi fikirlerin ödüllendirilmediği (3,05), kararlar alınırken çalışanlara söz hakkı tanınmadığı (3,24), karar alma sürecinde çalışanlarla kararların yeterince tartışılmadığı (3,19), alınan kararlarda çalışan geri bildirim alınmadığı (3,27) ve başarısızlık durumunda sorumluluğun paylaşılmadığı (3,02) anlaşılmaktadır.

Buna ilave olarak araştırmanın yürütüldüğü kurumda yöneticiler, çalışanlarının fikirlerini almakta (3,60), işlerin nasıl yapılabileceği konusunda çalışanlarından tavsiye istemektedir (3,53). Yöneticiler yenilikçi fikirlere açıktır (3,64) ve yeni yöntem, bilgi ve süreçler geliştirmeye de çalışmaktadırlar (3,60). Buna karşın yöneticiler, önemli bir değişiklik olacağına çalışanlarına danışmamakta (3,19), uzun vadeli planlamalarda çalışanlara söz hakkı vermemekte (3,24), çalışanlarının kendi hedeflerini belirlemelerine imkan tanımamakta (3,36), bağımsız ve özgür çalışma konusunda çalışanlara gerekli ortamı sağlamamakta (3,43), yenileşim ile ilgili faaliyetlere kişisel düzeyde zaman ayırmamakta (3,42), yenileşim ile ilgili faaliyetlerde yetkisi dâhilinde çalışanlarına maddi kaynak temin etmemekte (3,14) ve çalışanlarının yenileşim odaklı eğitim, seminer veya sempozyumlara katılmalarını teşvik etmemektedirler (3,34).

Eğitim ve geliştirme perspektifi ile bakıldığında, kurum bünyesinde verilen eğitimlerin çalışanların daha yenilikçi düşünmelerine katkı sağladığı, yeni yöntemler geliştirilmesini desteklediği (3,55), değişimi teşvik ettiği (3,56), çalışanlara karşılaştıkları sorunlarda yeni yöntemler geliştirmelerine destek olduğu (3,59) anlaşılmaktadır. Buna karşın, kurumun eğitim planlamalarında yenilikçiliğin öncelikli alan olarak ele alınmadığı (3,29), eğitim ihtiyaç analizlerinde yenileşim kavramının hassasiyetle irdelenmediği (3,33) ve yenilikçilik temasının gerçekleşen eğitimlerin önemli bir kısmında yer almadığı (3,30) görülmektedir.

Yenilikçi öz yeterlilik bağlamında çalışanlar, yenileşim odaklı eğitimlere daha fazla katılmaları gerektiğini (3,59) ve yeni yöntem, fikir ve süreçleri daha fazla araştırmaları gerektiğini düşünmektedirler (3,55). Araştırmanın yürütüldüğü kurumda ayrıca çalışanların, zorlu meselelerde yeni fikirler üretebildiği (3,88), yeni teknoloji, çalışma yöntemi ve teknikleri araştırdıkları (3,74), sorunlara özgün çözümler üretebildikleri (3,77), yenilikçi fikirleri destekledikleri (3,97) ve yenilikçi fikirleri faydalı uygulamalara dönüştürebildikleri (3,70) görülmektedir.

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında kullanılan ve başka yazarlar tarafından geliştirilmiş olan ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi de gerçekleştirilmiştir. Ölçek uyarlama çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanılması uygulamada farklılıklar göstermekte iken, varlığı daha önceden kanıtlanmış olan bir yapının yeni bir örneklem ile olan uyumunun araştırılmasında doğrulayıcı faktör analizi önem arz etmektedir (Orçan, 2018, s.2). Bu bağlamda yapılan analiz kapsamında yapısal eşitlik modelinde yer alan CMIN/DF, CFI, NFI, RMSEA ve SRMR uyum indeksleri ele alınmıştır. İndekslere ilişkin veriler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Modelin geneline ilişkin veriler

İndeks	Önerilen Model	Kabul Edilebilir Uyum	Kaynak
CMIN/DF	1,747	≤ 3 = mükemmel uyum	(Kline, 2015)
CFI	,930	≥ 0.90 = iyi uyum	(Tabachnick ve Fidell, 2001)
NFI	,853	≥ 0.90 = iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999)
RMSEA	,057	≤ 0.80 = iyi uyum	(Steiger ve Lind, 1980)
SRMR	,060	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$ = kabul edilebilir uyum	(Hu ve Bentler, 1999)

Tablo 2 incelendiğinde CMIN/DF indeksimizin mükemmel bir uyuma, CFI ve RMSEA değerimizin iyi bir uyuma, SRMR değerimizin ise kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu söyleyebilmek mümkündür. NFI değerimizde ise ,853 olması nedeniyle iyiye yakın bir uyum gözlenmiştir. Sonuçların elde edilmesinde Hooper vd. (2008)'nin bahsettiği üzere farklı boyutlar arasında kovaryanslar oluşturulmamıştır. İlgili kovaryanslar e2-e3; e3-e5; e4-e5; e14-e15; e24-e25; e25-e26; e26-e31; e27-e28; e29-e30; e30-e31; e32-e33; e44-e45 ve e44-e46 maddeleri arasında oluşturulmuştur.

