

# Ulusal Kültür Özelliklerinin Ülkelerin İnovasyon Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Analiz

## An Analysis on the Effects of National Cultural Characteristics on Country Innovations Levels

Ali Murat ALPARSLAN<sup>1</sup>

Seher YASTIOĞLU<sup>2</sup>

Mehmet Ali TAŞ<sup>3</sup>

Orchid Id: 0000-0002-1682-4202

Orchid Id: 0000-0001-8166-4172

Orchid Id: 0000-0001-9714-7188

### ÖZET

Yeni, daha ergonomik ve kullanışlı ürünler, süreçler, üretim girdileri, hatta yeni örgütlenme yapıları ve pazarlar üretme olarak bilinen inovasyon, sürdürülebilir küresel rekabetçiliğin çok önemli bir faktörü haline gelmiş bulunmaktadır. Ülkelerin inovasyon düzeylerinin önemli yordayıcılarından biri de toplumun sahip olduğu, bir toplumu diğerlerinden ayıran ve farklılıklarını ortaya koyan kendine özgü unsuru olan kültürüdür. Bu çalışmanın amacı, ülkelerin sahip olduğu kültürel kodlar ve ülkelerin inovasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve hangi kültür değişkeninin ülkelerin inovasyon düzeyini yükselttiğini veya düşürdüğünü ortaya koymaktır. Bu amaçla, Globe Projesi ve Küresel İnovasyon Endekslerinde birlikte yer alan 62 ülkeye ait kültür boyutları ve inovasyon skorları konsolide edildikten sonra analize tabi tutulmuştur. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda Ülkelerin inovasyon düzeyleri üzerinde en fazla etkili olan dört temel kültürel boyut olduğu (grup içi kolektivizm, insan yönelimi, toplumsal kolektivizm ve performans yönelimi) ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kültür, Küresel İnovasyon Endeksi, GLOBE Projesi

### ABSTRACT

Innovation, known as producing new, more ergonomic and useful products, processes, production inputs, and even new organizational structures and markets, has become a crucial factor in sustainable global competitiveness. One of the important predictors of the level of innovation of countries is culture, which is a unique element that distinguishes a society from others and reveals its differences. The aim of this study is to determine the relationship between the cultural codes of the countries and the level of innovation of the countries and which culture diversity raises or lowers the level of innovation of the countries. For this purpose, cultural dimensions and innovation scores of the 62 countries included in the Globe Project and Global Innovation Indices were consolidated and then analyzed. As a result of the correlations and regression analyzes, the four main cultural dimensions that have the greatest impact on the Global Innovation Indexes of the countries (collectivism societal practices in-group collectivism, human orientation, collectivism societal practices and performance orientation).

**Keywords:** Culture, Global Innovation Index, Globe Project.

## 1. GİRİŞ

Sistem yaklaşımı gereği, açık sistemleri ve çıktılarını etkileyen çevresel birçok farklı faktör bulunmaktadır. Bu açıdan düşünüldüğünde inovasyonun bir sistem olduğu söylenebilir. Dolayısıyla inovasyon sistemini

ve performansını analiz edip değerlendirirken sınırlı sayıda gösterge üzerinden değerlendirme yapmak eksik olacaktır. Özellikle çevresel etkenler göz ardı edilmemelidir. Bu sebeple kullanılan göstergelerin daha geniş kapsamlı ele alınıp, güçlü etkiye sahip dış

<sup>1</sup>Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, alimurat@mehmetakif.edu.tr

<sup>2</sup>Öğr. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, saytas@mehmetakif.edu.tr

<sup>3</sup>Arş. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, matas@mehmetakif.edu.tr

faktörlerin tespiti tartışılmalıdır. Hatta ülke çapında inovasyon faaliyetlerini etkileyen etmenlerin bilinmesi doğru bir küresel çözümlene yapabilmek adına çok değerlidir. Bu çalışmanın üzerinde durduğu ve inovasyon üzerinde etkili olan kilit faktörlerden biri toplumun kültürel özellikleridir. Kültürlerarası oluşan farklılıkların, inovasyon düzeyindeki uluslararası değişimlerin yanı sıra inovasyon-performans ilişkisini de açıklayıp etkileyebileceği ileri sürülmektedir (Tylecote, 1996; Mitchell vd., 2000). Zira kültürel farklılıklar inovasyon girdisini, sürecini ve oluşan yeniliklerin ticarileştirilmesini etkilemektedir (Demircan, 2006; Shane, 1993). Hofstede (1980) tarafından önerilen dört kültürel boyuttan olan, bireycilik ve güç mesafesi kavramlarının inovasyon ile oldukça ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin toplulukçu veya bireyci olması, bireylerin risk alma eğilimlerinde büyük etki oluşturmaktadır. Sahip olunan kültürel yapının toplulukçu yahut bireyci olmasına bağlı olarak bireylerin risk alma eğilimleri de farklılaşabilmektedir. Kolektivist toplumlarda yetişmiş bireyler toplumla beraber hareket etmekte ve daha az risk alma eğilimindedirler. Bireyci kültürlerde ise bireyler daha bağımsız hareket ederken kendi kararlarını uygulamaya ve risk almaya daha yatkındırlar. Bu bağlamda ulusal kültür kapsamında bireycilik ve güç mesafesi, inovasyon yönetimi ve girişim oluşturma açısından temel boyutlar olarak düşünülmektedir (Rosenbusch vd., 2011). Ancak toplulukçu kültürün de inovasyon yayılımı ve kullanılması üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirten Eby ve Dobbins (1997); bireyciliğin, yeni ürün geliştirmeyi kolaylaştırdığını, kolektivizmin sosyal etkileşimleri geliştirdiğini, böylece ticarileştirme aşamasında faydalı olabileceğini ifade etmiştir. Çünkü bu tür işlemler firma içinde iletişim, işbirliği, kilit tedarikçiler ve müşterilerle etkileşimi gerektirir (Rosenbusch vd., 2011). Yine kültürün (kollektivist) örgütsel risk üstlenmede etkisi olduğu ve proaktif işletme davranışlarında doğrudan etki yarattığı bilinmektedir (Kreiser vd., 2001).

Kültür ve inovasyon ilişkisini ortaya koyan çalışmaların birçoğunda Hofstede'nin öne sürdüğü kültürel boyutlar, ulusal kültürün ölçüsü olarak kullanılmıştır. Ancak Hofstede tarafından yapılan çalışma, klasik bir kültür tanımlamasını genel düzeyde temsil etmektedir ve genel bir yorumlama yapmaya izin vermektedir (Taras vd., 2009). Bu nedenle, GLOBE projesinde önerildiği gibi, kültür çalışmalarında daha sofistike bir kültür modeline yer verilmesi, daha özel ve çözümleyici sonuçların elde edilmesini sağlamaktadır (House vd., 2007).

Benzer bir durumun inovasyon araştırmaları için de geçerli olduğu söylenebilir. Shane (1993) yaptığı çalışmada, ulusal düzeyde inovasyon oranlarının ölçümünün sınırlı kaldığını ifade etmektedir. Zira birçok ülkede inovasyon düzeyi, patent ve ticari marka istatistikleri üzerinden hesaplanmaktadır. Bilimsel ve teknik personel sayısı, Ar-ge harcamaları ve ticari marka sayıları gibi değişkenler yalnızca bir avuç ülkede toplanmakta, teknolojik gelişimdeki radikal kaymalar tespit edilememektedir. Sadece kişi başı GSYİH ve Ar-Ge harcamaları gibi ekonomik göstergeleri, patentleri, bilimsel makaleleri ve ekonomik değişkenleri içeren yaklaşımın, ulusal inovasyon düzeyini değerlendirmek için sınırlı kalacağı düşünülmektedir. Küresel inovasyon Endeksinde farklı nitelikteki birçok veriyi kullanarak ülkeleri sıralamak suretiyle oldukça detaylı ve çok yönlü analizlerin kullanılması yapılacak araştırmalar için daha kapsamlı ve nitelikli verileri sağlamaktadır.

