



YENİLİK YÖNETİMİNİN İŞ YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNE ETKİSİ: ANKARA'DAKİ DEVLET ÜNİVERSİTELERİ BÜNYESİNDE BULUNAN TEKNOKENETLERDE BİR ARAŞTIRMA

Zeynep ÜNLÜ¹, Enver AYDOĞAN²

Öz

Bu çalışmanın amacı yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın örneklemini Ankara devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan 172 teknokent çalışanları oluşturmaktadır. Anket yöntemi ile verilerin toplandığı araştırmada yenilik yönetimi ölçeği ve iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Veriler, SPSS (20.0) programı yardımıyla analize tabi tutulmuştur. Öncelikle ölçeklere faktör analizi ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Daha sonra tüm değişkenlerin betimleyici istatistikleri kapsamında ortalamaları, puan aralıkları ve standart sapmaları incelenmiştir. Bununla beraber, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu korelasyon analizi hem ölçeklerin kendi boyutları hem de ölçekler arasındaki tüm boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Korelasyon sonucunda yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesi arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analizin sonucunda yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Yenilik Yönetimi, İş Yaşam Kalitesi, Teknokent, Türkiye*

¹ Öğretim Görevlisi, Kara Harp Okulu, ANKARA, zunlu@kho.edu.tr

² Prof.Dr., Gazi Üniversitesi, ANKARA, eaydogan@gazi.edu.tr

THE EFFECT OF INNOVATION MANAGEMENT ON QUALITY OF WORK LIFE: AN INVESTIGATION IN TECHNOCITIES OF STATE UNIVERSITIES LOCATED IN ANKARA

Abstract

This study aims to present the effect of innovation management on business life quality. The sample group of the study is composed of 172 techno city employees who work for Ankara state university. In this study, in which data were collected via questionnaire method, innovation management scale and business life quality scale were used. Data were analyzed on the SPSS (20.0) software. At first, factor analysis and reliability test were conducted on the scales used for analysis. After that, the environments, score intervals, and standard deviations of all variable were analyzed within the scope of descriptive statistics. Also, correlation analysis was conducted in order to determine the relations between dependent and independent variables. This correlation analysis was assessed for both self-aspect of scales and all other aspects among scales separately. As a result of the correlation, it was found that there is a relation between innovation management and business life quality. Finally, regression analysis was carried out in order to examine the effect of independent variable on dependent variable. The results of this analysis indicated that innovation management has an effect on business life quality.

Keywords: *Innovation management, quality of work life, technocity, Turkey.*

Giriş

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hız kazandığı, küresel rekabet koşullarının geçerli olduğu günümüz dünyasında; ekonomik, kültürel, siyasal, demografik vd. değişimler bireyleri ve toplumları büyük ölçüde etkilemektedir. Bu değişimin bir parçası olan işletmeler, proaktif ve uyumcul yaklaşımlarla çevresel etkenlere yönelik stratejiler üretirken işgörenlerin performansında sürdürülebilir iyileştirmeler (bilgi, beceri, yetenek iyileştirmeleri) sağlayarak örgütsel etkinliklerini artırma yarışındadırlar. İşletmeler kadrolanan nitelikli işgörenleri elde tutabilmek, onların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak adına iş yaşam kalitesini daha da artırmaya yönelmektedirler. İhtiyaç ve beklentileri karşılamak üzere yenilik yönetimi gün geçtikçe daha da önem verilen bir konu haline gelmektedir.

Bu durum örgütte yöneticilerin ve çalışanların iş yaşam kalitelerini olumlu yönde etkilemektedir.

Çevresel belirsizliğin ve sürekli değişimin yaşandığı ortamlarda işletmelerin faaliyetlerini etkin sürdürebilmeleri gün geçtikçe güçleşmektedir. Bu durumdan dolayı da gerek yenilik kavramı gerekse etkin yenilik yönetimi kavramı günümüz dünyasında büyük önem kazanmıştır.

İnsan zamanının büyük bir bölümünü işinde geçirmekte ve işinde mutlu olabildiği oranda üretkenliği artmaktadır. İnsanlar için iş yalnızca kaçınılmaz bir zorunluluk değil, aynı zamanda insanı toplumsal ve bağımsız kılan bir nitelik de taşımaktadır (Özgener, 1997). İş yaşamının bireyin yaşamında bu denli önemli yer tutması, iş ortamının iyileştirilmesi, daha mutlu çalışanlar yaratılması açısından oldukça önemlidir (Küçükusta, 2007). Bu açıdan yeniliklerin çalışanların iş ortamının iyileştirilmesinde ve işletmelerin başarılı olmasında çok büyük önemi bulunmaktadır. Yenilik yapmak rekabette işletmelere önemli üstünlükler sağladığı gibi işletmenin varlığını koruyabilmesi adına da yardımcı olur. Aynı zamanda yenilik yönetimi çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılayarak iş yaşam kalitelerini artırma noktasında etki eder.

İşletmelerin başarısında yeniliklerin çok büyük bir önemi bulunmaktadır. Bir işletmenin varlığını koruyabilmesi, çalışma düzeni ve kârlılıkta süreklilik sağlaması aynı zamanda mevcut kaynakların etkin kullanımı açısından yenilikler geliştirmesi zorunluluğu vardır (Acaray, 2007:1). Çalışan refahını arttırmak için tasarlanmış olan iş yaşam kalitesi ise insan kaynakları yönetimi politikalarının yürütümünü içermektedir. Bununla beraber çalışanların verimliliklerini ve ürün kalitesini iyileştirmelerini sağlamak için çalışmalarını sürdürdükleri iş ortamının kalitesinin artırılması gerektiğini savunur (Bingöl, 2006). İşletmeler yenilik geliştirerek hem çalışanların daha kaliteli ürünler üretmelerini sağlayacak hem de onların iş yaşam kalitelerini artırarak örgüte bağlılıklarını artırmasının yanında performans noktasında da iyileştirme sağlayacaktır.

Örgütlerin verimliliği için yenilik yönetiminin çalışanların iş yaşam kaliteleri üzerinde etkisini ortaya koyan çalışma hem örgütler için geliştirici unsurlar yaratmaları noktasında hem de çalışma şartlarının iyileştirilmesi noktasında yol gösterecek nitelikte olması açısından önemlidir.

Çalışanların kurumda kalmalarını sağlamak amacıyla iş yaşam kalitelerini geliştirici faaliyetler yapılmalıdır. Bu açıdan teknoloji ve

yenilikler yakından takip edilmelidir. İşletmelerin özellikle üniversite ve teknoloji geliştirme şirketleri ile irtibata geçmeleri ve işbirliği içine girmeleriyle birlikte daha etkili faaliyetler yapılabilmektedir.

Kuramsal Çerçeve

Dünyada meydana gelen hızlı değişim, giderek artan rekabet koşulları yaratmaktadır. Toplumsal gereksinimleri karşılamak üzere mal ve hizmet üretmek amacıyla kurulan örgütler söz konusu rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve varlığını sürdürebilmek için örgütsel etkililik ve verimliliklerini arttırmak zorundadırlar. Örgütler bunu sağlayabilmek için madde ve insan kaynaklarını kullanmaktadırlar (Çetikanat, 2011:1) Bu açıdan bakıldığında örgütlerde meydana gelen değişimler ve yenilikler ile iş yaşam kaliteleri artırılabilirdiği gibi çalışanların çalışma koşulları ile de artırılabilir.

Çalışma kavramına bakıldığında insan yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğu görülmektedir. Toplumun çeşitli ihtiyaçlarının sağlanması, toplum üyelerinin çalışması ile gerçekleşmektedir. İnsanların bulunduğu her alanda olduğu gibi çalışma ortamındaki problemler de psikolojik olay ve özelliklerle yakından ilişkilidir (Doğan, 1987; 12).

Yenilik Yönetimi

İşletmecilikte genel anlamda yenilik sözcüğü, yeni hizmetler ve ürünler tasarlamak, yeni üretim ve sunum yöntemleri kullanmak anlamına gelmektedir. Daha önce hiç yapılmamış bir şeyin ortaya çıkarılması durumunda yenilikten söz edilebilir. Ya da daha önceden başka bir yerde zaten yapılmış olan bir şeyin ilk defa bir sanayi kolu veya işletmede kullanılması da yenilik olarak kabul edilebilir (Risley, 1972:273).

Örgütlerde yenilik, iyi bir planlama ve yönetim gerektiren bir süreçtir. Tek bir seferde gerçekleşip verim alabileceğimiz bir olgu değildir. Yeniliği sadece gerçekleştirmeyi istemek veya yeniliğe ihtiyaç duymak ortaya yenilik olarak tanımlanabilecek bir şey koymak için yeterli değildir. Bunun için yenilik sürecinin iyi anlaşılıp bu sürece uygun bir şekilde hareket etmek gerekmektedir (Eren, 1982:43; Acaray, 2007:57).

Yenilik süreci için öncelikle işletmede ihtiyacın veya fırsatın farkına varılması gerekmektedir. Bu aşamadan sonra proje yaşam çevrimi, müşteri için tasarlanmış yeni bir ürüne kadar uzanır veya yönetimin projeyi iptal etmesiyle de sonuçlanabilir. İhtiyacın farkına varılmasından sonra ise fikrin belirlenmesi ve değerlendirilmesi (Sauder, 1987:185) devamında yeniliğin

geliştirilmesi ve uygulanması gelmektedir. Yeniliğin uygulanması aşamasına bütün çalışanların katılması gerekir. Çalışanlar farklı uzmanlık alanlarında olsalar bile bir araya gelerek takım halinde çalışmalarını gerekmektedir.

Yenilik birçok yazar tarafından çeşitli şekillerde araştırılmıştır. Bu yenilikler aşağıdaki şekillerde sınıflandırılabilir. Ürün yeniliği, ürünlerde farklılık veya yenilik yapılması yani yeni bir ürün geliştirilmesi ya da mevcut üründe bir değişiklik ve yenilik yapılması, bu üründe müşteri gruplarına sunulması “ürün yeniliği” olarak adlandırılır (Keizer and Hamlan, 2007:30-36). Süreç yeniliği işletmelerde verimliliği artırır (Otera-Neira-Lindman-Ferna'ndez, 2009:218). Süreç yeniliği ile birlikte israflar, hatalar, maliyetler azaltılır. Bu, amaca yönelik üretim sürecinde farklılık yaratmak olarak tanımlanabilir (Lee-Kang, 2007:344). Hage ve Hollingsworth, (2000)'e göre radikal yenilikler, sıfırdan tamamen farklı özellikte yeni ürünlerin üretilmesi ya da performansı önemli derecede artıran ürünlerin üretilmesidir.

Yeniliğin yönetiminde liderin rolü oldukça önemlidir. Lider, kişisel vizyonunu göstererek fikir ya da bilgisinin genişliği ile işletme içinde örnek olmaya, yenilik süreciyle ilgili diğer bireylerde heyecan, şevk ve umut uyandırmaya çalışmalıdır. Yenilik yönetiminin etkinliği, elde edilen bilgiler iletişim kanallarının aracılığıyla yayılabilmesiyle aynı zamanda iletişimin doğru algılanabilmesiyle ve işletme içerisinde bilgi akışının sağlanabilmesi ile mümkün olacaktır (Pira,2003:9). Yenilik sürecinde hem örgüt içinde hem de örgüt dışında iletişim olmalıdır. Aynı zamanda bu iletişimin hızlı ve sürekli olması önemlidir.

İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi bir diğer deyimle işin insancillaştırılması (Cherns, 1975 :155) kavramı en genel anlamda; işgörenin yalnızca bedensel değil, aynı zamanda hem zihinsel hem psikolojik hem de sosyal gereksinimlerini gözetken bütün koşulları içermektedir (Schulze, 1998 : 520). Örgütlerde çalışanların motivasyonunu artırmak onları harekete geçirmek ve yaptıkları işten mutluluk duymaları için bir gelir elde etmelerinin yanında onların kişisel ihtiyaçlarını anlayıp çalışma koşullarını iyileştirerek onları hangi dürtülerin daha iyi çalışmaya sevk ettiğini ortaya koymak gerekir.

Yüksek bir iş yaşam kalitesi için çalışana, örgüte olan katkısını etkileyecek daha büyük fırsatlar sunulmalıdır. Yöneticilerin çalışanları

kararlara daha çok katmalarını sağlamaları ve onların iş ile ilgili olarak kaygılarını azaltmaya çalışmaları aynı zamanda çalışanların kendilerini geliştirmelerine olanak tanınması ile birlikte yaşam kalitesi artacaktır. Böylelikle iş tatmini artacak, personel devir hızı azalacak ve örgüte bağlılık da artış gösterecektir.

İş yaşam kalitesini etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir: Yönetici desteği, iş güvenliği ve sağlığı, iş doyumu, iş ile ilgili stres yaşamama, yeterli ve adil ücretlendirme, iletişim, iş ve iş dışı yaşam arasındaki denge, kariyer geliştirme, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetime katılma ve demokratik yönetimdir. Yönetici desteği faktöründe, yöneticiler iyi performans gösterenlerin farkına varmalı ve onları hemen ya da en kısa zamanda takdir ettiğini göstermelidir. Yöneticiler takdir edilecek ya da ödüllendirilecek işlerin neler olması gerektiğini titizlikle seçmelidir (Dengiz, 2000:100). İş güvenliği ve sağlığı, iş yerinde sağlığın ve güvenliğin korunması, en temel hak olan ve diğer bütün hakların da kullanılmasına olanak tanıyan yaşama hakkı ile doğrudan ilişkilidir (Bingöl,2006:591). İş doyumuna bakıldığında bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrıdır. Araştırmacılar arasında en yaygın olarak kullanılan “iş doyumu tanımları” Hoppock, Locke ve Vroom’un tanımlarıdır (Green, 2000:121). İş ile ilgili stres yaşamama, işe gelmeme, azalmış örgütsel bağlılık, düşük performans, hızlı iş gücü devri, artan iş kazaları, azalan müşteri memnuniyeti, örgüt imajının zarar görmesi gibi olumsuz sonuçlar iş stresinin örgüte etkisini ortaya koyar (Leka, Griffiths ve Cox, 2003:220). Çalışmanın en temel amacı yaşamak için para kazanmaktır. Ancak ücretin çalışanın tatmin kaynağı olması yanında yeterli ve adil bir şekilde oluşturulması çok önemlidir. Çünkü bu durum çalışanın motivasyonunu önemli derecede etkiler (Bayraktaroğlu, 2008:42, Silah, 2005:43).

İşletmede çalışanları bilgilendirme, etkileme ve motive etmede kullanılan en önemli araçlardan olan iletişim, işbirliğine yönelik kişiler arası ilişkilerin kurulması, geliştirilmesi ve korunmasında da önemli bir süreçtir (Karatepe, 2005:229). Bunun yanında iş ve iş ortamı çalışanın özel yaşantısını da etkilemektedir. Örneğin, bireyin çok fazla mesai yapması bunun yanında uzun çalışma saatleri insanların aile veya arkadaşlarına çok fazla zaman ayıramamasına neden olabilmektedir. Kariyer geliştirme faktörü ise hem kurum hem de çalışan için oldukça önemlidir. Kariyer geliştirme işgörenler arasındaki bireysel farklılıkları kullanır. Böylece kariyer geliştirme imkanları işgörenlerin iş tatminlerini artırırken,

motivasyonlarını ve verimliliklerini de etkileyerek onların örgütsel başarıya katkıda bulunmasına yardımcı olurlar (Bowin ve Harvey, 1996:228). Aynı zamanda iş ortamında arkadaşlık ilişkilerinin olması kişinin ruhsal sağlığı üzerinde önemli etkiye sahiptir. İş arkadaşlarından ya da üstlerinden alınan sosyal desteğin endişe ve gerginliği azaltıcı etkisi olurken bireyin özsaygısı ve bireysel yeterliliği üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır (Warr,1987). İş yaşamında kalitenin sağlanabilmesi, çalışanların yönetimde karar verme sürecinde aktif rol oynamalarının yanı sıra kendileri ile ilgili kararların alınmasında fikirlerinin alınması ve etkili olmasına bağlıdır. Ancak yönetime katılmanın etkili olabilmesi için çalışanların katılım düşüncesi ile ilgili olarak istekli olması gerekmektedir (Sabuncuoglu, 1984).

Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi

İşletmelerin ayakta kalabilmeleri için hem kendilerini geliştirmeleri hem de çevrede ortaya çıkan değişim ve yeniliklere ayak uydurmaları gerekir. Çünkü çevre sürekli değişim içerisindedir. Yenilik yapan firmalara bakıldığında dış çevre ile devamlı bir etkileşim içerisinde oldukları görülmektedir.

Yeniliği geliştirmede yeni stratejilerin kullanılması, pazarın yapısına bağlı olarak farklı yenilik stratejilerinin kullanılması bununla beraber rakiplerin yapmış oldukları yeniliklerin yakından takip edilmesi oldukça önemlidir. Aynı zamanda kullanılan iş modelleri sayesinde ortaya konulan ürünler pazardaki değişimlere karşı daha güçlü olabilmektedir. Bunun yanında geçmiş deneyimlerden yararlanılarak bölümler arası koordinasyon ve iletişimi kolaylaştırmaya yönelik çalışmalar ve takım çalışmasını da kolaylaştırmaya yönelik organizasyon yapısı yenilenebilmektedir. Yeniliği artırmaya yönelik yapılan tüm çalışmalar çalışanların farklı bakış açılarına sahip olmalarını sağlayabilmesinin yanında onların motivasyonunu da artırabilir. Aynı zamanda yönetime katılmalarına da etki ederek iş doyumlarını artırmasının yanında performanslarını da artırabilir.

Geçmiş deneyimlere bağlı olarak bölümler arası koordinasyonu kolaylaştırmaya yönelik yenilik çalışmaları ve yine geçmiş deneyimlere bağlı olarak takım çalışmasını da kolaylaştırmaya yönelik organizasyon yapısının da yenilenmesi iş arkadaşlarıyla ilişkiler noktasında olumlu yönde etki edebilir ve iletişimin artmasını sağlayarak daha samimi bir ortamı oluşturabilir.

Yenilikçi niteliklere sahip işletmelerde bütün çalışanlar sorunları tartışarak ve karşılıklı görüşme yoluyla birlikte karar alarak çözümleyebilirler. Kararın sonuçlarına herkes ortaktır ve herkes aynı sorumluluklara sahiptir. Diğer bir ifade ile yenilik herkesin sorumluluğu altındadır (Acaray, 2007:140).

Yapılan yenilikler çalışanların işlerini daha eğlenceli bir hale getirebildiği gibi onların daha fazla sorumluluk almalarını da sağlayabilir. Böylelikle çalışanların kendilerine olan güvenleri de artar. Bu da işe olan bağlılıklarını artırırken aynı zamanda iş yaşam kalitelerinin artması noktasında etki edebilir.

Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu açıktır. İşletmelerin ayakta kalabilmesi ve kendini geliştirebilmesi aynı zamanda çalışanların örgüt içerisinde iş yaşam kalitelerinin artırılması ancak yeniliklerin yapılması ile mümkün olabilir.

Araştırma Yöntemi

Araştırma modeli, yenilik yönetimi ve alt boyutlarının iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarıyla etkileşimini ortaya koymaktadır. Araştırmada yenilik yönetimi ve alt boyutları bağımsız değişken olarak ele alınırken, iş yaşam kalitesi ve alt boyutları bağımlı değişken olmuştur. Demografik öğeler ise her iki değişkeni de farklılaştırabilecek faktörler olarak ele alınmıştır.

Araştırma modelinin uygulanabilmesi adına modelde yer alan iki temel yapıya ilişkin akademik yazında geliştirilmiş ölçekler kullanılmıştır. Yenilik yönetimi ölçeği Soylu ve Göl (2010), Ulusoy vd.(2008), Zona (2009) ve Özen-Kutunis ve Mesci (2013) çalışmaları ele alınarak düzenlenmiştir. Yenilik ölçeği Özen-Kutunis ve Mesci'nin "Bilgi Yönetimi ile Yenilik Arasındaki İlişkide Örgüt İçi Dinamiklerin Ara Değişkenlik Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" adlı makaleden alınarak uygulanmıştır.

Bu ölçek altı boyutlu ve 21 sorudan oluşmaktadır. Daha önce bir çok çalışmada kullanılan ölçek olmasından dolayı bu ölçek tercih edilmiştir. İş yaşam kalitesine ilişkin algılarını belirlemek için McDonald (2001) tarafından geliştirilen, Akın-Kösterelioğlu (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" kullanılmıştır. Aynı çalışmada bu ölçeğin dil uyarlaması yapılarak daha sonra geçerlilik ve güvenilirlik

çalışmaları yapılmıştır. Aynı zamanda dil uzmanları tarafından değerlendirilerek orijinalindeki ifadeler ile karşılaştırılmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Mc Donald (2001) tarafından geliştirilen ölçeğin ilk hali 53 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu ölçeğin Türkiye uyarlaması sonucunda 40 soruya indirilmesi sebebiyle en son hali kullanılmıştır. Anket formu 7 boyutludur ve 40 sorudan oluşan 5'li likert tipli bir ölçektir. Bu iki ölçeğe ilave olarak dört adet demografik soru anket formuna eklenmiştir.

Araştırma modelinin tahminlemesi amacıyla yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesi ölçekleri ile beraber dört adet demografik soruyu içeren anket formu hazırlanarak Ankara'da devlet üniversitelerine bağlı olarak bulunan teknokentlerde uygulanmıştır. Teknokentler yenilik üreten çok sayıda firmadan oluştuğundan dolayı tercih edilmiştir. Veri toplanmasında tek yöntem kullanılmıştır. Araştırmacı gözetiminde anketler doldurulmuştur. Ankete 172 denek gönüllülük esasına göre katılarak örnekleme oluşturmuştur.

Araştırma amacı kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirliği (Cronbach's Alpha) faktör analizi, ölçek boyutları arasındaki ilişkinin tespiti (Pearson parametrik) korelasyon analizi ve ölçek boyutları arasındaki nedensellik tespiti için de (doğrusal) regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Ankara'da devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırma ile yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda işletmelerin uyguladıkları yenilik yönetimi kapsamında çalışanların iş yaşam kalitelerindeki değişimler araştırma konusu yapılmıştır.

Araştırmanın öncelikli amacına ilave olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, sektörde çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesine etkisinin de test edilmesi amaçlanmıştır. Belirtilen amaçlar doğrultusunda hazırlanan bu çalışma, örgütlerin verimliliği ve etkinliği için önemli olan yenilik yönetiminin, çalışanların iş yaşam kaliteleri üzerinde etkisini ortaya koyarak hem örgütler için geliştirici unsurlar yaratmaları noktasında hem de çalışma şartlarının iyileştirilmesi noktasında yol gösterecek nitelikte olması açısından önemlidir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada bağımsız değişken olan yenilik yönetiminin 6 boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar (i) stratejik yenilik, (ii) iş modelleri, (iii) deneyim yeniliği, (iv) süreç yeniliği, (v) pazarlama yeniliği ve (vi) ürün yeniliğidir. Bağımlı değişken olan iş yaşam kalitesi ise (i) yönetici desteği, (ii) iş ile ilgili stres yaşamama, (iii) ücret ve getiriler, (iv) iş arkadaşlarıyla ilişkiler, (v) iletişim, (vi) iş doyumu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı, otonomi ve (vii) iş yerinde sorumluluk ve görev alma olmak üzere 7 boyuttan oluşmaktadır.

