

BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYİ İLİŞKİSİ: İSTANBUL OTELLERİ ÖRNEĞİ *

THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL INNOVATION
AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT:
ISTANBUL HOTELS EXAMPLE

Doç. Dr. Cem IŞIK

Atatürk Üniversitesi
isikc@atauni.edu.tr

ORCID: 0000-0001-5125-7648

Tahmina HAJIYEVA

Atatürk Üniversitesi
taxminagadjieva@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7043-1736

ÖZ

Bu çalışmada bireysel yenilikçilik ve algılanan örgütsel destek düzeyi ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla İstanbul ilinde (Beyoğlu, Şişli ve Fatih) faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarından anket yoluyla toplanan veriler çeşitli istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçları otel işletmelerinde çalışan bireylerin yenilikçiliğe istekli olduklarını veya olabileceklerini gösterirken, bireysel yenilikçilik ile algılanan örgütsel destek arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkiyi teyit etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel
Yenilikçilik, Algılanan
Örgütsel Destek, Otel
İşletmeleri, Demografik
Özellikler, BYÖ Ölçeği, AOD
Ölçeği, İnovasyon.



MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Makale Geliş

13. 07. 2018

Düzeltilme

04. 08. 2018

08. 10. 2018

12. 11. 2018

Kabul Tarihi

12. 11. 2018

ABSTRACT

This study focuses on the understanding of the relationship between individual innovation and perceived organizational support. For this purpose, data collected from surveys of 3-4 and 5 star hotels in Istanbul province (Beyoğlu, Şişli and Fatih) were subjected to various statistical analyzes. Research results showing that individuals working in hotels are willing or able to innovate, while confirming a positive relationship between individual innovation and perceived organizational support. In addition, the study found a positive correlation between individual innovation and perceived organizational support

Keywords: Individual
Innovativeness, Perceived
Organizational Support,
Hotels, Demographic Features,
Innovativeness Scale, Perceived
Organizational Support Scale,
Innovation.

*Bu çalışma Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Doç. Dr. Cem Işık'ın danışmanlığında yürütülen, Tahmina Hajiyeva'nın 2018 yılında kabul edilmiş olan "Turizm Amaçlı Konaklama İşletmelerinde Bireysel Yenilikçilik ve Algılanan Destek Düzeyi İlişkisi: İstanbul İli Örneği" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Atıf için: Işık, C. ve Hajiyeva, T. (2018). Bireysel Yenilikçilik ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İlişkisi: İstanbul Otelleri Örneği. Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 2(2), 206-227.

GİRİŞ

Bir işletmenin ürün, hizmet, yönetim, organizasyon ve süreç açısından iyileşme ve yenileşme çabası inovasyondur (Işık, 2018). Bu çaba aslında çalışanların yenilikçilik anlayışıdır. Çalışanların inovatif fikir geliştirmesi - işletmelerin ise bunları benimsemesi ve hayata geçirmesi - bireysel yenilikçilik algılarını güçlendirirken işletmelere de sürdürülebilir rekabet avantajı kazandırmaktadır. Diğer bir ifade ile bireyler işletmeye dış kaynak temin eden ve inovasyon stratejisine katkıda bulunan güçlü bir araç olarak sürekli yeni bilgileri keşfedip uygulayanlardır (Işık ve Aydın, 2016a, 2016b). İşletmelerin inovasyon yapısı hızlı ürün kadar kaliteli hizmet üretimini de etkilemektedir. Bu amaçla işletmelerin müşteri beklentilerine ve teknolojik gelişmelere göre rekabet stratejilerini belirlemesi önemlidir (Rodriguez ve Carbonell, 2006). İnovasyon işletmelere pazar odaklı kazanç sağlarken, markalaşmanın da yolunu açar (Gatingon, 1991). Böylece işletmeler inovasyon yönetimini doğru kurguladığında, ürün, süreç ve hizmet açısından hem iç hem de dış müşteri tatminini artırır (O'Cass vd., 2006).

Algılanan örgütsel destek (AÖD), işveren ve çalışanların işletmenin kendisine bağlılığı konusunda genel bir algı oluşmasıdır. Ayrıca örgütsel destek, çalışan bireylerin nasıl algı oluşturduğunu, örgüte ne ölçüde katkı sunduğunu ve kendi refahlarını ne derece düşündüğünü göstermektedir. Örgütsel destek çalışanların işletmenin kendi adına artan çabasını ödüllendirmeye ve sosyo-duygusal gereksinimlerini karşılamaya hazır olup olmadıklarını da ifade etmektedir (Eisenberger vd., 1986). Bu açıdan çalışanların saygı kazanımı, ücret iyileştirilmesi gibi hususlarda desteklenmesi önem arz etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel destek konusunda yüksek algıya sahip çalışanlar ise örgütleri hakkında daha olumlu duygulara sahip olmak, örgütlerine daha fazla katkıda bulunmak ve performans algısını arttırmak için işletmeye daha fazla katkı sunma çabasına girmektedir (Eder ve Eisenberger, 2008).

Çalışanların örgüt kültürünü benimsemesi yenilikçi düşüncüyü açığa çıkarırken, sürdürülebilir değişimin de öncüsüdür. Bu açıdan turizm örneği üzerinden hareket edilen bu çalışmada bireysel düzeydeki yenilikçilik ve algılanan örgütsel destek ilişkisini irdelemek temel gaye edinilmiştir.

LİTERATÜR

Bireysel Yenilikçilik

İnovasyon, toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması (Uzkurt, 2007; Işık, 2018) veya bir düşüncüyü pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete, yeni geliştirilmiş bir üretim ya da dağıtım yöntemine veya yeni bir toplumsal hizmet yöntemine

**Bireysel Yenilikçilik
ve Algılanan
Örgütsel Destek
Düzeyi İlişkisi:
İstanbul Otelleri
Örneği**

- 207

dönüştürmesidir (Işık ve Keskin, 2013). Bu gereksinim otel işletmelerini sürekli yenilenme ve hizmet kalitesini arttırmaya yönlendirmektedir (De Jong, 2007). Turizmi değerli kılan zincir bütünü göz önüne alındığında yeni pazarlama stratejilerinin uygulanması, farklı ürün, süreç ve hizmetlerin geliştirilmesi inovasyonu turizmin önemli bir parçası haline getirmektedir (Işık ve Meriç, 2015: 1-16; Işık vd., 2018).