Yenilikçilik faaliyetlerinin hız kazandığı günümüzde, ülkelerin sahip olduğu kültürel değerleri ile inovasyon düzeyleri ilişkisini anlamak ve hâkim olan kültürel yapının inovasyon düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmek daha da önemli hale gelmektedir. Bu çalışma, 60 ülkenin kültürel değer boyutları ile ulusal yenilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Böylece iki farklı platformda bulunan veriler konsolide edilerek objektif bir ilişkinin ortaya konması küresel bir çözümlene ve değerlendirme yapabilmek adına değerli ve özgün bir katkı sağlayacaktır. Hangi kültürel boyutların inovasyon düzeyi üzerinde daha etkili olduğunu tespit edebilmek bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Dokuz kültürel boyut ve küresel inovasyon endeksinin kavramsal çerçevesi sunulmuş, araştırma bölümünde ikincil veri analizi yapılmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Küresel İnovasyon Endeksi

İnovasyon, kökünde taşıdığı anlam itibarıyla toplumsal, kültürel ve idari bağlamda yeniliğe açık olmak ve yeni yöntemler kullanmak anlamında olup güçlü bir rekabet için en önemli unsurlardan birisidir. King ve Anderson (2002) inovasyonu; yenilenme, modernleşme ve değişim ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Yenilik, araştırma bileşenlerini içeren doğrusal olmayan, karmaşık ve eş zamanlı olmayan bir süreç olarak tanımlanabileceği ileri sürülmüştür (Rossberger ve Krause, 2012). Ancak inovasyonun, ülkelerin ekonomik olarak büyümesinde etkili ve

itici bir güç olduğu bilinmektedir. Hatta inovasyon, işsizliği azaltarak istihdam yolları açmakta ve sosyal hayat kalitesinin yükseltilmesinde etkili kilit bir rol oynamaktadır (Hancioğlu, 2016).

Küreselleşen dünya ile birlikte şirket gibi küçük örgütler bile uzun vadeli hedeflerine erişebilmek için farklılaşan müşteri ihtiyaç ve beklentilerine cevap vermek ve bu doğrultuda ürün ve servisler sunmak adına inovasyona yönelmeleri zorunlu bir hal almaktadır. Bu açıdan bakıldığında günümüzde inovasyon performansını değerlendirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmış ve önem verilmesi gereken öncelikli bir kriter olmuştur (Şimşit Kalender vd., 2014). Ayrıca inovasyonun daha küresel hale gelmesi, sürekli yayılan ve gelişen bir özelliği olduğunu göstermektedir (Caird v.d., 2013). İnovasyonu izleme ve değerlendirme ayrıca sürdürülebilir güçlü rekabet alanında yayınlanan raporlar inovasyonun gerekliliğini ve sürekli gelişen karakteristik özelliğinin ortaya koymaktadır (Şimşit Kalender vd., 2014). Yayınlanan raporlardan bir tanesi de küresel inovasyon endeksidir.

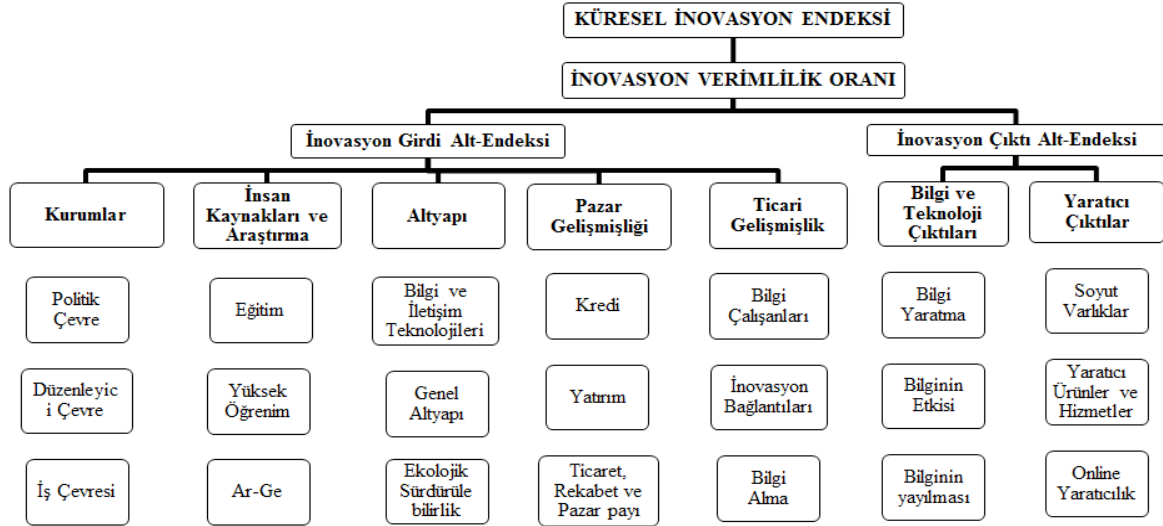
Küresel İnovasyon Endeksi (KİE) ülkelerin birçok inovasyon kriteri üzerinden ülkeleri karşılaştıran bir endekstir. Bu bağlamda inovasyon, örgüt, kurum ve ülkeler düzeyinden daha geniş alana yayılmış olan bölgeler (AB vb.) düzeyine kadar farklı büyüklükteki birçok yapıya katma değer yaratan bir özellikte olduğu karmaşık bir süreç şeklinde ifade edilmektedir (Burmaoğlu 2012).

İnovasyonun ülke düzeyinden ziyade küresel anlamda değerlendirilmesi ve her ülkenin bu değerlendirme sonucunda bulunduğu konumu irdeleyebilmesi ve kendini analiz edebilmesi için Cornell Üniversitesi, INSEAD ve WIPO tarafından her yıl yayınlanan Küresel İnovasyon Endeksi (KİE) farklı nitelikteki birçok veriyi kullanarak ülkeleri sıralamak suretiyle oldukça detaylı ve çok yönlü analizler kullanılmaktadır. Küresel İnovasyon İndeksi, inovasyon performansına ilişkin kullanılacak birçok boyutu ortaya koymanın yanında uzun vadeli büyüme, gelişme, verimlilik artışı ve yeni istihdam alanlarının yaratılması sonucunda işsizliği düşürme politikalarını destekleyici politikalar sunmaktadır. İndeks hesaplanmasında

kullanılan değişkenler devamlı değerlendirilmekte ve güncellenmektedir (Dutta vd., 2014).

KİE, inovasyonu; ar-ge, teknolojik gelişme, proje sayıları vb. sınırlı göstergelerle ölçmekten ziyade geniş bir coğrafyaya yayılmış, geniş bir ülke yelpazesi çerçevesinde, bütüncül bakış açısıyla ve detaylı bir şekilde ele alarak değerli bir analiz sunmaktadır. İnovasyon endeksi, analiz kapsamındaki tüm ülkelerin inovasyon performanslarını ortaya koyarak gelişmemiş veya gelişmekte olan ekonomilerin teknolojide ilerlemeleri için emsal sunmaktadır (Hancioğlu, 2016). KİE inovasyon girdi alt endeksi ile çıktı alt endeksi arasındaki ilişkinin, birbiriyle olan etkileşiminin ve bu alt endekslerinin etkilendiği faktörlerin bilinmesi, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere, ulusal yenilik planları hazırlarken yol göstermesi açısından önem arz etmektedir. Bunun yanında, inovasyon endeksi, sürdürülebilir rekabet düzeyini geliştirmek için geçmiş, bu günü değerlendirmek ve geleceği tahmin edebilmek için gerekli enstrümanları ortaya koyan bir değerlendirmedir (Wonglimpiyarat 2010).

KİE ilk olarak 2007 yılında INSEAD tarafından inovasyonun zenginliğinin belirlenmesinde hangi metriklerin ve yaklaşımların kullanılması gerektiği sorusuna cevap vermek ve böylelikle geleneksel inovasyon ölçümlerinin ötesine geçmek hedefiyle yayınlanmıştır (Cornell Üniversitesi, INSEAD ve WIPO, 2013; Şimşit Kalender vd., 2014). Esas itibarıyla raporda, dünya ülkelerinin ekonomilerini, inovasyon yeteneklerini ve inovasyon skorlarını sunmaktadır. Türkiye geliştirmekte ve sanayileşmesi halen devam etmekte olup üretici ülkeler grubunda yer almayan, orta sınıf bir ülke olduğunu (Çetinkaya, 2015) düşünecek olursak KİE göstergeleri, ülkenin kalkınması için politikacılara ve düzenleyici kurumlara önemli bir rota çizmektedir. KİE'nin 2016 yılına ait raporuna göre 128 ülke ekonomisinin ayrıntılı ölçümlerinin zengin veri tabanını sağlamaktadır. Bu rapor, dünya nüfusunun % 92,8'ini ve küresel GSYİH'nin % 97,9'unu kapsamaktadır. Bu açıdan raporun kendisi, inovasyona yönelik yapılan çalışmalar için bir referans niteliği taşımakta ve değerli bir kıyaslama aracı olarak kullanılmaktadır. KİE'nin analizinde kullandığı girdi ve çıktı alt endeksleri şekil 1'de sunulmuştur.



