



Kamu İç Denetçileri Derneği Meşrutiyet Caddesi Konur Sokak No: 36/6 Kızılay - ANKARA
www.kidder.org.tr/denetisim/ • denetisim@kidder.org.tr

ISSN 1308-8335

Yıl: 15, Sayı: 30, 201-213, 2024

Araştırma Makalesi

ISO 56002 İNOVASYON YÖNETİM SİSTEMİ KAPSAMINDA

KÜLTÜREL BOYUTLAR İLE ÖRGÜTSEL KÜLTÜR ETKİLEŞİMİ

(INTERACTION WITH CULTURAL DIMENSIONS AND ORGANIZATIONAL CULTURE

WITHIN THE SCOPE OF ISO 56002 INNOVATION MANAGEMENT SYSTEM)

Ömer Özkan¹ Nezh Metin Özmutaf²

ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı, ISO 56002:2021 İnovasyon Yönetim Sisteminin temel boyutlarından olan kültür boyutu ile örgütsel kültürün etkileşiminin Türkiye’de ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sistemi’ni ilk uygulayıcıların görüşleri kapsamında belirlenmesidir. Kültür boyutunun incelenmesinin temel nedeni özgün bir örgüt kültürü oluşturarak, örgütün stratejik bir bakış açısı ile inovatif faaliyetleri için yön verici olması olarak belirtilebilir. Bu amaca yönelik olarak hazırlanan anket, Türkiye’de ilk kez 56002’yi uygulamış enerji ve petrokimya sektörlerinde faaliyet gösteren bir organizasyonda Ocak 2024 – Şubat 2024 tarihleri arasında 25 katılımcıya uygulanmıştır. Bu çerçevede araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla konu ile ilgili evrenin tamamı olan 30 uygulamacıdan 25 katılımcının katılımı diğer bir deyişle yaklaşık olarak % 83’lük katılım sağlanmıştır. Araştırmada faktör analizi sonucuna göre ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sistemi çerçevesinde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü pozitif olarak etkilediği belirlenen ve içerdikleri önermelere uygun olarak isimlendirilen “Karar verme, iş birliği, proaktiflik ve risk”, “Liderlik, kültürel algı ve iletişim”, “Yenilik ve katılım”, “Strateji ve yeni teknoloji” şeklinde dört faktör oluşmuştur. Dört faktörü de katılımcılar ileri düzeyde önemsemektedir. Faktörler arasında yüksek ve orta düzeyde pozitif yönde doğrusal bir korelasyon belirlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların çoğunluğunun ISO 56002:2021 İnovasyon Yönetim Sisteminin çok yüksek ve yüksek seviyede örgütsel kültürü desteklediği, sistemin kültürel boyutu ile örgütsel boyutunun örtüşlüğü ve sistemin kültürel boyutunun örgütsel kültürü geliştirdiği algısına sahiptir.

Anahtar Kelimeler: ISO 56002:2021 İnovasyon Yönetim Sistemi, kültürel boyut, organizasyon kültürü, uygulamacılar, enerji ve petrokimya sektörleri, Türkiye.

JEL Kodları: M10, M12, M13, M14

ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine the effect of the culture dimension, which is one of the basic dimensions of the ISO 56002:2021 Innovation Management System, on organizational culture, within the scope of the opinions of the first practitioners of the ISO 56002:2021 Innovation Management System in Turkey. The main reason for studying the culture dimension can be stated as creating a unique organizational culture and guiding the innovative activities of the organization from a strategic perspective. The survey prepared for this purpose was applied to 25 individuals between January 2024 and February 2024 in an organization operating in the energy sectors that implemented 56002 for the first time in Turkey. In this context, as of the date of the research, the participation of 25 individuals out of 30 practitioners, which is the entire population on the subject, in other words, approximately 83% participation was achieved. According to the results of the factor analysis in the research, the cultural dimension within the framework of ISO 56002: 2021 Innovation Management System was determined to positively affect the organizational culture and was named in accordance with the propositions they contain: "Decision making, cooperation, proactiveness and risk", "Leadership, cultural perception and communication", "Innovation and participation", "Strategy and new technology". Four factors were formed: ".Participants attach great importance to all four factors. A high and moderate positive linear correlation was determined between the factors. In addition, the majority of participants stated that the ISO 56002:2021 Innovation Management System is at a very high and high level; It has the perception that it supports organizational culture, that

¹ Dr., SOCAR Türkiye, 0000-0002-0752-307X, omerozkan2016@gmail.com

² Prof. Dr., İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-1330-409X, nezh.metin.ozmutaf@ikc.edu.tr

the cultural dimension of the system and the organizational dimension overlap, and that the cultural dimension of the system develops the organizational culture.

Key Words: ISO 56002 Innovation Management System, cultural dimension, organizational culture, practitioners, energy and petrochemical sectors, Türkiye.

JEL Codes: M10, M12, M13, M14

1. GİRİŞ

Bir organizasyonun bağımsız bir taraf olarak çeşitli açılardan (stratejik, yönetsel, operasyonel, teknik vb.) uluslararası kabul görmüş bir çerçevede idealize edilmiş şartlara / kurallara göre faaliyetlerini gerçekleştirmesi şu anda ve gelecek yönelimli başarısı için önemli bir konu olarak belirtilebilecektir. Bu çerçevede ISO standartları (International Organization for Standardization), organizasyonları çok farklı açılardan ve derinliğine inceleyen uluslararası ve bağımsız bir sistem sunarak organizasyonların gereksinimlerini karşılayabilmektedir. Son dönemde dijital dönüşümün hız kazanması, küresel rekabetin artması ve teknolojik ilerlemelerin ivme kazanması gibi gelişmeler, organizasyonların inovasyon ihtiyaçlarını önemli derece de arttırmıştır. Bu bağlamda, ISO 56002:2021 İnovasyon Sistemi, kültür, strateji, süreç, uygulama ve geliştirme gibi çeşitli boyutlar açısından organizasyonların inovasyon temelli standartlaştırma gereksinimlerini karşılamayı hedefleyen özel bir yapıya sahiptir.

Organizasyonel kültür, bir organizasyonun kuruluş aşamasından itibaren oluşmaya başlayan ve gelecekteki yönünü belirleyen çok yönlü bir yapıdır. Bu yapı, özgün bir sistem çerçevesi içinde tanımlanabilir ve organizasyonun tüm çalışanları tarafından benimsenmesi gereken somut ve soyut standart nitelikler ile yönelimleri içerir. Örgütsel kültür, sadece bir kavram değil, aynı zamanda organizasyonun stratejik çerçevesinde de büyük önem taşır.