Schumpeter (1911, 1934) çalışmasında inovasyonu, müşterilerin bilmedikleri bir ürünün veya var olan bir ürünün farklı bir özelliği ile pazara sürülmesi, üretim esnasında yeni tekniklerin kullanılması ve hammaddenin tedarik süresi boyunca yeni kaynakların bulunması olarak tarif eder. Ayrıca “yaratıcı yıkım” sürecinin inovasyonu, modern endüstri analizinin temel taşı haline getirdiğini, çeşitli sanayi sektörlerinde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin yaşadığı ekonomik sorunlara da çözüm olacağını ifade eder. Bu durumda yenilikçi olma ihtiyacı neredeyse hayatta kalma, sürdürülebilirlik ve rekabetçi bir küresel pazar faaliyetini gösteren modern endüstrilerin büyümesi için bir ön koşul haline geldiği görülür (Karataylı ve Karaata, 2008; Işık ve Aydın, 2016a, 2016b; Işık ve Aydın, 2017; Diviskera ve Nguyen, 2018; Işık, 2018; Işık ve Barlak, 2018).

• 208

Yenilikçilik aynı zamanda tüketilen ürünlerin yenilenmesi ve çoğaltılması, üretim, tedarik ve dağıtımda sürdürülebilirlik adına yeni yöntemlerin kurulması, çalışma yöntemlerinin ve işgücü becerilerinin değiştirilmesidir (Işık ve Türkmendağ, 2016). Bu durum bireylerin açık inovasyonda anahtar bir rol üstlendiğini ifade eder. Dolayısıyla bireysel düzeydeki yenilikçilik kapasitesi bireylerin mevcut işletme ortamına dışsal bilgiyi tanımlama becerisi, bireylerin mevcut bilgiyi kurumsal kimliğe özümseme kabiliyeti ve bireylerin bir işletme içindeki dış bilginin kullanılmasını savunabilme yeteneğinden oluşur (Cohen ve Levinthal, 1990; Salter vd., 2014).

Birey belirli ölçülerde yenilikçi ve hayatı süresince yeni olarak algıladığı fikirleri benimser (Hirschman, 1980; Mothen, 1999; Freeman ve Engel, 2007). Bu açıdan bireysel yenilikçilik, bireylerin inovatif eylemlere uyum sağlama, kabullenme, risk alma, tolerans gösterme ve nihayetinde deneyime açık olmayı ifade etmektedir (Usluel ve Mazman, 2010; Işık ve Aydın, 2016a, 2016b; Işık ve Aydın, 2017).

İşletmelerde bazı bireyler, dış kaynaklardan iç kaynaklara bilgi taşıyıcısı iken uygulamada, bireyler işletme içindeki ve dışındaki yeni fikirlerin habercisi olarak da hareket etmeye zorlanmaktadır (Allen, 1977; Albers ve Colombo, 2015). Bu durum değişiklikleri düzenlemek, yeni yetenekler inşa etmek, varlık tabanını dönüştürmek ve süreçleri yeniden yapılandırmak açısından değişen ortamlardaki rekabet gücü için önem arz eder (Teece vd., 1997; Surry vd., 1998; Eisenhardt ve Martin, 2000).

Turizm alanında yenilikçilik çalışmaları (Choi, 2004; Trueman ve Tajeddini, 2014; Işık ve Meriç, 2015; Işık vd., 2016; Işık ve Türkmenbaş, 2016) fazla yaygın olmamakla birlikte son yıllarda araştırmacıların ilgi odağı haline gelmektedir. Bu çalışmalardan ortaya çıkan genel sonuç bireysel yenilikçiliğin işletme performansına olumlu katılar sunduğu yönündedir.

Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek başlığının önünde yer alan “algılanan” kavramının en mühim özelliklerinden biri, bu kavramın çalışanların farklı özelliklere sahip olabileceğine vurgu yapmasıdır. Bir bireyin algılama süreci, olayı kendi bakış açısı içerisinde değerlendirmesi, düzenlemesi ve nihayet kendi doğrularına göre yorumlaması farklılık arz etmektedir. Bu farklılık bireyin kişisel ve kültürel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bireyin işverenler tarafından gözlemlenip nasıl görüldüğü, algılanan örgütsel destek süreci boyunca önem arz etmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların davranışlarında belirlenen değişikliklerin asıl nedeninin örgütlerin bireylere karşı olan tutumudur (Eisenberger vd., 1986). Bireyler çalışma sürecindeki beklentilerinin örgüt tarafından karşılandığını gördükleri takdirde yüksek seviyede performans göstermektedir (Organ, 1977). Bu yaklaşımın ana temelini örgüt-çalışan beklentileri içermektedir. İlaveten bu ilişki örgüt ve çalışanlar arasındaki alışveriş ilişkisi olarak da kabul edilmektedir (Blau, 1964). Çalışan ve örgüt arasındaki bu karşılıklı değiş tokuş olayının ana temellerinden en önemlisini algılanan örgütsel destek kavramı oluşturmaktadır (Eisenberger vd., 1986).

Çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik bir anlaşma içerisinde olması da algılanan örgütsel destek kavramıyla açıklanmaktadır. Bu bağlamda örgütün çalışanına gerekli desteği ve hizmeti sağlaması, aynı zamanda çalışanın da bu destekten yararlanıp olumlu tutum sergilemesi ve işine odaklanması karşılıklı işbirliğine dayanmaktadır (Yüksel, 2006). Yönetimin de destekleyici bir yapıya sahip olması, çalışanın konuşma isteğinin artmasına, inovatif fikirler sunup onları uygulamasına sebep olmaktadır (Edmondson, 2003). Çalışanlar fikirlerinin ciddiye alınmayacağını ve ya kötü düşünülmüş bir fikrin kariyerlerinin ilerlemesi için bir engel teşkil edebileceğinden fikirlerini yöneticilerine açıklamakta zorluk çekmektedir. Bu açıdan çalışanların fikirlerini rahat bir şekilde ifade etmeleri için işletmelerin örgüt yapısını doğru dizayn etmesi önem taşır.