**Şekil 1:** Küresel İnovasyon Endeksi 2016 Yılı'nın Çerçevesi (Cornell University, INSEAD ve WIPO 2016: 14).

İnovasyon endeksinin iki ana alt endeksi bulunmaktadır. İnovatif uygulamaları ortaya koyan ve ulusal ekonominin bileşenlerini içeren beş ana bileşenden (kurumlar, insan kaynakları ve araştırma, altyapı, pazar gelişmişliği ve ticari gelişmişlik) oluşan inovasyon girdi alt endeksi ilk boyuttur. Ekonomide meydana gelen inovatif girişimler sonucunda çevreye sunulan çıktılar (bilgi ve teknoloji çıktıları ve yaratıcı çıktılar) ifade eden ve bu konuda bilgi sağlayan inovasyon çıktı alt endeksinden oluşmaktadır. İnovasyon girdi ve çıktı alt endeksinin her bir bileşeni kendine özgü üç ayrı alt göstergeyle açıklanmıştır. Bunun yanında inovasyon etkililik oranı ise çıktı alt endeksinin girdi alt endeksine oranlanmasıyla ortaya çıkan ve bir ülkenin girdilerinde maksimum çıktıyı elde etme düzeyini ifade etmektedir.

Ülkeleri performans sırasına göre sıralayan KİE'ye göre Türkiye, 2012 yılında 142 ülke arasında 74. sırada, 2013 yılında 68. sırada, 2014 yılında 54. sırada, 2015 yılında 58. sırada, 2016 yılında ise 42. sıradadır. Türkiye'nin, inovasyon performansı açısından sürekli bir yükselme halinde olduğu görülmektedir. Ancak yine de OECD ve Avrupa ülkeleri ile Türkiye karşılaştırıldığında bu yükseliş yeterli gözükmemektedir (Cornell University, INSEAD ve WIPO 2016; Cornell University, INSEAD ve WIPO 2015; Cornell University, INSEAD ve WIPO 2014; Cornell University, INSEAD ve WIPO 2013; INSEAD ve WIPO 2012; INSEAD 2011; INSEAD 2009; INSEAD 2008; INSEAD 2007).

## 2.2. Ulusal Kültür Özellikleri (GLOBE Araştırma Projesi)

GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) Araştırma Projesi, katılan

üye ülkelerde var olan/var olması istenen toplumsal kültürleri ve uygulanan/beklenen liderlik tarzlarını inceleyen etik bakış açısı bağlamında karşılaştırma yapılmasını sağlayan bir araştırma projesidir. GLOBE, toplumsal kültür ve liderlik etkinliği arasındaki ilişkinin çapraz seviyedeki entegre bir teorisini kavramlaştırmak, operasyonel hale getirmek, test etmek ve doğrulamak için tasarlanmış uzun vadeli ve çok yönlü bir araştırma programıdır (House ve ark., 1999, 2004).

Globe projesinin ana amacı, kültürlerarası etkileşimlere yönelik mevcut bilgileri artırmaktır. Bu kapsamda GLOBE araştırmacıları, endüstri (finansal hizmetler, gıda işleme, telekomünikasyon), örgüt (her endüstride birkaç tane) ve topluma (62 kültür) ait uygulamalar ve değerleri kültürel farklılık düzeyinde araştırmışlardır. (Shi ve Wang, 2011). Araştırma, dünya çapında 62 farklı ülkede yer alan 951 örgütten yaklaşık 17.000 yöneticinin yanıtlarına dayanan nicel verilere dayalı gerçekleştirilmiştir. Yöneticilerin anket raporları, mülakat bulguları, odak grup tartışmaları ve basılı medyanın resmi içerik analizi ile tamamlanmıştır.

Kültür genellikle iki ayrı biçimde tezahür etmektedir. İlkinde mevcut durumu temsil eden değerler, inançlar, şemalar ve örtük teoriler topluluk (toplum ya da organizasyon) üyeleri arasında yaygın olarak bulunur ve bunlar çeşitli kültür öznitelikleri olarak adlandırılır. Olması gerekeni nitelendiren ikinci düzeyde ise kültür, aileler, okullar, iş organizasyonları, ekonomik ve yasal sistemler, siyasi kurumlar ve benzerleri gibi varlıkların uygulamaları şeklinde yaygın olarak gözlemlenmekte ve raporlanmaktadır. GLOBE programı, her iki

tezahürde de dokuz kültür boyutunun tümünü ölçmektedir. Bunlardan birincisi, ortak davranışlar, kurumsal uygulamalar, yönergeler ve yasaklar ile ilgili değerlendirmelere yer verilmektedir. İkincisinde ise, kişilerin anket sorularına ne olması gerektiğine dair kararları şeklinde verdikleri yanıtlardır (Chhokar vd., 2007).

Dokuz boyuttan altı boyutun kökenleri Hofstede (1980) tarafından tanımlanan kültür boyutlarına dayanmaktadır. Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma, Hofstede'nin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma isimli boyutları ile aynı yapıları yansıtmaktadır. Kolektivizm boyutu ise ikiye ayrılmıştır: Toplumsal Kolektivizm (Kolektivizm I) boyutu, kolektivizm üzerine toplumsal vurguyu yansıtmaktadır ve Grup İçi Kolektivizm (Kolektivizm II) , aile, örgütlenme, yakın arkadaş çevresi ve örgütsel kaynaşma gibi küçük gruplarda olan gurur ve sadakati göstermektedir. Hofstede'nin Erillik boyutu yerine ise, Cinsiyet Eşitliği ve İddialılık olarak adlandırılan iki boyut geliştirilmiştir. Bu iki boyutun, erilliğin teorik yapısını daha iyi temsil ettiği düşünülmektedir. Gelecek Yönelimi, bir toplumun zamansal moduna odaklanan Kluckhohn ve Strodtbeck'in (1961) Geçmişten Günümüze Geleceğe Yönelim boyutundan türemiştir. Performans Yönelimi, McClelland'ın başarı gereksinimi üzerine çalışmasından elde edilmiştir (McClelland, 1961, 1985). İnsan yönelimi boyutunun kökenleri ise, Kluckhohn ve Strodtbeck'in (1961) İnsan Doğası İyidir vs İnsan Doğası Kötüdür çalışmasına, Putnam'ın (1993) Sivil Toplum çalışmasına ve McClelland'ın (1985) ilişki/bağlılık kurma ihtiyacı teorisine dayanmaktadır.

GLOBE projesi kapsamında ele alınan 9 boyutun tanımları aşağıdaki gibidir (Holmberg ve Akerblom, 2007; Kabasakal ve Bodur, 2007; Fu vd., 2007; Hoppe, 2007).

*Belirsizlikten Kaçınma (Uncertainty Avoidance Societal Practices):* Belirsizlikten kaçınma, örgüt üyelerinin ya da grupların, gelecekteki olayların tahmin edilebilirliğini yükseltmek için toplumsal normlara, ritüellere ve bürokratik uygulamalara güvenerek belirsizliği önlemeye çalıştıkları alan olarak tanımlanmaktadır. Gelecekteki olayların öngörülemesizliğini hafifletmek için toplumsal normlara, yapısal düzenlemelere, törenlere ve bürokratik uygulamalara dayanarak belirsizliği önlemeye yönelik çabaların tümüdür. Bazı toplumlar, üyelerini belirsizlik durumlarını kabullenip, hayal kırıklığı yaşamayacak şekilde sosyalleştirmektedir. Bu tür toplumlardaki insanlar, belirsizlik durumunda

riskleri kolayca alacaklar ve zorla çalışmayacaklardır. Kendilerini tehdit altında hissetmedikleri için farklı davranışlara ve görüşlere hoşgörülü olacaklardır. Belirsizlik durumlarına karşı toleransları düşük toplumlarda ise gelecek, esasen öngörülemesiz kaldığı için, bu toplumlarda insanlar daha fazla sinirlilik, duygusallık ve agresiflik hali yaşayacaklar ve daha fazla endişe duyacaklardır.