Bu çerçevede, bu araştırma kapsamında, ISO 56002 İnovasyon Sistemi'nin temel boyutlarından olan kültür boyutu ile örgüt kültürünün etkileşimi Türkiye'de ilk uygulayıcıların algıları çerçevesinde ortaya konulmuştur. Burada bir taraftan inovasyonun gerekliliği bir organizasyonda kültür olarak sistematik bir çerçevede ortaya konulurken, diğer taraftan uygulamacıların ISO 56002 İnovasyon Sistemine yönelik algıları da irdelenmiştir.

2. LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

2.1. İnovasyon, İnovasyon Yönetimi ve İnovasyon Sistemi

İnovasyon, inovasyon yönetimi ve inovasyon sistemi arasındaki bağlantının ortaya konulması konunun anlaşılmasına ışık tutacaktır. İnovasyon, orijinallik içeren yenilikçi (vizyon, fikir, yaklaşım, buluş, yol, öncekine meydan okuma, girişim, yönetim, strateji, karar, süreç, faaliyet, teknoloji, insan kaynakları, ürün, hizmet, pazar ve müşteri, diğer paydaşlar vb. açısından) talep edilen değer olarak tanımlanabilir. Bu çerçevede inovasyon, süreçsel bir değişimin sonucudur. İnovasyon, yeni düşüncelerin buluş aşamasından başlamaktadır. Bu bağlamda, inovasyon kavramı, söz konusu yeni düşüncelerin belirli bir süreçte olgunlaşmasından sonra sağlanacak olan olumlu getiriye veya katma değeri ifade etmektedir. Dolayısıyla, inovasyonun temel amacı, değişimin yarattığı faydayı açıklamaktadır (Altıntaş,2021:26). Uygulamada, “ilerleme, buluş ve yenilik” inovasyon sürecinin ayrılmaz bileşenleridir (Kogabayev ve Maziliauskas, 2017: 62-63). İnovasyon, bu süreçlerin bir araya gelerek yeni ürünler, süreçler, hizmetler veya metodolojiler gibi değer yaratan çıktılara dönüşmesi anlamına gelir (Ayaz,2019:6). ISO 56000:2021: Md.3.1.1'de inovasyon, ‘*değeri gerçekleştiren veya yeniden yapılandırılan, yeni veya değiştirilmiş unsur/varlık.*’ olarak tanımlanmıştır.

Yeni fikirlerin oluşmaya başlaması, yani yaratıcılık aşamasından ürünün ticarileştirilip pazara sunulması ve takibi, ya da yeni bir üretim, pazarlama veya organizasyonel yöntemin uygulamaya konması sürecinde etkin bir inovasyon yönetimi sağlanmalıdır (Sanrı,2011:19).

Walsh, Roy, Bruce ve Potter (1992)'a göre, etkin bir yönetim gerçekleşmediği takdirde, inovasyon süreci içinde gerçekleşen iyi bir buluş, iyi bir inovasyona dönüşemeyebilir veya iyi bir bilgi pratik bir sonuç bulamayabilir.

Drucker (1985:14), en geniş çerçevede inovasyonu, insanların istek ve ihtiyaçlarının en iyi şekilde karşılanmasına yarayan bir süreç olarak belirtmektedir. Drucker'e göre inovasyon yönetimi de bununla ilgili şekilde, tutumlar, değerler ve davranışlardaki derin değişim araçlarının aktive edilmesidir ki bu da planlama, uygulama ve denetimsel çerçevede ele alındığında inovasyon yönetimidir (Drucker, 1985). İnovasyon yönetimi için organizasyona her boyutta katma değer yaratan yenilikçi bir yönetim felsefesini içermektedir yorumu yapılabilir.

Tuominen (1999), bir firmanın inovasyon geliştirebilmesi için teknolojik fırsatları, mevcut kaynakları, stratejileri ve müşteri gereksinimlerini dikkate alarak belirli amaçlar belirlemesinin önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, etkili bir inovasyon yönetim sistemi, çeşitli yönetim unsurlarını içeren ve organizasyonun yenilik yeteneklerini güçlendirmeyi amaçlayan bir yapı olarak tanımlanabilir.

İnovasyon yönetim sistemi, organizasyon içinde yenilikçi faaliyetleri teşvik eden, sürekli iyileştirmeyi destekleyen ve sistematik olarak izleme ve ölçme yapabilen resmi bir planlama çerçevesi sunar (UNIDO, 2022: 9).

Bu sistem aynı zamanda, yenilikçi ve değer yaratıcı liderlik taahhüdüyle birlikte organizasyonun inovasyon sürecinin farklı yönlerini etkin bir şekilde yönetir. Böylelikle, firma stratejik avantaj elde etmek ve sürdürülebilir başarı için inovasyon sürecini sürekli olarak güçlendirir ve geliştirir.

2.2 ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sistemi ve Temel Boyutları

Organizasyonların dış çevreleri, dış çevre koşulları ve dış çevredeki aktörler sürekli değişim ve dönüşüm içindedir. Dış çevredeki değişim ve dönüşüme proaktif şekilde uyum sağlabilmek için dış çevre beklentilerini karşılayacak dolayısıyla sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlayacak şekilde inovasyonun gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Porter (2011)'a göre, müşterilerin (yenilik beklentileri vb.) ve tedarikçilerin (yeni yükselen maliyetler vb.) pazarlık güçleri, rakiplerin (yenilik çabaları vb.) ve ikame ürünlerin (inovatif ürünler vb.) tehdidi, pazardaki rekabetin (yeniliklerin etkisindeki vb.) şiddeti temel dış çevre unsuru olarak organizasyonun rekabet gücünü etkiler (Porter, 2011: 64).

Organizasyon öz yeteneklerini inovatif bir şekilde stratejik bir süreçte kullanarak rekabet üstünlüğünü ortaya koyar (Jones,2017:217). O halde organizasyonların başarılı olabilmesi ve fırsatları yakalayabilmesi için inovasyon kaçınılmazı mümkün olmayan bir gerekliliktir (Karaman, 2019: 6).

Bir taraftan küreselleşme ve teknolojilerin hızlı bir şekilde değişim ve dönüşümü bir taraftan müşteri beklentilerinin farklılaşması (Zengin ve Bekmezci, 2021:21) organizasyonları inovatifliğe yöneltirken, diğer taraftan zorlayıcı olan inovasyon süreçlerinin karmaşıklığı ve belirsizliklerin varlığı bu çerçevede bir sistematik uygulamalar bütünü zorunlu hale getirebilmektedir (Gürkan, 2012: 45). Bu zorlayıcı koşullar ve zorunluluklar, uygulamada ISO 56002, İnovasyon Yönetim Sistemi ile sistemli ve kapsamlı bir çerçevede yönetilebilmektedir. Bu sistem sadece ürün / hizmetlerin değil stratejik boyutlar ve kültür (Pervaiz, 1998: 30-34) de dahil olmak üzere organizasyonun inovatif odaklı topyekün dönüşümünü sağlamaktadır (Hyland ve Karlsson, 2021: 11).

ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminin inovasyona odaklanmış sekiz temel boyutunun neyi ifade ettiği aşağıda maddeler halinde özet olarak yer almaktadır:

2.2.1. Değerin gerçekleştirilmesi: ISO 56000:2021: Md. 4.3.1.1. 'de değer gerçekleştirilmesi 'Finansal olan veya finansal olmayan değer, ilgili taraflar için yeni sunulmuş veya değiştirilmiş çözümlerin yayılması, benimsenmesi ve etkileri sonucunda gerçekleşir.' şeklinde açıklanmaktadır. Bu kavram, inovasyon süreçlerinin sonunda elde edilen değer, hem finansal hem de finansal olmayan açılardan maksimize edilmesi gerektiğini vurgular. İnovasyonun, sadece yeni fikirlerin veya ürünlerin geliştirilmesi değil, aynı zamanda bu yeniliklerin organizasyon için sağladığı değer artırılması ve optimize edilmesi üzerinde odaklanması gerektiğini belirtir.

2.2.2. Geleceğe odaklı liderlik: İnovasyona yönelik olarak, vizyoner bir çerçevede katılımcılığı temel olarak amaçları gerçekleştirmeyi belirtir (ISO 56000:2021: Md. 4.3.2.1). Geleceğe odaklı lider, pazar yönelimleri, teknolojik gelişmeler ve müşteri beklentilerini önemser (Kotter,2012:3).

2.2.3. Stratejik yön: İnovasyon için, kaynaklarca (İK ve diğer) desteklenebilen amaçları gerçekleştirmeye yönelik istekli bir çerçevede ortak bir payda da buluşabilmeyi temel alır (ISO 56000:2021: Md. 4.3.3.1). Stratejik yönetim süreci ile inovasyonun bütünleştirilmesini sağlar (Aslantaş, 2021:339).

2.2.4. Kültür: ISO 56000:2021: Md. 4.3.4.1.'de kültür 'Ortak değerler, inançlar ve davranışlar, değişime açık olmanın desteklenmesi, risk almak ve iş birliği, yaratıcılığın ve etkili uygulamanın bir arada var olmasını sağlar.' şeklinde açıklanmaktadır. Kültürün inovasyon faaliyetlerine olan etkisi büyük önem taşımaktadır. Herbig ve Dunpy'e (1998) göre, kültürün bir toplumun inovasyon kapasitesi üzerinde derin bir etkisi vardır. Toplumun değerleri, inovasyona olan yaklaşımını belirler. İnovasyona olumlu etki yapan kültürler, yaratıcılığı teşvik etme, teknik yetenekleri ve yüksek eğitimi ödüllendirme, girişimciliği destekleme gibi özellikler gösterir (Herbig ve Dunpy, 1998: 15).

2.2.5. İç görülerden yararlanma: İnovasyon çerçevesinde, içgörüyü, gereksinimlerden fayda sağlamada bilginin sistematik şekilde üretilmesinde kullanımdır (ISO 56000:2021: Md. 4.3.5.1). İçgörü farklı kaynaklarda çeşitli şekillerde (pazar araştırmaları, müşteri geri bildirimleri, rekabet analizleri, teknoloji trendleri ve çalışanların deneyimleri vb.) elde edilebilir (Akdemir, vd. (2012),

2.2.6. Belirsizliği yönetme: İnovasyon için, öğrenmeyi temel alan, belirsizlikleri ve riskleri fırsata dönüştürebilen bir süreci belirtir (ISO 56000:2021: Md. 4.3.6.1). Burada belirsizliği yönetmek, inovasyon süreçlerinde ortaya çıkan belirsizlikleri tanımlama, anlama ve etkili bir şekilde yönetmeyi amaçlamaktadır (Hamel ve Valikangas,2003:52-63). Belirsizlik yönetimi aynı zamanda analiz, riskler, senaryolar, fırsatları ve stratejik yönelimi içerir (Kaplan, 2012: 48-60).

2.2.7 Uyum Sağlama Yeteneği: İnovasyon kapasitesini maksimize edecek her türlü yönelimi (değişimler, yapıların, süreçlerin, yetkinliklerin ve değer gerçekleştirme modellerinin zamanında uyarlanması vb.) kapsar (ISO 56000:2021: Md. 4.3.7.1). Bu çerçevede, değişen koşullara hızlıca adaptasyon sağlama yeteneği ve esnekliğini yükseltme (Schönherr, 2020:1-20), dış çevreye proaktif şekilde yönelebilmeyi içerir (Hamel ve Valikangas 2003: 52-63).

2.2.8. Sistem Yaklaşımı: ISO 56000: 2021: Md. 4.3.8.1.'de ‘ İnovasyon yönetimi birbiri ile ilişkili ve etkileşimli öğeler içeren, düzenli performans değerlendirme ve sistem iyileştirmelerini barındıran bir sistem yaklaşımına dayanmaktadır.’ şeklinde açıklanmaktadır. Başka bir ifade ile sistem yaklaşımı, organizasyon içindeki farklı fonksiyonların birbiriyle etkileşim halinde olduğu bir yapıyı ifade etmektedir.

Bu çalışma kapsamında yukarıda sekiz boyuttu açıklanan ISO 56002:2021, İnovasyon Yönetim Sisteminin temel unsurlarından “kültür” boyutu ele alınmış ve organizasyonun kültürüne etkisine yeni bakış açıları ortaya konmuştur.

2.3. Kültür ve Örgütsel Kültür

Kültür genel olarak, antropolog Edward Tylor (1871) tarafından “bir toplumun üyesi olarak kişinin elde ettiği bilgi, inanç, sanat, hukuk, yetenek ve alışkanlıkların kompleks bir bütün” şeklinde tanımlanmıştır (Tharp, 2009: 3).

Karmaşık bir yapıya sahip olan kültür genel anlamda, Hofstede tarafından güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireysellik/toplumsallık, erillik/dışillik, uzun/kısa dönemli yönelim, sınırlama/hışgörü vb. (Hofstede, 2011: 8), Trompenaars ve Hampden-Turner tarafından evrenselcilik/özgürlük, bireycilik/toplulukçuluk, öznel/ayrıntılı, başarılı/atfedilen, içsel/dışsal kontrol, sıralı/senkron, duygusal/tarafsız vb. (Trompenaars ve Hampden-Turner, 1998: 8-10), Schwartz tarafından (1994) muhafazakarlık, entelektüel özerklik, duygusal özerklik, hiyerarşi, uzmanlık, eşitlikçi bağlılık, uyum vb. (Ng vd., 2007: 169) boyutları ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Kültür kavramının organizasyonel seviyede detaylı bir şekilde incelenmektedir. Kültür, organizasyonun ilk kurucuları ile oluşturulan, paylaşılan, sahiplenilen ve içinden çıktığı organizasyona ait öz nitelikleri taşıyan somut (sembol, logo, bayrak, bina, araç, giyim, dekorasyon, yaşamışlıklar vb.) ve soyut (değer, inanç, norm, varsayım, etik, tutum, davranış, duygu, bilişsellik, ritüel vb.) unsurlarla ifade edilen ve davranışları belirleyen amaçlar ve hedefler yönünde bütünleştirici bir gerçeklik olarak tanımlanabilir (Nahavandi ve Malekzadeh, 1999: 74; Barutçugil, 2004: 211). Örgütsel kültür ağırlıklı olarak organizasyonun kişiliğini ortaya koyar ve organizasyonun informal boyutlarına odaklanır (Riggio, 2014: 419).

