

## ÖRGÜTSEL YENİLİK ÖLÇEĞİ: UYARLAMA ÇALIŞMASI\*

Ayşe Gözde Koyuncu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-7108-8236](https://orcid.org/0000-0002-7108-8236)

### Öz

Yenilik, günümüzde sürdürülebilir büyümenin ve toplumsal refahın ana itici gücü haline gelmiştir. Türkiye’de en büyük yenilikçi gelişmelere sahne olan hizmetler sektörü içinde sağlık alanı özellikle dikkat çekicidir. Zira bir yandan sağlık harcamalarını azaltma çabaları, bir yandan da toplumun daha sağlıklı kılınması gayreti yeniliği gerek teknolojik gerekse de örgütsel anlamda zorunlu kılmaktadır. Bu unsurların yanı sıra özel sektörün sağlık hizmetleri içindeki payının artmasına bağlı olarak ortaya çıkan rekabet de inovatif gelişmelerin ortaya çıkarılmasında etkili olmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, hem kapsamlı teknolojik gelişmelerin görüldüğü hem de mevcut bilgi ve teknolojilerin hızla güncelliğini kaybettiği sağlık sektöründe, bireysel ve örgütsel yenilik sürecine uyum kapasitesinin performans bakımından önemini incelemeye olanak sağlayacak bir ölçme aracını Türkçe alanyazına kazandırmaktır. Sunulan çalışmada, “Örgütsel Yenilik Ölçeği” yazarlar tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçe ölçek formunun, Ankara’daki altı üniversite hastanesinde 75 doktor ve hemşireye uygulanmasıyla toplanan verilerin SPSS 16.0 programı kullanılarak geçerlik ve güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

**AnahtarKelimeler:** *Yenilik, Örgütsel Yenilik, Örgütsel Yenilik Ölçeği*

---

\* Bu çalışma 2011 yılında “3. Uluslararası İstanbul İktisatçılar Zirvesinde” Poster Bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>1</sup>Yrd. Doç. Dr. Yakın Doğu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Lefkoşa/KKTC

E-posta: [aysegozde.koyuncu@neu.edu.tr](mailto:aysegozde.koyuncu@neu.edu.tr)

## ORGANIZATIONAL INNOVATION SCALE: THE ADAPTATION STUDY

Ayşe Gözde Koyuncu

### ABSTRACT

Innovation becomes a propellant power to sustainable growth and social welfare. In Turkey the service sector is the sector in which most important innovations take part, and health is the most important one in service sector. The effort to reduce the health expenditures and the competition which takes place after privatization of health sector make innovation more important. The aim of this study is to introduce a scale to measure the adaptation to both individual and organizational innovation process. The organizational innovation scale was adapted by writer, and validity and reliability of scale was tested. Datas which were collected from 75 doctors and nurses at six university hospitals in Ankara, were analysed by SPSS 16.0 program. The finding of present study were discussed in the light of the literature and the future studies.

**Keywords:** *Innovation, Organizational Innovation, Organizational Innovation Survey.*

## GİRİŞ

Örgütler, belirli ortak amaçları gerçekleştirmek üzere belirli bir hiyerarşik yapıya uygun olarak bir araya gelmiş bireylerden oluşan sistemi ifade etmektedirler. Yenilik ve örgüt arasındaki ilişkiye bakıldığında, aradaki etkileşim daima çift taraflı kabul edilmelidir. Dolayısıyla yeniliğin benimsenmesinde ve uygulanmasında bireyler çeşitli rolleri üstlenmektedirler. (Rogers, 1995: 372).

Kimberly (1986), yenilik ve örgüt arasındaki ilişki ile ilgili olarak beş temel yaklaşım öne sürmektedir. Bunlar;

- Yeniliğin kullanıcısı olarak örgüt yaklaşımı,
- Yeniliği ortaya çıkaran/yaratan örgüt yaklaşımı,
- Yeniliği hem ortaya çıkaran hem de kullanan olarak örgüt yaklaşımı,
- Yeniliğe araç olarak örgüt yaklaşımı,
- Kendisi bir yenilik olarak örgüt yaklaşımı.

Yeniliğin kullanıcısı olarak örgüt yaklaşımı, yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun ilgi odağındadır. Burada, örgüte iki farklı bakış açısıyla yaklaşılmaktadır. Bunlar yayılım ve benimsemedir. Benimseme ile ilgili yapılan çalışmalar “neden bazı örgütler gerçekleşen yeniliklere daha çabuk adapte olur/uyum sağlar/benimser?” sorusundan yola çıkmaktadır. Yayılım perspektifinden ise bu soru “Belli bir yenilik, örgüt içinde bunu kullanacaklar arasında nasıl yayılır?” şekline dönüşmektedir. Örgütün yeniliği ortaya çıkaran ya da kullanıcısı olmadığı, yani sadece araç olarak adlandırıldığı durumlarda, yenilik ve örgüt arasındaki ilişki dolaylıdır. Bu ilişkide öne çıkan nokta yeniliği kolaylaştıran bir araç görevi gören örgütsel formların yani çalışma biçimlerinin ya da yöntemlerinin yeni olmasıdır. O halde örgütün kendisi yeniliktir ve ortaya çıkarılan örgütsel form başlı başına bir yeniliği oluşturur. Yani örgüt ortaya çıkan sorunun giderilmesinde sadece araç görevi üstlenmemekte bizzat sorunun çözümü olarak kabul edilmektedir (Kimberly vd., 1990: 164-165).