Tablo 3'te ise modelde yer alan her bir boyut için kullanılan ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda yapısal eşitlik modelinde yer alan CMIN/DF, CFI, NFI, RMSEA ve SRMR uyum indekslerine yer verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere ilişkin DFA sonuçları

DFA Sonuçları	Bilgi Paylaşma Ölçeği	Bilgi Gizleme Ölçeği	Yenilikçi Kültür Ölçeği	Yenilikçi Liderlik Ölçeği	Eğitim ve Geliştirme Ölçeği	Yenilikçi Özyeterlilik Ölçeği	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği
CMIN/DF	21,485	5,123	2,695	8,171	13,262	4,600	6,336
CFI	,764	,845	,923	,843	,901	,919	,902
NFI	,758	,818	,884	,826	,894	,901	,887
RMSEA	,297	,134	,085	,175	,229	,124	,151
SRMR	,110	,073	,057	,062	,058	,057	,065

Tablo 3'te yer alan CMIN/DF değerleri ki kare/serbestlik derecesini, CFI karşılaştırmalı uyum endeksini, NFI normlaştırılmış uyum endeksini, RMSEA yaklaşık hataların ortalama karekökünü ve SRMR değeri ise standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökünü vermektedir. Bu indekslerin kabul edilebilir aralıklarına ilişkin bilgiye Tablo 2'de yer verilmiştir. Buna göre Tablo 3'te verilen CMIN/DF değerlerinden mükemmel uyuma sahip tek bir ölçek (Yenilikçi Kültür Ölçeği) bulunmaktadır. Diğer ölçekler mükemmel değil ancak iyi orta ve kötü olarak değerlendirilebilir. CFI değerlerine bakıldığında 4 ölçeğin iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. NFI değerlerine göre 1 ölçek iyi uyuma sahiptir. RMSEA değerlerine göre tüm ölçeklerin iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Son olarak SRMR değerlerine göre ise 6 ölçeğin kabul edilebilir uyum değerlerinde yer aldığı görülmektedir.

4.4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Birden fazla açıklayıcı değişkenin yer aldığı regresyon modeline çoklu regresyon modeli denir (Kutner vd., 2005, s.214, Montgomery ve Runger, 2010, s.411). Çoklu doğrusal regresyon analizi, iki veya daha fazla bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki değişim etkisini açıklamakta kullanılmaktadır. Regresyon analizinde, nedensel durum saptanabilmekte ancak ilişki tanımlanamamaktadır (Ural ve Kılıç, 2015, s.91).

Çoklu doğrusal regresyon analizine geçmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığı test edilmiştir. Normallik testi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 4), araştırmada kullanılan yedi ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerlerinin genel olarak -2 ile +7 arasında olması beklenmektedir (Güzel ve Papatya, 2014: 41). Çok değişkenli normal dağılım özelliği için 2'den küçük olması istenen çarpıklık (skewness) değerinin -1,598 ile 0,016 arasında olduğu, 7'den küçük olması beklenen basıklık (kurtosis) değerinin ise 3,722 ile -0,362 arasında olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle, tüm ölçeklerin genel olarak kabul edilebilir limitler arasında normallik

varyansını karşıladığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, regresyon analizinin diğer bir ön şartı olan varyansların homojenliği testi de uygulanmıştır. Tablo 4'te yer alan değerlere göre tüm ölçeklere ilişkin verilerin varyansı genel olarak homojendir (sig. $\geq 0,05$). Dolayısıyla çoklu doğrusal regresyon analizi için ön varsayımlar sağlanmıştır.

Tablo 4. Normallik ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçekler	Normallik Testi		Varyansların Homojenliği Testi			
	Çarpıklık	Basıklık	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Bilgi Paylaşma	-1,598	3,722	0,216	1	286	0,642
Bilgi Gizleme	-.258	-.104	4,057	1	286	0,045
Yenilikçi Kültür	-.316	-.074	0,802	1	286	0,371
Yenilikçi Liderlik	-.690	.020	4,068	1	285	0,045
Eğitim ve Geliştirme	-.527	-.040	0,003	1	283	0,959
Yenilikçi Öz Yeterlilik	.016	-.315	0,362	1	283	0,548
Yenilikçi İş Davranışı	-.106	-.362	0,129	1	286	0,720