*Gelecek Yönelimi (Future Orientation Societal Practices):* Organizasyon veya toplumdaki bireylerin planlama, geleceğe yatırım yapma ve hazzın ertelenmesi gibi gelecek odaklı davranışlar sergileme derecesidir. Gelecekteki yönelim, ekonomik başarı, toplumdaki psikolojik ve sosyal sağlık ile pozitif yönde ilişkilidir. Toplumlar yüksek gelecek oryantasyonu, gelişmekte olan stratejilerle ve sonrasında bunları gerçekleştirmeye çalışmakla eşdeğerdir (Ashkanasy vd., 2004). Bu, inovasyon, değişim ve statükoyu değiştirme isteğini örtülü bir şekilde taşır. Dolayısıyla, gelecekteki yönelimin ulusal yenilikçilik ile pozitif olarak ilişkili olduğunu varsayılmaktadır. Hiyerarşik doğrusal modelleme (HLM) sayesinde (House vd., 2004), toplumun gelecekteki yönlendirme uygulamalarının, örgütlerin gelecekteki yönlendirme uygulamaları ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

*Güç Mesafesi (Power Distance Societal Practices):* Gücün bir organizasyonun veya toplumun üyelerinin beklediği ya da kabul ettiği derecenin eşit olmayan bir şekilde paylaşılmasıdır. Güç mesafesi yüksek toplumlarda hiyerarşi katıdır ve bireylere sunulan ayrıcalıklar eşit bir şekilde dağıtılmamaktadır. Bu tür toplumlarda üst düzey üyelerin görece avantajlarını korumaları beklenir. Özüde, bir toplumdaki insanların otoriteyi, güç farklılıklarını ve statü ayrıcalıklarını kabul etme ve onaylama derecelerini yansıtır (Carl vd., 2004). GLOBE güç mesafesinin ulusal yenilik ile olumsuz şekilde ilişkili olacağını ileri sürülmektedir.

*Toplumsal Kolektivizm (Collectivism Societal Practices / Institutional Collectivism):* Örgütsel, toplumsal ve kurumsal uygulamaların kaynakları ve toplu eylemin kolektif dağılımını ne derece teşvik ettiğini ve ödüllendirdiğini yansıtmaktadır. Kurumsal Kolektivizm, gruplar ve bireyler arasında uygunluk ve karşılıklı bağlılığı teşvik eden toplumsal düzenlemeler ve bireysel çıkarlardan ziyade kolektif amaçlı bir endişeyi ifade etmektedir. Kişisel çıkarlardan ziyade grupların ve toplumların çıkarları gözetilmekte, ön planda tutulmaktadır. Kavramsal olarak, bu kolektivizm biçimi, topluma yönelik bilim

ve teknolojiadaki çabaları teşvik ederken yeniliği teşvik edebilecek bir vatansızlık biçimi olarak görülebilir (Taylor ve Wilson,2012). Bu nedenle, kurumsal kolektivizm ile yenilik arasında pozitif bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir.

*İnsan Yönelimi (Human Orientation Societal Practices):* Organizasyonların veya toplumların bireylerini, adil, fedakâr, samimi, cömert, sevecen ve başkalarına nazik olmaları için teşvik etmesi ve bireyleri ödüllendirme derecesidir.

*Performans Yönelimi (Performance Orientation Societal Practices):* Bir organizasyonun veya topluluğun grup üyelerini performans eksikliği durumunda onları teşvik edici ve mükemmellik durumunda ödüllendirici bir sistemi önermektedir.

*Grup İçi Kolektivizm (Collectivism Societal Practices In-group Collectivism):* Grup içi kolektivizm, bireylerin örgütlerinde veya ailelerinde gurur, sadakat ve bağlılık ifade etme derecelerini yansıtmaktadır. Bu kolektivizm biçimi, yüksek karşılıklı bağımlılık, daha düşük özerklik ve grup düşünme eğilimi, yenilik üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğu görülmektedir. Bunu göz önünde bulundurarak, GLOBE grup içi kolektivizm ile ulusal yenilik arasındaki ilişkinin olumsuz olacağını iddia edilmektedir.

*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Gender Egalitarianism Societal Practices):* Bir organizasyonun veya bir topluluğun toplumsal cinsiyet rol farklılıklarını ve cinsiyet ayrımcılığını en aza indirmeye derecesidir. Genel olarak düşük cinsiyet eşitliği anlayışı olan toplumlar daha geleneksel ve ideolojik olarak katıdır. Bu nedenle, GLOBE cinsiyet eşitliği ve ulusal yenilik arasında negatif bir ilişki olduğunu varsayıyoruz.

*Atılganlık/İddialılık (Assertiveness Societal Practices):* Örgütlerde veya toplumlarda bireylerin iddialı, çatışmacı ve sosyal ilişkilerde agresif olma derecesidir. Yüksek iddialılık düzeyine sahip ülkelerde baskın, sert davranış, rekabet ve başarı değeri vardır. İnisiyatif kullanma ve güven aşılama değerlidir. Atılganlığın ulusal yenilik ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

### 3. ULUSAL KÜLTÜR VE İNOVASYON İLİŞKİSİNE YÖNELİK LİTERATÜR ÖZETİ

Kültür ve inovasyon ilişkisine dair yapılan araştırmalar, bu iki değişkenin ne kadar ilintili olduğunu gösteren birçok kanıt sunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmaları bir araya toplayarak hangi ulusal kültür boyutlarının inovasyon üzerindeki

açıklayıcı rolü olduğunu gösteren literatür özeti mahiyetindeki çalışma; henüz yeni Tian vd. (2018) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada; bireycilik, güç mesafesi, erillik, müsamahacılık, belirsizlikten kaçınma ve uzun vadeli yaklaşım boyutlarının yenilikçilik üzerinde etkili olduğunu kanıtlayan çalışmalar bir araya getirilmiştir. Bir başka literatür özeti bağlamında tasarlanan çalışmalardan biri ülkeler bağlamında daha önce yapılan çalışmalarını meta analiz yaklaşımı ile inceleyen Hongyi Sun isimli araştırmacının çalışmasıdır. Sun (2009: 359) ülkeler düzeyinde yaptığı incelemede bireysellik düzeyinin artışıyla inovasyon kapasitesinin artacağı bulgusuna ulaşmıştır. Bunların yanında güç mesafesinin ve belirsizlikten kaçınmanın artışı inovasyon kapasitesini olumsuz etkilemiştir. Bu değişkenler arasında kurduğu ilişki modelinde belirsizlikten kaçınma özelliğinin bireyselliği düşürdüğü için inovasyon üzerinde dolaylı etkisi olduğunu göstermiştir.

Literatürde belirsizlikten kaçınmanın doğrudan etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalara da rastlanmıştır. Bu konuyu araştıran araştırmacılardan Shane (1993) yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınan ülkelerde bireyler katı kural ve inançları korumaya daha fazla eğilimli olup, alışılmadık davranış ve düşüncelerden hoşnut olmadıklarını ortaya koymuştur. Yine bu bulguyu destekler nitelikte bir çalışmada Griffith and Rubera (2014) müsemahacı kültürel yapının yenilikçi tasarım ve yeni pazarlar bulma/oluşturmayı pozitif etkilediğini ifade etmiştir. Rekabetçi ortamlarda yaratıcılık ve problem çözme genellikle denemeler ve belirsizlikler ile ilişkilidir. Bu yüzden müsemahacı bir yaklaşımla, deneyimlere karşı açık olmak, risk ve değişimi kabul etmek gerekmektedir (Nakata ve Sivakumar, 1996; Calantone ve ark., 2003). Shane (1993) belirsizlikten kaçınmanın önlenmesinin, ulusal yenilik seviyelerinde tüm kültür boyutları arasında en güçlü etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Bir başka araştırmada Huang (2012) belirsizlikten kaçınma düzeyinin artmasıyla, bireyin optimum çabasının azaldığını ortaya koymuştur. Bu bulguya destek olarak, Alary ve ark. (2013) belirsizlikten kaçınan bireylerin daha az çaba ile daha fazlasını elde etme motivasyonunun yüksek olduğunu belirtmiştir. Belirsizlikten kaçınmanın düşük olmasının yanında performans yönelimi özelliğinin yüksek olmasının yenilikçi çabaları artıracağı yönünde çıkarımlarda bulunan Bockstedt vd. (2015) problemleri çözme motivasyonunun da performans yönelimli olma ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Globe araştırmasında performans yönelimi olarak geçen

bu boyut; Hofstede'ye göre erillik boyutu ile benzer özellikler taşımaktadır. Erillik boyutunun inovasyon üzerindeki olumlu etkisi ortaya koyan bir çalışmada eril toplumlardaki bireylerin kendilerine daha fazla güveniyor olması, daha umutlu, meydan okumaya, inisiyatif almaya istekli ve iddialı olması onları daha yenilikçi yapabilmektedir (Efrat, 2014). Daha feminen ve insan odaklı olan toplumlarda bireycilik düşük, belirsizlikten kaçınma da yüksek olması nedeniyle daha işbirlikçi tercihler gösterdikleri bilinmektedir. Bu özellikler de inovasyonu ve girişimciliği daha düşük seviyede tutan özelliklerdir (Steensma vd., (2002). Girişimcilik düzeyinin düşük olması yenilikçiliğin de düşük olmasına sebep olan başlıca etmenlerdendir.