Bir örgüt içerisinde her zaman çözüm aranacak problemlerle karşılaşılması doğaldır. Ancak ne yazık ki her örgüt karşılaştığı problemi hızlı ve kolay yoldan çözebilme becerisine sahip olamamaktadır. İşte örgütsel yenilik ile ilgili alanyazında bu sorunlara getirilen çözümler “yenilik” olarak ifade edilmektedir. Burada esas önemli nokta yenilikle ilgili kararları veren bireyler olmasıdır. Bu yönüyle bireyler sürecin anahtar bileşeni olarak görülmelidir (Trott, 2002: 10) ve sahip oldukları kişilik özellikleri, yeniliğe bakış açıları ve yenilik özellikleri yeniliğin yayılımında da belirleyici olmaktadır (Güneş, 2010: 46).

Bu bağlamda bireyin örgüt içerisindeki rolünün önemi açıktır. Ancak, örgütün yapısı da yenilik açısından özel bir öneme sahiptir. Her örgüt, kendi yapısal özellikleri ve içinde bulunduğu çevre açısından birbirinden farklılaşmaktadır. Yapısal olarak değerlendirildiğinde örgütün idari yapısı, üst-üst ilişkileri, bölümler arası etkileşimin yönü ve gücü, bireylerin karar vermedeki rolü, kuralların uygulanmasındaki güçlük derecesi gibi unsurlar yeniliğin ortaya çıkması ve benimsenmesi bakımından oldukça önemlidir.

Yeniliği örgütsel düzeyde ele alan çalışmalara bakıldığında öncül çalışmaların genellikle üç unsur üzerinde durduğu görülmektedir. Bunlar, *örgütün üyelerinin özellikleri ya da davranışları, örgütün özellikleri ve ekstra örgütsel faktörler* olarak sıralanmaktadır (King, 1990: 27). Örgütün özellikleri kapsamında yapılan çalışmalar altı unsur üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlar, örgütün büyüklüğü, örgütsel yapı, kaynaklar, örgütsel yenilik bilgisi, örgütün yaşı, örgüt stratejisi, iklimi ve kültürü olarak ifade edilmektedir (King, 1990: 31-36). Örgüt ve yenilik ilişkisinde örgüt büyüdükçe yenilik açısından da pek çok farklı problem ortaya çıkmaktadır. Zira örgütün büyümesi ile yatay ve dikey iletişim azalacak ve yabancılaşma artacaktır.

Örgütsel yapı ile birlikte örgütsel sistemin de örgütsel yenilik üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Çünkü örgütte çalışanların ve bölümlerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirip getirmediği, performanslarının gözlenip buna göre bir ödüllendirme ve ceza sisteminin uygulanması örgütün sahip olduğu sistematik yapıya göre şekillenmektedir. Son yapılan çalışmalar, örgüt içerisinde bulunan takımların örgütsel yeniliğin merkezinde yer aldığını ve takım süreçlerinin de yaratılan yeniliğin anahtar unsurunu oluşturduğu ortaya çıkmıştır (PearceandEnsley, 2004:260). Bu noktada "ortak görüş" kavramı önem kazanmaktadır. Takım içinde ortaya çıkarılan ortak görüş, takım üyelerinin oluşturduğu ya da şekillendirdiği bir takım süreci (teamprocess) olarak da tanımlanabilir. Ayrıca bu ortak görüş günümüzün önemli liderlik fikirleri arasında da yer almaktadır (PearceandEnsley, 2004: 260-261).

## 1- ÖRGÜTSEL YENİLİK KURAMLARI

Örgütsel yenilik ile ilgili yazın, farklı çıkış noktaları ve değişkenleri olan üç teoriden ibarettir (Lam,2006:116). Bunlardan ilki "örgütsel tasarım teorileri"dir. Bu bakış açısı özellikle örgütün yenilikçi olma konusundaki arzusu/eğilimi ile yapısal formlar üzerindeki ilişkilere odaklanmaktadır. Teknolojik yenilik ile daha kolay bütünleştirilebilen bu bakış açısı için yeniliği etkileyen temel değişkeni örgütün yapısal unsurları oluşturmaktadır. Aslında teknik süreç ve örgütsel gelişme aynı işyerinde aynı amaç için çalışanlar

açısından bakıldığında da örgüt üzerinde birlikte etki gösteren değişkenler olarak algılanmaktadır (Burns ve Stalker, 1979: 19).