Tablo 5. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları

	N	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7
Bilgi Paylaşma	289	4,07	0,77	1						
Bilgi Gizleme	289	3,38	0,80	.291**	1					
Yenilikçi Kültür	289	3,29	0,84	.427**	.393**	1				
Yenilikçi Liderlik	288	3,41	0,90	.459**	.359**	.651**	1			
Eğitim ve Geliştirme	286	3,44	0,93	.289**	.203**	.560**	.507**	1		
Yenilikçi Öz Yeterlilik	286	3,35	0,74	.220**	.085	.224**	.168**	.165**	1	
Yenilikçi İş Davranışı	289	3,77	0,72	.299**	.173**	.273**	.276**	.287**	.356**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Tablo 5 incelendiğinde, değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. En güçlü pozitif yönlü ilişkinin yenilikçi liderlik ile yenilikçi kültür boyutları arasında olduğu görülmektedir (0,651). Diğer taraftan yenilikçi kültür ile eğitim ve geliştirme (0,560), yenilikçi liderlik ile eğitim ve geliştirme (0,507) arasında da pozitif yönlü güçlü ilişkiler tespit edilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı en zayıf ilişkinin ise eğitim ve geliştirme ile yenilikçi öz yeterlilik arasında olduğu (0,165) anlaşılmıştır. Tablo 5'e bakıldığında, değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının genel olarak %70 ve altında olması nedeniyle değişkenler arasında bir ayrışmanın olduğu görülmektedir.

Araştırma modelinde yer alan öncüllerin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerine dönük çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6'dan da görüldüğü üzere, D.W testi sonucu (1,775) modelde otokorelasyon olmadığını ortaya koymaktadır. F testi (13,247, $p < 0,05$) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Belirlilik katsayısı ($R^2=0,223$) yenilikçi iş davranışı bağımlı değişkeninin %22,3'ünün modele dahil edilen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir.

Model'e dahil edilen parametrelerin anlamlılık katsayılarına bakıldığında, bilgi paylaşmanın, yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğu ($t=2,358$, $p<0,05$) görülmektedir. Bu noktada, bilgi paylaşmadaki bir birimlik artışın, yenilikçi iş davranışı üzerinde 2,358 birimlik bir artışa neden olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede, "*H1: Bilgi paylaşma, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.*" hipotezi doğrulanmıştır. Benzer biçimde, araştırma kapsamında eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin, yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğu ($t=2,515$, $p<0,05$) bulgulanmıştır. Buna göre, eğitim ve geliştirme faaliyetlerindeki bir birimlik artış, çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerinde 2,515 birimlik bir artış yaratmaktadır. Dolayısıyla "*H5: Eğitim ve geliştirme, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.*" hipotezi doğrulanmıştır. Bir diğer taraftan, yenilikçi öz yeterliliğin de yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğu ($t=5,163$, $p<0,05$) bulgulanmıştır. Buna göre, yenilikçi öz yeterlilikteki bir birimlik artış, çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerinde 5,163 birimlik artış yaratmaktadır. Bu çerçevede "*H6: Yenilikçi öz yeterlilik, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.*" hipotezi doğrulanmıştır.

Buna karşın, bilgi gizlemenin, yenilikçi iş davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı ($t=0,856$, $p>0,05$) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda "*H2: Bilgi gizleme, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahiptir.*" hipotezi reddedilmiştir. Buna paralel olarak, yenilikçi kültürün de çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı ($t=0,071$, $p>0,05$) bulgulanmıştır. Dolayısıyla, "*H3: Yenilikçi kültür, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.*" hipotezi reddedilmiştir. Son olarak, yenilikçi liderlik boyutuna bakılmıştır. Buna göre, yenilikçi liderlik boyutunun da yenilikçi iş davranışı üzerinde herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadığı ($t=0,823$, $p>0,05$) anlaşılmıştır. Bu doğrultuda, "*H4: Yenilikçi liderlik, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.*" hipotezi reddedilmiştir.