Çalışanların yaratıcılığını, işletmenin performans ve üretkenliğini yükseltmek için örgütsel destek bir motivasyon aracıdır (İbrahim vd., 2016). Diğer bir ifade ile algılanan örgütsel destek motivasyonun inşasıdır (Liao, 2009). Motive edilen çalışanlar fiziksel olarak görevlere dâhil olur ve işlerinin gerektirdiği gibi insanlara olması gereken hizmetin daha iyisini

**Bireysel Yenilikçilik
ve Algılanan
Örgütsel Destek
Düzeyi İlişkisi:
İstanbul Otelleri
Örneği**

- 209

vermeye çaba gösterir (Kahn, 1992). Sosyal değişim teorisine göre çalışanlar olumlu iş davranışları ile elde ettikleri faydayı işletmeye olumlu yönde geri verme eğiliminde bulunduğu ifade edilir (Konovsky ve Pugh, 1994). Böylece çalışanlar yüksek düzeyde örgüt desteği aldığı anda işletmenin yararına olan davranışları örgütlemek için çaba sarf eder (Lambert, 2000: 801-815).

Turizm alanında algılanan örgütsel destek konusuna ilişkin çalışmalar (Turunç ve Çelik, 2010; Altunoğlu ve Gürel, 2015; Altunöz vd., 2016; Akgündüz ve Şanlı, 2017; Boz vd., 2017; Vatankhah vd., 2017; Cheng ve Yang, 2018) fazla yaygın olmamakla birlikte son yıllarda araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Bu çalışmalardan ortaya çıkan genel sonuç ise örgütsel destek arttığında işletme performansı da arttığı yönündedir.

Cem Işık,
Tahmina Hajiyeva
2 (2) 2018

YÖNTEM

Araştırmanın Yöntemi ve Hipotezleri

Çalışmada analiz edilecek veriler, İstanbul ilinde Kasım 2017 - Şubat 2018 tarihleri arasında 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde istihdam edilen çalışanlar ve yöneticilerden nicel araştırma yöntemlerinden olan anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışma konusunu oluşturan bireysel yenilikçilik ve algılanan örgütsel destekle ilgili ölçekleri içeren anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümü otel işletmelerinde çalışan personel ve yöneticilere yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Bu ifadeler H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook (1977) tarafından geliştirilmiş olan Bireysel Yenilikçilik Ölçeğidir (BYÖ) (Innovativeness Scale (IS)). Çalışmada, otel işletmelerinde çalışan personel ve yöneticilerin bireysel yenilikçilik algılarının belirlenmesine yönelik 20 ifadeden oluşan üç boyutlu (Fikir Önderliği, Değişime Direnç, Risk Alma) anket formu Sarıoğlu'nun (2014) "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği 'nin Hemşirelikte Geçerlilik ve Güvenirliği" adlı yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır. Fikir önderliği boyutunda 8 ifade, değişime direnç boyutunda 7 ifade, risk alma boyutunda ise 5 ifade yer almaktadır. Bu ölçeklerdeki ifadelerin cevaplanması için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümü ise otel işletmelerinde çalışan personel ve yöneticilere uygulanan Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) (Perceived Organizational Support (POS)) ölçeği Eisenberger vd., (1968) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 36 maddeden oluşturulmuş lakin tek boyutlu olan 8 ifadeli kısa versiyonu kullanılmıştır. Bu ölçeklerdeki ifadelerin cevaplanması için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

Çalışma verilerinin değerlendirilmesi öncelikle güvenilirlik ve geçerlilik analiziyle başlamıştır. Bu uygulamaların ardından katılımcıların demografik

değişkenlerine ilişkin yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, demografik özellikler tablosu oluşturulmuştur. Verilerin normallik dağılımına bakılarak parametrik testlere uygun olduğu görülmüştür. Hipotezleri test etmek amacıyla verilere iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki etkiyi ölçmeye yönelik regresyon analizi, t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre hipotezlere yönelik elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Bireysel yenilikçilik “herhangi bir ürünün, hizmetin veya fikrin bir kişi tarafından yeni olarak algılanması” iken, bireysel inovasyon ise disiplin, öğrenme veya uygulama kabiliyetidir. Dolayısıyla bireyin herhangi bir düşünce ve ya fikri bir inovasyon olarak algılanması bireyin yeniliğe olan tepkisini ölçmektedir (Rogers, 2003: 12-23). Bireyin ilgili alanda deneyim sahibi olması, eğitim seviyesinin yeterli olması, yaratıcılık kabiliyetinin olması, problemi benimsemesi, bir sorunu çözüme kavuşturması ve çözüm sonucunda motive olması bireysel yenilikçiliğin gerçekleşebilmesi adına önem arz etmektedir (Uzkurt, 2008: 17-20). Algılanan örgütsel destek (AÖD), çalışan örgüt ilişkilerini sosyal değişim teorisi ile anlamlandırarak açıklamaktadır. Bu teoride örgütsel destek, işverenlerin ve çalışanların işletmenin kendilerine bağlılığı konusunda genel bir algı oluşturduğunu ifade etmekte ve çalışanlarla kurum arasındaki ilişkiyi anlamak için araştırmacılara yeni bir bakış açısı sunmaktadır (Eisenberger vd., 1986: 500-506). Bu çalışma için kullanılan modelde ise, otel işletmelerinde çalışan bireylerin ve yöneticilerin bireysel yenilikçilik algıları ve algılanan örgütsel destek düzeyleri ilişkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bireysel yenilikçilik üç boyut altında (fikir önderliği, değişime direnç, risk alma) ele alınmış ve değişkenler arasındaki ilişkinin test edilmesi için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1 (H₁): Fikir önderliği ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2 (H₂): Değişime direnç ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3 (H₃): Risk alma ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4 (H₄): Bireysel yenilikçilik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5 (H₅): Bireysel yenilikçilik ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6 (H₆): Algılanan örgütsel destek ile cinsiyet arasında anlamlı bir

farklılık vardır.

Hipotez 7 (H₇): Algılanan örgütsel destek ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 8 (H₈): Bireysel yenilikçiliğin algılanan örgütsel destek üzerinde etkisi vardır.

Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın ana kütesini 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan bireyler ve yöneticiler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise İstanbul ilinin Avrupa yakasındaki Beyoğlu, Şişli ve Fatih ilçelerinde faaliyet gösteren otel işletmeleri oluşturmaktadır. Evren olarak bu ilçelerdeki otellerin seçilme nedeni 3-4 ve 5 yıldızlı otellerdeki örgüt yapıları ve inovasyon politikalarının diğer otellere oranla daha güçlü olmasıdır. Çalışmada örneklem olarak İstanbul ilinin seçilmesinin en önemli nedenlerinden biri de burada yer alan otel işletmelerinin bütün yıl boyunca faaliyet göstermeleridir. Ayrıca, çalışmanın Avrupa yakasında yapılmasının sebebi otel işletmelerinin büyük çoğunluğunun bu alanda yer almasıdır. Anket formu uygulanmadan önce 30 kişilik personel gurubuna ön test yapılmış ve ankette yer alan ifadeler veri kalitesinin artırılmasına yönelik düzeltilmiştir. Standart hata payının düşürülmesi adına alt örneklem sayısı dikkate alınmış ve 450 adet anket formu bastırılmıştır. Otel işletmelerine bizzat gidilerek 430 adet soru formu doldurulmuştur. Analiz aşaması sürecinde 27 anketin hatalı ve eksik olduğu saptanmış, geriye kalan 403 anket analize dâhil edilmiştir.

Veri Toplama Yöntemi

Evren, araştırmacının çalışma alanını oluşturan, örneğini seçtiği ve elde ettiği sonuçları genelleştireceği bir grup olarak ifade edilmektedir. Belli sınırlamalar getirerek her türlü grubu evrene dönüştürmek mümkündür. Tanımlanmış bir evren kendisini diğer gruplardan ayıran en az bir özelliğe sahiptir. Araştırma kapsamında iki tür evrenden bahsetmek mümkündür. Bunlardan birincisi ideal evren olup araştırmacı için herhangi bir kısıt olmaması durumunda benimsenecek evrendir. İkincisi ise araştırmacının belli kısıtları dikkate alarak oluşturduğu evren olarak ifade edilen gerçekçi evrendir. Buna göre İstanbul'da yer alan otel işletmelerinde çalışan yöneticiler ve çalışanların sayısı kesin olarak belirlenememekle birlikte n=384 örnek sayısının 100.000 ve üzeri evrenler için yeterli olacağı belirtilmektedir (Altunışık vd., 2012: 132-133).

Değerlendirme

Çalışma, otel işletmelerinde çalışan bireyler ve yöneticilere uygulanan

anket formundan elde edilen bulgular doğrultusunda değerlendirildikten sonra istatistiksel analizler için SPSS 22.0 for Windows programına aktarılmış ve analizlere tabi tutulmuştur. Çalışma verilerinin değerlendirilmesi öncelikle güvenilirlik ve geçerlilik analiziyle başlamıştır. Bu uygulamaların ardından katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, demografik özellikler tablosu oluşturulmuştur. Hipotezleri test etmek amacıyla verilere iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki etkiyi ölçmeye yönelik regresyon analizi, t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar bulgular başlığında verilmiştir.

BULGULAR

Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, ölçeği oluşturan ifadelerin yapılan çalışmanın doğruluğunu ortaya çıkarabilmek adına uygulanmaktadır. Diğer bir ifadeyle güvenilirlik analizi çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve özelliklerini değerlendirmeye yönelik geliştirilmiş bir analiz yöntemidir. Bu yöntem, ölçekte bulunan k sorunun homojen bir yapıya sahip olup olmamasını ifa eder. Bu katsayı 0 ile 1 arasında yer almakta ve Cronbach Alpha katsayısı olarak adlandırılmaktadır (Kalaycı, 2017):

Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır:

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cronbach Alpha	Test Edilen İfade Sayısı
Bireysel Yenilikçilik (a+b+c)	0,866	20
a) Fikir Önderliği	0,810	8
b) Değişime Direnç	0,781	7
c) Risk Alma	0,823	5
Algılanan Örgütsel Destek	0,642	8

Tablo 1’de sunulduğu üzere ölçülen Cronbach Alfa (α) değerleri bireysel yenilikçilikte 0,866 (fikir önderliğinde 0,810, değişime dirençte 0,781, risk almada 0,823) algılanan örgütsel destekte 0,642’dir. Bu rakamlar

doğrultusunda test edilen ifade sayısının düşük oluşundan tahmin edilen algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirliği düşük, bireysel yenilikçilik ölçeğinin güvenilirliğinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Demografik Bulgular

Tablo 2. Demografik Değişkenler

<i>Değişkenler</i>	<i>Sıklık (n)</i>	<i>Yüzde Değeri (%)</i>
Uyruk		
T.C.	375	93,1
Türkmenistan	11	2,7
Diğer	17	4,2
Cinsiyet		
Erkek	230	57,1
Kadın	173	42,9
Yaş		
18-25	70	17,4
26-33	165	40,9
34- 41	99	24,6
42-49	48	11,9
50-57	20	5,0
58 ve üzeri	1	0,2
Eğitim Durumunuz		
İlköğretim	21	5,2
Ortaöğretim	154	38,2
Ön Lisans	80	19,9
Lisans	109	27
Lisansüstü	39	9,7
Turizmle İlgili Eğitim Durumu		
Turizm Meslek Lisesi Mezunu	9	5,9
Turizm Ön Lisans Mezunu	49	32,2
Turizm Lisans Mezunu	64	42,1
Turizm Lisansüstü Mezunu	30	19,7
Çalışılan Departman		
İnsan Kaynakları	39	9,7
Yiyecek-İçecek	72	17,9
Ön Büro	169	41,9
Kat Hizmetleri	68	16,9
Finans	28	6,9
Diğer(belirtiniz)	27	6,7
Yönetici Konumu		
Alt düzey yönetici	80	19,9
Orta düzey	104	25,8
Üst düzey yönetici	27	6,7

Yönetici Değilim	192	47,6
Sektörde Çalışma Süresi		
5 yıldan az	93	23,1
6-10 yıl	167	41,4
11-15 yıl	78	19,4
16-20 yıl	42	10,4
21 yıl ve üzeri	23	5,7
Bulduğunuz Otelde Çalışma Süreniz		
5 yıldan az	245	60,8
6-10 yıl	98	24,3
11-15 yıl	29	7,2
16-20 yıl	22	5,5
21 yıl ve üzeri	9	2,2
Otelde Çalışma Dönemi		
Kadrolu	320	79,4
Sözleşmeli	73	18,1
Yarı Zamanlı	8	2
Diğer (Belirtiniz)	2	0,5
Gelir Düzeyi		
0-1404	47	11,7
1405-3000	231	57,3
3001-6000	99	24,6
6001-9000	10	2,5
9001-12000	7	1,7
12001-15000	5	1,2
15001 ve üzeri	4	1
Toplam	403	100