İkinci sırada “örgütsel biliş ve öğrenme teorileri” yer almaktadır. Örgütsel tasarı teorilerinin tersine örgütlerin problem çözmek için yeni fikirleri nasıl ortaya çıkardıkları ile ilgilenmektedir. Bu bağlamda örgütsel bilgiyi ortaya çıkarma ve öğrenme ile bağlantılı olduğunu düşündükleri örgütsel yeniliğin bilişsel temeline dikkat çekmektedirler. Örgütsel yeniliği açıklamaya yönelik üçüncü teori ise, örgütsel değişime ve benimsemeye odaklanmaktadır ve örgütsel yenilik sürecinin yeni örgütsel yapıları hazırlayacağını öne sürmektedir. Burada önemli olan örgütün dışarıdan aldığı/gördüğü yeniliği benimsemesi ve bunun ortaya çıkardığı değişim ya da içeride gerçekleşen yeniliklerin örgütün yapısında meydana getirdiği yeni değişimlerin yeni bir form ortaya çıkarabilmesidir (Lam, 2006: 116).

Örgütsel yenilik ile ilgili olarak ortaya konulan ilk model 1970’li yılların ortalarında geliştirilmiştir (Nyström,1990: 144). Modeldeki ilk stratejik değişken yenilikçi yöndür (*Innovativedirection*). Bu değişken örgütün başarmak ya da üstesinden gelmek istediği radikal değişimleri ifade etmektedir. İkinci değişken “yenilik potansiyeli”dir (*Innovativepotential*). Bu değişken örgütün yapısal sınırlılıklarına karşı maddi ve maddi olmayan kaynaklarıyla yapabileceklerini göstermektedir. Stratejik liderlik ise bu noktada örgütün yapmak istedikleri ile yapabileceklerini belirlemede etkili olmaktadır. Modelde sayılanlara ek olarak uygun örgüt kültürü ve iklimi ise yeniliğin başarıyla gerçekleştirilmesinde önemli birer kaynak olarak görülmektedir (Nyström, 1990: 144-145).

Benzer şekilde, Lam (2006)’ da Örgütsel yenilik ile ilgili üç farklı, ancak aynı zamanda da birbirine bağımlı perspektiften bahsetmektedir. Bunlardan ilki örgütsel yapı formları ve yenilikçilik (*innovativeness*) arasındaki ilişki, ikincisi bir örgütsel öğrenme süreci olarak yenilik ve bilgi hazırlama ve son olarak da değişim ve benimseme açısından örgütsel kapasitedir (Lam, 2006: 115).

Örgütsel kültür yazını incelendiğinde, *kategorik ve yorumsamacı* olmak üzere iki farklı yaklaşımın öne çıktığı görülmektedir (Wilson, 1992). Kategorik yaklaşım sergileyenler kültür ve örgütsel yapı özellikleri arasındaki bağları inceleyerek, örgütsel kültür tiplerini gruplandırmaya çalışmışlardır. Handy’nin (1985) gerçekleştirdiği çalışmada örgüt kültürleri; rol kültürü, güç kültürü, görev kültürü ve birey/kişi kültürü olarak sınıflanmaktadır. Buna göre, ‘rol kültürü’ klasik bürokratik örgüt tipinin özelliklerini yansıtır. Bu kültürün temel belirleyici özelliği çalışanların daha önceden kural, düzenleme ve yöntemlere sıkı bağlılıklarıdır. Bu örgütlerde yeterli esneklik sağlanamadığından, yenilikçi örgüt kültürünün geliştirilmesi çok kolay de-

ğildir. ‘Güç kültürünün’ temel özelliği, örgütün güçlü ve otoriter bir ya da birkaç kişi tarafından yönetilmesidir.

Özellikle büyük örgütlerde örgüt üyelerinin otoriteyle aynı vizyona sahip olmaması, merkezi kontrolün güç olması ve örgütün çoğu üyelerinin ilgi ve takirden uzak olması etkili bir yenilik sürecini engelleyebilmektedir. ‘Birey kültüründe’ ise bireylerin özerkliği ve bireyler arası iletişim her şeyden önemlidir. Bireysellik ön planda olduğu için bu kültür boyutu bireysel yaratıcılık konusunda oldukça etkili olur. Ancak bireysel yaratıcılık her zaman örgütsel yaratıcılığa dönüşmeyebilir. Çünkü bireyler arası iletişimin kalitesi önemlidir. ‘Görev kültüründe’ takım çalışması ön plandadır. Bu bağlamda yenilikçi bir örgüt için en uygun kültür görev kültürü olarak ön plana çıkar (Uzkurt, 2008: 132-134).