Organizasyonda kültür, kararlara ve davranışlara yön verir, stratejik yönetimdeki uygulamaların temel aracıdır, ortak bir vizyona yönlendirir, güçlü bir kontrol sistemidir, organizasyonun imajını ortaya koyar ve organizasyonun alt sistemlerini birleştirir ve genellikle yazılı olmayan bir niteliktedir (Nukic ve Josipa, 2014: 26). Örgütsel tasarım, stratejik yönetim, liderlik, insan kaynakları ve finansal destek vb. unsurlar önemli olmakla birlikte, bu faktörlerin yanı sıra örgütsel kültür kritik bir rol oynamaktadır (Naranjo-Valenciaa vd., 2016: 34-41).

Örgütsel kültür kapsamında önde gelen yaklaşımlar arasında Parsons’ın (1956), “adaptasyon, amaç gerçekleştirme, entegrasyon meşruluk” modeli (Fararo, 2006: 4), Schein’in (1985, 1992) “artifaktlar, benimsenen değerler, temel derin varsayımlar” modeli (Kong, 2003: 85), Peters ve Waterman’ın (1982), “eylem yönelim, müşteriye yakınlık, özerklik/girişimcilik, verimlilik, sahiplenme, işine dayanma, sadelik, gevşek/sıkı özerklik” modeli (Peters ve Waterman,1982) vb. belirtilebilir.

2.4. ISO 56002 İnovasyon Sisteminde Kültür ve Örgütsel Kültür İlişkisi

Örgütsel kültür, çalışanları inovatif davranışlar sergilemeye teşvik eder, bu davranışları kabul eder ve ödüllendirir, bunun yanı sıra inovatif değişikliklerin desteklenmesine olanak tanır (Russell, 1989:7-15). Örgütsel kültür, işletmenin iç

dinamiklerini ve işleyişini şekillendiren temel bir faktördür. İnovasyon faaliyetlerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde, örgütsel kültürün kritik bir rolü vardır. Bu bağlamda, ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sistemi gibi standartlar/kılavuzlar, işletmelerin inovasyon süreçlerini organize etmelerine ve iyileştirmelerine yardımcı olurken, örgütsel kültür de bu süreçte kritik bir rol oynamaktadır. ISO 56002, işletmelerin yenilikçi yeteneklerini geliştirmesine ve yönetmesine olanak tanıyan kapsamlı bir çerçeve sunar. Ancak, bu standartların etkili bir şekilde uygulanabilmesi için uygun bir örgütsel kültürün varlığı hayati öneme sahiptir (Yüksel, 2023: 30).

ISO 56002'nin başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi için, işletmenin öncelikle içsel bir dönüşüm sürecinden geçmesi gerekmektedir. Bu süreç, örgütsel kültürün yenilikçiliği teşvik etmesi ve desteklemesiyle başlar. Örgütsel kültür, çalışanların fikirlerini özgürce ifade etmelerini, risk almayı cesaretlendirmelerini ve inovasyon için uygun bir ortam sağlamalarını sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca, bu kültür, iş birliği ve paylaşımcılığı teşvik ederek inovasyonun yayılmasını ve güçlenmesini sağlar (Kendir vd, 2019; Topaloğlu ve Kara, 2004).

Örgütsel kültür, işletmenin çalışma şeklini, değerlerini, normlarını ve davranışlarını belirler. İnovasyon süreci, çalışanların tutumları, iş birliği düzeyi ve risk alma eğilimleri gibi kültürel unsurları içerdiğinden, ISO 56002'nin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için işletmelerin örgütsel kültürlerini inovasyonu teşvik edecek şekilde dönüştürmeleri gerekmektedir. Bu dönüşüm süreci, üst düzey yöneticilerin liderliğinde gerçekleştirilmelidir. Liderler, işletmenin vizyonunu ve değerlerini yenilikçiliği teşvik edecek şekilde belirlemeli ve çalışanların inovasyonu destekleyecekleri bir ortamı oluşturmalarıdır (Fırat ve Yeşil, 2023: 42). Böyle bir kültür, işletmelerin ISO 56000 serisi standartlarına uyumunu kolaylaştırabilecek ve inovasyon sürecini daha verimli hale getirebilecektir.

Sonuç olarak, ISO 56002 gibi inovasyon yönetim sistemlerinin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için uygun bir örgütsel kültüre ihtiyaç olduğu belirtilebilir. İnovasyon kültürü, işletmelerin rekabet avantajını sürdürmesine ve değişime uyum sağlamasına yardımcı olurken, inovasyonun sürekli olarak teşvik edilmesini sağlayabilecektir. Üst yönetimin liderliğinde gerçekleştirilen bir dönüşüm süreciyle örgüt kültürünün inovasyonu teşvik edecek şekilde güçlendirilmesi, işletmenin uzun vadeli başarısı için kritik öneme sahip olduğu belirtilebilir.

3. ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma çerçevesinde temel olarak, Türkiye'de ISO 56002 İnovasyon Sistemini ilk uygulayıcıların görüşleri kapsamında sistemin temel boyutlarından olan kültür boyutu ile örgütsel kültür etkileşiminin belirlenmesidir. Bu kapsamda, bir ilk olarak ISO 56002 İnovasyon Sistemine yönelik çalışanların deneyimleri de teori ve uygulamaya katkı sağlayacak şekilde ortaya konulmuştur. ISO standartları dünya çapında kabul edilebilir bir düzeyde örgütlerin çok farklı konularında ayrıntılı bir şekilde standardizasyonunu sağlamaktadır. Bu çerçevede Dünya'da ilk kez yayınlanan ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sistemi Standardı'nın örgütsel kültürü boyutunun incelenmesini bir ilk olacağı için çalışma önem arz etmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, pozisyon (yönetici, diğer) ve mesleki deneyim süresi yer almaktadır. İkinci bölümde, uygulayıcıların ISO 56002 İnovasyon Sistemi ve örgütsel kültür bağlamındaki görüşlerinin alındığı üç soruya yer verilmiştir. Bunlar; "ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sistemi hangi seviyede yaratıcı bir organizasyon kültürünü desteklemektedir. ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminin kültürel boyutu ile örgütsel kültürü hangi seviyede örtüşmektedir. ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminin kültürel boyutu, örgütsel kültürü hangi seviyede geliştirici etkiye sahiptir?" şeklindedir. Üçüncü bölümde ise, ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü pozitif yönde etkilediği öngörülen 15 önermeye yer verilmiştir. Bu kapsamda önermeler oluşturulurken inovasyon yönetim sisteminin kültür boyutu ile ilgili önceden yapılmış bir çalışma bulunmadığı için hazır bir ölçekten faydalanmak yerine örgüt kültürü literatüründen faydalanılarak bir ölçüm aracı oluşturulmuş ve geçerlik ve güvenilirlik testleri ortaya konulmuştur. Örgüt kültürü ve inovasyon çerçevesinde literatürdeki çalışmalar arasında Khan, Johl and Johl (2021), Reyane, Djenouhat and Kherbachi (2023), Çeliktaş (2008), Ibarra (1993), Demirtaş (2003) bulunmaktadır. Önermelere istatistiksel değerlendirmeler için 5'li Likert ölçeği kapsamında kesinlikle katılmıyorum için 1, katılmıyorum için 2, orta düzeyde katılıyorum için 3, katılıyorum için 4, kesinlikle katılıyorum için 5 ağırlık değeri verilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Anket, Ocak 2024 – Şubat 2024 tarihleri arasında araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla konu ile ilgili evrenin tamamı olan enerji ve petrokimya sektörlerinde yer alan 30 uygulamacıdan 25 birey kapsamında % 83'lük bir katılım ile uygulanmıştır. Araştırmada, faktör analizi, tek örnek t testi ve korelasyon analizine yer verilmiştir. İstatistikler SPSS ile gerçekleştirilmiş olup elde edilen veriler literatür ışığında yorumlanmıştır. Çalışma Endüstride Dünya'da ve Türkiye'de ISO 56002 Yönetim Sistemini ilk belgelendiren bir örgütte yapılmıştır. Örgütünde çalışan sayısı 37'dur.

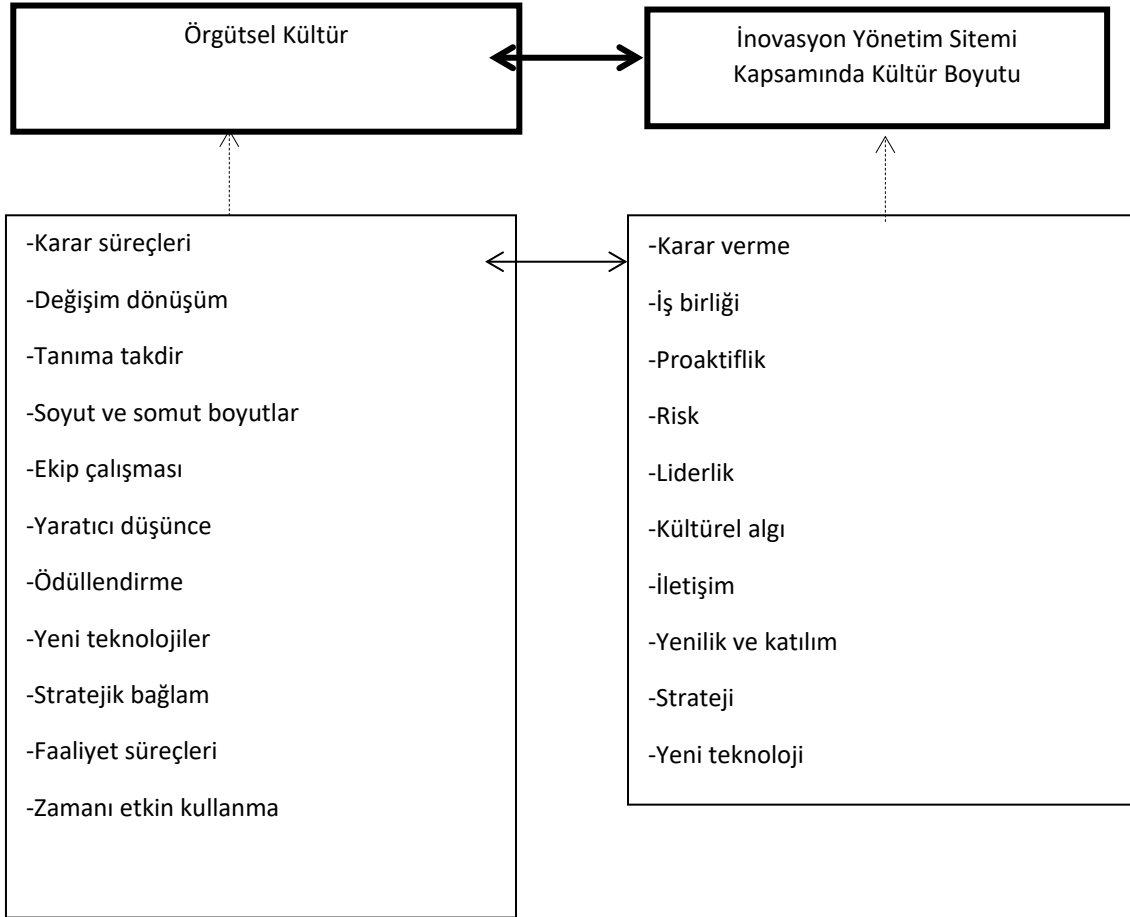
3.4. Araştırmanın Temel Hipotezleri

Araştırmanın temel hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

H₁: Katılımcılar, ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü etkilemesi çerçevesinde belirlenen... faktörünü önemli olarak algılamaktadırlar. (Faktörler için bkz. Tablo 4)

H₂: ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü etkilemesi çerçevesinde belirlenen ...faktörleri arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki vardır. (Faktörler için bkz. Tablo 4)

Şekil 1. Araştırmanın teorik modeli



4. BULGULAR

4.1. Bağımsız Değişkenlere Yönelik Bulgular

Katılımcıların (n=25), yaş (min – max= 27-53) ortalaması ve standart sapması $36,5 \pm 6,75$ 'tir. Kadın katılımcılar için (n=15, %60) için $38,3 \pm 6,99$ ve erkek katılımcılar için (n=10, %40) $33,9 \pm 5,68$ 'dir. Eğitim durumu dağılımı ön lisans %12, (n=3), lisans %44 (n=11) ve lisansüstü %44 (n=11) şeklindedir. Yönetici pozisyonunda olanlar %56 (n=14) ve diğer pozisyonda olanlar %44 (n=11) şeklindedir.

Katılımcıların ISO 9000 Standartları çerçevesinde genel deneyim süresi dağılımları ise, 1-9 yıl deneyim %28 (n=7), 10 yıl ve üstü deneyim %72 (n=18) olarak belirlenmiştir.

“ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sistemi hangi seviyede yaratıcı bir organizasyon kültürünü desteklemektedir?” sorusuna verilen yanıtlar çerçevesinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%92) “yüksek ve çok yüksek” seviyede önemsedikleri belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. ISO 56002 Yönetim Sistemi ve Yaratıcı Kültüre Destek

Düzy	n	%
Orta	2	8,0
Yüksek	10	40,0
Çok yüksek	13	52,0
Toplam	25	100,0

“ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminin kültürel boyutu ile örgütsel kültürü hangi seviyede örtüşmektedir?” sorusuna büyük çoğunluk olarak (%96) “yüksek ve çok yüksek” yanıtları verilmiştir. “Yüksek düzeyi”, “çok yükseğe” göre oldukça fazladır (Tablo 2).

Tablo 2. ISO 56002 Yönetim Sisteminin Kültürel Boyutu ve Örgütsel Kültür Örtüşmesi

Düzy	n	%
Orta	1	4,0
Yüksek	18	72,0
Çok yüksek	6	24,0
Toplam	25	100,0

Son olarak, “ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminin kültürel boyutu, kurumsal / örgütsel kültürü hangi seviyede geliştirici etkiye sahiptir?” sorusuna ise, yine büyük çoğunluk olarak (%96) “yüksek ve çok yüksek” yanıtları verilmiştir. Göreceli olarak “Yüksek” ve “çok yüksek düzeyleri” yakındır (Tablo 3).

Tablo 3. ISO 56002 Yönetim Sisteminin Kültürel Boyutu ve Örgütsel Kültürü Geliştiricilik

Düzy	n	%
Orta	1	4,0
Yüksek	13	52,0
Çok yüksek	11	44,0
Toplam	25	100,0

4.2. Ölçüm Aracının Geçerlik ve Güvenirliği ve Normal Dağılıma Uygunluk

Üçüncü bölümünde yer alan ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü pozitif yönde etkilediği öngörülen önermeler için faktör analizi kapsamında temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin = 0,712 ve Bartlett Küresellik Testi sonucu uygun bir şekilde ortaya çıkmıştır ($\chi^2 = 216,846$, Sd=105, p=0,000). Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0,849 - 0,736 arasında değer almıştır. Bu bulgular ışığında açılımlı faktör analizi gerçekleştirilmesinin uygun olduğu belirlenmiştir. Oluşan dört faktörün açıkladığı toplam varyans %70,054'tür. Toplam varyansı birinci faktör %21,423, ikinci faktör %18,357, üçüncü faktör %16,155 ve dördüncü faktör %14,119 seviyesinde açıklamaktadır. Dört faktörlük yapının Cronbach'ın Alfa değeri 0,889'dur. Bu çerçevede iç tutarlılık sağlanmıştır. Bu sonuca göre ankette yer alan önermelerin işaret ettiği faktörlerin konuyu yüksek düzeyde güvenilir bir seviyede açıkladığı ortaya konulmuştur (Tablo 4). Madde ortalaması 4,435 ve ortalama varyans 0,518 olduğu belirlenmiştir. Oluşan dört faktöre içerdiği önermelere uygun şekilde f1: Karar verme, iş birliği, proaktiflik ve risk, f2:Liderlik, kültürel algı ve iletişim, f3: Yenilik ve katılım, f4:Strateji ve yeni teknoloji" isimleri verilmiştir.

Tablo 4.Önermelere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik

ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü pozitif yönde etkilemektedir	Faktör isimleri	Faktör				Cronbach'ın Alfa	
		1	2	3	4	Genel=,889	
Karar verme süreçlerinde nitel, nicel yaklaşımları ve deneyimleri beraberce sentezleyerek	Karar verme, iş birliği, proaktiflik ve risk	,787	,214	,044	,197	,788	,834
Güven, iş birliği ve destek temelli bir yaklaşım sergilenmesine yol açarak		,764	-,036	,096	,352	,782	
Rasyonel bir şekilde değişime ve dönüşüme proaktif bir yönelimi yaratarak		,764	,214	,141	,374	,767	
Yenilik, değişim ve dönüşümde gerektiğinde fırsatlar kapsamında cesaretli bir şekilde riskler alarak		,651	,486	,102	-,072	,826	
Her türlü süreçte ilham verici ve teşvik edici bir liderlik kapsamında potansiyeli harekete geçirecek	Liderlik, kültürel algı ve iletişim	-	,789	,058	,319	,616	,754
Soyut (değer, inanç, norm vb.) ve somut boyutta örgütsel kültür unsurlarını inovatif şekilde algı farkındalığına yönelterek		,353	,785	,021	,183	,674	
Açık, net, anlaşılır ve paylaşılır bir iç ve dış paydaş iletişimi çerçevesinde inovatifliği destekleyerek		,206	,678	,243	,013	,727	
Gerektiğinde ekip çalışmaları ile inovatif odaklı bir sinerji yaratarak	Yenilik ve katılım	-	-,015	,935	,246	,729	,820
Yaratıcı düşünce, öneri, süreç ve faaliyetleri tetikleyerek		,511	,092	,700	,068	,794	
Teori ve uygulamayı dış çevredeki yenilikler ve etkileşimlerle harmanlayarak		-	,515	,646	,258	,766	
Ödüle dayalı bir çerçevede motivasyonu ve performansı yükseltici destekleyiciliği baz alarak		,313	,455	,578	,010	,796	
Yeni teknolojileri üretmek ve / veya transfer ederek etkili bir şekilde kullanarak	Strateji ve yeni teknoloji	,336	,084	,018	,761	,683	,744
Stratejik yönetim düşünce ve süreçlerinde yaratıcılığın sürdürülmesini dinamikleştirerek		,068	,300	,330	,675	,698	
İşle ilgili konu, süreç ve faaliyetler kapsamında katılımı maksimize ederek		,371	,088	,285	,539	,696	
Zamanı inovatif çerçevede etkili bir şekilde kullanmayı sağlayarak		,466	,377	,105	,467	,664	

Daha önce, araştırmanın örnek hacminin, düşük gibi görünse de Türkiye’de ilk defa uygulanması nedeniyle aslında %83’lük yüksek bir düzeyde olduğu belirtilmişti. Parametrik testlerin gerçekleştirilebilmesi için ise, oluşan faktörlerin normal dağılıma uygunlukları Kolmogorov-Smirnov testi ile test edildiğinde tüm faktörlerin normal dağılıma uygun olduğu, bu nedenle de ilerleyen parametrik testlerin gerçekleştirilmesinde sorun olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi

Faktör	İstatistik	Sd	Sig.
Karar verme, iş birliği, proaktiflik ve risk (f1)	,164	25	,082
Liderlik, kültürel algı ve iletişim (f2)	,157	25	,093
Yenilik ve katılım (f3)	,169	25	,079
Strateji ve yeni teknoloji (f4)	,166	25	,086

4.3. Faktörlere Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında, H₁ hipotezi (Katılımcılar, ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü etkilemesi çerçevesinde belirlenen... faktörünü önemli olarak algılamaktadırlar) tüm faktörler için kabul edilmiştir. Katılımcılar, ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü etkilemesi çerçevesinde belirlenen “f1: Karar verme, iş birliği, proaktiflik ve risk, f2:Liderlik, kültürel algı ve iletişim, f3:Yenilik ve katılım, f4: Strateji ve yeni teknoloji” faktörlerini ileri düzeyde önemsemektedir (Tablo 6).