Bireysel Yenilikçilik
ve Algılanan
Örgütsel Destek
Düzeyi İlişkisi:
İstanbul Otelleri
Örneği

• 215

Katılımcılara ilişkin sosyo-demografik özelliklere bakıldığında araştırmaya katılanların %93,1 (375 kişi) kısmını T.C. vatandaşları ve toplam yüzdenin %57,1'ni erkeklerin temsil ettiği saptanmıştır. Ayrıca, katılımcıların %40,9 (165 kişi) 26-33 yaş arası bireylerden, %38,2 (154 kişi) ortaöğretim eğitimi almış katılımcılardan oluştuğu belirlenmiştir. Araştırmada iştirak eden cevaplayanların %42,1 (64 kişi) turizm lisans mezunu ve %41,9 (169 kişi) ön büro departmanında çalışan bireylerden oluştuğu ölçülmüştür. Araştırmaya katılanların %47,6'lık (192 kişi) kısmının yönetici konumunda olmayan bireylerden oluştuğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların %41,4 (167 kişi) 6-10 yıl, %60,8'lik (245 kişi) kısmı 5 yıldan az ve katılımcıların %79,4'lük (320 kişi) kısmı kadrolu çalışanlardan oluştuğu saptanmıştır. Aynı zamanda katılımcıların %57,3 (231 kişi) 1405-3000 arası aylık gelir düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Ölçeklere İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmalar

Tablo 3. Bireysel Yenilikçilik Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalama

ve Standart Sapmaları

İFADELER	\bar{x}	s.s.
Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık-sık benden bilgi ve öneri alırlar.	3,49	1,26839
Yeni şeyleri denemekten hoşlanırım.	3,76	1,23901
Bir şey yaparken, yeni yollar olup olmadığını araştırırım.	3,79	1,20810
Problemleri çözmek için genellikle yeni yöntemler bulurum.	3,65	1,18316
Yeni bakış açıları ve yeni buluşlara şüphe ile bakarım.	2,84	1,34556
Çevremdeki insanların kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri benimsemem.	2,93	1,33009
Yenilikçilik konusunda insanları kolay etkileyen bir kişi olduğumu düşünürüm.	3,54	1,20313
Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünürüm.	3,61	1,15188
Çevremdeki insanların arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm.	2,76	1,40191
Yaratıcı bir kişi olduğumu düşünüyorum.	3,69	1,14461
Yenilikler konusunda gruba liderlik etmekten hoşlanırım.	3,48	1,29738
Çevremdeki insanların işine yaradığını görünceye kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.	2,97	1,32874
Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.	2,97	1,29268
İşimle ilgili problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.	3,86	1,12799
Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmek isterim.	3,48	1,29738
Yeni fikirlere açık biriyim.	3,37	1,29500
Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.	3,98	1,12732
Yeni fikirlere karşı şüpheli davranırım.	3,81	1,07483
Çözümü olmayan problemler için yöntemler geliştiririm.	3,00	1,38575
Kendimi düşüncem ve davranışlarımla özgün olmaya teşvik edici bulurum.	3,71	1,13535
	3,71	1,13535
Genel Ortalama	3,45	

Bireysel yenilikçiliğe ilişkin ölçekte yer alan ifadeler içerisinde en yüksek ortalamalar risk alma boyutuna ait olan “Yeni fikirlere açık biriyim” (3,98), “İşimle ilgili problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim” (3,86) ve “Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir” (3,81) ifadelerine aittir. Buna göre katılımcıların bireysel yenilikçilik ile ilgili olumlu düşüncelere sahip oldukları söylenebilir. Ölçeğe ilişkin en düşük ortalamanın ise değişime direnç boyutuna ait olan “Çevremdeki insanların arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm” (2,76) olduğu görülmektedir. Bireysel yenilikçilik ölçeğine ilişkin genel ortalama ise $\bar{X}=3,45$ olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

İFADELER	\bar{x}	s.s.
----------	-----------	------

Çalıştığım kurum, refahı için katkıya değer verir.	3,64	1,31605
Çalıştığım kurum, gösterdiğim fazla çabayı takdir etmez.	2,90	1,43726
Çalıştığım kurum, şikâyetlerimi görmezden gelir.	2,85	1,41855
Çalıştığım kurum, iyiliğimi gerçekten düşünür.	3,47	1,40753
İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez.	2,91	1,46600
Çalıştığım kurum, genel olarak işteki memnuniyetimi önemser.	3,43	1,36487
Çalıştığım kurum, bana çok az yakınlık gösterir.	2,76	1,45929
Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.	3,53	1,34049
Genel Ortalama	3,19	

Bireysel Yenilikçilik
ve Algılanan
Örgütsel Destek
Düzeyi İlişkisi:
İstanbul Otelleri
Örneği

Algılanan örgütsel desteğe ilişkin ölçekte yer alan ifadeler içerisinde en yüksek ortalamalar “Çalıştığım kurum, refahı için katkıya değer verir” (3,64) ve “Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar” (3,53) ifadelerine aittir. Buna göre katılımcıların çalıştıkları kurum ile ilgili olumlu düşüncülere sahip olduklarını söyleyebiliriz. Ölçeğe ilişkin en düşük ortalama ise “Çalıştığım kurum, bana çok az yakınlık gösterir” (2,76) ifadesine aittir. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ilişkin genel ortalama ise $\bar{X}=3,19$ olarak gerçekleşmiştir.