Christiansen (1997), örgüte hâkim olan kültürün özelliklerine göre üyelerin yeniliklere karşı farklı tutum ve davranışlar sergileyeceklerinden söz eder. Yazara göre üyeler yeniliklere direnç gösterebilecekleri gibi samimiyetle destekleyebilirler. Yönetim, yenilikle ilgili uygulamalar hakkında açık mesajlar vererek destekleyici olabileceği gibi, mesajı karmaşıktırarak çalışan katılımını zayıflatabilir. Bazen yöneticiler kendileri değişim karşısında zayıf, korkak davranabilirler; ama bazen de oldukça cesur girişimlerle sürece rehberlik ederler. Yöneticiler mevcut yönetim anlayış ve değerlerine bağlı olduğunda bizzat direnen taraf da olabilir. Yeni fikirler onları bir bakıma tehdit edecektir. Üstelik örgüt kültürü “teknik” ya da “pazarlama” yeniliğini zorunlu kılıyor olabilir ve bu ayrım uyum sürecini farklı etkileyebilir. Bazı örgüt kültürleri başarıyı ödüllendirmeyi kendine ilke edinmiş olabilir. Oysa diğerleri hatayı cezalandırmaya odaklıdır. O halde, örgütün özgün doğası, yenilik sürecindeki olası aksamalara ne tür tepkiler doğacağını yordamada son derece işlevsel olacaktır.

Örgütsel yenilik alanında çalışan bazı yazarlar ise bu sürecin özelliklerini tanımlamayı hedeflemişlerdir (Ör: West ve Farr, 1990). Bu çalışmalar bağlamında örgütsel yenilik sürecinin içermesi gereken özelliklerin başında *örgütsel yenilik* gelmelidir. Örgütsel yenilik ürün, süreç, ya da yöntemle ilgili olabilir. Unutulmaması gereken husus yeni bir fikrin örgütte tek başına bir yenilik olmaktan ziyade bir yenilik için başlangıç noktası olabileceğidir. İkinci olarak, *örgütün bütünü* (departmanlar veya çalışma grubu) için yeni bir şey sunulmuş olmalıdır. Yani, sadece bir birey veya bireyler için yeni olması yeterli değildir. Açıkçası getirilen yeni her neyse, rutin bir değişikliğe karşılık gelmemelidir ve örgütün bütünü, bir bölümü ya da genel olarak toplum için bir fayda sağlamalıdır. Nihayet etkileri itibarıyla *herkes için yaygınlaştırılmalıdır*; yani etkilerinin örgütte çalışanların önemli bir kısmı için sonuç doğurması beklenir.

Burns ve Stalker (1979), yenilikçi örgütleri iki ideal tip tanımlaması kapsamında ayırtmıştır: Hiyerarşik bir düzen üzerine kurulu olan *mekanik* (*mechanistic*) örgütler ile daha esnek bir yapıya sahip olan *organik* örgütler. Mekanik örgütlerde yapılacak iş teknik olarak tanımlanmış, belli bir düzen içerisine sokulmuştur ve bireylerden asgari düzeyde katılım beklenmektedir. Bu örgütlerde yeniliği gerçekleştirecek olan insan unsurunun, katılımı öngörülmediğinden, başarı sınırlı kalabilir. Oysa bireylerin iletişimine ve katılımına önem veren organik örgütlerde yeniliğin ortaya çıkarılması ve benimsenmesi çok daha olasıdır.

Gerçekten, organik örgüt yapısı “bireye” özel bir rol atfetmekle, yenilikçiliği destekleyici bir yapının ipuçlarını simgelemektedir. Tidd ve arkadaşları (2005: 469) böylesi örgütlerin hem yenilikçi liderlik, vizyon ve isteklilik sahibi olduklarına hem de etkili takım çalışması, yaratıcı iklim, güçlü iletişim gibi unsurları önemseyerek “öğrenen örgüt” hedefine daha sıkı bağlandıklarına dikkat çekmektedir.

Alanyazındaki çalışmalar, önceki bölümlerde de ayrıntılandırıldığı gibi, yenilik sürecini dört ayrı unsur açısından irdelemiştir. Örgütsel yapı, örgüt kültürü, iş çevresi ve örgüt stratejisi olarak özetlenebilecek bu unsurlardan yapısal olanlarının bilhassa üzerinde durmakta yarar vardır. Bu unsur altında yer alan merkezileşme, karmaşıklık ve biçimlendirme (formalizasyon)düzeyleri örgütsel yeniliğin anlamlı yordayıcıları olarak çarpıcılık kazanmaktadır. Bilindiği gibi, merkezileşme, bir örgütteki otorite ve karar mekanizmasının en üst noktada toplanması anlamına gelir. “*Formalizasyon*” ise görev performansı açısından kritik olan kural ve yöntemlerin ne ölçüde izlendiğini temsil eder. “*Karmaşıklık*” ise örgütteki görev farklılaşması (çeşitliliği) ile mesleki uzmanlaşma düzeyine işaret etmektedir (King, 1990: 32).