Yenilikçilik üzerinde etkili olduğu iddia edilen bir başka kültür boyutu ise uzun vadeli yaklaşım veya gelecek yönelimi diye ifade edilen boyuttur. Çünkü teknolojik gelişmeler uzun vadeli planlama ve yatırımlar gerektirmektedir (Jones ve Davis, 2000; Rujirawanich vd., 2011). Statükoya karşı olma, yenilikçi teknoloji gelişimi için uzun vadeye yönelik düşünme ve güçlendirme/cesaretlendirmeye dayalı müsamahacı bir yapıya sahip olma yenilikçiliği açıklayan toplumsal özelliklerdir.

Globe araştırması bağlamında var olan 9 boyutun inovasyon endeksine etkisini inceleyen ve bu bağlamda da bu çalışmaya en benzer olan son araştırma Rossberger ve Krause (2012) tarafından yapılmıştır. Bu araştırma bulguları incelendiğinde, inovasyon endeksi üzerinde; 2009, 2010 ve 2011 yılları temel alındığında her boyutun inovasyon endeksi üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Bulgular incelendiğinde; 2 yıl grup içi toplulukçuluğun negatif etkisi, 2 yıl belirsizlikten kaçınma boyutunun negatif, insan yönelimli olmanın pozitif, 1'er yıl da performans yöneliminin pozitif, kurumsal toplulukçuluğun pozitif etkisinin olduğu görülmektedir. İlgili literatür özeti, Ressberger ve Krause (2012)'nin yaptığı araştırma, Tian vd.(2018)'in yaptığı, ilgili konuda yapılan araştırmaların derlendiği çalışma ve son olarak Sun (2009)'un yaptığı meta analiz araştırması dikkate alındığında 2016 yılında hangi kültürel boyutların ülkelerin inovasyon düzeyine etki ettiğini incelemek üzere yapılan bu çalışmada aşağıdaki hipotezler iddia edilmiş ve sınanmaya çalışılmıştır. Böylece aktüel zamanda herhangi bir değişimin olup olmadığını incelemek ve farklılıklar oluşmuşsa bunları ortaya koymak çalışmanın özgün katkısını oluşturacaktır.

*H1: Belirsizlikten kaçınma kültür boyutu ülkelerin inovasyon endeksini negatif etkilemektedir.*

*H2: Toplumsal kolektivism kültür boyutu inovasyon endeksini pozitif etkilemektedir.*

*H3: Grup içi kolektivism kültür boyutu inovasyon endeksini negatif etkilemektedir.*

*H4: Performans yönelimi kültür boyutu inovasyon endeksini pozitif etkilemektedir.*

*H5: Gelecek yönelimi kültür boyutu inovasyon endeksini pozitif etkilemektedir.*

*H6: İnsan yönelimi kültür boyutu inovasyon endeksini negatif etkilemektedir.*

*H7: Güç mesafesi kültür boyutu inovasyon endeksini negatif etkilemektedir.*

*H8: Toplumsal cinsiyet eşitliği kültür boyutu inovasyon endeksini pozitif etkilemektedir.*

*H9: Atılganlık kültür boyutu inovasyon endeksini negatif etkilemektedir.*

#### 4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Globe Projesi ve Küresel İnovasyon Endekslerinde yer alan 60 ülkeye ait kültür boyutları ve inovasyon skorları analize dahil edilmiştir. GLOBE ortaya konulmuş olan dokuz kültürel boyutun her biri iki şekilde kavramsallaştırılmıştır: Toplumsal uygulamalar (societal practices) ve toplumsal değerler (societal values). Toplumsal uygulamalar kavramı gerçek hayatta olan uygulamaları temsil etmekteyken toplumsal değerler ise toplum nezdinde arzu edilen/ olması istenilen değerlere karşılık gelmektedir. Veriler ikincil bir veri kaynağı olan Globe Projesi platformundan ve Küresel İnovasyon Endeksi verileri de 2016 yılı raporundan alınmıştır. Globe projesinde 170 araştırmacıdan oluşan çok uluslu GLOBE ekibi oluşturulmuştur. Bu çalışma, globe veri tabanında yer alan 60 ülkeyi kapsamaktadır. Ülke başına araştırmaya ortalama 251 katılımcı dahil olmuştur. 60 ülke; çeşitli coğrafi bölgelerde kümelenmesine bağlı olarak 10 bölgeye ayrılmıştır: Kuzey Avrupa, Germen Avrupa, Anglo, Latin America, Doğu Avrupa, Latin Avrupa, Orta Doğu, Konfüçyüs Asya, Güney Asya, Sahara-Altı Afrika bölgesidir. İnovasyon düzeyi ise Girdi Alt Endeksi ve İnovasyon Çıktı Alt Endeksi olmak üzere iki alt eksen temel alan Küresel İnovasyon Endeks skorlarını ifade etmektedir. 60 ülkeye ait dokuz kültürel boyut toplumsal uygulamalar ve toplumsal değerler olarak düzenlendikten ve inovasyon endeks değerleri konsolide edildikten sonra korelasyon ve regrasyon analizine tabi tutulmuştur.

## 5. BULGULAR

Globe projesi araştırmasının boyutları ve küresel inovasyon indeksinin skorlarının ortalamaları üzerinden çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında tümünün +1, -1 aralığında yer aldığı görülmektedir. Kültür boyutlarının bağımsız inovasyon endeksi skorunun bağımlı değişken olduğu regresyon modelinde VIF değerlerinin tümü 10' dan küçük ve Tolerance değerlerinin tümü 0,2'den büyük değerler almış olup, çoklu bağlantı sorunun olmadığı ispat edilmiştir. Durbin Watson değerleri de 1,5 ve 2,5 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Çalışmanın temel amacı bir ülkenin hangi kültürel boyutların inovasyon düzeyi üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerinin olduğunu tespit edebilmektir. Regresyon analizinde tüm bağımsız değişkenler (9 kültürel boyut) modele alınmış, geriye doğru regresyon (backward regression) analizi yapılmış, modele katkı sağlamayan değişken çıkarılarak, en yüksek F değerine ulaşan model tespit edilmiştir. Böylece modele anlamlı katkı sağlayan ve bağımlı değişkeni en yüksek düzeyde açıklayan bağımsız değişkenlere ulaşılmıştır. R<sup>2</sup> açıklayıcılık katsayısının ve F değerinin en yüksek olduğu regresyon modeli aşağıda sunulmuştur.

Türkiye'nin kültürel boyutları incelendiğinde (var olan toplumsal uygulamalar bağlamında), boyutlar en yüksekten düşüğe göre sırasıyla; grup içi kolektivizm, güç mesafesi, atılganlık/iddialılık, toplumsal kolektivizm, belirsizlikten kaçınma, insan yönelimi, performans yönelimi, gelecek yönelimi ve toplumsal cinsiyet eşitliği değerlerine sahiptir. Yapılan analizle beraber ülkelerin inovasyon düzeyleri üzerinde en fazla etkili olan dört temel kültürel boyut ortaya

konmuştur. Bu değerlendirmeler mevcut toplumların içinde var olan, yaşanan ve ilgili ölççeklerle somut olarak ölçülen boyutlar bağlamında yapılmıştır (practice). Sonuçların bu bağlamda düşünülerek değerlendirilmesi gerekmektedir.