Hipotezlere İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi, Tek yönlü ANOVA Analizi, Korelasyon ve Regresyon Analizi

Tablo 5. Fikir Önderliği ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki

	Fikir Önderliği	Algılanan Destek	Örgütsel Destek
Fikir Önderliği	1	,264**	
Algılanan Örgütsel Destek	,264**	1	

**p<0,01 *p<0,05

Bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan fikir önderliği ile algılanan örgütsel desteğe yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, fikir önderliği ile algılanan örgütsel destek arasında p<0,01 önem düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre “Bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan fikir önderliği ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır” olan H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. Değişime Direnç ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki

	Değişime Direnç	Algılanan Örgütsel Destek
Değişime Direnç	1	,527 **
Algılanan Örgütsel Destek	,527**	1

**p<0,01 *p<0,05

Bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan değişime direnç ile algılanan örgütsel desteğe yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, değişime direnç ile algılanan örgütsel destek arasında $p < 0,01$ önem düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre “Bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan değişime direnç ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır” olan H_2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7. Risk Alma ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki

	Risk Alma	Algılanan Örgütsel Destek
Risk Alma	1	,289**
Algılanan Örgütsel Destek	,289**	1

**p<0,01 *p<0,05

Bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan risk alma ile algılanan örgütsel desteğe yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, risk alma ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre “Bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan risk alma ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır” olan H_3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. Bireysel Yenilikçilik ile Cinsiyet Arasındaki Farklılık (T testi sonuçlar)

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	T	p
<i>Fikir Önderliği</i>	Erkek	230	3,70	0,79	2,219	0,27
	Kadın	173	3,51	0,95		
<i>Değişime Direnç</i>	Erkek	230	3,04	0,85	1,756	0,80
	Kadın	173	2,89	0,90		
<i>Risk Alma</i>	Erkek	230	3,90	0,78	2,116	0,35
	Kadın	173	3,72	0,96		

Tablo 8’de görüldüğü üzere analiz sonuçlarına göre erkek ve kadın katılımcıların bireysel yenilikçilik ile ilgili ifadelerine katılım ortalamaları birbirine oldukça yakındır. Ancak sig (2 tailed) sonucuna bakıldığında

$p > 0,05$ 'den büyük olan fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık yoktur. Buna göre cinsiyetin katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda "Bireysel yenilikçilik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır" şeklindeki H_4 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 9'u incelediğimizde bireylerde, bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan fikir önderliğinin yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek Faktörlü ANOVA analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($F_{397}=1,119$, $p > 0,05$). Bu doğrultuda çalışan bireylerin fikir önderliğinin yaşlarıyla anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları belirlenmiştir.

Bireylerin, bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan değişime dirençlerinin yaş aralığına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek Faktörlü ANOVA analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($F_{397}=1,668$, $p > 0,05$). Bu doğrultuda çalışan bireylerin değişime dirençleriyle yaş arasındaki etkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Bireylerin, bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan risk almanın yaş aralığına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek Faktörlü ANOVA analizi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($F_{397}=1,627$ $p > 0,05$). Bu doğrultuda çalışan bireylerin risk almalarıyla yaş arasındaki etkinin anlamlı olmadığı söylenebilir. Elde ettiğimiz bulgular neticesinde "Bireysel yenilikçilik ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır" şeklindeki H_5 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 9. Bireysel Yenilikçilik ile Yaş Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	S.s	Sd	F	p	Anlamlı Fark
	18-25	70	3,58	0,82				
	26-33	165	3,65	0,92				
	34-41	99	3,58	0,87				
Fikir Önderliği	42-49	48	3,73	0,73	4/397	1,763	,119	-----
	50-57	20	3,61	0,77				
	57 ve üzeri	1	1,25	,				
	Toplam	403	3,62	0,87				

	18-25	70	3,00	0,86				
	26-33	165	2,93	0,85				
	34-41	99	2,87	0,98				
Değişime Direnç	42-49	48	3,19	0,72	4/397	1,668	,141	-----
	50-57	20	3,27	0,87				
	57 ve üzeri	1	2,0	,				
	Toplam	403	2,98	0,87				
	18-25	70	3,72	0,92				
	26-33	165	3,80	0,91				
	34-41	99	3,87	0,84				
Risk Alma	42-49	48	3,92	0,66	4/397	1,627	,152	-----
	50-57	20	3,97	0,70				
	57 ve üzeri	1	1,80	,				
	Toplam	403	3,82	0,86				

Cem Işık,
Tahmina Hajiyeva
2 (2) 2018

• 220

Tablo 10’da görüldüğü üzere analiz sonuçlarına göre erkek ve kadın katılımcıların algılanan örgütsel destek ile ilgili ifadelerle katılım ortalamaları birbirine oldukça yakındır. Ancak sig (2-tailed) sonucuna bakıldığında $p>0,05$ ’den büyük olan algılanan örgütsel destek boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık yoktur. Buna göre cinsiyetin katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda, “Algılanan örgütsel destek boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H_6 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 10. Algılanan Örgütsel Destek ile Cinsiyet Arasındaki Farklılık (T testi sonuçları)

	Cinsiyet	n	\bar{X}	S.s	T	p
Algılanan Örgütsel Destek	Erkek	230	3,24	0,75	1,552	,124
	Kadın	173	3,12	0,72		

Tablo 11’i incelediğimizde bireylerin örgüt kültürünü benimseme ve örgüt kültürünün iş görenlere sağladıkları imkânların yaşa göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek Faktörlü ANOVA analizi sonucu aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($F_{397=,212}$, $p>0,05$).

Bu doğrultuda algılanan örgüt yapısının yaşla anlamlı bir etkiye sahip olmadığı “Algılanan örgütsel destek ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H_7 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 11. Algılanan Örgütsel Destek ile Yaş Arasındaki ANOVA Sonuçları

	<i>Yaş</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s.s.</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
<i>Algılanan Örgütsel Destek</i>	18-25	70	3,23	0,76				
	26-33	165	3,15	0,72				
	34-41	99	3,18	0,80				
	42-49	48	3,19	0,70	4/397	1,430	,212	-----
	50-57	20	3,43	0,67				
	57 ve üzeri	1	1,6	,				
	Toplam		403	3,1	0,74			

Bireysel Yenilikçilik ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İlişkisi: İstanbul Otelleri Örneği

• 221

Çoklu doğrusal regresyon analizinin sonuçlarını incelediğimizde, algılanan örgütsel desteğin fikir önderliği ve değişime direnç dediğimiz alt boyutlar ile orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır ($R^2=,33$, $p<0,01$). Buna göre bireysel yenilikçilik algılanan örgütsel destekteki toplam varyansının %33'ünü açıklamaktadır. Risk alma dediğimiz alt boyut ise, $p<0,01$ değerini karşılamadığını ve bizim örneklemimiz içerisinde algılanan örgütsel desteğin yordayıcısı olmadığını göstermektedir. Standardize edilmiş β katsayısı ve t değerlerine göre bireysel yenilikçiliğin alt boyutları olan fikir önderliği ve değişime direncin algılanan örgütsel destek ile anlamlı bir etkileşim içerisinde oldukları saptanmıştır. Durbin-Watson testinde 1,5-2,5 arasındaki değerler otokorelasyon olduğunu göstermektedir. Durbin-Watson değeri 1,508 olarak gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda “Bireysel yenilikçiliğin algılanan örgütsel destek üzerinde etkisi vardır.” şeklindeki H_8 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 12. Algılanan Örgütsel Desteğin Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>R²</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>β</i>	<i>p</i>	<i>Durbin-Watson</i>
<i>Sabit</i>	,334	1,905	166	,159	,000	
<i>Fikir Önderliği</i>		,136	,058	,480	,020	
<i>Değişime Direnç</i>		,408	,035	,117	,000	1,508
<i>Risk Alma</i>		,100	,058		,082	