Örgüt yapısının önemli bir bileşeni de hatırlanacağı gibi yönetsel uygulamalardır. Gerçekten yönetimden kaynaklanan bazı sorunlar yeniliğin yönetilmesine de etki edebilir. King ve Anderson (1995: 122) yenilik yönetimi sürecindeki olası yönetim sorunlarını özellikle ‘örgütsel değişimle’ ilişkilendirmiş ve bu durumu “yönetilebilirlik yanılması” olarak adlandırmışlardır. Bu yanılmanın üç aşamada gerçekleşebileceğini öne süren yazarlara göre bunlardan ilki ‘doğrusallık’ yanılmasıdır ve yenilik sürecinin aşamalarının doğrusal ve ardışık bir biçimde gerçekleşeceği kabulüne dayanır. Ancak yenilik sürecinin aşamaları her zaman doğrusal ve ardışık bir şekilde gerçekleşmeyebilir. Bazı durumlarda tekrar önceki aşamalara dönmek veya kimi aşamaları atlamak veya bunları birleştirmek gerekebilir. Dolayısıyla sürecin doğrusal ve ardışık olduğuna inanmak, yönetsel bir zaafa yol açabilecek ciddi bir yanılma olarak değerlendirilmelidir. İkinci yanılma türü ‘öngörülebilirlik’ yanılmasıdır. Buna göre, doğrusallık yanılmasıyla

paralel olarak yenilik sürecindeki aşamaların açık olduğu ve bu süreçte meydana gelebilecek gelişmelerin önceden yordanabileceği varsayımına dayanır. Üçüncü yanılsama 'kontrol' yanılsamasıdır. Kontrol yanılsaması, doğrusallık ve öngörülebilirlik yanılsamasının bir sonucu olarak, yönetimin yenilik sürecindeki otoritesini aşırı şekilde hissettirmesinden kaynaklanır (Uzkurt, 2008: 97-98).

Örgüt yapısının ihmal edilemeyecek bir diğer önemli bileşeni liderlik tarzıdır. Her şeyden önce liderlik örgüt kültürünün de anahtar bir ögesidir (Fairtlough, 1994: 331). Gerçekten örgütsel yenilik için önem taşıyan unsurlardan biri, uygun özelliklere sahip bir liderin varlığıdır. Çünkü lider; yenilik sürecinin tetikleyicisi, sürükleyicisi, tamamlayıcısı ve sürdürücüsü olarak işlev görür.

Bununla birlikte örgütsel yeniliğin gelişmesinde liderlerin dışında önemli bir etkiye sahip olanlar ise "değişim ajanları" yani yeniliklerin benimsenmesi ve uygulanmasına öncülük edecek kişi ve bölümlerle kanaat önderleridir. Değişim ajanları, yeniliğin benimsenmesi ve yayılması konusunda önemli bir rol üstlenirken, fikir liderleri daha çok yeni fikirlerin üretilmesini ve bunun işletme içerisinde etkin ve güçlü, kişiler tarafından kabul edilmesini sağlayacaktır (Uzkurt, 2008: 140-141).

Özetle, yenilik denildiğinde sadece ürün ve teknoloji yeniliği değil, geniş anlamda örgütün kabul ettiği bir felsefe akla gelmelidir. Bu felsefe benimsendiğinde örgüt içinde hem süreçler yenilenecek hem de yeniliklerin ortaya çıkması kolaylaşacaktır (Köker, 2011: 44). Kuşkusuz bireylerin yenilikçi davranışlarını ve risk alma eğilimlerini destekleyebilmek için birçok farklı araçtan yararlanılabilir. Örgüt yapısında yeniliği teşvik edecek düzenlemelerin yapılması, performans değerlendirme ya da ödül sistemini yeniden gözden geçirmek bu araçlardandır. Örgütün alabileceği tedbirlerden biri de, çalışanların öz yeterliliklerinin geliştirilmesidir. Basım vd. (2008) özyeterliliği kişinin yüz yüze kaldığı farklı durumlarla başa çıkabilmesi, uygun bir yolla bunları idare edebilmesi için sahip olduğu yeteneklerine güven düzeyi olarak tanımlar. O halde özyeterliliği yüksek olanların yenileşme sürecine daha kolay uyum sağlayacakları, davranışlarını düzenleyebilecekleri ve kimi riskleri göze almada daha cesur olacakları yordanabilir.

Son olarak, yenilikçi örgütlerden bahsederken, örgütsel yapının, sistemin ve insan kaynağının temel yapıyı oluşturduğuna, bu değişkenlerin birlikte etkileşim içerisinde olduğuna ve yeniliği hem ortaya çıkaran hem de yenilikten etkilenen ve adapte olan taraf olarak iki farklı yönünün olduğuna vurgu yapılmaktadır (Fairtlough, 1994, 325). Bu vurgu aynı zamanda yeniliğin doğasını en iyi anlatan çözümlene olarak görülmektedir.



## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 2.1. Araştırma grubu

Bu araştırmanın örneklemini Ankara'da bulunan altı üniversite hastanesinde çalışan ve seçkisiz olarak atanan 75 doktor ve hemşireden oluşmaktadır. Katılımcıların 32'si hemşire ve 43'ü doktordur.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Örgütsel İnovasyon ölçeği, Ismail A., Belli R.F. Sohn W. ve Toussaint L. (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek kendi içerisinde yedi alt boyuttan (İnovasyon/ Çevre, İnovasyon/ Liderlik, İnovasyon/ Kişisel, Geribildirim/Çevre, Geribildirim/ Kişisel, Geribildirim/Kişilerarası, Kanıta dayalı Öğrenme) ve 33 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılara ölçekte verilen ifadeleri "hiç katılmıyorum" dan "kesinlikle katılıyorum" a kadar uzanan beş basamaklı likert tipi ölçek sunulmaktadır. Ölçeğin sonuna "İnovatif Davranış Eğilimi" ni ölçmek amacıyla yine 3 madde eklenmiştir. Türkçe ölçek formunun, Ankara'daki altı üniversite hastanesinde 75 doktor ve hemşireye uygulanmasıyla veriler toplanmıştır. SPSS 16.0 programı kullanılarak geçerlik ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

## 3. BULGULAR

Bu bölümde Ismail vd. nin Örgütsel İnovasyon Ölçeği'ni uyarlamak üzere doktor ve hemşireler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

### 3.1. Kapsam ve Yapı Geçerliliği

Örgütsel İnovasyon Ölçeği'ni oluşturan maddelerin faktör analizine tabi tutulması ile eigen değeri (eigenvalue) 1.00 ve üzerine olmak kaydıyla 7 faktör çıkartılabileceği anlaşılmıştır. Ancak açıkladıkları varyansın çok düşük olması nedeniyle son 4 faktör anlamsız kabul edilmiştir. Diğer üç faktörün ise ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans %37,75'tir.

Bileşenler Matrisi (Component Matrix) incelendiğinde de birbirine yakın yük değerleri olduğu belirlenmiş ve üç faktörlü çözüm denemesi için "prox" tekniği kullanılmıştır. Üç faktörlü çözümlene Tablo.1'de sunulmuştur.

**Tablo3.1. Yapı Matrisi**

Madde No	Maddeler	Faktör		
		1	2	3
35	Diğer çalışma arkadaşlarımı da işyerindeki yenilik ve düzenlemeler ile ilgili tartışmalara katılmaya çağırıyorum.	,784	,416	
30	Tavsiyelere uyar ve öğretme tarzımı/davranışlarımı değiştiririm	,778	,535	
16	Çalıştığım ortamdaki kişiler kendi kararlarını ile ilgili olarak bana rahatlıkla soru sorabilirler.	,757		
36	İşyerindeki yenilikler ile ilgili konularla bağlantılı çalışmaktan hoşlanırım.	,739		
27	İş ile ilgili değerlendirme ya da geribildirim yapıldığında mümkün olduğunca çabuk dikkate almak önem taşımaktadır.	,736		
31	Davranışın devam etmesi koşuluyla alternatif açıklamaları dikkate alırım	,694	,591	
34	İşyerindeki yenilikler ve düzenlemeler ile ilgili tartışmalara katılırım.	,690		
4	Çalıştığım ortamda, bir şeyleri hiç hata yapmaksızın gerçekleştirmek önem taşımaktadır	,633		
21	İşimle ilgili olarak diğer kurum/birimden geribildirim almak için her türlü zahmete katlanırım	,607	,543	
22	Yardıma ihtiyacım olduğunda diğer kurum/birim den yardım alabileceğimi bilmek beni rahatlatır	,546		
23	Yenilikçi bir fikir ile karşılaştığımda, diğer birimi bakış açımı kabul etmeleri konusunda etkileyebilirim	,514		
11	İşimle ilgili olarak güvenilir ve kesin olmayan durumları mümkün olduğunca azaltmaya çalışırım.	,488		
8	Yöneticimiz/liderimiz, çalışma yöntemlerimizin iyi denenmiş, geleneksel yollarını destekleme eğilimindedir			
2	Çalıştığım ortamda yenilikçi bir şey sadece başarılı olacağı açıksa/ kesinse dikkate alınır/üstlenilir			
3	Eğer işimle ilgili bir hata yaparsam, bana olumsuz şekilde geri döner.			
29	İşyerinde diğer kişilerin belirttikleri düşünceler ile ilgili yeni ve farklı görüşler ya da yöntemler sunarım.	,531	,680	
25	Üstlerimin olsa dahi bazı fikirleri beğenmeme konusunda cesaretlendirilirim.		,674	
6	Yöneticimiz/liderimiz, başarısız olsa dahi yenilikçi yöntemleri/fikirleri deneyen kişileri olumlu karşılamaktadır.	,453	,645	
28	Diğerlerinin düşünceleri ile ilgili soru sormak ya da eleştiride bulunmak sorun teşkil etmez.	,512	,621	
18	Çalıştığım kurumda olumsuz tepki alacağımdan korkmadan yeni teknikler deneyebilirim		,611	