Kurulan modelde şu hipotezler geliştirilmiştir:

H_t = Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesine etkisi,

H_{YY1} = Yenilik yönetiminin stratejik yenilik boyutunun iş yaşam kalitesi boyutlarına etkisi (7 boyut vardır),

H_{YY2} = Yenilik yönetiminin iş modelleri boyutunun iş yaşam kalitesi boyutlarına etkisi,

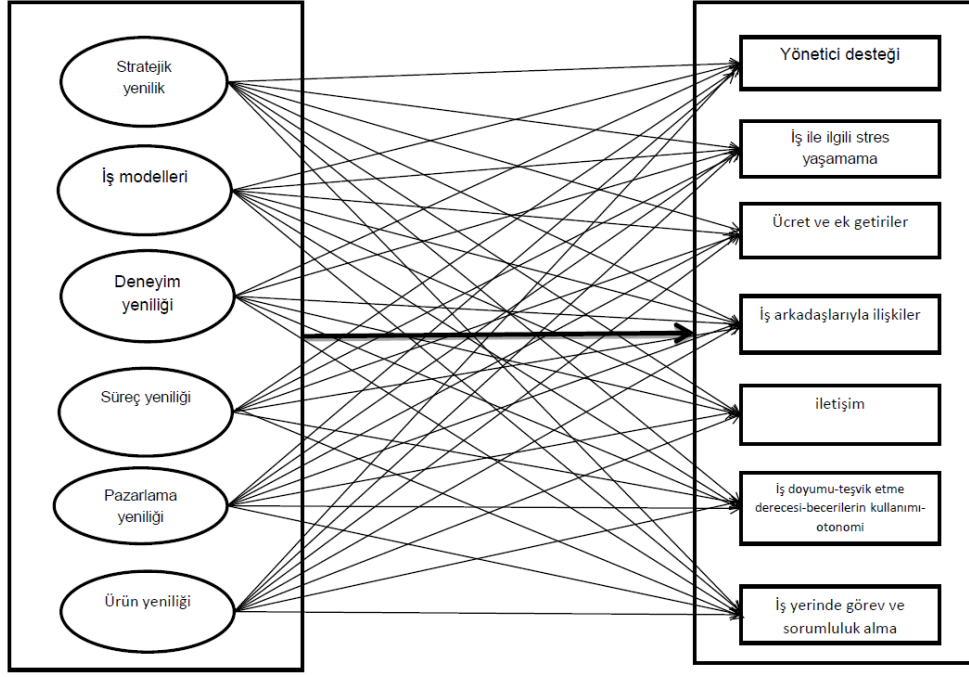
H_{YY3} =Yenilik yönetiminin deneyim yeniliği boyutunun iş yaşam kalitesi boyutlarına etkisi,

H_{YY4} = Yenilik yönetiminin süreç yeniliği boyutunun iş yaşam kalitesi boyutlarına etkisi,

H_{YY5} = yenilik yönetiminin pazarlama boyutunun iş yaşam kalitesi boyutlarına etkisi,

H_{YY6} = Yenilik yönetiminin ürün yeniliği boyutunun iş yaşam kalitesi boyutlarına etkisi,

Yukarıda 1 temel hipotez ve 6 adet hipotez grubu (alt boyutlara ait) bulunmaktadır. Toplam test edilen hipotez sayısı 43'tür.



Şekil 1: Araştırma Modeli.

Ölçek ve Değişken Yapıları

Yenilik ölçeği 6 boyuttan oluşmuştur. Bu boyutlar Stratejik Yenilik (SY), İş Modelleri Yeniliği (IMY), Deneyim Yeniliği (DY), Süreç Yeniliği (SY), Pazarlama Yeniliği (PY) ve Ürün Yeniliği (UY) dir. Stratejik yenilik boyutunu 1, 2, 3'üncü sorular, iş modelleri boyutunu 4, 5, 6, 7'nci sorular oluşturmaktadır. Deneyim yeniliği boyutuna bakıldığında 8, 9, 10, 11'inci sorulardan oluştuğu görülmektedir. Süreç yeniliği boyutunu ise, 12, 13, ve 14'üncü sorular oluşturmakla birlikte pazarlama yeniliği boyutunu 15, 16, 17, 18'inci sorular oluşturmaktadır. Son olarak ise ürün yeniliği boyutuna bakıldığında 19, 20 ve 21'inci sorulardan oluştuğu görülmektedir.

İş yaşam kalitesi ise 7 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar yönetici desteği, iş ile ilgili stres yaşamama, ücret ve gelirler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iletişim, iş doyumunu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi ve iş yerinde sorumluluk ve görevdir. Yönetici desteği boyutunda 3, 13, 14,20, 29, 35, 37, 5'inci sorular bulunmaktadır. İş ile ilgili stres yaşamama boyutunda 9, 24, 26, 33, 36, 40, 17'nci sorular, ücret ve ek

getiriler boyutunda 2, 16, 25, 31, 39'uncu sorular, iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutunda 7, 11, 23, 34 'üncü sorular, iletişim boyutunda 15, 18, 27, 32'nci sorular, iş doyumunu, teşvik etme derecesi, becerilerin kullanımı, otonomi boyutunda 1, 6, 10, 12, 19, 22, 28, 38'inci sorular, iş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutunda 4, 8, 21, 30'uncu sorular bulunmaktadır.

Örnekleme Yapısı

Yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesi ilköğretim okulları ve liseler, hastaneler, oteller, otomotiv sektörü, özel işletmeler gibi farklı alanlarda araştırılmıştır. Bu çalışmada Ankara'da devlet üniversitelerine bağlı olarak bulunan teknokentlerde araştırma yapılmıştır. Teknokentler yenilik üreten çok sayıda firmadan oluştuğundan teknolojinin geliştirildiği yerler olmasından ve bu yeniliklerin çalışanların yaşamlarına etkisinin olduğundan dolayı tercih edilmiştir. Örneklemeimizi Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi bünyesinde bulunan teknokentler oluşturmaktadır. Kâğıda basılı olarak hazırlanan anket, katılımcılara yüz yüze görüşme tekniği ile uygulanmıştır. Başka bir ifade ile araştırmacı gözetiminde anketler doldurularak deneklerin soruları okuyup anladıklarından emin olmaları sağlanmıştır. Araştırmacı gözetiminde doldurulan anketler 305 kişiye yapılmak istenmiştir ancak 172 katılımcı tarafından tam olarak doldurulmuştur. %56'lık bir geri dönüş oranı olmuştur.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Betimsel İstatistikler

Örneklemin cinsiyet dağılımının 149 kişi (%86,6) erkek, 23 kişi (%23) kadın olduğu görülmektedir. Araştırmamıza bakıldığında kadın oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bunun temel sebebi olarak yenilik üreten firmalarda genellikle çalışanların mühendis ya da tekniker olduğu gösterilebilir. Bu alanlar ise kadınların çok fazla tercih ettiği alanlar olmadığından dolayı araştırmamızda kadın oranı erkek oranına göre düşüktür şeklinde yorumlanabilir.

Yaş dağılımına bakıldığında 38 kişi (%22,1) 20-24 yaş aralığını oluşturmaktadır. 41 kişi (%23,8) 25-28 yaş aralığını oluşturmakla birlikte 40 kişi (%23,3) 29-35 yaş aralığını, 53 kişi (%30,8) 36 yaş ve üstünü oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi ilk üç grubun ağırlığı birbirine yakın dağılmaktadır. Sonraki grup olan 36 yaş ve üstü ise diğerlerine göre daha

yüksek bir oranı göstermektedir. Bunun sebebi olarak 36 yaş ve üstünün yaş aralığının daha yüksek olması ya da teknokent çalışanlarının yaş sürelerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Eğitim durumu dağılımında 22 kişi (%12,8) lise mezunu, 80 kişi (%46,5) lisans ve önlisans, 59 kişi (%34,3) yüksek lisans, 11 kişi (%6,4) ise doktora mezundur. Toplamda yüksek öğretim gören kişilerin oranı %40.7 gibi yüksek bir oranı göstermektedir. Bunun temel sebebi, teknokentin yapısı ve özelliğinden dolayı firmalar yükseköğretim gören çalışanlara daha fazla ihtiyaç duyabilir. Aynı zamanda bilginin değişmesi, teknolojinin sürekli gelişme göstermesi gibi sebeplerden dolayı da yükseköğretim gören çalışan isteyebilirler.

Kişilerin çalışma sürelerine bakıldığında 68 kişinin (%39,5) 1 yıl ve altı, 51 kişinin (%29,7) 2-5 yıl, 38 kişinin (%22,1) 6-10 yıl, 9 kişinin (%5,2) 11-20 yıl, 6 kişinin (%3,5) 21 yıl ve üstü bir süredir çalıştıkları görülmektedir. Genellikle kişilerin çalışma sürelerinin kısa olmasının nedeni teknokentlerin yeni gelişimi ya da istihdamdaki artış olduğu söylenebilir.

Ölçeklerin yapı geçerliliği

Ölçeğin yapı geçerliliğini sağlamak ve ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin belirlenerek işlevsel bir boyutlandırmanın elde edilmesi (Büyüköztürk, 2009) amacıyla temel bileşenler analizi yapılmıştır. KMO ve Barlett testi, örneklemin analiz için yeterli olup olmadığını ortaya koymak için kullanılır. KMO'nun 60'tan yüksek, Barlett testinin anlamlı çıkması verilerin temel bileşenler analizi için uygun olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2009). KMO ve Barlett testi değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığını karar veren bir yöntemdir. KMO testi 0 ve 1 arasında değer alır. 1'e ne kadar yakınsa faktör analizine de o kadar uygundur.

Yenilik yönetimi ölçeği

KMO değeri 0,882 olarak hesaplanmıştır ($0,882 > .60$). Ayrıca Barlett testine göre p değeri 0,05'ten küçük olduğu için değişkenler arasında yüksek korelasyon mevcuttur. Buna göre KMO değerinin yüksek (0,838), Barlett testinin anlamlı ($p < 0.05$) çıkması verilerin temel bileşenler analizi için uygun olduğunu göstermiştir.

Yenilik yönetimi ölçeğinde 21 maddenin özdeğerinin (eigenvalue) altı alt boyutta da 1 den büyük olduğu görülmektedir. Özdeğer hem

boyutlarca açıklanan varyansı hesaplamak için hem de önemli boyut sayısını ortaya çıkarmak için dikkate alınan bir katsayıdır. Faktör analizine bakıldığında özdeğeri 1 ya da 1'den büyük olan boyutlar önemli boyutlar olarak ele alınır (Büyüköztürk, 2009). Toplam 6 boyutun açıklanan varyans %87,88'dir.

Tablo 1 incelendiğinde Yenilik Ölçeğinin toplam varyansın %87,574'ünü açıkladığı ve her bir boyutun özdeğerinin (eigen value) 1'in üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca stratejik yenilik alt boyutunun 1,2 ve 3 maddeden oluştuğu, iş modelleri yeniliği alt boyutunun 4,5,6,7 deneyim yeniliği alt boyutunun 8,9,10,11 süreç yeniliği alt boyutunun 12,13,14 maddeden oluştuğu, pazarlama yeniliği alt boyutunun 15,16,17,18 ürün yeniliği alt boyutunun 19,20,21 maddeden oluştuğu görülmektedir. Bu faktörün ölçek yapısı 6 boyut ve 21 maddeden oluşuyordu. Faktör analizi sonucunda 6 faktöre ayrıldığı görülmektedir. 21 maddeden herhangi biri çıkarılmamıştır. Tüm faktör yükleri son derece iyi yüklenmiştir. Bunun temel sebebi, ölçeğin daha önce Türkiye'de yapılmış olması olabilir.