Küresel inovasyon endeksine etkisi olan kültürel boyutlar etki etme derecesine göre sırasıyla; grup içi kolektivizm, insan yönelimi, toplumsal kolektivizm ve performans yönelimidir. Bu bağlamda literatüre dayalı kurulan H2, H3, H4 ve H6 hipotezleri kabul edilmiştir. Toplumsal Kolektivizm boyutu ülkelerin inovasyon düzeyi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $\beta = .307, p < .01$ ). Örgütsel ve toplumsal uygulamaların toplu kaynak dağılımları ile daha geniş çapta, topluma yönelik bilim ve teknolojiye çabaları, yeniliğe teşvik edici vatanseverliği arttırmaktadır. Ancak grup içi kolektivizm boyutu, inovasyon düzeyini anlamlı şekilde olumsuz etkilemekte ( $\beta = -.512, p < .01$ ). Küçük gruplara, ailelere veya kurumlara bağlı, güvenlik ihtiyacı yüksek, risk almayı sevmeyen bireyleri ve istikrarı temsil eden grup içi kolektivizm değerinin yüksek olması yeni fikirler yaratmayı ve girişimleri engellemektedir. İnsan yönelimi de inovasyon düzeyini yüksek derecede olumsuz etkilemektedir ( $\beta = -.426, p < .01$ ). Yani insan yöneliminin yüksek olması, ulusal yenilik potansiyelinin düşmesine sebep olmaktadır. Performans yönelimi boyutuna bakıldığında inovasyon düzeyini anlamlı ve yüksek derecede pozitif yönde etkilemekte olduğu saptanmıştır ( $\beta = .286, p < .01$ ). Bir toplumun inovasyona ne derece değer verdiği ve ödüllendirdiği, yüksek standartları yansıtan performans yönelimi yüksek olan toplumların yenilik ve yaratıcılığı daha fazla desteklediği söylenebilir.

**Tablo 1:** Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Bağımlı Değişken: İnovasyon Endeksi Skoru		Korelasyon Analizi	Regresyon Analizi	Türkiye Kültürel Boyut Sıralaması	
		R	$\beta$	M	
Bağımsız Değişkenler (Practises)	Toplumsal Kolektivizm	,316*	,307**	4.	$R^2 = ,682$ $Adj. R^2 = ,658$ $F = 27,901$ $p = ,000$ $DW = 1,514$
	İnsan Yönelimi	-,321*	-,426**	6.	
	Performans Yönelimi	,354**	,286**	7.	
	Grup İçi Kolektivizm	-,678**	-,512**	1.	
Bağımsız Değişkenler (Values)	Belirsizlikten Kaçınma	-,788**	-,693**	6.	$R^2 = ,700$ $Adj. R^2 = ,643$ $F = 12,185$ $p = ,000$ $DW = 1,712$
	Toplumsal Kolektivizm	-,529**	-,226*	5.	



Bunun yanında toplum tarafından olması arzu edilen değerlerin (Societal Values) Ülkelerin inovasyon düzeyleri üzerinde etkisi incelendiğinde iki değer etkisini olduğu gözlenmektedir. Küresel inovasyon endeksine etkisi olan kültürel boyutlar (Societal Values) sırasıyla; belirsizlikten kaçınma ve toplumsal kolektivizmdir. Belirsizlikten kaçınma ( $\beta = -, 693$ ;  $p < .01$ ) ve toplumsal kolektivizm ( $\beta = -, 226$ ;  $p < .05$ ) boyutlarının ülkelerin inovasyon düzeyi üzerinde negatif ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Belirsizlikten kaçınmayı arzulayan kültürlerde inovasyon düzeyi oldukça olumsuz etkilenacağı görülmekteyken, yine toplulukçu olmak isteyen kültürlerde de inovasyon düzeyi olumsuz doğru yönelmektedir.

GLOBE projesinde yer alan veriler ışığında; Türkiye'nin sahip olduğu kültürel değer sıralamasına bakıldığında en yüksek skoru grup içi kolektivizm değerinin (5,88) aldığı, en yüksek ikinci ve üçüncü skoru alan değerlerin ise sırası ile güç mesafesi (5,57) ve atılganlık (4,53) olduğu görülmektedir. En düşük iki kültürel değer boyutu ise belirsizlikten kaçınma (3,63) ve toplumsal cinsiyet eşitliğidir (2,89).

Arzu edilen değerler bağlamında bu sıralama değerlendirildiğinde; en yüksek skoru gelecek yönelimi değerinin (5,83) aldığı görülmektedir. Grup içi kolektivizm değeri uygulamada en yüksek skora sahipken istenilen değer sıralamasında ise ikinci sırada (5,77) yer almaktadır. Ayrıca insan yönelimi en yüksek skoru alan üçüncü değer (3,52) olurken uygulanan değer sıralamasında ise altıncı sırada yer almaktadır. Uygulanan değer skorlarında olduğu gibi belirsizlikten

kaçınma (4,67) ve toplumsal cinsiyet eşitliği (4,50) değerleri en düşük skora sahip iki değer olarak tespit edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkelerin sahip olduğu kültürel değerler insanların sosyal ve iş hayatlarındaki tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Hostede, 1980). Hofstede'nin spesifik kültürel boyutlarının, inovasyon performansı için çok önemli bir destek sağladığı görülmektedir. Özellikle de güç mesafesi düşük, bireyselliğin yüksek (Shane, 1993; Shane, 1992; Hofstede, 1980; Hussler 2004), düşük belirsizlikten kaçınma ve uzun vadeye yönelimin (Laznjak, 2011; Shane, 1993; Vecchi ve Brennan, 2009) olduğu toplumların diğerlerinden daha inovatif olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda kültürün, ülkenin kalkınmışlık düzeyine etkisinin olacağı varsayımı da oldukça kuvvetlidir. Literatür ve bu çalışmanın sonuçları dikkate alındığında kültürün kalkınmışlık üzerinde ne denli etkili olduğu ve bu etkinin daha fazla hangi kültürel boyutlarla açıklandığı bu araştırmayla ortaya konmuş ve literatüre özgün bir katkı yapılmıştır.

Bu araştırmanın bulgularına göre inovasyon düzeyi üzerinde etkili dört kültürel boyut; sırasıyla; grup içi kolektivizm, insan yönelimi, toplumsal kolektivizm, performans yönelimidir. Araştırmanın sonuçlarına göre tespit edilen 4 kültürel boyut inovasyon düzeyindeki değişimin %66'sını açıklamaktadır. Bu oldukça manidar ve yüksek bir orandır.



**Grafik 1:** Türkiye'nin Kültürel Değer Yapısı

Araştırma bulgularının detayları incelendiğinde; toplumsal kolektivizm ve performans yönelim boyutları inovasyon düzeyini anlamlı ve olumlu şekilde artırıcı bir etkiye sahiptir. Tespit edilen bulgular, önceki çalışmaların (Cox ve Khan, 2017; Shane, 1993) bulgularıyla çelişmektedir. Bu çalışmanın bulguları ise, kolektivizmin inovasyon endeksi üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir ve bulgular Herbig ve Miller'ın (1991) kolektivist ülkelerin süreç inovasyonlarında daha iyi performans sergilediğine ilişkin bulgularını destekleme eğilimindedir. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise insan yönelimi ve grup içi kolektivizm boyutlarının anlamlı ve diğerlerinden daha kuvvetli bir biçimde inovasyon düzeyini azaltmasıdır. Grup içi kolektivizm, grup yapısı, istikrar ve belirli gruptaki yakın ilişkiler aracılığıyla güvenlik sağlar. Güvenlik, sadakat karşılığında verilir; bu da özellikle grup tarafından desteklenmeyen veya ülke içinde statükonun değiştirilmesini amaçlayan yeni fikirler yaratmayı ve uygulamayı güçleştirir. İnsan yönelimi, anlayış, hoşgörü, destek ve yardım ile ilgilidir. Bir toplum, insan yönelimine sahipse ve fedakârlık, yardımseverlik ve cömertliği takdir ederse (Triandis, 2006), yüksek belirsizlikten kaçınma ve grup içi kolektivizm gereksinimi azalır. Ulusal yenilik için bu boyutun ek bir etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Yüksek insan yönelimi, yüksek belirsizlikten kaçınma ve yüksek grup içi kolektivizmin olumsuz etkilerini kısmen telafi edebiliyor. Bu ilginç ve yeni bulguyu açıklamak için iki farklı yaklaşım sunulmaktadır. Bir yandan çeşitliliğin inovasyonla pozitif yönden ilişkili olması ve bunun da kültürel uygulamalardaki homojenliğin ulusal inovasyonu desteklemesi beklenmektedir (Anderson vd., 2004). Daha yüksek inovasyon, yüksek düzeyde gelişim ve zenginliklere yol açmakta ve bu da kültürel uygulamalarda daha fazla bağımsızlığı tetiklemektedir (Steel ve Taras, 2010).