7	Yöneticimiz/liderimiz, yenilikçiliğin zirvesinde olmanın önemini vurgulamaktadır		,607
17	Kendim ve çalışmalarım ile ilgili olarak başka bir kuruma/birime soru sorsam dürüst bir cevap alacağımdan eminim		,544
13	İşleyip işlemeyeceğinden emin olmaksızın işimde yenilikçi teknikleri denerim.		,525
24	Yenilikçi bir fikir ile karşılaştığımda, diğer birimi bakış açımı kabul etmeleri konusunda etkileyebilirim	,496	,511
12	Hatalar ve yanlışlar başarısızlığın işaretleridir.		
20	Diğer kurum/birimin değerlendirmeleri doğrultusunda çalışma yöntemimi değiştirebilirim.		
32	Diğer birimin eleştirilerini duyana kadar öğretme/davranış şeklimi değiştirmekten kaçınırım		
10	Başarılı olacağı kesin olmayan projelerde tüm maliyetlerden kaçınılmaktadır.		
19	Kendimle ilgili diğer kurum/birim tarafından yapılan değerlendirmeler benim açımdan iyilikten çok zarar verir		,796
15	Çalıştığım ortamdaki kişiler kendi çalışmalarını hakkındaki değerlendirmeler konusunda olumsuz davranma eğilimindedirler		,597
9	Yaptığım iş ile ilgili olarak belirli sonuçlara ulaşmak için genellikle bir doğru yol vardır.	,426	,543
1	Yenilikçi fikirler ile ilgili deneyimler beni çalıştığım ortamda hiçbir yere götürmez.		,516
26	İyi meslektaş beni ve kararlarımı/tercihlerimi destekleyen kişidir.		,480
33	Eleştirileri kabul etmem çünkü benim kişisel klinik deneyimlerim alanyazında belirtilenlerin önünde yer almaktadır.		,450
14	Denenmemiş ve doğruluğu kanıtlanmamış yenilikleri denemek tehlikelidir.		
5	Genellikle çalıştığım ortamda bir şeyleri yapma şeklimiz, önümüzdeki 5 sene boyunca değişmeden devam eder		

Madde içerikleri incelendiğinde, birinci faktör için en uygun faktör adının “inovatif davranış eğilimi”, ikinci faktör için “yenilik/ çevre”, üçüncü faktör için ise “yenilik/ kişisel” olduğuna karar verilmiştir. Bu durum orijinal ölçeğin faktör yapısıyla tutarlıdır.

### 3.2. Madde Analizine İlişkin Bulgular

Madde analizi için madde –toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Madde- toplam korelasyonlarının “yenilikçi davranış eğilimi” alt ölçeği için .53 ile .81, “yenilik/çevre” alt ölçeği için .56 ile .73 ve “yenilik/kişisel”

alt ölçeği için ise .49 ile .76 arasında değiştiği belirlenmiştir. Buna göre her bir faktördeki maddeler, o faktörün tümüyle tutarlıdır ve her ilgili madde faktörün ölçtüğü yapıyı ölçmektedir.

Maddelerin iç geçerliğini belirlemek üzere “uç grup”(extremegroup) yöntemi kullanılmıştır. Üst grup her boyuttan en yüksek puan alan katılımcıların %27’si (n=20), alt grup ise her boyuttan en düşük puan alan katılımcıların %27’si (n=20) olarak belirlenmiştir. Örgütsel İnovasyon Ölçeği’nin boyutlarından alınan puanların uç gruplara ayrılan grupları ne düzeyde ayırabildiğini anlamak amacıyla t-testi analizi yapılmış ve bu analizin sonuçları Tablo 2’de özetlenmiştir.

**Tablo 3 2: Ölçeğin Genel Olarak Geçerlik Analiz Sonuç Tablosu**

Madde numarası	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Üst 0,27 Ortalaması	Alt 0,27 ortalaması	t değeri
İnovatif Davranış Eğilimi için Alfa= .90				
4	.64	1.16	2.23	-6.47*
11	.53	0.92	2.07	-5.26*
16	.76	1.34	2.15	-8.76*
21	.67	1.17	2.02	-7.70*
22	.61	1.04	2.15	-5.81*
23	.58	0.61	1.68	-4.33*
27	.73	1.35	2.23	-8.16*
30	.81	1.35	2.14	-8.88*
31	.75	1.22	1.97	-8.71*
34	.73	1.30	2.20	-7.79*
35	.79	1.46	2.43	-8.15*
36	.76	1.40	2.09	-10.40
İnovasyon/Çevre için Alfa= .84.2				
6	.73	1.86	2.83	-9.86*
17	.69	1.37	2.52	-6.85*
13	.56	0.63	2.06	-3.81*
17	.59	0.73	2.17	-4.11*
18	.67	1.05	2.43	-5.13*
24	.61	1.06	2.13	-6.08
25	.71	0.99	2.20	-5.35
28	.65	1.03	2.26	-5.45
29	.73	1.16	2.33	-6.01
İnovasyon/Kişisel Faktörü için Alfa= .91				
1	.68	1.50	2.79	-6.75*
9	.60	0.84	2.05	-4.86*
15	.68	0.95	2.24	-5.04*
19	.76	1.05	2.28	-5.49*
26	.64	1.32	2.47	-6.65*
33	.49	0.79	2.22	-4.27*

\* p<.05

Bu testin sonuçlarına göre alt ölçeklerin madde ortalamaları arasında anlamlı farklar görülmüştür. %27’lik gruplar arasında beklenen yönde göz-

lenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2004).