Yapılan güvenilirlik testinde değişkenlerden her birinin güvenilirliğinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın güvenilirlik değeri 0,947'dir. Çok değişkenli ölçeklerin güvenilirliğini ölçmede kullanılan Cronbach's Alpha yöntemi güvenilirlik testinde kullanılmıştır.

İş yaşam kalitesi ölçeği

KMO değeri 0,807 olarak hesaplanmıştır ($0,807 > .60$). Ayrıca Barlett testine göre p değeri 0,05'ten küçük olduğu için değişkenler arasında yüksek korelasyon mevcuttur. Buna göre KMO değerinin yüksek (0,807), Barlett testinin anlamlı ($p < 0.05$) çıkması verilerin temel bileşenler analizi için uygun olduğunu göstermiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğinde 40 maddenin özdeğerinin (eigenvalue) yedi alt boyutta da 1'den büyük olduğu görülmektedir. 1 ya da 1'den büyük olan boyutlar faktör analizinde önemli boyutlar olarak ele alınır. Toplam 7 boyutun açıklanan varyansı %70,391'dir.

Yapılan temel bileşenler analizinde ölçekten çıkarılan maddeler 1 (genel anlamda, işimi eğlenceli buluyorum), 5 (bütün olarak bakıldığında, iş yerimin işleri hakkında yeterince bilgi sahibiyim), 6 (işimin bana güvenli bir gelecek sağladığını düşünüyorum), 10 (iyi yaptığım işler için daha fazla övgü almak isterim), 27 (iş yerimin hedefleri hakkında bilgi sahibiyim), 30 (iş zamanında bitirmek için çoğunlukla eve iş götürüyorum), 38 (işimin

daha ilham verici olmasını isterdim) maddeleridir. Bu maddelerin çıkarılma sebepleri ölçekler ile ilgili maddelerin 1'den fazla faktörde yüklenmiş olmalarıdır. Bununla beraber bu yüklemelerin düzeyi düşük olabilir. Bu

Tablo 1: Yenilik Ölçeğinin Temel Bileşenler Analizi Sonuçları.

	Boyut					
	SY	IM	DY	SYY	PY	UY
YY5	0,88					
YY4	0,88					
YY6	0,84					
YY7	0,83					
YY18		0,9				
YY15		0,8				
YY16		0,8				
YY17		0,8				
YY9			0,85			
YY10			0,83			
YY11			0,77			
YY8			0,72			
YY2				0,92		
YY1				0,9		
YY3				0,83		
YY21					0,87	
YY20					0,85	
YY19					0,84	
YY13						0,9
YY14						0,9
YY12						0,8

Not: Çıkarım Tekniği: Temel Bileşenler Analizi; Döndürme Tekniği: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax; SY (Stratejik Yenilik); IM (İş modelleri Yeniliği); DY (Deneyim Yeniliği); SYY (Süreç Yeniliği); PY (Pazarlama Yeniliği); UY (Ürün Yeniliği).

durumun temel sebebi söz konusu soruların katılımcılar tarafından farklı algılanmış olmaları gösterilebilir. Tablo 2 incelendiğinde iş yaşam kalitesi ölçeğinin toplam varyansın %70,391'ünü açıkladığı ve her bir boyutun özdeğerinin (eigen value) 1'in üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca yönetici desteği alt boyutunun 3,13,14,20,29,35,37 maddelerden oluştuğu, iş ile ilgili stres yaşamama alt boyutunun 9,24,26,33,36,40,17 maddelerden oluştuğu, ücret ve ek getiriler boyutunun 2,16,25,31,39 maddelerden, iş arkadaşlarıyla ilişkiler alt boyutunun 7,11,23,34 maddelerden, iletişim alt boyutunun 15,18,32 maddelerden oluştuğu, iş doyumu, teşvik etme

derecesi, becerilerin kullanımı ve otonomi alt boyutunun 12,19,22,28 maddelerden, iş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutunun ise 4,8,21 maddelerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo .2: İYK Ölçeğinin Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

	Boyut						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
IYK13	0,87						
IYK14	0,85						
IYK35	0,82						
IYK29	0,80						
IYK37	0,76						
IYK3	0,72						
IYK20	-0,61						
IYK33		0,86					
IYK17		0,82					
IYK26		0,77					
IYK24		0,73					
IYK40		0,73					
IYK36		0,67					
IYK9		0,57					
IYK22			0,91				
IYK19			0,91				
IYK28			0,89				
IYK12			-0,74				
IYK16				0,86			
IYK25				0,82			
IYK2				-0,78			
IYK39				0,73			
IYK31				0,61	0,48		
IYK7					0,83		
IYK11					0,82		
IYK23					0,80		
IYK34					-0,56		
IYK8						0,83	
IYK4						0,76	
IYK21						0,75	
IYK18							0,87
IYK15							0,71
IYK32							-0,56

Not: Çıkarım tekniği: Temel Bileşenler Analizi; Döndürme Tekniği: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax. a. 6 iterasyon ile ulaşılmıştır; F1(Yönetici desteği) F2 (iş ile ilgili stres yaşamama), F3 (ücret ve ek getiriler), F4 (İş arkadaşlarıyla ilişkiler), F5 (iletişim), F6 (iş doyumunu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi), F7 (iş yerinde görev ve sorumluluk alma).

Yapılan güvenilirlik testinde değişkenlerden her birinin güvenilirliğinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın güvenilirlik değeri 0,684'dür. Çok değişkenli ölçeklerin güvenilirliğini ölçmede kullanılan Cronbach's Alpha yöntemi güvenilirlik testinde kullanılmıştır.

Tablo 3'de görüldüğü gibi boyutlar arasında verilen cevapların ortalamaları arasında farklılık görülmektedir. deneyim yeniliği (0,281>0,10), süreç yeniliği (0,188>0,10), pazarlama yeniliği (0,877>0,10), ürün yeniliği (0,481>0,10) alt boyutları arasında fark yoktur. Ancak stratejik yenilik boyutu (0,14<0,10) ve iş modelleri yeniliği (0,14<0,10) kritik değer olan 0,10'dan küçük olduklarından dolayı kadınlar ve erkekler arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılmaktadır. Karşılaştırılan iki grup birbirinden farklı özellikler sergilemektedir. Yaş değişkenine bakıldığında stratejik yenilik boyutu (0,520>0,10), iş modelleri yeniliği boyutu (0,177>0,10), ürün yeniliği boyutu (0,482>0,10) farklılık bulunmamaktadır. Ancak deneyim yeniliği (0,095<0,10), süreç yeniliği (0,059<0,10) ve pazar yeniliği (0,001<0,10) kritik değer olan 0,10'dan küçük olduklarından dolayı yaş grupları arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılmaktadır. Karşılaştırılan yaş grupları birbirinden farklı özellikler sergilemektedir.

Stratejik yenilik boyutu (0,000<0,10), iş modelleri yeniliği boyutu (0,002<0,10), deneyim yeniliği boyutu (0,023<0,10), pazarlama yeniliği (0,000<0,10) ve ürün yeniliği boyutu (0,000<0,10) kritik değer olan 0,10'dan küçük değerler aldığından dolayı eğitim durumları arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Karşılaştırılan eğitim grupları birbirinden farklı özellikler sergilemektedir. Süreç yeniliği boyutu ise 0,378>0,10 olduğundan dolayı eğitim durumu değişkeni itibari ile farklılık bulunmamaktadır. Stratejik yenilik boyutu (0,000<0,10), iş modelleri yeniliği boyutu (0,000<0,10), süreç yeniliği (0,052<0,10) pazarlama yeniliği (0,068<0,10) ve ürün yeniliği boyutu (0,024<0,10) kritik değer olan 0,10'dan küçük değerler aldığından dolayı eğitim durumları arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Sonuç olarak karşılaştırılan eğitim grupları birbirinden farklı özellikler sergilemektedir. Deneyim yeniliği boyutu 0,346>0,10 olduğundan dolayı deneyim değişkeni itibariyle farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 3: Yenilik Yönetimi Ölçeğine Göre Katılımcıların Farklılık Testleri

		YENİLİK YÖNETİMİ BOYUTLARI											
		SY		IM		DY		SYY		PY		UY	
Grup Türü	N.	Ort.	sig.	Ort.	sig.	Ort.	sig.	Ort.	sig.	Ort.	sig.	Ort.	sig.
Cinsiyet	E	149	3,86		3,61		3,60		3,75		3,56		3,60
	K	23	4,33	,01	4,09	,01	3,83	,30	3,98	,19	3,52	,88	3,75
Yaş	20-24 Yaş Aralığı	38	3,96		3,90		3,93		4,07		3,94		3,67
	25-28 Yaş Aralığı	41	4,00		3,56		3,41		3,68		3,17		3,54
	29-35 Yaş Aralığı	40	4,05	,52	3,80	,18	3,63	,09	3,80	,06	3,71	,00	3,80
	36 Yaş ve Üstü	53	3,73		3,51		3,59		3,63		3,48		3,51
Eğitim	Lise	22	3,23		3,46		3,37		3,61		3,20		3,14
	Lisans / Önlisans	80	3,68		3,443		3,51		3,82		3,29		3,41
	Yüksek Lisans	9	4,34	,00	4,09	,00	3,79	,02	3,73	,38	3,93	,00	4,03
	Doktora	11	4,82		4,02		4,23		4,09		4,25		3,94
Deneyim	1 Yıl ve Altı	68	4,13		3,80		3,68		3,95		3,64		3,57
	2 - 5 Yıl Arası	51	3,84		3,63		3,53		3,63		3,42		3,46
	6-10 Yıl Arası	38	4,25	,00	3,95	,00	3,81	,35	3,81	,05	3,76	,07	4,03
	11-20 Yıl Arası	9	2,52		2,87		3,28		3,55		3,36		3,67
	21 Yıl ve Üstü	6	2,17		2,12		3,29		3,17		2,79		3,00

Not: SY (Stratejik Yenilik); IM (İş modelleri Yeniliği); DY (Deneyim Yeniliği); SYY (Süreç Yeniliği); PY (Pazarlama Yeniliği); UY (Ürün Yeniliği).

Tablo 4’de cinsiyet değişkeni itibariyle yönetici desteği (0,570>0,10), ücret ve ek getiriler (0,681>0,10), iş arkadaşlarıyla ilişkiler (0,627>0,10), iletişim (0,583>0,10), iş yerinde görev ve sorumluluk alma (0,213>0,10) boyutları arasında fark yoktur. Ancak iş ile ilgili stres yaşamama (0,021< 0,10) ve iş doyumunu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi (0,010<0,10) boyutları kritik değer olan 0,10’dan küçük olduklarından dolayı kadınlar ve erkekler anlamlı farkın olduğu sonucuna varılmaktadır. Başka bir ifade ile karşılaştırılan iki grup birbirinden farklı özellikler sergilemektedir. Yönetici desteği (0,177>0,10), iş ile ilgili stres yaşamama (0,189>0,10), ücret ve ek getiriler (0,182>0,10), iş arkadaşlarıyla ilişkiler (0,355>0,10), iletişim (0,567<0,10) ve iş doyumunu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi (0,333>0,10) boyutları arasında yaş değişkeni itibari ile fark yoktur. İş yerinde sorumluluk ve görev alma (0,000<0,10) boyutuna bakıldığında ise kritik değer olan 0,10’dan küçük olduğu için yaş grupları arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılmaktadır.