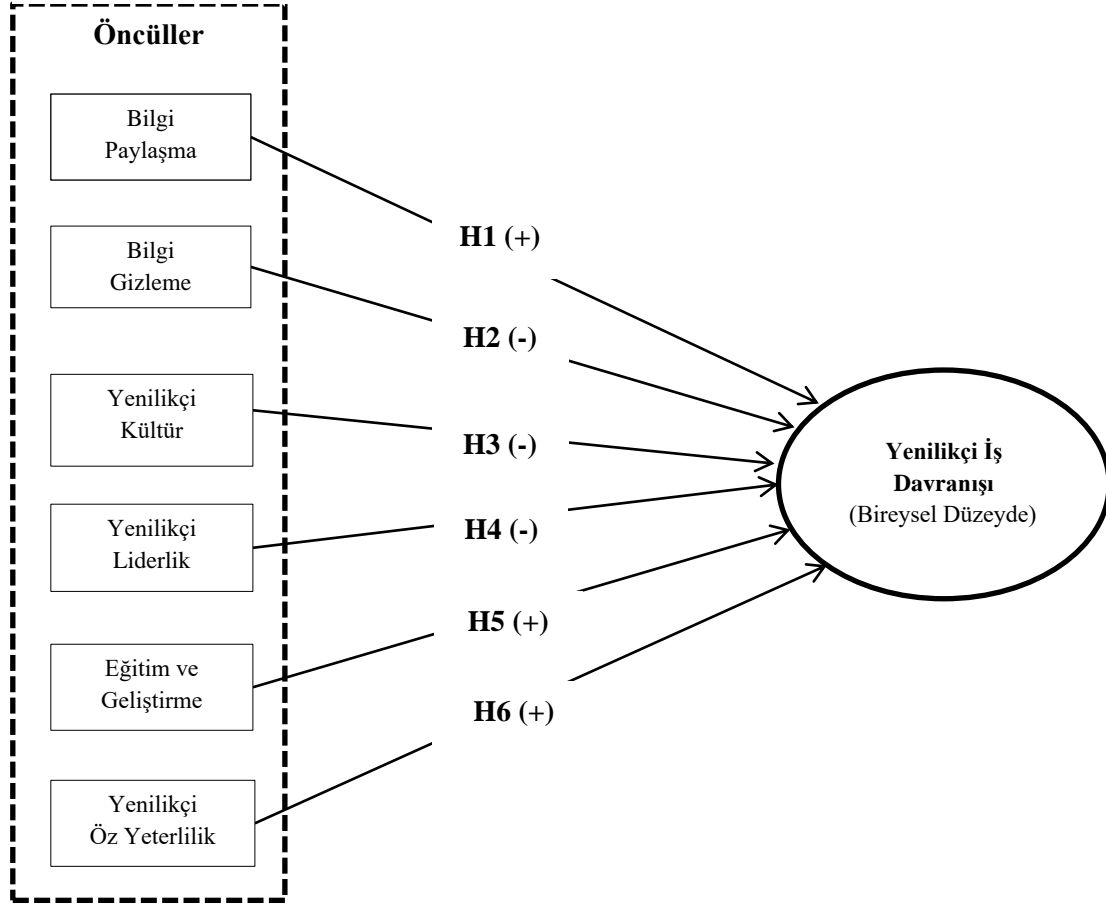
Tablo 6. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Enter Method N=284	Model Özeti		Anova				Katsayılar		
	R	R ²	Durbin Watson	F	df	Sig.	Beta	t	Sig.
(Kesme Terimi- Constant)								5,531	0,000
Bilgi Paylaşma							0,146	2,358	0,019
Bilgi Gizleme							0,050	0,856	0,393
Yenilikçi Kültür	0,472	0,223	1,775	13,247	6	0,000	0,005	0,071	0,944
Yenilikçi Liderlik							0,061	0,823	0,411
Eğitim ve Geliştirme							0,166	2,515	0,012
Yenilikçi Öz- Yeterlilik							0,284	5,163	0,000

Bu aşamada ayrıca, yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olan değişkenlerden hangilerinin görece olarak daha fazla etkiye sahip olduğu sorgulanmıştır. Ulaşılan bulgular yenilikçi öz yeterliliğin, yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olan en önemli öncül olduğunu doğrulamaktadır (0,284). Bağımlı değişken üzerinde etkiye sahip ikinci derecede önemli öncülün eğitim ve geliştirme olduğu görülmüştür (0,166). Bağımlı değişken üzerinde üçüncü derecede etkili olan son öncülün ise bilgi paylaşma olduğu anlaşılmıştır (0,146).

Yukarıda yer alan regresyon analizi çerçevesinde hipotez testi sonuçları toplu olarak Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2. Hipotez testi sonuçları



Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmanın amacı, yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğu düşünülen öncüllerin neler olduğunu ilgili literatür bağlamında ortaya koymak ve söz konusu öncüllerin (bilgi paylaşma, bilgi gizleme, yenilikçi kültür, yenilikçi liderlik, eğitim ve geliştirme ve yenilikçi öz yeterlilik) yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini ölçümlemektir.

Bu amaç çerçevesinde, araştırmada dikkati çeken ilk bulgu bilgi paylaşma ile yenilikçi iş davranışı arasındadır. Söz konusu bulgu irdelendiğinde, bilgi paylaşmanın yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bulgu, Dyer (1996), Phung vd. (2017) ve Radaelli vd. (2014) tarafından yürütülen araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmada dikkat çeken ikinci önemli bulgu, eğitim ve geliştirme ile yenilikçi iş davranışı değişkenleri arasındadır. Bu çerçevede, eğitim ve geliştirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuç, Sung ve Choi (2014), Gonzales vd. (2017), Hashim vd. (2005) ve Valencia vd. (2017) tarafından yürütülen araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Araştırmadan elde edilen başka bir bulgu ise yenilikçi öz yeterlilik ile yenilikçi iş davranışı arasındadır. Bu bulgu doğrultusunda, yenilikçi öz yeterliliğin, yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Söz konusu bulgu, ilgili literatür bağlamında Momeni vd. (2014), Kroes (2015), Hou vd. (2011), Basım vd. (2008) ve Özkan (2017) tarafından yürütülen araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