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yapılan çalışmada Örgütsel İnovasyon Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenilirliğini belirlenmesi hedeflenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin açıkladıkları toplam varyans değeri %37.75 olarak hesaplanan üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin geçerliliği ile ilgili olarak "ölçüt bağıntılı geçerlik" analizi yapılmadığından konu ile ilgili olarak daha sonra yapılacak araştırmalarda bu analizin de dikkate alınması önerilmektedir.

Ayrıca 29 maddelik Örgütsel İnovasyon Ölçeği'nin güvenilir olduğu da bulunmuştur. Cronbach alfa katsayısı; üç alt ölçekten ilki olan "inovatif davranış eğilimi" için .90, ikincisi olan "yenilik/çevre alt ölçeği için .84.2 ve üçüncüsü olan "yenilik/kişisel" alt ölçeği için .91 olarak hesaplanmıştır. Her faktöre ait maddeler için hesaplanan düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları ile alt ve üst %27'lik dilimlerin ortalamalarını kıyaslamak için yapılan t-testi sonuçları, faktör maddelerinin iyi derecede ayırt edici nitelikte olduğuna işaret etmektedir.

## KAYNAKÇA

- Basım, N.H., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Burns, T. ve Stalker, G.M.(1979). *The management of innovation*. Bristol: Tavistock Publications.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Christiansen, J. A.(1997). *Learning to improve innovation performance: The role of the general manager*. DoctoralDissertation, INSEAD.
- Fairtlough, G. (1994). Innovation and Organisation, *The Handbook of Industrial Innovation*. Edited ByDodgson Mark and Rothwell Roy, Edward Elgar Publishing, England.
- Güneş, S. (2010). *Yenilik yayılımı: Bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme

- Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Handy, C. B. (1985). *Understanding organizations* (4.th ed.). New York, USA: Facts on File Publications.
- Ismail, I. I., Belli, R. F., Sohn, W. ve Toussaint, L. (2002). Internal consistency and reliability of a questionnaire assessing organizational innovation in two schools of dentistry. *Journal of Dental Education*, 66(4), 469-477.
- Kimberly, J.R. (1986). The organizational context of technological innovation. In D.D. Davis (Ed), *Managing Technological Innovation*, San Francisco: Jossey-Bass, 23-43.
- Kimberly, J. R., Renshaw, L. R., Schwartz, J. S., Hillman, A.L., Pauly, M.V. ve Terplensky, J. D. (1990). *Rethinking organizational innovation. Innovation and Creativity At Work: Psychological and Organizational Strategies*, Edt. West and Farr, John Wiley&Sons Ltd., New York, USA, 163-178.
- King, N. ve Anderson, N. (1995). *Innovation and change in organizations*. London& New York Routledge.
- King, N. (1990). Innovation at work: There search literature. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 15-59). Oxford, England: John Wiley.
- Koyuncu, A. G., Kart, C. S. ve Doğan, E. T. (2011). *Hastanelerde örgütsel inovasyon: Örgütsel inovasyon ölçeğinin Türkiye'ye uyarlanması çalışması*. 3. Uluslararası İstanbul İktisatçılar Zirvesi, Poster Bildiri.
- Köker, A. R. (2011). *Örgütlerarası ağların yenilikler ve yeniliklerin yayılımı üzerindeki etkileri. Yeniliklerin Yayılımı Kuramsal ve Uygulamalı Tartışmalar*, Derleyen: Hakkı Okan Yeloğlu, Anakar: Siyasal Kitabevi.
- Lam, A. (2006). *Organizational Innovation. The Oxford Handbook of Innovation*, Edited By Jan Fagerberg, David C. MoweryandFRichard R. Nelson, Oxford UniversityPress, 116-147, New York.
- Nyström, H.(1990). *Organizational innovation. Innovation and Creativity At Work: Psychological and Organizational Strategies*, Edt. West and Farr, John Wiley&Sons Ltd., New York, USA, pp,143-161.
- Pearce, C.L. ve Ensley, M. D. (2004). A reciprocal and longitudinal investigation of the innovation process: The central role of shared vision in product and process innovation teams (PPITs). *Journal of Organizational Behavior*, 25, 259-278.
- Rogers, E.M.(1995). *Diffusion of innovations*. (4th ed.)A Division of Macmillan Publishing Co.,Inc, United States of America.

- Tidd, J., Bessant, J. ve Pavitt, K. (2005). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change*. Wiley.
- Trott, P. (2002). *Innovation management and new product development*. (2nd ed.), PrenticeHall, Pearson Education.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- West, M.A. ve Farr, J.L. (1990). *Innovation at Work. Innovation and Creativity At Work: Psychological and Organizational Strategies*, Edt. West and Farr, John Wiley & Sons Ltd., New York, USA.
- Wilson, D.C. (1992). *A strategy of change: Concepts and controversies in the management of change*. London, Routledge.