Rossberger ve Krause (2012) Globe güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutları ile küresel inovasyon endeksi arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlar, grup içi kolektivizm boyutu ve inovasyon arasında olumsuz bir ilişki saptamışlar. Bu sonuç yapılan bu araştırmayı desteklemektedir. Ancak toplumsal kolektivizm ile inovasyon arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir. Bu çalışmada ise küresel inovasyon endeksi ile grup içi kolektivizm boyutu arasında negatif ve toplumsal kolektivizm ile pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Hofstede (2006), eril toplumların dişil toplumlardan daha rekabetçi olma eğiliminde olduğunu ve dişilik boyutunun, işbirliği, tevazu ve iş kalitesini vurgulayan toplumlar için geçerli olduğunu ifade etmektedir. Hatta insan yönelimi ve işbirliği olan dişil toplumlarda, inovasyon için daha destekleyici bir iklim oluşturduğu ifade edilmektedir (Cox ve Khan, 2017). Bu çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde ise aksine, insan yönelimi ile inovasyon arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülecektir. Atılganlık ve küresel inovasyon endeksi arasında ilişkinin olduğunu saptayan Cox ve Khan (2017)'in çalışmasının tersine bu çalışmada söz konusu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Araştırmanın önemli bir bulgusu da grup içi kolektivizm uygulamaların inovasyon endeksini en fazla düşüren boyut olması ve bu boyutun Türkiye'deki skor sıralamasında 1. sırada yer almasıdır. Dolayısıyla, Türkiye'nin kalkınmasındaki önemli engellerden birinin grupçuluk eğilimi olduğu düşünülebilir. Gruplaşma ve kutuplaşma eğiliminin yüksekliği ekonomik ve sosyal olarak ülkeyi ne kadar olumsuz etkilediği bir kez daha bilimsel veri ve analizler ile ortaya konmuştur. Yeniliğe açık ve daha üretken bir toplum olunabilmesi için grup içi kolektivizm yöneliminin zayıflaması, yani daha birleşen ve bütünleşen bir yapıya sahip olunması gerekmektedir.

Bir başka önemli bulgu ise, insan yönelimi kültürel özelliğinin inovasyon düzeyi üzerindeki önemli düzeydeki olumsuz etkisidir. Buna karşılık performans yönelimi kültürel özelliğinin, ülkelerin inovasyon düzeylerinin olumlu bir yordayıcısıdır. Ancak Türkiye'de bu değer 7. sırada yer almaktadır. Bu bulgu da inovasyon düzeyinin düşük kalmasının bir diğer açıklayıcı bulgusudur. Performans odaklı, belirsizliğe toleransı yüksek, güç mesafesi düşük olan toplumlarda genelde bireysel başarı önem kazanmaktadır. Dolayısıyla girişimcilik, risk alma cesareti ve yeniliğe açıklık gibi özellikler yüksek seviyede görülürken bu durum ülke çapında inovasyonu ve yeni iş alanlarının açılmasını tetiklemektedir. Ancak tüm bu değişkenlerde Türkiye'nin sıralaması düşüktür. Bireysel performansın arttırılmasına yönelik teşvik edici uygulamaların ve işbirliğine dayalı, grupçu olmayan; daha bütünleştirici bir düşünce tarzının hâkim olması gerekmektedir.

## KAYNAKLAR

- Alary, D., Gollier, C. ve Treich, N. (2013) "The Effect of Ambiguity Aversion on Insurance and Self-protection" *Econ. J.* 123: 1188–1202.
- Anderson, N. R., Dreu, C. ve Nijstad, B. (2004) "The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of The State-of-The-Science" *Journal of Organizational Behavior*, 25(2): 147–173.
- Ashkanasy, N., Gupta, V., Mayfield, M. ve Trevor- Roberts, E. (2004) *Future Orientation, in Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*, R. J. House, (ed.), Thousand Oaks, CA: Sage.
- Aytaç, Ö. (2006) "Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15): 139-160.
- Bockstedt, J., Druehl, C. ve Mishra, A. (2015) "Problem-solving Effort and Success in Innovation Contests: The Role of National Wealth and National Culture" *Journal of Operations Management*, 36: 187-200.
- Burmaoğlu, S. (2012) "Ulusal İnovasyon Göstergeleri ile Ulusal Lojistik Performansı Arasındaki İlişki: AB Ülkeleri Üzerine Bir Araştırma" *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12 (2).
- Caird S., Hallett S. ve Potter S. (2013) "The Open2-Innovation Tool-A Software Tool For Rating Organizational Innovation Performance", *Technovation* (33): 381–385.
- Calantone, R., Garcia, R. Ve Droge, C. (2003) "The Effects of Environmental Turbulence on New Product Development Strategy Planning" *J. Prod. Innov. Manag.*, 20 (2): 90–103.
- Carl, D., Gupta, V. ve Javidan, M. (2004) *Power Distance, in Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*, R. J. House, (ed.), Thousand Oaks, CA, Sage.
- Chhokar, J. S., Brodbeck, F. C., ve House, R. J. (2013) *Culture and Leadership Across the World: The GLOBE book of in-depth studies of 25 societies*, London, Routledge.
- Cornell University, INSEAD ve WIPO (2013) "The Global Innovation Index 2013: Local Dynamics of Innovation" Ithaca and Geneva, Fontainebleau.
- Cornell University, INSEAD ve WIPO (2014) "The Global Innovation Index 2014: Local Dynamics of Innovation" Ithaca and Geneva, Fontainebleau.
- Cornell University, INSEAD ve WIPO (2015) "The Global Innovation Index 2015: Local Dynamics of Innovation" Ithaca and Geneva, Fontainebleau..
- Cornell University, INSEAD ve WIPO (2016) "The Global Innovation Index 2016: Winning With Global Innovation" Ithaca and Geneva, Fontainebleau.
- Cox, P. L. ve Khan, R. H. (2017) "Country Culture and National Innovation" *Archives of Business Research*, 5(2): 85-101.
- Çetinkaya, C. (2015) "Küresel Rekabette Savunma Sanayii İnovasyonunun Önemi" *İnovasyon 2023 Sempozyum Kitapçığı*, Elazığ: 27-38.
- Dutta, S., Lanvin, B. ve Wunsch-Vincent S. (2014) *The Global Innovation Index 2014: The Humanfactor In İnnovation*, Cornell University, Insead and Wipo, Second Printing, Geneva.
- Eby, L.T. ve Dobbins, G.H. (1997) "Collectivistic Orientation in Teams: An Individual and Group-level Analysis" *Journal of Organizational Behavior*, 18 (3): 275–295.
- Efrat, K., 2014 "The Direct and Indirect Impact of Culture on Innovation" *Technovation*, 34(1): 12-20.
- Fu, P. P., Wu, R., Yang, Y., ve Ye, J. (2007) " Chinese culture and leadership. In Chhokar, J., Brodbeck, F., & House, R. (Eds.), *Culture and Leadership Across The World: The GLOBE Book of in-Depth Studies of 25 Societies*" Taylor and Francis: 875-907.
- Griffith, D. ve Rubera, G. (2014) "A Cross-Cultural Investigation of New Product Strategies for Technological and Design Innovations" *Journal Of International Marketing*, 22(1): 5-20.
- Hancıoğlu, Y. (2016) "Küresel İnovasyon Endeksini Oluşturan İnovasyon Girdi ve Çıktı Göstergeleri Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi: OECD Örneği" *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,16(4): 131-157.
- Herbig, P.A. ve Miller, J.C. (1992) "Culture and Technology: Does The Traffic Move İn Both Directions" *Journal of Global Marketing*, 6 (3): 75–104.
- Hofstede, G. (1980) "Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad?" *Organizational dynamics*, 9(1): 42-63.
- Hofstede, G. (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*, Newbury Park, CA, Sage.
- Holmberg, I., ve Åkerblom, S. (2007) "Primus inter pares" Chhokar at al. (eds.), *Leadership and Culture in Sweden*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hoppe, M. H. (2007) "Culture and leader effectiveness: The GLOBE Study". *Central European Journal of Communication*.
- House R.J., Hanges P.J., Javidan M., Dorfman P.W. ve Gupta V. (2004) "Culture, Leadership, and Organizations. The GLOBE Study of 62 Societies" Thousand Oaks, CA: Sage.
- Huang, R.J. (2012) "Ambiguity Aversion, Higher-order Risk Attitude and Optimal Effort. *Insur" Math. Econ*, 50: 338–345.
- Hussler, C., (2004) "Culture And Knowledge Spillovers in Europe: Newperspectives for Innovation and Convergence Policies?" *Econ.Innov. New Technol.*, 13 (6): 523–541.
- INSEAD (2007) *The World's Top Innovators*, The World Business/ INSEAD Global Innovation Index. France.
- INSEAD (2008) *The Global Innovation Index 2008-2009*, France, INSEAD.
- INSEAD (2009) *The Global Innovation Index 2009-2010*, France: INSEAD.
- INSEAD (2011) *The Global Innovation Index 2011: Accelerating Growth and Development*, Ithaca and Geneva: Fontainebleau.