Buna karşın, araştırmada yenilikçi kültürün, yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, Stoffers vd. (2015) ve Aslam vd. (2017) tarafından yürütülen araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Benzer şekilde, bilgi gizleme değişkeninin, yenilikçi iş davranışı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Son olarak, yenilikçi liderliğin de yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Bu bulgu, Aslam vd. (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Ayrıca bu çalışmada, ankette yer alan ifadelerle ilişkin çalışan tutumları da ortalama değerler üzerinden irdelenmiştir. İfadelerle ilişkin ortalama değerler esas alındığında, uygulamanın yapıldığı kurumda “yenilikçi kültür” açısından yenilikçi fikirlerin ödüllendirilmediği, kararlar alınırken çalışanlara söz hakkı tanınmadığı, alınan kararlar doğrultusunda çalışan geri bildiriminin alınmadığı ve başarısızlık durumunda sorumluluğun paylaşılmadığı görülmüştür. Söz konusu iyileştirme alanlarından hareketle, yenilikçi fikir kategorisinin, işletmenin ödüllendirme sistematığı içerisinde daha fazla ön plana çıkartılması ve daha etkin ödüller ile cazibesinin artırılması gereği ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede, yenilikçi fikirlerin ödüllendirme sürecine girdi oluşturacak şekilde yöneticilerce teşvik edilmesi ve ödüllendirme sistematığına yönlendirilmesi sağlanabilir. Yenilikçi fikirlerin ödül bileşenleri zenginleştirilebilir. Yenilikçi fikirler kurum içerisinde teşvik edilirken, hata yapma kültürü yaygınlaştırılabilir. Buna ilave olarak, yenilikçi fikirlerin geliştirilmesinde alınan kararlara çalışanların daha fazla oranda katılımı sağlanabilir. Bu doğrultuda, yenilikçi fikirlerle ilgili yapılacak toplantılara çalışanların katılımına fırsat tanınabilir, alınan kararlar sonrasında çalışanların ilave fikir beyan etmelerini sağlayacak geri bildirim mekanizması işletilebilir. Geri bildirim amaçlı elektronik ortam daha efektif kullanılabilir. Benzer şekilde, yenilikçi kültür çerçevesinde başarısızlık durumunda tüm ilgili çalışanların mevcut başarısızlığı paylaşmaları teşvik edilebilir, başarısızlığın işletme yönetiminde olağan bir süreç olduğu bilinci geliştirilebilir.

İyileştirme alanları değerlendirildiğinde, uygulamanın yürütüldüğü kurumda yöneticilerin, özgür çalışma konusunda çalışanlara gerekli ortamı sağlamadıkları, yenileşim ile ilgili faaliyetlerde yetki dâhilinde yeterli düzeyde maddi kaynak temin edemedikleri, çalışanlarını yenileşim odaklı eğitim, seminer veya sempozyumlara katılmaya teşvik etmekte zorlandıkları görülmüştür. Bu doğrultuda, daha serbest ve yaratıcı bir çalışma ortamının oluşturulması gereği açıktır. Yenileşim faaliyetlerinin ciddi düzeyde bütçe gerektirdiği noktasından hareketle, her yöneticinin kendi yetkisi dâhilinde bölüm/birim yenileşim faaliyetlerini destekleyecek daha yüksek oranlarda bütçe temin etmeye çalışması zaruri görünmektedir. İlave olarak uygulamanın yürütüldüğü kurumda her yöneticinin çalışanlarını daha fazla kurum içi ve kurum dışı eğitim, seminer ve sempozyuma yönlendirmesi sağlanmalı, üst yönetim tarafından bu durum sistematik olarak takip edilmelidir. Hatta, “astları yetiştirme” performans kriteri çerçevesinde söz konusu durum dönemsel olarak değerlendirilmelidir.

Son olarak, uygulamanın yapıldığı kurumda, yenilikçi iş davranışını destekleyecek eğitimlerin, yenileşim olgusunu yeterince ele almadığı ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede, eğitim ihtiyaç analizi aşamasında, yönetici ve birey bazındaki taleplerin yenileşim odaklı olmasına gayret sarf edilmeli, yıllık eğitim planlamalarında yenileşim konusunu irdeleyen eğitim sayısının artırılmasına özen gösterilmelidir. Yenileşim odaklı eğitimleri destekleyecek şekilde elektronik veri tabanlarının oluşturulması, yenileşim temalı dergi ve yayın aboneliklerinin sağlanması faydalı sonuçlar yaratacaktır.

Araştırmanın en önemli kısıtı, yenileşim kavramının işletmelerde ölçülenmesindeki zorluktur. Aynı zamanda, yenileşim ile ilgili örgüt pratiklerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi ve tekrar eden davranışlar biçimine dönüşmesi uzun zaman almakta, işletmeleri zorlamaktadır. Bu çerçevede, yenilikçi iş davranışı öncüllerine ilişkin kurumsal uygulamaların ne denli başarılı olduğu konusunu çözümlenmek oldukça güçtür. Yenileşim kavramı çok yönlü

sistemsel bakış açısı gerektirmekte ve ülkemizde ulusal kültür kodları yenileşim uygulamaları ile tam anlamıyla örtüşmemektedir.

Çalışmada karşılaşılan diğer bir önemli kısıt ise ülkemizde ve dünyada görülmekte olan COVID-19 virüs salgınıdır. Salgın nedeniyle uygulamanın yapıldığı işletmede vardiya sistemine geçilmiştir. Vardiyalı sistem anketlerin cevaplanması aşamasında sıkıntılar yaşatmış ve anketlerin geri dönüşünde gecikmelere sebep olmuştur. Buna ilave olarak, şirket üst yönetiminin anket uygulamasına bakış açısı salgının ilerleyen aşamalarında ortaya çıkan ekonomik kriz nedeniyle zamanla olumsuzla dönmüştür. Dolayısıyla, anket sayıları istenen düzeye ulaştırılamamıştır.