Cem Işık,
Tahmina Hajiyeva
2 (2) 2018

SONUÇ ve ÖNERİLER

Teknolojinin hızla geliştiği yeni dünya düzeninde işletmelerin inovasyon yöntemlerini doğru kullanabilmesi pazar ve rekabet açısından önem arz etmektedir. İşletmelerdeki örgüt yapısının doğru ve güvenilir bir şekilde oluşturulması çalışanların bireysel yenilikçilik faaliyetlerini artırmaktadır. Çalışanların örgüt kültürünü benimsemesi onların yenilikçilik düşüncelerini açığa çıkarırken, sürdürülebilirlik noktasında işletmede yapılabilecek değişimlere öncü olmayı ve radikal yenilikçilik faaliyetleri için risk almayı gerektirmektedir.

Otel işletmelerinin çalışanlarının bireysel yenilikçilik düzeyi ve algılanan örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi araştırmamızın amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda; çalışma, İstanbul ilinin Avrupa yakasındaki Beyoğlu, Şişli ve Fatih ilçelerinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan bireyler ve yöneticilere nicel araştırma tekniklerinden olan anket tekniği uygulanmıştır.

Bireysel yenilikçilik açısından analizlerden elde edilen sonuçlar çalışan bireylerin yenilikçi eğilimlere açık olduğunu, inovasyon ile ilgili düşüncelerini paylaştığını ve arkadaşlarını da bu konuda teşvik ettiğini, aynı zamanda ortaya çıkabilecek problemler için sürekli yeni yöntemler aradığını göstermektedir. Ayrıca değişime direnç noktasında bireylerin yeni buluş ve faaliyetlere hazır oldukları lakin bu konuda şüpheli davrandıkları belirlenmiştir. Yine sonuçlar çalışanların başkalarının inovasyonu benimsemesini görene kadar yenilikçiliğe açılmadıklarını göstermektedir. Risk alma açısından elde edilen sonuçlar ise çalışan bireylerin yeni şeyleri denemekten hoşlandıklarını, inovasyona açık olduklarını ama belirsizliklere karşı mücadele edemediklerini ifade etmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen diğer sonuçlar bireylerin çalıştıkları

işletmelerde örgüt tarafından terfi edilmemeleri ve inovasyon yaklaşımlarının önemsenmemesi, bireylerde özgüven eksikliği ve kendi düşüncelerini karşı tarafa aktarmakta zorluk çıkardığı yönündedir. Örgütteki işverenlerin çalışanların düşünce ve fikirlerini dinlemeleri ve mantık çerçeveleri içerisindeki yeni buluşları hayata geçirmeleri bireyleri yenilikçi olmaya teşvik edecektir.

Araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeyleri ile yenilikçilik algılarının doğru orantılı olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda yenilikçilik konusunda sorgulayıcı konumunda olan çalışanların örgüt kültürü tarafından eğitim alması için teşvik edilmesi önerilmektedir. İşletmede çalışan bireylerin daha iyi hizmet verebilmesi ve müşterilerle daha sağlam iletişim kurmalarına yönelik bilinçli eğitim verilmesi önerilmektedir.

Genel anlamda bu çalışmanın sonuçları, işletmelerin ortak öğrenme kabiliyeti, inovasyon ve örgüt yapılarının gelişimini ilerletmek için farklı stratejik yönelimler geliştirebileceğini göstermektedir. Bunlar uzun vadeli geliştirilebilecek örgüt yapısının bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisini artıracak yönündedir.

İstanbul ilinde faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarının bireysel yenilikçilik ve algılanan örgütsel destek düzeyi ilişkisinin belirlenmesi amacıyla kurgulanan bu çalışmanın analizleri 15 Kasım - 15 Şubat tarihleri arasında olup İstanbul ili ile sınırlıdır.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y., ve Şanlı, S. C. (2017). The Effect of Employee Advocacy and Perceived Organizational Support on Job Embeddedness and Turnover Intention in Hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118-125.
- Albers, H. D., ve Colombo, M. L. (2015). Bridging Firm-Internal Boundaries for Innovation: Directed Communication Orientation and Brokering Roles, *Journal of Engineering and Technology Management*, 36, 97-115.
- Allen, T. J. (1977). Managing The Flow of Technology: Technology Transfer and The Dissemination of Technological Information With The R&D Organization. *The MIT Press, Cambridge, MA*, 1-302.
- Altunöz, M., Cöp, S., ve Çakıroğlu, D. (2016). The Influence of Organization Support Perceived in Enterprises on Burnout Feeling: A Field Research. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 427-434.

Bireysel Yenilikçilik
ve Algılanan
Örgütsel Destek
Düzeyi İlişkisi:
İstanbul Otelleri
Örneği

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri- SPSS Uygulamalı. (7. Basım). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Altunoğlu, A. İ., ve Gürel, E. B. (2015). Effects of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support on Organizational Innovation: The Case of Denizli Technopark. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 207, 175-181.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley: SSCI, 352.
- Boz, M., Özkan, Ç., ve Aydın, Ş. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otelcilik Sektöründe Bir Araştırma. *16. UİK Özel Sayısı*, 71, 72-84.
- Cheng, J. C., ve Yang, Y. O. (2018). Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Choi, J. N. (2004). Individual and Contextual Dynamics of Innovation-Use Behavior in Organizations. *Human Performance*, 17, 399-412.
- Cohen, W. M., ve Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning and Innovation. *Adm. Sci. Q.* 35, 39-67.
- Diviskera, S., ve Nguyen, V. K. (2018). Determinants of Innovation In Tourism Evidence from Australia. *Tourism Management*, 67, 157-167.
- Eder, P., ve Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support: Reducing The Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55-68.
- Edmandson, A. C. (2003). Speaking Up In The Operating Room: How Team Leaders Promote Learning In Interdisciplinary Action Teams. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1419-1452.
- Eisenberger, R., Hungtingon, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., ve Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *The Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eisenhardt, K. M., ve Martin, J. A. (2000). Dynamic Capabilities: What Are They". *Strategic Management Journal*, 21(10), 1105-1121.