Yönetici desteği (0,005<0,10), iş ile ilgili stres yaşamama (0,001<0,10), ücret ve ek getiriler (0,000<0,10), iş arkadaşlarıyla ilişkiler (0,000<0,10) ve iş yerinde sorumluluk ve görev alma (0,003<0,10) boyutları kritik değer olan 0,10’dan küçük değerler aldığından dolayı eğitim durumları arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Yönetici desteği (0,218>0,10), iş ile ilgili stres yaşamama (0,504>0,10), iş arkadaşlarıyla ilişkiler (0,356>0,10), iletişim (0,441>0,10) ve iş doyumunu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi (0,268>0,10) boyutlarında farklılık bulunmamaktadır. Ancak ücret ve ek getiriler (0,017<0,10) ve iş yerinde sorumluluk ve görev alma (0,000<0,10) boyutları kritik değer olan 0,10’dan küçük değerler aldığından dolayı deneyim değişkeni arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Tablo 4: İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine Göre Katılımcıların Farklılık Testleri

		İŞ YAŞAMI KALİTESİ BOYUTLARI													
		F1		F2		F3		F4		F5		F6		F7	
Grup Türü	N.	Ort.	sig.	Ort.	sig.	Ort.	sig.	Ort.	sig.	Ort.	sig.	Ort.	sig.	Ort.	sig.
Cinsiyet															
E	149	3,77	,57	2,32	,02	3,00	,68	3,51	,63	3,21	,58	3,35	,01	3,51	,21
K	23	3,84		2,78		3,06		3,58		3,16		3,02		3,78	
Yaş															
20-24 Yaş Aralığı	38	2,29		2,29		2,82		3,39		3,27		3,45		4,14	
25-28 Yaş Aralığı	41	2,62	,18	2,62	,19	2,98	,18	3,53	,35	3,21	,57	3,16	,33	3,63	,00
29-35 Yaş Aralığı	40	2,30		2,30		3,06		3,46		3,13		3,36		3,26	
36 Yaş ve Üstü	53	2,32		2,32		3,12		3,63		3,21		3,28		3,29	
Eğitim															
Lise	22	3,50		2,47		2,84		3,44		3,18		3,02		3,80	
Lisans / Ön lisans	80	3,73	,01	2,58	,00	2,82	,00	3,32	,00	3,25	,45	3,30	,20	3,76	,00
Yüksek Lisans	59	3,95		2,05		3,30		3,76		3,17		3,41		3,19	
Doktora	11	3,84		2,56		3,13		3,77		3,06		3,34		3,45	
Deneyim															
1 Yıl ve Altı	68	3,87		2,41		2,98		3,43		3,20		3,41		3,86	
2 - 5 Yıl Arası	51	3,79	,22	2,31	,50	3,05	,02	3,48	,36	3,14	,44	3,30	,27	3,52	,00
6-10 Yıl Arası	38	3,72		2,36		3,16		3,70		3,25		3,24		2,94	
11-20 Yıl Arası	9	3,59		2,81		2,33		3,55		3,41		2,86		3,96	
21 Yıl ve Üstü	6	3,45		2,19		3,03		3,50		3,22		3,25		3,5	

Not: F1 (Yönetici Destegi) F2 (İş İle İlgili Stres Yaşamama), F3 (Ücret ve Ek Getiriler), F4 (İş Arkadaşlarıyla İlişkiler), F5 (İletişim), F6 (İş Doyumu-Teşvik Etme Derecesi-Becerilerin Kullanımı-Otonomi), F7 (İş Yeriinde Görev ve Sorumluluk Alma)

Yenilik yönetimi ve İş yaşam kalitesi İlişkisinin korelasyon analizi

Tablo 5.'e bakıldığında stratejik yenilik boyutu iş doyumu- teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi boyutu (0,136) ile iş modelleri yeniliği boyutu, iş ile ilgili stres yaşamama (0,066), ücret ve ek getiriler (0,138), iletişim (0,034, iş yerinde sorumluluk ve görev alma (0,084) boyutları ile deneyim yeniliği boyutu, ücret ve ek getiriler (0,080), iş doyumu-teşvik etme derecesi- becerilerin kullanımı-otonomi (0,036) boyutları ile süreç yeniliği, ücret ve ek getiriler (0,044), iş arkadaşlarıyla ilişkiler (0,058), iletişim (0,044) boyutları ile pazarlama yeniliği boyutu, ücret ve ek getiriler (0,102)ve iş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutları (0,037) ile ürün yeniliği boyutu iş ile ilgili stres yaşamama (0,057), iletişim (0,105) ve iş doyumu-teşvik etme derecesi- becerilerin kullanımı-otonomi (0,026) boyutları istatistiksel olarak anlamsızdır.

Son olarak stratejik yenilik boyutu iletişim boyutu (-0,053) ile iş modelleri boyutu iş doyumu-teşvik etme derecesi- becerilerin kullanımı-otonomi boyutu (-0,030) ile deneyim yeniliği boyutu iş ile ilgili stres yaşamama (-0,046), iletişim (-0,013) ve iş yerinde görev ve sorumluluk alma boyutları (-0,028) ile süreç yeniliğine bakıldığında iş doyumu-teşvik etme derecesi- becerilerin kullanımı-otonomi boyutu (-0,041) ile, pazarlama yeniliği boyutu, iş ile ilgili stres yaşamama (-0,038), iletişim (-0,012) ve iş doyumu-teşvik etme derecesi- becerilerin kullanımı-otonomi boyutları (-0,034) ile ürün yeniliği ise iş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutu (-0,127) istatistiksel olarak anlamsızdır.

Tablo 5: Yenilik Yönetimi Ve İş Yaşam Kalitesi Boyutları Arasındaki Korelasyon

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	SY	IM	DY	SY Y	PY
F2												
F3	,329**											
F4	,274**	-,233**										
F5	,359**	-,163*	,390**									
F6	,046	,152*	,066	,124								
F7	,166*	-,410**	,116	,145	-,120							
SY	-,164*	,202**	-,372**	-,208**	-,074	-,096						
IM	,352**	-,179*	,253**	,197**	-,053	,136	-,178*					
DY	,212**	,066	,138	,238**	,034	-,030	,084	,471**				
SY Y	,419**	-,046	,080	,170*	-,013	,036	-,028	,437**	,474**			
PY	,228**	,227**	,044	,058	,044	-,041	,152*	,341**	,499**	,433**		
UY	,323**	-,038	,102	,262**	-,012	-,034	,037	,331**	,467**	,643**	,391**	
	,351**	,057	,223**	,274**	,105	,026	-,127	,479**	,463**	,553**	,479**	,551**

Not: **. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı. * Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı; F1(Yönetici desteği) F2 (iş ile ilgili stres yaşanama), F3 (ücret ve ek getiriler), F4 (iş arkadaşlarıyla ilişkiler), F5 (iletişim), F6 (iş doyumu-tesvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi), F7 (iş yerinde görev ve sorumluluk alma, IM (iş modelleri Yeniliği), DY(deneyim yeniliği), SY Y (süreç yeniliği), PY (pazarlama yeniliği), UY (ürün yeniliği).

Yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesi ilişkisinin regresyon analizi

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin bir model olarak açıklanmasını ifade eder. (Punch, 2011)

Temel hipotez sonucu

Tablo 6.'ya bakıldığında yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile yenilik yönetimindeki bir birimlik artış iş yaşam kalitesi üzerinde 0,370 değerinde bir artışa sahiptir.

Tablo 6: İnovasyon Yönetimi - İş Yaşam Kalitesi Regresyon Sonucu

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar		t	Sig.	R Kare	Uyarlanmış R Kare	F Değeri
		B	Std. Hata	Beta						
1	(Sabit)	2,720	,104			26,161	,000	,137	,132	,000
	İn. Yö.	,143	,028	,370		5,194	,000			

Not: a. Bağımlı Değişken: İş Yaşam Kalitesi; Bağımsız Değişken: İn.Yö: inovasyon yönetimi

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hız kazanmasıyla birlikte günümüz dünyasında ortaya çıkan gelişmeler (ekonomik, siyasal, kültürel, demografik vd.) bireyleri ve toplumu büyük ölçüde etkilemektedir. Bu değişimin bir parçası olan işletmeler, proaktif ve uyumcul yaklaşımlarla çevresel etkenlere yönelik stratejiler üretirken işgörenlerin performansında sürdürülebilir iyileştirmeler (bilgi, beceri, yetenek iyileştirmeleri) sağlayarak örgütsel etkinliklerini artırma yarışındadırlar. Bu açıdan bakıldığında işletmelerde ortaya çıkarılan yenilikler, fikirlerin sürekli olarak geliştirilmesi, yapılan yeniliklerin örgütte başarılı şekilde uygulanması işgörenlerin çalıştıkları kurumlara katkı sağladıkları hissini oluşması, yeteneklerinin farkına varmaları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi yani iş yaşam kalitelerinin artması noktasında etki edecektir. Böylelikle çalışanlar

yenilikçi fikirleri ile örgüte katkıda bulunarak daha iyi seviyeye gelmesine yardımcı olurlar.

Araştırma yaptığımız teknokentler yeniliğin üretildiği ve çalışanların yapılan yeniliklerle birebir etkileşimde buldukları yerler olmasından dolayı yenilik yönetimi iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Buna bağlı olarak yenilik üreten firmalarda iş yaşam kalitesinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 7.'de yenilik yönetiminin ilk boyutu olan stratejik yenilik boyutunun iş yaşam kalitesinin 7 boyutu üzerindeki etkisine bakılmıştır. Görüldüğü gibi stratejik yenilik boyutu iş yaşam kalitesinin boyutları olan yönetici desteği, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş doyumu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı- otonomi üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Stratejik yenilik boyutundaki bir birimlik artış yönetici desteği, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş doyumu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı- otonomi boyutları üzerinde sırasıyla 0,298, 0,265, 0,137, 0,212 değerlerinde bir artışa sebep olur.

Aynı zamanda stratejik yenilik boyutu iş ile ilgili stres yaşamama, iletişim ve iş yerinde görev ve sorumluluk alma boyutları üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahiptir. Stratejik yenilik boyutundaki 1 birimlik artış iş ile ilgili stres yaşamama, iletişim ve iş yerinde görev ve sorumluluk alma boyutlarında -0,179, -0,088, -0,178 değerlerinde azalışa sebep olur. Son olarak stratejik yenilik boyutu iletişim boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur (beta değeri -,088 iken sig. 0,249>0,10). Tek değişkenli regresyon modeli olması sebebiyle tablolarda görülen t değeri ve F değeri birbirine eşit çıkar.