Gelecek araştırmalar için öneriler kapsamında bir sonraki çalışmanın yenileşim kültürünün daha yerleşik olduğu bilinen otomotiv ve bilişim sektörlerinde yürütülmesi planlanmaktadır. Bu sayede, yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olmadığı görülen bilgi gizleme, yenilikçi kültür ve yenilikçi liderlik boyutlarının da yeniden irdelenmesi mümkün olabilecektir.

Kaynakça

- Abstein, A., and Spieth, P. (2014). Exploring HRM meta-features that foster employees' innovative work behaviour in times of increasing work-life conflict. *Creativity and innovation management*, 23(2), 211-225.
- Acemoglu, D., and Pischke, J. S. (1999). Beyond Becker: Training in imperfect labour markets. *The economic journal*, 109(453), 112-142.
- Afsar, B., Badir, Y. F., and Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*. 114 (8), 1270-1300.
- Albrecht, S. (2005). Leadership climate in the public sector: Feelings matter too!. *Intl Journal of Public Administration*, 28(5-6), 397-416.
- Anderson, N., De Dreu, C. K., and Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Aslam, H., Aslam, B., Ismail, L., and Cheema, H. (2017). The effect of employee's innovative work behaviour on innovative output. *Global Journal of Research in Business and Management*, 6(2), 461-468.
- Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory. *Annals of Child Development*, Volume 6. Six theories of child development R. Vasta Greenwich, CT. 1-60.
- Basim, H. N., Korkmazıyrek, H., and Tokat, A. O. (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-130.
- Bauernschuster, S., Falck, O., and Heblich, S. (2009). Training and innovation. *Journal of Human Capital*, 3(4), 323-353.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Cerne, M., Nerstad, C., Dysvik, A., and Skerlavaj, M. (2014). The Negative Effects of Knowledge Hiding on Organizational Trust and Creativity. *Academy of Management*, 57(1), 172-192.
- Contreras, F., Cuero Acosta, Y. A., Espinosa, J. C., and Dornberger, U. (2012). *Leadership and employees' innovative work behavior: Test of a mediation and moderation model*. Canadian Center of Science and Education., 13 (9), 9-25.

- Csikszentmihalyi, M., and Seligman, M. (2000). Positive psychology. *American psychologist*, 55(1), 5-14.
- De Jong, D. D. H., and Hartog, D. N. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour, Creativity and Innovative Management. *Journal of Management*, 19, 23-36.
- De Jong, J. P., and Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*. 10 (1), 41-64.
- Demirel, Y., and Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Dostie, B. (2018). The impact of training on innovation. *ILR Review*, 71 (1), 64-87.
- Dyer, J. H., and Nobeoka, K. (2000). Creating and managing a high-performance knowledge-sharing network: the Toyota case. *Strategic management journal*, 21(3), 345-367.
- Güle, H. K., and Bülbül, H. (2004). Yenilikçilik İşletmeler için Stratejik Rekabet Aracı. *Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.*, Ankara.
- Güzel, F. Ö., and Papatya, N. (2014). Deneyim Pazarlaması ve Satın Alma Sonrası Eğilimlere Etkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Hakemli Pazarlama ve Pazar Araştırmaları Dergisi*, 31.
- Hashim, M. K., Ali, J., and Fawzi, D. A. (2005). Relationship between human resource practices and innovation activity in Malaysian SMEs. *Jurnal Manajemen and Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1-12.
- Hooper, D., Coughlan, J., and Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic journal of business research methods*, 6(1), (pp. 53-60).
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., and Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of business Venturing*, 17(3), 253-273.
- Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hurley, R. F., and Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of marketing*, 62(3), 42-54.
- Işık, C., and Aydın, E. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder Yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetim Dergisi*, 5(2), 75-103.
- Jaberi, E. (2016). The effect of knowledge sharing on innovative behavior among employee of Besat hospital in city of Hamedan. *International Academic Journal of Accounting and Financial Management*, 3(4), 41-47.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78(4), 573-579.
- Jassawalla, A. R., and Sashittal, H. C. (2002). Cultures that support product-innovation processes. *Academy of Management Perspectives*, 16(3), 42-54.