Tablo 6. Faktörler Kapsamında Tek Örnek t Testi

Faktör	n	$\bar{x} \pm s$	Test Değeri = 3	
			t	p
Karar verme, iş birliği, proaktiflik ve risk (f1)	25	4,4±46	14,967	,000
Liderlik, kültürel algı ve iletişim (f2)	25	4,4±,45	15,559	,000
Yenilik ve katılım (f3)	25	4,5±,44	17,088	,000
Strateji ve yeni teknoloji (f4)	25	4,4±,40	17,579	,000

Araştırmanın H₂ hipotezi (ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü etkilemesi çerçevesinde belirlenen ... faktörleri arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki vardır.) tüm ikili birlikte değişimler kapsamında kabul edilmiştir. f1-f4 arasında yüksek ve diğer ikililer arasında orta düzeyde önemli seviyede pozitif yönde doğrusal birlikte değişim / ilişkisellik belirlenmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Faktörler Kapsamında Korelasyonlar

Faktör	İstatistik	Karar verme, iş birliği, proaktiflik ve risk (f1)	f2	f3
Liderlik, kültürel algı ve iletişim (f2)	r	,530**		
	p	,006		
Yenilik ve katılım (f3)	r	,434*	,480*	
	p	,030	,015	
Strateji ve yeni teknoloji (f4)	r	,658**	,537**	,549**
	p	,000	,006	,004

** . Korelasyon önem seviyesi 0,01 ve * . 0,05 düzeyindedir (Çift yönlü test kapsamında)

5. SONUÇ

Organizasyonlar öncü kurucularından itibaren bir kültür çerçevesinde üst yönetimin liderliğinde katılımcı bir şekilde yapılandırılırlar ve kendilerine özgü kültürü yaratır ve yaşar hale getirirler. Diğer taraftan günümüzün açık sistem anlayışı çerçevesinde organizasyonlar, dış çevrede ortaya çıkan değişim ve dönüşümlere uyum sağlamaya çalışırlar. Dış çevrede yer alan sayısız aktörle etkileşim içinde olan organizasyonlar başarılı bir şekilde büyüyüp gelişmeye yönelmek için sözü edilen değişim ve dönüşümleri doğrudan izlerler ve proaktif şekilde yeniliklere yönelirler. Aksi durumda hayatlarını sürdürebilmelerinin olanaksız olacağı belirtilebilir.

Diğer bir deyişle organizasyonlar dış ve iç çevre bağlamında statik değil dinamik olmak zorundadırlar. İnovasyon denilen gerçeklik aslında bu dinamikliğin organizasyonun iç çevresinde sürdürülebilir şekilde yaşanması için mutlak gereklidir. Dış çevre dinamik ise, organizasyonlar da ona inovatif dinamik çerçevesinde uyum sağlamaya yönelmelidirler. Bu yönelim inovatif bağlamda organizasyonda yaşanan ve yaşatılan kültürel bir felsefe şekline dönüşebilmelidir.

Bu çalışma çerçevesinde ise, sözü edilen dinamik kültürel inovatif felsefe kapsamında, ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sistemi çerçevesinde kültürel boyut olarak örgütsel kültürü pozitif olarak etkilediği belirlenen, “Karar verme, iş birliği, proaktiflik ve risk”, “Liderlik, kültürel algı ve iletişim”, “Yenilik ve katılım”, “Strateji ve yeni teknoloji” boyutlarının ileri düzeyde önemli olduğu uygulayıcı görüşleri bağlamında ortaya konulmuştur.

Bunun yanı sıra sözü edilen boyutların birbirleriyle pozitif etkileşimleri de katılımcılar tarafından kültürel-inovatif çerçevede önemsenmektedir.

Katılımcılar, ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminin çok yüksek ve yüksek seviyede; örgütsel kültürü desteklediği, sistemin kültürel boyutu ile örgütsel boyutunun örtüştüğü ve sistemin kültürel boyutunun örgütsel kültürü geliştirdiği düşüncesine de sahiptirler.

Sonuç olarak, dinamik ve proaktif bir şekilde dış çevreye uyum ve değer yaratarak dış çevreye örgütsel inovatif sunumların yapılabilmesi, bir sistematik içinde ele alınacaksa, burada ISO 56002 İnovasyon Yönetim Sisteminin gerçek anlamda standardize ve başarılı çözümler sunacağı belirtilebilir. Türkiye’de ISO 56002:2021 İnovasyon Yönetim Sistemi’nin ilk kez uygulandığı bu çalışmanın sonuçları, uygulayıcıların katılımlarıyla güçlendirilmiştir

Kaynakça

- Akdemir, A., (2012), “İşletmeciliğin Temel Bilgileri”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Altıntaş, F. F. (2021). İnovasyon ve girişimcilik arasındaki ilişkinin çok yönlü olarak incelenmesine yönelik ampirik bir araştırma. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(26), Nisan 2021. e-ISSN: 2147-6152.
- Aslantaş, T. (2021). İnovasyon Kapasitesini Değerlendirmeye Yönelik Bir Uygulama. Çankaya Üniversitesi, *Teknoloji Transfer Ofisi Uygulama ve Araştırma Merkezi*, Ankara.
- Ayaz, S. (2019). Açık inovasyonda güvenin inovasyon üretme kapasitesine etkisi: Türkiye’deki açık inovasyon takımları üzerine bir araştırma. Doktora tezi, Sayfa 6.
- Barutçugil, İsmet, *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yay., İstanbul, 2004.
- Çeliktaş, H. (2008), İnovasyon Yönetimi: Çukurova Bölgesinde Faaliyet Gösteren Şirketlerde İnovasyon Uygulamalarının Tespitine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Demirtaş, Ö. (2003), Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel inovasyon, *Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:XXXV, S:II,
- Drucker, P. (1985) *İnovasyon ve Girişimcilik: Uygulamalar ve İlkeler*. Harper & Row, New York.

Fararo, Thomas J., Talcott Parsons (1902-1979), International Encyclopedia of Economic Sociology edited by Jens Beckert and Milan Zafirovski, Routledge, 2006.