Tablo 7: Stratejik Yenilik Alt Boyutu - İş Yaşam Kalitesi Boyutları Regresyon Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Std. Hata	Standardize Katsayılar	t	Sig.	R Kare	Uyarlanmış R Kare	F Sig. Değeri																																																																																																						
		B		Beta																																																																																																											
F1	(Sabit)	3,215	,146		22,065	,000	,089	,083	,000																																																																																																						
	SY	,145	,036	,298	4,064	,000				F2	(Sabit)	2,897	,225		12,863	,000	,032	,026	,019	SY	-,131	,055	-,179	-2,373	,019	F3	(Sabit)	2,391	,179		13,337	,000	,070	,065	,000	SY	,157	,044	,2	3,577	,000	65										F4	(Sabit)	3,209	,177		18,079	,000	,019	,013	,074	SY	,078	,044	,137	1,799	,074	F5	(Sabit)	3,340	,121		27,599	,000	,008	,002	,249	SY	-,034	,030	-,088	-1,158	,249	F6	(Sabit)	2,765	,199		13,882	,000	,045	,039	,005	SY	,138	,049	,212	2,822	,005	F7	(Sabit)	4,155	,267		15,576	,000	,032	,026	,020	SY	-,154
F2	(Sabit)	2,897	,225		12,863	,000	,032	,026	,019																																																																																																						
	SY	-,131	,055	-,179	-2,373	,019				F3	(Sabit)	2,391	,179		13,337	,000	,070	,065	,000	SY	,157	,044	,2	3,577	,000	65										F4	(Sabit)	3,209	,177		18,079	,000	,019	,013	,074	SY	,078	,044	,137	1,799	,074	F5	(Sabit)	3,340	,121		27,599	,000	,008	,002	,249	SY	-,034	,030	-,088	-1,158	,249	F6	(Sabit)	2,765	,199		13,882	,000	,045	,039	,005	SY	,138	,049	,212	2,822	,005	F7	(Sabit)	4,155	,267		15,576	,000	,032	,026	,020	SY	-,154	,066	-,178	-2,356	,020												
F3	(Sabit)	2,391	,179		13,337	,000	,070	,065	,000																																																																																																						
	SY	,157	,044	,2	3,577	,000				65										F4	(Sabit)	3,209	,177		18,079	,000	,019	,013	,074	SY	,078	,044	,137	1,799	,074	F5	(Sabit)	3,340	,121		27,599	,000	,008	,002	,249	SY	-,034	,030	-,088	-1,158	,249	F6	(Sabit)	2,765	,199		13,882	,000	,045	,039	,005	SY	,138	,049	,212	2,822	,005	F7	(Sabit)	4,155	,267		15,576	,000	,032	,026	,020	SY	-,154	,066	-,178	-2,356	,020																												
65																																																																																																															
F4	(Sabit)	3,209	,177		18,079	,000	,019	,013	,074																																																																																																						
	SY	,078	,044	,137	1,799	,074				F5	(Sabit)	3,340	,121		27,599	,000	,008	,002	,249	SY	-,034	,030	-,088	-1,158	,249	F6	(Sabit)	2,765	,199		13,882	,000	,045	,039	,005	SY	,138	,049	,212	2,822	,005	F7	(Sabit)	4,155	,267		15,576	,000	,032	,026	,020	SY	-,154	,066	-,178	-2,356	,020																																																						
F5	(Sabit)	3,340	,121		27,599	,000	,008	,002	,249																																																																																																						
	SY	-,034	,030	-,088	-1,158	,249				F6	(Sabit)	2,765	,199		13,882	,000	,045	,039	,005	SY	,138	,049	,212	2,822	,005	F7	(Sabit)	4,155	,267		15,576	,000	,032	,026	,020	SY	-,154	,066	-,178	-2,356	,020																																																																						
F6	(Sabit)	2,765	,199		13,882	,000	,045	,039	,005																																																																																																						
	SY	,138	,049	,212	2,822	,005				F7	(Sabit)	4,155	,267		15,576	,000	,032	,026	,020	SY	-,154	,066	-,178	-2,356	,020																																																																																						
F7	(Sabit)	4,155	,267		15,576	,000	,032	,026	,020																																																																																																						
	SY	-,154	,066	-,178	-2,356	,020																																																																																																									

Not: F1 (Yönetici desteği, F2 (iş ile ilgili stres yaşamama), F3 (ücret ve ek getiriler), F4 (İş arkadaşlarıyla ilişkiler), F5 (iletişim), F6 (iş doyumu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi), F7 (iş yerinde görev ve sorumluluk alma, SY(Stratejik yeniliği).

Tablo 8.'de yenilik yönetiminin ikinci boyutu olan iş modelleri boyutunun iş yaşam kalitesi boyutları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Görüldüğü gibi iş modelleri boyutu yönetici desteği, ücret ve ek getiriler ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Başka bir ifade ile iş modelleri boyutundaki bir birimlik artış yönetici desteği, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, boyutları üzerinde sırasıyla 0,208 0,222 0,368 değerlerinde bir artışa sebep olur.

Aynı zamanda iş modelleri boyutu iş ile ilgili stres yaşamama (0,390>0,10), iletişim (0,279>0,10), iş doyumu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı- otonomi (0,910>0,10), iş yerinde görev ve sorumluluk alma boyutları (0,274>0,10) üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

Tablo 8: İş Modelleri Alt Boyutu - İş Yaşam Kalitesi Boyutları Regresyon Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar		t	Sig.	R Kare	Uyarlanmış R Kare	F Sig. Değeri
		B	Std. Hata	Beta						
F1	(Sabit)	3,351	,161			20,753	,000			
	IMY	,118	,043	,208		2,772	,006	,043	,038	,006
F2	(Sabit)	2,177	,247			8,807	,000			
	IMY	,056	,065	,066		,862	,390	,004	-,002	,390
F3	(Sabit)	2,444	,196			12,463	,000			
	IMY	,154	,052	,222		2,975	,003	,049	,044	,003
F4	(Sabit)	2,615	,180			14,511	,000			
	IMY	,245	,047	,368		5,166	,000	,136	,131	,000
F5	(Sabit)	3,068	,131			23,418	,000			
	IMY	,037	,034	,083		1,086	,279	,007	,001	,279
F6	(Sabit)	3,283	,220			14,887	,000			
	IMY	,007	,058	,009		,113	,910	,000	-,006	,910
F7	(Sabit)	3,240	,292			11,085	,000			
	IMY	,085	,077	,084		1,099	,274	,007	,001	,274

Not: F1 (Yönetici desteği), F2 (iş ile ilgili stres yaşamama), F3 (ücret ve ek getiriler), F4 (İş arkadaşlarıyla ilişkiler), F5 (iletişim), F6 (iş doyumu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi), F7 (iş yerinde görev ve sorumluluk alma, IMY(İş modelleri yeniliği).

Tablo 9.'da yenilik yönetiminin üçüncü boyutu olan deneyim yeniliği boyutunun iş yaşam kalitesi boyutları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Görüldüğü gibi deneyim yeniliği boyutu yönetici desteği ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. Başka bir ifade ile deneyim yeniliği boyutundaki bir birimlik artış yönetici

desteği ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutları üzerinde sırasıyla 0,428 ve 0,270 değerlerinde artışa sebep olur. Ayrıca deneyim yeniliği boyutu iş ile ilgili stres yaşamama (0,552>0,10) iletişim (0,644>0,10) ve iş yerinde görev ve sorumluluk alma (0,714>0,10) boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı gibi iş doyumunu-teşvik etme derecesi- becerilerin kullanımı-otonomi 80,115>0,10)ve ücret ve ek getiriler (0,186>0,10) üzerinde de anlamlı bir etkisi yoktur.

Tablo 9: Deneyim Yeniliği Alt Boyutu - İş Yaşam Kalitesi Boyutları Regresyon Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar		t	Sig.	R Kare	Uyarlanmış R Kare	F Değeri																																																																																																								
		B	Std. Hata	Beta																																																																																																														
F1	(Sabit)	2,868	,153			18,750	,000	,183	,179	,000																																																																																																								
	DY	,252	,041	,428		6,178	,000				F2	(Sabit)	2,530	,254			9,970	,000	,002	-,004	,552	DY	-,040	,068	-,046		-,596	,552	F3	(Sabit)	2,744	,205			13,375	,000	,010	,004	,186	DY	,073	,055	,101		1,329	,186	F4	(Sabit)	2,838	,191			14,831	,000	,073	,067	,000	DY	,187	,051	,270		3,652	,000	F5	(Sabit)	3,266	,135			24,246	,000	,001	-,005	,644	DY	-,017	,036	-,035		-,463	,644	F6	(Sabit)	2,962	,224			13,197	,000	,015	,009	,115	DY	,095	,060	,121		1,583	,115	F7	(Sabit)	3,658	,301			12,168	,000	,001	-,005	,714	DY	-,030	,080
F2	(Sabit)	2,530	,254			9,970	,000	,002	-,004	,552																																																																																																								
	DY	-,040	,068	-,046		-,596	,552				F3	(Sabit)	2,744	,205			13,375	,000	,010	,004	,186	DY	,073	,055	,101		1,329	,186	F4	(Sabit)	2,838	,191			14,831	,000	,073	,067	,000	DY	,187	,051	,270		3,652	,000	F5	(Sabit)	3,266	,135			24,246	,000	,001	-,005	,644	DY	-,017	,036	-,035		-,463	,644	F6	(Sabit)	2,962	,224			13,197	,000	,015	,009	,115	DY	,095	,060	,121		1,583	,115	F7	(Sabit)	3,658	,301			12,168	,000	,001	-,005	,714	DY	-,030	,080	-,028		-,368	,714														
F3	(Sabit)	2,744	,205			13,375	,000	,010	,004	,186																																																																																																								
	DY	,073	,055	,101		1,329	,186				F4	(Sabit)	2,838	,191			14,831	,000	,073	,067	,000	DY	,187	,051	,270		3,652	,000	F5	(Sabit)	3,266	,135			24,246	,000	,001	-,005	,644	DY	-,017	,036	-,035		-,463	,644	F6	(Sabit)	2,962	,224			13,197	,000	,015	,009	,115	DY	,095	,060	,121		1,583	,115	F7	(Sabit)	3,658	,301			12,168	,000	,001	-,005	,714	DY	-,030	,080	-,028		-,368	,714																																
F4	(Sabit)	2,838	,191			14,831	,000	,073	,067	,000																																																																																																								
	DY	,187	,051	,270		3,652	,000				F5	(Sabit)	3,266	,135			24,246	,000	,001	-,005	,644	DY	-,017	,036	-,035		-,463	,644	F6	(Sabit)	2,962	,224			13,197	,000	,015	,009	,115	DY	,095	,060	,121		1,583	,115	F7	(Sabit)	3,658	,301			12,168	,000	,001	-,005	,714	DY	-,030	,080	-,028		-,368	,714																																																		
F5	(Sabit)	3,266	,135			24,246	,000	,001	-,005	,644																																																																																																								
	DY	-,017	,036	-,035		-,463	,644				F6	(Sabit)	2,962	,224			13,197	,000	,015	,009	,115	DY	,095	,060	,121		1,583	,115	F7	(Sabit)	3,658	,301			12,168	,000	,001	-,005	,714	DY	-,030	,080	-,028		-,368	,714																																																																				
F6	(Sabit)	2,962	,224			13,197	,000	,015	,009	,115																																																																																																								
	DY	,095	,060	,121		1,583	,115				F7	(Sabit)	3,658	,301			12,168	,000	,001	-,005	,714	DY	-,030	,080	-,028		-,368	,714																																																																																						
F7	(Sabit)	3,658	,301			12,168	,000	,001	-,005	,714																																																																																																								
	DY	-,030	,080	-,028		-,368	,714																																																																																																											

Not: F1 (Yönetici desteği), F2 (iş ile ilgili stres yaşamama), F3 (ücret ve ek getiriler), F4 (İş arkadaşlarıyla ilişkiler), F5 (iletişim), F6 (iş doyumunu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi), F7 (iş yerinde görev ve sorumluluk alma, DY(Deneyim yeniliği).

Tablo 10.'da yenilik yönetiminin süreç yeniliği boyutunun iş yaşam kalitesi boyutları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Süreç yeniliği boyutunun yönetici desteği, iş ile ilgili stres yaşamama, ücret ve ek getiriler, iş

arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş yerinde görev ve sorumluluk olma boyutları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir. Başka bir ifade ile süreç yeniliğindeki bir birimlik artış yönetici desteği, iş ile ilgili stres yaşamama, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş yerinde görev ve sorumluluk alma boyutları üzerinde sırasıyla 0,213, 0,227, 0,129, 0,142 ve 0,152 değerlerinde artışa sebep olduğu gibi iletişim (0,170>0,10) ve iş doyumu-teşvik etme derecesi- becerilerin kullanımı-otonomi (0,881>0,10) üzerinde ise anlamlı bir etkisi yoktur.