- Kenny, B., and Reedy, E. (2006). The impact of organisational culture factors on innovation levels in SMEs: An empirical investigation. *Irish Journal of Management*, 27(2). 1-17.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kroes, B. (2015). The Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *Tilburg University, Sosyal ve Davranış Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, 1-47.
- Labafi, S. (2017). Knowledge hiding as an obstacle of innovation in organizations a qualitative study of software industry. *AD-minister*, (30), 131-148.
- Mete, G. (2007). *Örgütsel öğrenme ve yenilikçi iş davranışı* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Michael, H. K., Christopher, J. N., John, N., and William, L. (2005). Applied linear statistical models. *5th ed. Boston: McGraw-Hil*.
- Michael, L. H., HOU, S. T., and FAN, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Momeni, M., Ebrahimpour, H., and Ajirloo, M. B. (2014). The Effect Of Employees' self-Efficacy On Innovative Work Behavior At Social Security Organization Employees in Ardabil Province. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(8), 29.
- Montgomery, D. C., and Runger, G. C. (2010). *Applied statistics and probability for engineers*. John Wiley and sons.
- OECD, F. M. (1981). The measurement of scientific and technical activities. *Frascati Manual*. Paris: OECD, 15-16.
- Ong, C. H., Wan, D., and Chng, S. H. (2003). Factors affecting individual innovation: an examination within a Japanese subsidiary in Singapore. *Technovation*, 23(7), 617-631.
- Orçan, F. (2018). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi: İlk hangisi kullanılmalı. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4), 413-421.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2011). *Skills for innovation and research*. Paris: OECD. 1-144.
- Öğüt, A., and AKSAY, K. (2011). Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 39-63.
- Özkan, G. V. (2017). Çalışanların özyeterlilik düzeyinin yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarına etkisi: Farklı sektörlerde faaliyet gösteren örgütler üzerinden karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 12(47), 181-191.
- Pelz, D. C., and Andrews, F. M. (1966). Scientists in organizations: Productive climates for research and development. *Industrial and Labor Relations Review*, 17 (6), 1-317
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., Chandran, D., and Ha, B. M. (2017). Knowledge sharing and innovative work behaviour: A case study from Vietnam. *Australasian Conference on Information Systems*, Australia, 1-11.
- Pukienė, A., and Škudienė, V. (2016). *Innovative work behavior-the role of human resource management and affective commitment* (Master's thesis, ISM University of Management and Economics). 1-112

- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., and Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Ruhnke, M., and Mulder, R. H. (2016). *Ambidextrous Leadership and Innovative Work Behaviour*. Working paper. 1-15. Retrieved from: https://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2016/10/paper_86.pdf.
- Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Steiger, J. H. (1980). Statistically based tests for the number of common factors. In *the annual meeting of the Psychometric Society*. Iowa City, IA. 1980.
- Stoffers, J., Neessen, P., and van Dorp, P. (2015). Organizational culture and innovative work behavior: A case study of a manufacturer of packaging machines. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(04), 198-207.
- Sung, S. Y., and Choi, J. N. (2014). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *Journal of organizational behavior*, 35(3), 393-412.
- Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. (2001). Using multivariate statistics (4th ed.) Boston: Allyn and Bacon.
- Takala, T., and Urpilainen, J. (1999). Managerial work and lying: A conceptual framework and an explorative case study. *Journal of Business Ethics*, 20(3), 181-195.
- Tekin, M., Güleş, H. K., and Ögüt, A. (2003). Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara, 139.
- Tierney, P., and Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management journal*, 45(6), 1137-1148.
- Ural, A., and Kiliç, İ. (2005). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi.
- Uygun, H. (2015). *İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin çalışan motivasyonuna etkileri ve sağlık sektöründen bir vaka analizi* (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management science*, 32(5), 590-607.
- Van Den Hooff, B., and De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.
- Vemić, J. (2007). Employee training and development and the learning organization. *Facta universitatis-series: Economics and Organization*, 4(2), 209-216.
- Wallach, E. J. (1983). Organizations: The cultural match. *Training and development journal*, 37(2), 29-36.
- West, M. A., and Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social behaviour*.