- Erkuş, A., Tabak, A. ve Meydan, C.H. (2016). The Relationship Between Individual Innovativeness and Locus of Control: A Research On Tourism Faculty Students. *Multidisciplinary Academic Conference*, 5(1), 46-52.
- Freeman, J., ve Engel, J. S. (2007). Models of Innovation: Startups and Mature Corporations. *California Management Review*, 50(1), 94-119.
- Gatingon, H. (1991). Innovative Decision Process. *Handbook of Consumer Behavior*, 48(4), 307-312.
- Hirschman, E. C. (1980). Innovativeness, Novelty Seeking and Consumer Creativity. *Journal of Consumer Research*, 7(3), 283-295.
- İbrahim, H. I., Shahbudin, M. D., ve Aerni, I. (2016). Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator. *Procedia Economics and Finance* (35), 509-514.
- Işık, C., ve Meriç, S. (2015). Otel Yöneticilerinin Bireysel Yenilikçi Kapsamında Değerlendirilmesi: Van İli Örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-16.
- Işık, C., ve Aydın, E. (2016a). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5(2), 75-103.
- Işık, C. ve Aydın, E. (2016b). Konaklama işletmeleri çalışanlarının yenilikçi iş davranışı düzeylerinin incelenmesi: Ayder Yaylası örneği. *Ekonomi, Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 17-30.
- Işık, C., ve Keskin, G. (2013). Bilgi Ekonomilerinde Rekabet Üstünlüğü Oluşturması Açısından İnovasyonun Önemi. *The TQM Magazine*, 5(8), 5-10.
- Işık, C., ve Türkmendağ, T. (2016). Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Algılarının Belirlenmesi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 70-99.
- Işık, C., Işık, Z., ve Tırak, L. (2016). Turizm Amaçlı Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka ile Bireysel Yenilikçilik İlişkisi: Palandöken Örneği. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2 (2), 117-133.
- Işık, C. ve Aydın, E. (2017). Kişisel Değerlerin Sosyal Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Turizm Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi* 6 (2), 131-154.
- Işık, C. ve Barlak, S. (2018). Otel yöneticilerinin yeşil inovasyon algıları: İstanbul ili örneği. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 1(1), 14-26.

Bireysel Yenilikçilik
ve Algılanan
Örgütsel Destek
Düzeyi İlişkisi:
İstanbul Otelleri
Örneği

• 225

- Işık, C., Dogru, T., ve Turk, E. S. (2018). A nexus of linear and non-linear relationships between tourism demand, renewable energy consumption, and economic growth: Theory and evidence. *International Journal of Tourism Research*, 20(1), 38-49.
- Işık, C. (2018). Bilgi Ekonomilerinde Ar-Ge, İnovasyon ve Patent. Nobel Yayınevi, II. Baskı. Ankara.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence At Work. *Human Relations* 45(4), 321-349.
- Kalaycı, Ş. (2017). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. *Ankara/ İskitler: Kalkan Matbaacılık San. Tic ve Ltd. Şti.*
- Karataylı, İ., ve Karaata, S. (2008). Bölgesel İnovasyon Merkezleri: Türkiye İçin Bir Model Önerisi. *TÜİSAD-T/2008*, 12, 477.
- Konovsky, M., ve Pugh, D. S. (1994). Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy of Management Journal* 37(3), 656-699.
- Lambert, S. (2000). Added Benefits: The Link Between Work-Life Benefits and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal* 43(5), 801-815.
- Liao, H. A. (2009). Communication Technology, Student Learning and Diffusion of Innovation. *College Quarterly*, 8(2), 1-18.
- Mothen, S. (1999). The Prehistory of the Mind. *London, Thames and Hudson Limited*.
- O'Cass, A., Weerawardena, J., ve Julian, C. (2006). Does Industry Matter? Examining the Role of Industry Structure and Organizational Learning in Innovation and Brand Performance. *Journal of Business Research*, 59(1), 37-45.
- Organ, D. W. (1977). A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction Causes Performance Hypothesis. *Academy of Management Review*, 43(2), 46-53
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rodriguez, A. I., ve Carbonell, P. (2006). The Impact of Market Characteristics and Innovation Speed on Perceptions of Positional

Advantage and New Product Performance. *International Journal of Research in Marketing*, 23(1), 1-12.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. New York: Simon and Schuster Press.

Salter, A., Wal, A. L., Crisculo, P., ve Alexy, O. (2014). Open for Ideation: Individual-Level Openness and Idea Generation In R&D.J. *Product Innovation Management*, 32(4), 488-504.

Surry, D. W., Brennan, J., ve Patrick, I. I. (1998). Diffusion of Instructional Innovations: Five Important, Unexplored Questions. *The University of Southern Mississippi/ERIC*, 1-13.

Tajeddini, K., ve Trueman, M. (2014). Perceptions of Innovativeness Among Iranian Hotels Managers. *Hospitality and Tourism Technology*, 5(1), 62-77.

Teece, D., Pisano, G., ve Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.

Turuñ, Ö., ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile , Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.

Usluel, Y., ve Mazman, K. (2010). Eğitimde Yeniliklerin Yayılımı, Kabulü ve Benimsenmesi Sürecinde Yer Alan Öğeler: Bir İçerik Analizi Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 39(3), 60-74.

Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü*. Beta Yayınları, 17-20.

Uzkurt, C. (2007). Tüketicilerin Yenilikleri Benimseme Eğilimleri Üzerinde Kişisel Değerlerin Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2), 241-260.

Vatankhah, S., Javid, E., ve Raoofi, A. (2017). Perceived Organizational Support as The Mediator of The Relationships Between High-Performance Work Practices and Counter-Productive Work Behavior: Evidence from Airline Industry. *Journal of Air Transport Management*, 59, 107-115.

Yüksel, İ. (2006). Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.

Bireysel Yenilikçilik
ve Algılanan
Örgütsel Destek
Düzeyi İlişkisi:
İstanbul Otelleri
Örneği

• 227