Tablo 10: Süreç Yeniliği Alt Boyutu - İş Yaşam Kalitesi Boyutları Regresyon Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar		R	Uyarlanmış R Kare	F Sig.	
		B	Std. Hata	Beta	t				
F1	(Sabit)	3,241	,196		16,557	,000	,045	,040	,005
	SY	,144	,051	,213	2,839	,005			
F2	(Sabit)	1,511	,293		5,162	,000	,052	,046	,003
	SY	,231	,076	,227	3,045	,003			
F3	(Sabit)	2,607	,242		10,775	,000	,017	,011	,092
	SY	,106	,063	,129	1,692	,092			
F4	(Sabit)	3,091	,233		13,277	,000	,020	,014	,064
	SY	,112	,060	,142	1,865	,064			
F5	(Sabit)	2,991	,159		18,859	,000	,011	,005	,170
	SY	,057	,041	,105	1,379	,170			
F6	(Sabit)	3,267	,268		12,212	,000	,000	-,006	,881
	SY	,010	,069	,012	,150	,881			
F7	(Sabit)	2,859	,352		8,130	,000	,023	,017	,046
	SY	,183	,091	,152	2,007	,046			

Not: F1 (Yönetici desteği), F2 (iş ile ilgili stres yaşamama), F3 (ücret ve ek getiriler), F4 (İş arkadaşlarıyla ilişkiler), F5 (iletişim), F6 (iş doyumu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi), F7 (iş yerinde görev ve sorumluluk alma, SY(Süreç yeniliği).

Tablo 11.'de yenilik yönetiminin beşinci boyutu olan pazarlama yeniliği alt boyutunun iş yaşam kalitesi boyutları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Pazarlama yeniliği boyutu yönetici desteği, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak

anlamli etkiye sahiptir. Başka bir ifade ile pazarlama yeniliğindeki bir birimlik artış yönetici desteği, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutları üzerinde sırasıyla 0,328, 0,194, 0,414 değerlerinde artışa sahiptir. Ancak pazarlama yeniliği iletişim (0,500>0,10), iş doyumu- teşvik etme derecesi- becerilerin kullanımı-otonomi (0,517>0,10), iş yerinde görev ve sorumluluk alma (0,628>0,10) boyutları üzerinde anlamlı etkisi olmadığı gibi iş ile ilgili stres yaşamama(0,623>0,10) boyutu üzerinde de anlamlı bir etkisi yoktur.

Tablo 11: Pazarlama Yeniliği Alt Boyutu - İş Yaşam Kalitesi Boyutları Regresyon Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar		R	Uyarlanmış R Kare	F Sig.	
		B	Std. Hata	Beta	t				
F1	(Sabit)	3,078	,161		19,129	,000	,108	,103	,000
	PY	,199	,044	,328	4,531	,000			
F2	(Sabit)	2,505	,255		9,810	,000	,001	-,004	,623
	PY	-,034	,070	-,038	-,493	,623			
F3	(Sabit)	2,499	,204		12,280	,000	,038	,032	,011
	PY	,143	,055	,194	2,577	,011			
F4	(Sabit)	2,470	,182		13,567	,000	,171	,166	,000
	PY	,294	,050	,414	5,922	,000			
F5	(Sabit)	3,117	,135		23,013	,000	,003	-,003	,500
	PY	,025	,037	,052	,675	,500			
F6	(Sabit)	3,163	,227		13,923	,000	,002	-,003	,517
	PY	,040	,062	,050	,650	,517			
F7	(Sabit)	3,408	,302		11,272	,000	,001	-,004	,628
	PY	,040	,082	,037	,485	,628			

Not: F1 (yönetici desteği, F2 (iş ile ilgili stres yaşamama), F3 (ücret ve ek getiriler), F4 (İş arkadaşlarıyla ilişkiler), F5 (iletişim), F6 (iş doyumu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi), F7 (iş yerinde görev ve sorumluluk alma, PY(Pazarlama yeniliği)

Tablo 12.'de yenilik yönetiminin son boyutu olan ürün yeniliğinin alt boyutunun iş yaşam kalitesi boyutları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Ürün yeniliği boyutu yönetici desteği, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye

sahiptir. Başka bir ifade ile ürün yeniliğindeki bir birimlik artış yönetici desteği, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutları üzerinde sırasıyla 0,328, 0,194, 0,414 değerlerinde artışa sahiptir. Pazarlama yeniliğindeki bir birimlik artış ise yönetici desteği, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutları üzerinde sırasıyla 0,280, 0,271, 0,298 değerlerinde artışa sahiptir. Ayrıca ürün yeniliği boyutu iş ile ilgili stres yaşamama (0,455>0,10), iletişim (0,256>0,10) ve iş doyumu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi (0,220>0,10) üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. İş yerinde görev ve sorumluluk alma boyutu üzerinde ise negatif ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir. Başka bir ifade ile ürün yeniliğindeki bir birimlik artış iş yerinde görev ve sorumluluk alma boyutu üzerinde -0,127 değerinde azalışa sebep olur.

Tablo 12: Ürün Yeniliği Alt Boyutu - İş Yaşam Kalitesi Boyutları Regresyon Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar		R	Uyarlanmış R Kare	F Sig. Değeri																																																																																													
		B	Std. Hata	Beta	t																																																																																																
F1	(Sabit)	3,212	,156		20,638	,000	,079	,073	,000																																																																																												
	UY	,158	,042	,280	3,807	,000				F2	(Sabit)	2,207	,243		9,088	,000	,003	-,003	,455	UY	,049	,065	,057	,748	,455	F3	(Sabit)	2,333	,190		12,274	,000	,073	,068	,000	UY	,186	,051	,271	3,672	,000	F4	(Sabit)	2,800	,182		15,413	,000	,089	,084	,000	UY	,198	,049	,298	4,074	,000	F5	(Sabit)	3,064	,129		23,824	,000	,008	,002	,256	UY	,039	,034	,087	1,140	,256	F6	(Sabit)	3,050	,216		14,147	,000	,009	,003	,220	UY	,071	,058	,094	1,231	,220	F7	(Sabit)	4,010	,286		14,037	,000	,016	,010	,098	UY	-,127
F2	(Sabit)	2,207	,243		9,088	,000	,003	-,003	,455																																																																																												
	UY	,049	,065	,057	,748	,455				F3	(Sabit)	2,333	,190		12,274	,000	,073	,068	,000	UY	,186	,051	,271	3,672	,000	F4	(Sabit)	2,800	,182		15,413	,000	,089	,084	,000	UY	,198	,049	,298	4,074	,000	F5	(Sabit)	3,064	,129		23,824	,000	,008	,002	,256	UY	,039	,034	,087	1,140	,256	F6	(Sabit)	3,050	,216		14,147	,000	,009	,003	,220	UY	,071	,058	,094	1,231	,220	F7	(Sabit)	4,010	,286		14,037	,000	,016	,010	,098	UY	-,127	,076	-,127	-1,665	,098												
F3	(Sabit)	2,333	,190		12,274	,000	,073	,068	,000																																																																																												
	UY	,186	,051	,271	3,672	,000				F4	(Sabit)	2,800	,182		15,413	,000	,089	,084	,000	UY	,198	,049	,298	4,074	,000	F5	(Sabit)	3,064	,129		23,824	,000	,008	,002	,256	UY	,039	,034	,087	1,140	,256	F6	(Sabit)	3,050	,216		14,147	,000	,009	,003	,220	UY	,071	,058	,094	1,231	,220	F7	(Sabit)	4,010	,286		14,037	,000	,016	,010	,098	UY	-,127	,076	-,127	-1,665	,098																												
F4	(Sabit)	2,800	,182		15,413	,000	,089	,084	,000																																																																																												
	UY	,198	,049	,298	4,074	,000				F5	(Sabit)	3,064	,129		23,824	,000	,008	,002	,256	UY	,039	,034	,087	1,140	,256	F6	(Sabit)	3,050	,216		14,147	,000	,009	,003	,220	UY	,071	,058	,094	1,231	,220	F7	(Sabit)	4,010	,286		14,037	,000	,016	,010	,098	UY	-,127	,076	-,127	-1,665	,098																																												
F5	(Sabit)	3,064	,129		23,824	,000	,008	,002	,256																																																																																												
	UY	,039	,034	,087	1,140	,256				F6	(Sabit)	3,050	,216		14,147	,000	,009	,003	,220	UY	,071	,058	,094	1,231	,220	F7	(Sabit)	4,010	,286		14,037	,000	,016	,010	,098	UY	-,127	,076	-,127	-1,665	,098																																																												
F6	(Sabit)	3,050	,216		14,147	,000	,009	,003	,220																																																																																												
	UY	,071	,058	,094	1,231	,220				F7	(Sabit)	4,010	,286		14,037	,000	,016	,010	,098	UY	-,127	,076	-,127	-1,665	,098																																																																												
F7	(Sabit)	4,010	,286		14,037	,000	,016	,010	,098																																																																																												
	UY	-,127	,076	-,127	-1,665	,098																																																																																															

Not: F1 (yönetici desteği, F2 (iş ile ilgili stres yaşamama), F3 (ücret ve ek getiriler), F4 (İş arkadaşlarıyla ilişkiler), F5 (iletişim), F6 (iş doyumu-teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi), F7 (iş yerinde görev ve sorumluluk alma, UY(Ürün yeniliği).

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada yenilik yönetimini ve alt boyutlarının iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına olan etkisi tartışılmış ve kamu sektöründen seçilen bir örneklem ile bulgular ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte yapılan literatür taramasının sonrasında daha önceki çalışmalar değerlendirilerek alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda Ankara'da devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentler'de 172 çalışana hazırlanan anketler ulaştırılmıştır.

Yaptığımız bu araştırma kapsamında faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmamızda kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik ve geçerliliklerini belirlemek için Cronbach Alfa ve faktör analizi yapılmış, sonuçta güvenilir ve geçerli olduğu ortaya çıkmıştır. Faktör analizinde bütün boyutların yapı geçerliliği ve güvenilirlikleri yüksek çıkmıştır. Yenilik yönetimi ölçeğinden hiçbir madde çıkarılmamasına rağmen, iş yaşam kalitesi ölçeğinden bazı maddeler çıkarılmıştır (1,5,6,10,27,30,38). Bu maddelerin çıkarılma sebepleri olarak ölçekler ile ilgili maddelerin 1'den fazla faktörde yüklenmiş olmaları ya da bu yüklemelerin düzeyinin düşük olma ihtimali olabilir. Bu durum da şunu gösterir ki ilgili sorular katılımcılar tarafından farklı algılanmış olabilir.

Yenilik yönetiminin alt boyutları olan stratejik yenilik, iş modelleri yeniliği, süreç yeniliği, deneyim yeniliği, pazar yeniliği ve ürün yeniliği ile iş yaşam kalitesinin alt boyutları olan yönetici desteği, iş ile ilgili stres yaşamama, ücret ve ek getiriler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iletişim, iş doyumu- teşvik etme derecesi-becerilerin kullanımı-otonomi, iş yerinde sorumluluk ve görev alma boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olmasına rağmen, bazı boyutların negatif ilişkili ve istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmüştür.

Yenilik yönetimi iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Bu durumun araştırma yapılan teknokentlerde yenilik üretilmesinden ve yapılan yeniliklerle çalışanların birebir etkileşimde buldukları yerler olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Buna bağlı olarak da yenilik üreten firmalarda iş yaşam kalitesinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Çağımız değişim çağıdır. İşletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri ve yeniliklere açık olmaları

gerekmektedir. Ülkemizde de yenilik yönetiminin gün geçtikçe daha da önem kazanan bir konu haline geldiği görülmektedir. Bu durum hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından önem arz etmektedir. Yapılan yeniliklerle birlikte çalışanların iş yaşam kalitesi de artış göstermektedir.