EK-1

Betimsel İstatistikler	N	Min.	Maks.	Ort.	SS
İş içindeki vaktimi aynı zamanda meslektaşlarımla bilgi paylaşmak için de kullanırım.	289	1	5	4,00	0,91
Çalışma arkadaşlarımla bir araya geldiğimizde (toplantı, iş yemeği vb.) aktif olarak bilgilerimi paylaşmaya çalışırım.	287	1	5	3,69	1,06
Çalışma arkadaşlarım bilgime başvurduğunda hızlı yanıt vermeye çalışırım.	288	1	5	4,23	0,93
Çalışma arkadaşlarım bilgime başvurduğunda bilgim dahilinde bir konu ise mutlaka cevaplarım.	288	1	5	4,36	0,93
Çalışma arkadaşlarımdan bilgi taleplerim karşılıksız kalır.	289	1	5	2,28	1,03
Çalışma arkadaşlarımdan bilgi talebime hızlı bir şekilde cevap alamayabiliyorum.	288	1	5	2,79	1,16
Çalışma arkadaşlarımdan hatalı veya yanlış bilgi aldığım olur.	288	1	5	2,80	1,06
Çalışma arkadaşlarımdan aldığım bilgiler tatmin edici düzeyde olamayabiliyor.	288	1	5	3,05	1,10
Kurumumdaki çalışanlar arasında rekabet olduğu için bilgi paylaşımından kaçınılıyorum.	287	1	5	2,46	1,22
Kurum yönetimi bilgi paylaşımını teşvik etmiyor.	289	1	5	2,35	1,28
Yapılan formal(resmi) ve informal (resmi olmayan) toplantı ve görüşmelerde bilgi paylaşımından kaçınılıyorum.	288	1	5	2,60	1,16
Yönetim aktif olarak bizden yenilikçi fikirler talep eder.	289	1	5	3,58	1,19
Kurumumda yenilikçi fikirler ödüllendirilir.	289	1	5	3,05	1,21
Kurumumda kararların uygulanmasında çalışanların söz hakkı vardır.	288	1	5	3,24	1,16
Kurumumda karar alınırken araştırmalar, veriler ve teknik değerlendirmeler mutlak ölçüde dikkate alınır.	288	1	5	3,65	1,09
Kurumumda kararlar açıkça tartışılır.	288	1	5	3,19	1,20
Kurumumda kararlar alındıktan sonra yönetim sonuçları paylaşır ve çalışanların geri bildirimini sağlar.	288	1	5	3,27	1,13
Kurumumda başarısızlık durumunda sorumluluk paylaşılır.	279	1	5	3,02	1,22
Bağlı olduğum yöneticim çeşitli konularda fikirlerimi alır.	288	1	5	3,60	1,10
Bağlı olduğum yöneticim işleri nasıl yapabileceğimiz konusunda tavsiye ister.	287	1	5	3,53	1,13
Bağlı olduğum yöneticim önemli değişiklikler söz konusu olduğunda bana danışır.	288	1	5	3,19	1,19
Bağlı olduğum yöneticim uzun vadeli planlamalarda ve alınan kararlarda bana da söz hakkı verir.	288	1	5	3,24	1,18
Bağlı olduğum yöneticim kendi hedeflerini belirlememe izin verir.	288	1	5	3,36	1,15
Bağlı olduğum yöneticim bağımsız ve özgür çalışma konusunda bana gerekli ortamı sağlar.	287	1	5	3,43	1,09
Bağlı olduğum yöneticim yenilikçi fikirlerime açıktır.	287	1	5	3,64	1,11
Bağlı olduğum yöneticim yeni bilgi, yöntem ve süreçler geliştirmeye çalışır.	288	1	5	3,60	1,05
Bağlı olduğum yöneticim yenileşim ile ilgili tüm faaliyetlere kişisel düzeyde zaman ayırır.	286	1	5	3,42	1,01
Bağlı olduğum yöneticim yenileşim ile ilgili faaliyetlerde yetkisi dahilinde maddi kaynak temin eder.	287	1	5	3,14	1,14
Bağlı olduğum yöneticim yenileşim odaklı eğitim, seminer veya sempozyumlara katılmama teşvik eder.	288	1	5	3,34	1,19
Kurumumdaki eğitim planlamalarında inovasyon, öncelikli alan olarak ele alınır.	286	1	5	3,29	1,10
Eğitim ihtiyaç analizi sürecinde yenileşim kavramı hassasiyetle ele alınır.	286	1	5	3,33	1,08
Yenilikçilik teması, gerçekleştirilen eğitimlerin önemli bir kısmında yer alır.	283	1	5	3,30	1,07
Kurum bünyesinde aldığım eğitimler daha yenilikçi düşünmemi, yeni yöntemler geliştirmemi destekliyor.	283	1	5	3,55	1,11
Kurum bazında aldığım eğitimler değişimi destekliyor.	285	1	5	3,56	1,05
Aldığım yenileşim odaklı eğitimler işimde karşılaştığım sorunların çözümünü için farklı yöntemler geliştirmemi destekliyor.	283	1	5	3,59	1,04
Yenileşim mantalitemi daha fazla geliştirmem gerekliliğini hissediyorum.	286	1	5	3,44	1,02
Yeni fikir, yöntem ve süreçleri daha fazla araştırmam gerektiğini düşünüyorum.	284	1	5	3,55	1,00
Yenileşim odaklı eğitimlere daha fazla katılmam gerektiğini düşünüyorum.	282	1	5	3,59	1,04
Mevcut iş yapma alışkanlıklarımı değiştirmem gerektiğini düşünüyorum.	285	1	5	2,90	1,11
Daha fazla oranda yenileşim temalı dergi, kitap, TV programı vs. takip etmem gerektiğini düşünüyorum.	286	1	5	3,29	1,09
Zorlu meselelerde yeni fikirler üretebilirim.	289	1	5	3,88	0,91
Yeni teknolojileri, süreçleri, çalışma yöntemlerini, teknikleri ve ürün fikirlerini araştırırım.	289	1	5	3,74	0,97
Sorunlara özgün çözümler üretirim.	286	1	5	3,77	0,89
Yenilikçi fikirlerin desteklenmesini sağlarım.	288	1	5	3,97	0,91
Yenilikçi fikirlerin ne kadar fayda yaratacağını değerlendiririm.	287	1	5	3,92	0,93
Yenilikçi fikirleri faydalı uygulamalara dönüştürürüm.	288	2	5	3,70	0,91
Kurumumdaki çalışanları yenilikçi fikir üretmek için harekete geçiririm.	287	1	5	3,40	1,09

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Tarih: 26.03.2021

No: 2021-03

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %50

2. yazar katkı oranı : %50