- INSEAD ve WIPO (2012) *The Global Innovation Index 2012: Stronger Innovation Linkages for Global Growth*, Ithaca and Geneva: Fontainebleau.
- Jones, G. ve Davis, H. (2000) "National Culture and Innovation: Implications for Locating Global R&D Operations" *Management International Review*, 40(1): 11-39.
- Kabasakal, H., ve Bodur, M. (2007) "Leadership and culture in Turkey: A multifaceted phenomenon" *Culture and leadership across the world: The GLOBE GLOBE book of in-depth studies of 25 societies* 25: 835-874.
- Karadeniz Y, Y., Yılmaz, M., Yiğitbaşı, M.E. ve Çoban O. (2016) "İnovasyon İndeksi Yardımıyla Türkiye'de İllerin Rekabetçilik Analizi: Düzey-III Örneği" *Sosyoekonomi*, 24(30): 71-90.
- King, N. ve Anderson, N. R. (2002) *Managing Innovation and Change: A Critical Guide for Organizations*, 2nd ed. London, Thomson Learning.
- Kluckhohn, F. R., ve Strodtbeck, F. L. (1961) *Variations in Value Orientations*, Oxford, England: Row, Peterson.
- Kreiser, P., Marino, L. ve Weaver K. M. (2001) "Correlates of Entrepreneurship: The Impact of National Culture on Risk-Taking and Proactiveness in SMEs" *University of Alabama, Department of Management and Marketing*: 1-19.
- Laznjak, J. (2011) "Dimensions of National Innovation Culture in Croatia: Content Validity of Hofstede's Dimensions" *Drustvena Istrazivanja*, 20(4): 1015.
- Luque, M. S. ve Javidan, M. (2004) "Uncertainty Avoidance," in *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*, R. J. House, (ed.), Thousand Oaks, CA: Sage.
- McClelland, D. C. (1985) "How Motives, Skills, and Values Determine What People Do" *American psychologist*, 40(7): 812.
- McClelland, D.C. (1987) "Characteristics of Successful Entrepreneurs" *Journal Of Creative Behavior*, 21(3): 219-233.
- Mitchell, R.K., Smith, B., Seawright, K.W. ve Morse, E.A. (2000) "Cross-Cultural Cognitions and The Venture Creation Decision" *Academy Of Management Journal*, 43(5): 974-993.
- Nakata, C. ve Sivakumar, K. (1996) "National Culture and New Product Development: An Integrative Review" *J. Market*, 60 (1): 61-72.
- Putnam, R. D. (1993) "The Prosperous Community" *The American Prospect*, 4(13): 35-42.
- Rosenbusch, N., Brinckmann, J., ve Bausch, A. (2011) "Is Innovation Always Beneficial? A Meta-analysis of the Relationship between Innovation and Performance in SMEs" *Journal of business Venturing*, 26(4): 441-457.
- Rossberger, R. J., ve Krause, D. E. (2012) "National Culture, Heterogeneity and Innovation: New Insights Into The Relationship Between The GLOBE Dimensions And National Level Innovation" *GSTF Journal of Law and Social Sciences (JLSS)*, 2(1): 84-89.
- Rujirawanich, P., Addison, R. ve Smallman, C. (2011) "The Effects of Cultural Factors on Innovation in a Thai SME" *Management Research Review*, 34(12): 1264-1279.
- Schumpeter, J. (1934) *The Theory of Economic Development*, Cambridge, Harvard University Press,
- Schumpeter, J. A. (2003) "Capitalism, socialism and democracy USA" Taylor & Francis e-Library. <http://sergioberumen.files.wordpress.com/2010/08/schumpeter-joseph-a-capitalism-socialism-and-democracy.pdf> (24.03.2017).
- Shane, S. (1992) "Why Do Some Societies Invent More Than Others?" *Journal of Business Venturing*, 7: 29-46.
- Shane, S., (1993) "Cultural Influences on National Rates of Innovation" *J. Bus. Ventur*, 8: 59-73.
- Shi, X., ve Wang, J. (2011) "Interpreting Hofstede Model and Globe Model: Which way to go for cross-cultural research?" *International Journal of Business And management*, 6(5): 93-99.
- Solow, R.M. (2000), *Growth Theory: An Exposition*, 2th Edition, New York, Oxford University Press.
- Steel, P. ve Taras, V. (2010) "Culture as a Consequence: A multi-level multivariate meta-analysis of the effects of individual and country characteristics on work-related cultural values" *Journal of International Management*, 16(3): 211-233.
- Steensma, H. K., Marino, L., ve Weaver, K. M. (2000) "Attitudes Toward Cooperative Strategies: A Crosscultural Analysis Of Entrepreneurs" *Journal of International Business Studies*, 31: 591-609.
- Sun, H., (2009) "A Meta-Analysis on the Influence of National Culture on Innovation Capability" *Int. J. Entrepreneurship And Innovation Management*, 10(3/4): 353-360.
- Şimşit, Z. T., Fırat, S. Ü. O., Es, H. A., Erdem, M., Topgül, M. ve Günay, N. S. (2014) "Bilgi ve İletişim Teknolojileri Çerçevesinden Küresel İnovasyon Endeksinin Analizi ve Veri Madenciliği Kullanılarak Ülkelerin Kümelenmesi. [https://www.researchgate.net/profile/zeynep\\_simsit\\_kalender/publication/308415750\\_bilgi\\_ve\\_iletisim\\_teknolojileri\\_cercevesinden\\_kuresel\\_inovasyon\\_endeksinin\\_analizi\\_ve\\_veri\\_madenciligi\\_kullanilarak\\_ulkelerin\\_kumelenmesi/links/57e3b9e908ae4d15ffae8abf.pdf?origin=publication\\_list](https://www.researchgate.net/profile/zeynep_simsit_kalender/publication/308415750_bilgi_ve_iletisim_teknolojileri_cercevesinden_kuresel_inovasyon_endeksinin_analizi_ve_veri_madenciligi_kullanilarak_ulkelerin_kumelenmesi/links/57e3b9e908ae4d15ffae8abf.pdf?origin=publication_list) (24.03.2017): 1-13
- Taras, V., Roney, J. ve Steel, P. (2009) "Half a Century of Measuring Culture: Review of Approaches, Challenges, and Limitations Based on The Analysis Of 121 Instruments For Quantifying Culture" *Journal of International Management*, 15(4): 357-373.
- Taylor, M. Z., ve Wilson, S. (2012) "Does Culture Still Matter?: The Effects of Individualism on National Innovation Rates" *Journal of Business Venturing*, 27(2): 234-247.
- Tian M., Deng P, Zhang, Y. ve Salmador, M. P. (2018) "How does Culture Influence Innovation? A Systematic Literature Review" *Management Decision*, <https://doi.org/10.1108/MD-05-2017-0462>.
- Triandis, H. C. (2006) "Cultural Aspects of Globalization" *Journal of International Management*, 12(2): 208-217.

Tylecote, A. (1996) "Cultural differences affecting technological innovation in Western Europe" *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 5 (1): 137-174.

Vecchi, A. ve Brennan, L. (2009) "A Cultural Perspective on Innovation in International Manufacturing" *Research in International Business and Finance*, 23 (2): 181-192. doi:10.1016/j.ribaf.2008.03.008

Wonglimpiyarat, J. (2010) "Innovation Index and The Innovation Capacity of Nations" *Futures* 42: 247-253.