Çalışanların kurumda kalmalarını sağlamak amacıyla iş yaşam kalitelerini geliştirici faaliyetler yapılmalıdır. Bu açıdan teknoloji ve yenilikler yakından takip edilmelidir. İşletmelerin özellikle üniversite ve teknoloji geliştirme şirketleri ile irtibata geçmeleri ve işbirliği içine girmeleriyle birlikte daha etkili faaliyetler yapılabilmektedir.

Çalışmanın temel kısıtları olarak araştırmanın uygulandığı yer (Ankara) ile zaman (1 yıl) faktörleri gösterilebilir. Çünkü teknokentler yapısının iller arasındaki farklılıkları öne çıkmasa da böyle bir araştırmanın birden fazla ilde yapılması araştırılmak istenen sorunsalların daha iyi incelenmesine olanak verebilir. Bununla beraber zaman kısıtı ile kastedilmek istenen araştırmanın 1 yıl içerisinde tek bir anda yapılmış olmasıdır. Ancak yenilik ve iş yaşam kalitesi kavramları zamanın belli bir anında ölçülebilir olmaları açısından sorun yaratabilir. Buna çözüm olarak araştırmanın yapıldığı işletmelerde (Teknokentler) birden fazla zaman anında araştırmanın tekrarlanarak yapılması (longitudinal=boylamsal) uygun olacaktır. Bundan sonraki çalışmalarda yenilik yönetimi ile ilgili olabilecek iş bağlılığı, iş tatmini, yetenek yönetimi, örgüte bağlılık konularına etkileri ya da çalışma sayısının artırılmasının literatür için önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir

Kaynakça

- Acaray, A. (2007). Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Yenilik Yönetimi: Yenilik Yönetiminde Etkili Olan Örgütsel Yapı ve Faktörlere İlişkin Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s 60-75.
- Bayraktaroğlu S.(2008) İnsan kaynakları yönetimi. Sakarya: Sakarya yayıncılık, 2008. 42.
- Bingöl D.(2006) İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Has Matbaacılık.
- Bülbül, T. (2013). Yenilik yönetimi. H. B. Memduhoglu ve K. Yılmaz (Ed), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* (2. Baskı) (ss. 31-53) İçinde, Ankara: Pegem.
- Çetinkanat, C. (2002). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara:Anı Yayıncılık, s 301.

- Dengiz, M. (2000), *Takım Çalışması Teknikleri*, Ankara: Academy Plus Yayınevi.
- Doğan, Üzeyme. (1987). Verimlilik Analizleri ve Verimlilik – Ergonomi İlişkileri. İzmir Ticaret Borsası Yayınları: İzmir.
- Eren, E. (1982). İşletmelerde Yenilik Politikası, İstanbul: Formül Matbaası, 43.
- Green, J. (2000). Job satisfaction of community college chairpersons (Unpublished doctoral dissertation). Virginia State University, Virginia, 121.
- Hage, J. ve Hollingsworth, J. R. (2000). A strategy for the analysis of idea innovation networks and institutions. *Organization Studies*, 21, 971-1004.
- Harvey, D., Bowin R.(1996).Human Resource Management. Prentice- Hall, INC; U.S.A, 228.
- Karatepe, S.(2005). “Örgütlerde Gruplar”, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, der. Tikici, M., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Keizer, J.A., Hamlan, J.I.M.(2007) “Diagnosing Risk In Radical Innovation Projects Both ambiguous and Unambiguous Risks Have Been Identified From Case Studies. Here’s what you can do about them”, *Research Technology Management*, Vol.50 (5), pp. 30–36.
- Kutanis, R.Ö. (2002) “Öğrenen Organizasyonlar” Dalay vd.(eds),Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları, İstanbul, Beta Basım Dağıtım.
- Küçükusta, D.(2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi
- Lee K., Kang S. (2007). “Innovation Types and Productivity Growth:Evidence From Korean Manufacturing Firms”, *Global Economic Review*, Vol:36,No:4, pp. 343-359.
- Leka, Stavroula, Griffiths, Amanda ve Cox, Tom. (2003). *Work Organization & Stress, Protecting Workers’ Health Series No:3*, Geneva, Switzerland: World Health Organization.
- Otera-Neira Carmen- Martti Tapio LINDMAN – Mari’s J. FERNA’NDEZ (2009). *Innovation and Performance in SME Furniture*

- Industries”, Marketing Intelligence and Planning, Vol:27, No:2, pp.216-232.
- Özgen H.(2002). Azim Öztürk ve Azmi Yalçın: İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel, Adana, 2002, s.179.
- Özgener, S. (1997). Öğrenen Organizasyon Anlayışının Gerçek Yönetim Uygulamalarına Yansıtılması. *Verimlilik Dergisi*. MPV.Yayınları Cilt:2 Sayı:52,2000
- Pira, A. ,Kocabaş F.(2003). “Örgütsel İletişim Açısından Değişim Mühendisliği”, Kocaeli Üniversitesi, SBE Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, s.9.
- Punch, K. F. (2011). Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel Ve Nitel Yaklaşımlar. (Çev. D. Bayrak, H.B. Arslan Ve Z. Akyüz) (2. Baskı), Ankara:Siyasal Kitabevi
- Risley ,G.(1972).“Moderne Industrial Marketing”, New York, Mc Graw-Hill Co., 1972, s.273
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları
- Sauder, William E.(1987). Managing New Innovations, School of Engineering University of Pittsburgh, New York.
- Schulze, N. (1998) Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insancillaştırılması, 6. *Ergonomi Kongresi*, M. P. M. Yayınları No : 622, Ankara, 519-532.
- Silah M.(2005). Endüstride çalışma psikolojisi. Ankara: Seçkin yayıncılık, s. 43.
- Soylu, A. ve Meltem, Ö.G. (2010) “Yönetim İnovasyonu” Sosyoekonomi, 1:113-130.
- Ulusoy, G., Lütfihak, A., Kemal, K. ve Atilla, Ö. (2008)“İmalat Sanayinde İnovasyon Modelleri ve Uygulamaları Projesi” Tübitak, Proje No: SOBAG -105K105.
- Warr, B. B.(1987). Job Characteristics and Mental Health”, Ed. Warr, P., *Psychology at Work*, Penguin Books, London.
- Zona, M.G. (2009)“Innovation-as-practice: Examining the relationship between leaders’ espoused and enacted Innovation and Innovation

Outcomes and Firm Performance” Unpublished Disertations & Theses, London, The University of Western Ontario Richard Ivery School of Business.

EXTENDED SUMMARY

The Effect Of Innovation Management On The Quality Of Work Life: A Research In The Techno Cities Within Ankara State Universities

We are living in a world in which there are lots of radical changes, rapid realizations of scientific and technological developments and where global competition becomes more prominent. All new developments affect both individuals and societies. Innovations and alterations in the business life along with employee's rapidly increasing demands and needs lead the organizations to communicate in a positive and direct way with their employee's in order to increase their efficacy. As a result, organizations tend to improve their workers life quality in order not to lose the ones who have ample experience and proficiency, and to get the most out of them. In this regard, Ozkalp and Kirel (2001: 553) states that the concept of quality of work life encompasses that people meet their needs in order to maintain their existence in a safe environment, workers have the feeling that they contribute to the organization in which they work, they be aware of their talents and they are provided with the environment in which they can improve their capabilities. The concept of quality of work life (Cherns, 1975 : 155) includes the working conditions that take into consideration not only staff's physical needs but also their mental, psychological and social needs (Schulze, 1998 :520). "quality of work life scale" which was developed by Mcdonald (2001), adapted to Turkish by Akin-Kosterelioglu (2011) is employed to determine business life quality perception as business life quality. In the same study, by adapting language of this scale, its validity and reliability studies are performed. This scale consists of seven dimensions. These are: manager support, not having work-related stress, wage and additional incomes, relations with colleagues, communication-job satisfaction- degree of promotion- making use of skills- autonomy and taking tasks and responsibility in the workplace. Innovation management, on the other hand, is the transformation of novel thoughts into concrete benefits suited to the goals of the business enterprise and its workers. Concept of innovation which is emerged from the interactions of sub-processes not as an only activity by an individual or organization is defined as the successfully forming of an idea, application and object that are developed to address the solution of a problem with new techniques; shortly it is the process of transformation of information into the economic and

social benefits (Boydak-Ozan ve Karabatak, 2013). Innovation is needed for the continuous success of all organizations. The innovation that is accomplished now guarantees the future of the business enterprise. Creation of innovation in the organization necessitates vision, determined and strong confidence. In addition, for a successful innovation; right conditions, structure, culture, environment and right guidance should be formed in an organization and innovation should contain organization's every areas and directions (Watt, 2002). Innovation management scales are arranged based on the studies of Soylu and Göl (2010), Ulusoy vd (2008), Zona (2009) and Özen-Kutunis and Mesci (2013). This scale consists of six dimensions. These dimensions are: strategic innovation, innovation of business models, innovation of experience, process innovation, marketing innovation and product innovation.

Goffin and Pfeiffer (1999) claims that a better performance should be shown in order to provide a successful innovation management and the efforts that are put into these areas should be connected to each other.

In regard to our study, factor analysis, correlation analysis and regression analysis have been performed. In order to determine reliability and validity of the scales that are employed in our study, Cronbach Alpha and factor analysis are carried out and as a result it is revealed that it is trustable and valid. In factor analysis, structure validity and reliability of all dimensions is found to be high. Although no items are omitted from the innovation management scale, some of them are omitted from the quality of work life scale (1, 5, 6, 10, 27, 30, 38). The reasons why these items are omitted may be due to fact that the items related to the scales concentrated on more than one factor and the lower level of these concentrations. This situation indicates that the related questions may be perceived differently by the participants.

Even though there are positive and meaningful correlations between the sub-dimensions of innovation management which are strategic innovation, business models innovation, process innovation, experience innovation, market innovation and product innovation, and the sub-dimensions of quality of work life which are manager support, having zero work-related stress, wage and additional incomes, relations with colleagues, communication, job satisfaction-degree of promotion-making use of talents-autonomy, taking tasks and responsibility in the workplace, it is seen that some dimensions are negatively correlated and statistically meaningless.

It can be deduced from the correlation analysis that marketing innovation and experience innovation are the two dimensions that have the highest correlation relation related to each other. The dimensions that have the lowest correlation relationships are marketing innovation and process innovation. It is seen that all dimensions have statistically meaningful and positive correlations. Having zero work related stress which is a sub dimension of quality of work life with the dimension of manager support, the dimension of wage and additional incomes with having zero work related stress, the dimension of relations with colleagues with having zero work related stress, job-satisfaction-degree of promotion-making use of talents and autonomy with having zero work related stress, and the dimension of taking tasks and responsibilities in the workplace with manager support, wage and additional incomes with the dimension of relations with colleagues are negatively correlated and statistically meaningful.

Innovation management has meaningful and positive effect on quality of work life. It can be asserted that this situation spring from the fact that innovation is produced in the techno cities in which places research are conducted and the workers individually interact with the innovations. Consequently, quality of work life is better in the firms that produce innovation.

The main restraints of the study can be stated as the place where the study is performed (Ankara) and the time (one year). Even though the structures of techno cities don't differ from city to city, performing this study in more than one city can allow to investigate the problems that are desired to be studied more thoroughly. Additionally, what is meant with time restraint is that the study is conducted at once in one year. However, the concepts of innovation and quality of work life can create problems since they are tangible at an instant of time. To solve this problem, it is convenient to repeat the study (longitudinal) in more than one instant of the time in organizations (techno cities) in which the study is performed. In future studies, it is considered that investigating the effects in job loyalty, job satisfaction, skill management, commitment to organization that can be related to the innovation management and the increasing the number of studies can provide substantial contributions to the literature.