Fırat, İ., ve Yeşil, S. (2023). Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin İşletmenin Yenilik Yeteneği ve Performansı Üzerindeki Etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 42. <https://doi.org/10.18221/bujss.771266>

Gürkan, G. Ç. (2012). İnovasyon Sürecinin Fikir Geliştirme Aşamasında Yönlendiren Kullanıcıların Rolü ve Ürün Performansına Katkısı: Bir Araştırma. Doktora tezi, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı*.

Hamel, G., and Valikangas, L. (2003). "The Quest for Resilience." *Harvard Business Review*, 81(9), 52-63.

Herbig, P., and Dunphy, S. (1998). "Culture and Innovation". *Cross Cultural Management*, 5(4):13-21. <https://doi.org/10.1108/13527609810796844>

Hofstede, Geert, Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context, *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2011: 1-26. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

Hyland, J., and Karlsson, M. (2021). Towards a Management System Standard for Innovation. *Journal of Innovation Management*, 9(1), 11-19. https://doi.org/10.24840/2183-0606_009.001_0002

Ibarra, H.(1993), Network centrality, power, and innovation involvement: determinants of technical and administrative roles, *Academy of Management Journal*, 36/33. <https://doi.org/10.2307/256589>

ISO. (2021). "TS EN ISO 56002: Yenilikçilik (İnovasyon) Yönetimi – İnovasyon Yönetim Sistemi." ISO 56002 standardı.

Jones, Gareth R., "Değişen Örgütsel Çerçevede Örgüt Tasarımı ve Stratejisi", Örgüt Kuramı, Örgüt Tasarımı ve Örgütsel Değişim, Çev: Deniz Dirik, Editör: Asena Altın Gülova, Lale Oral Ataç, Deniz Dirik, Gazi Kitabevi, Ankara, 2017.

Kaplan, R. S., and Mikes, A. (2012). "Managing Risks: A New Framework." *Harvard Business Review*, 90(6), 48-60.

Karaman, H. (2019). Stratejik İnovasyon Yönelimi, İnovasyon Yetenekleri ve İnovasyon Performansı İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, *Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Kendir, V., Sinsoysal, B., Orçanlı, K & Boztoprak, H. (2019). Örgüt Kültürü ile Örgütsel Yenilikçilik Arasındaki İlişkide Örgütsel Öğrenmenin Aracı Rolü. *KAÜİİBFD*, 10(20), 881-908.

Khan, P.A., Johl, K.S. and Jhol, K.S. (2021). Does adoption of ISO 56002-2019 and green innovation reporting enhance the firm sustainable development goal performance? An emerging paradigm. *ERP Environment and John Wiley & Sons Ltd. wileyonlinelibrary.com/journal/bse*. <https://doi.org/10.1002/bse.2779>

Kogabayev, T. ve Maziliauskas, A., The Definition And Classification of Innovation, *Holistica*, 8(1), 2017: 61-63. <https://doi.org/10.1515/hjbpa-2017-0005>

Kong, S-H, A Portrait Of Chinese Enterprise Through The Lens Of Organizational Culture, *Asian Academy of Management Journal*, 8(1), 2003: 83-102.

Kotter, John P. "Leading Change", *Harvard Business Review Press*, 2012. <https://doi.org/10.15358/9783800646159>

Nahavandi, A. ve Malekzadeh, A., *Örgütsel Behavior*, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, 1999.

Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D. ve Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48 (1), 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009>

Şirket. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30-41

Ng, Siew I., Lee, Julie A. and Soutar, Geoffrey N., Are Hofstede's and Schwartz's value frameworks congruent? , *International Marketing Review*, 24(2), 2007: 164-180. <https://doi.org/10.1108/02651330710741802>

Nukic, Ivana S., Matotek, Josipa, Importance and Trends of Organizational Culture in Construction in Eastern Croatia, *Econwiev*, 27(1), 2014: 25-20.

Pervaiz, K. A. (1998). "Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change." John Wiley & Sons.

Riggio, Ronald E., *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*, Çev: Belkıs Özkara, Nobel Yay., Ankara, 2014.

Peters, Tom J. and Waterman, Robert H., *In Search of Excellence - Lessons from America's Best-Run Companies*, HarperCollins Publishers, London, 1982.

Porter, E. Michael, "*Stratejiyi Şekillendiren Beş Rekabet Kuvveti*", *Strateji*, Çev.: Melis İnan, Optimist Yay., İstanbul, 2011.

Rayane, R., Djenouhat. A. and Kherbachi. H. (2023). The Role of Innovation Management System ISO 56002 Standard in the Competitive Edge toward Sustainability. *Sumerianz Journal of Business Management and Marketing*, 6(1): 1-8. <https://doi.org/10.47752/sjbmm.61.1.8>

Russell, R. D. (1989). "How Organisational Culture Can Help to Institutionalise the Spirit of Innovation in Entrepreneurial Ventures". *Journal of Organizational Change Management*, 2(3):7 -15. <https://doi.org/10.1108/09534818910005773>

Sanrı, H. (2011). *Yönetim Fonksiyonları Bağlamında İnovasyon Yönetimi: Türkiye Mobilya Endüstrisinde İnovasyon Yönetimi Sürecinin İncelenmesi ve Bir Model Önerisi*. Yüksek Lisans Tezi

Schönherr, T. (2020). "Implementing ISO 56002: Innovation management system – Guidance." *International Journal of Innovation Management*, 24(5), 1-20.

Tharp, Bruce M., *Defining "Culture" and "Organizational Culture": From Anthropology to the Office*, Haworth, 2009.

Topaloğlu, M. ve Kara, D. (2004), "Örgütsel Kültürün Yöneticilerin Yönetimsel Davranışları Üzerindeki Etkileri (A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama)", *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 2, 121-141.

Trompenaars, Fons ve Hampden-Turner, Charles, *Riding The Waves of Culture*, Nicholas Brealey Publishing, London, 1998. [https://doi.org/10.1016/S0925-5273\(98\)00183-2](https://doi.org/10.1016/S0925-5273(98)00183-2)

Tuominen, M. (1999). "An Analysis of Innovation Management Systems' Characteristics". [İnovasyon Yönetimi Sistemlerinin Özelliklerinin Analizi]. *International Journal of Production Economics*, 60-61, 135-143

UNIDO, ISO 56002:2019, Innovation Management System – *A Practical Guide*, Switzerland, 2022.

Yüksel, A. (2023). İnovasyon için Yenilikçi Yönetim Sistemi Yaklaşımları. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KOSBED)*, 30, 32-33.

Walsh, V., Roy, R., Bruce, M. ve Potter, S. (1992). *Winning by Design: Technology, Product Design and International Competitiveness*. Oxford: Blackwell Business

Zengin, Ş., ve Bekmezci, M. (2021). İşletmelerde Değişim Yönetimi ve İnovasyon. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi* 8 (15),10- 21. <https://doi.org/10.54709/iisbf.974183>