

## **ÖRGÜT İKLİMİNİN YENİLİK PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: MEDİKAL SANAYİ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA \***

**Derya Gül ÖZTÜRK\*\***

### **Öz**

*Sosyal, ekonomik ve teknolojik açıdan hızlı değişim ve dönüşümlerin yaşandığı günümüzde işletmeler oldukça sert rekabet koşullarında varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. İşletmelerin bu koşullarda varlıklarını devam ettirebilmeleri ve farklılık yaratarak rekabet avantajı elde edebilmeleri için yeniliği teşvik eden bir örgüt iklimi ve etkin bir yenilik performansı sağlamaları gerekmektedir. Bu noktada sağlık alanına yönelik üretim yapan medikal sanayi sektörü gerek kullanılan teknoloji ve otomasyon gerekse yeniliklerin takibi için yapılan araştırma geliştirme harcamaları ile bölgesel rekabet açısından önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı, medikal sanayi sektöründe çalışanların algıladıkları örgüt ikliminin yenilik performansı üzerine etkisini incelemektir. Bu çalışmada veriler Samsun ilinde medikal sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 209 işgörenden elde edilmiştir. Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışmada verilerin analizi için t testi, faktör analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre örgüt iklimini oluşturan iki boyuttan yönetim desteği ve ödülün yenilik performansı üzerinde etkili olduğu, otonominin ise yenilik performansı üzerine bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların demografik özellikleri ile örgüt iklimi ve yenilik performansı algıları açısından farklılıklar olduğu belirlenmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt İklimi, Yenilik Performansı, Yönetim Desteği, Otonomi, Ödül

## **THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON INNOVATION PERFORMANCE: A RESEARCH IN THE MEDICAL INDUSTRY SECTOR**

### **Abstract**

*Business enterprises are trying to survive in fierce competition conditions in today's social, economic and technological aspects of rapid changes and*

\* Bu makale "Yenilikçi örgüt iklimi ve bireysel yenilikçiliğin örgütsel yenilikçiliğe etkisi: Samsun medikal sanayi firma çalışanları üzerine bir araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılan verilerden kısmen yararlanılarak hazırlanmıştır. Ayrıca, çalışma 7-8 Eylül 2018 tarihinde Aydın ilinde gerçekleştirilen 4. Uluslararası Kafkasya Orta-Asya Dış Ticaret ve Lojistik Kongresinde "Yenilik performansının demografik özellikler açısından incelenmesi" başlıklı sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Araş. Gör. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, derya.gul@adu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5467-9782>

*transformations. In order to maintain their existence under these conditions and to gain competitive advantage by making a difference, enterprises must provide an organizational climate that promotes innovation and an effective innovation performance. At this point, the medical industry sector that produces for the health field has an important place in terms of regional competitiveness both technology and automation usage and research and development expenditures for the following of innovations. Therefore, the aim of this study is to investigate the effect of organizational climate perceived by employees in medical industry sector on innovation performance. In this study, data were obtained from 209 employees working in the medical industry in Samsun. Convenience sampling method was used and t test, factor analysis and regression analysis were performed for data analysis. According to the findings of the research, it was determined that management support and reward which were two dimensions of organizational climate had an effect on innovation performance, whereas autonomy was not effective on innovation performance. Besides, it was determined that there were differences in terms of employees' demographic characteristics and organizational climate and innovation performance perceptions.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Innovation Performance, Management Support, Otonomy, Reward.*

## **Giriş**

Örgütsel davranış literatüründe örgüt iklimi konusunda birçok çalışma yapılmış ve örgüt iklimi bazı araştırmacılara göre örgütün üyeleri arasındaki etkileşimden kaynaklanan ortak bir algı olarak ifade edilirken bazı araştırmacılara göre ise örgütün bir niteliği, örgütteki yaşamı karakterize eden bir tutum, duygu ve davranış topluluğu olarak ifade edilmiştir. Örgüt iklimi bir örgütü diğerlerinden farklı kılan örgütte çalışanlar tarafından algılanan psikolojik atmosferdir. Örgütsel süreçler bağlamında ise iklim, örgüt faaliyetlerinin sonuçlarını etkileyen bir değişken olarak tanımlanmıştır (Litwin & Stringer, 1968; Schneider, 1975; Ekvall, 1996: 105).

Örgütsel süreçlerde ve işlemlerde kullanılan farklı türde insan, para, makine vb. kaynaklara sahip olan örgütlerde ortaya çıkan iklimin kalite, yenilik, esenlik, verimlilik, iş tatmini ve karlılık üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Örgüt iklimi psikoloji ve çalışanların örgüt içindeki davranışlarını etkileyen faktörlerle ilişkili olduğundan yaratıcılık ve motivasyon gibi yeniliği teşvik eden ya da engelleyen unsurları da içermektedir (Özbağ, 2012: 148). Bazı araştırmacılar tarafından örgüt ikliminin alt boyutu olarak değerlendirilen yenilik karmaşık bir yapıya sahiptir ve çeşitli bireysel, örgütsel ve bağlamsal faktörlerin benimsenmesini etkilemektedir (Koys ve DeCotiis, 1991; Moran ve Volkwein, 1992). Bununla birlikte yenilik, günümüzün hızla değişen ve gelişen teknolojik ve ekonomik koşullara sahip rekabetçi ortamında örgütlerin uzun vadeli başarısını etkileyen anahtar faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Örgüt iklimi yaratıcılık ve yeniliğin geliştirilmesi için olduğu kadar örgütler için hayati öneme sahip yenilik performansının artırılmasında da önem teşkil etmektedir. Örgüt içinde çalışanların kendilerini ifade edebildiği, işleri

üzerinde kontrole sahip olabildiği, destekleyici bir örgüt ikliminin varlığı çalışanların performansını ve iş tatminini artıracaktır (Çekmecelioğlu, 2005: 24).

Örgüt ikliminin yenilik performansına etkisini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada öncelikli olarak literatür gözden geçirilmiş ve değişkenler hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra sırasıyla değişkenlerle ilgili yapılan çalışmalar aktararak araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verildikten sonra bulgular sunulmuştur. Yapılan çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve medikal sanayi sektöründe çalışanların algılarına göre örgüt ikliminin yenilik performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Verilerin analizinde t testi, faktör analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre örgüt iklimini oluşturan iki boyuttan yönetim desteği ve ödülün yenilik performansı üzerinde etkili olduğu, otonominin ise yenilik performansı üzerine bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların demografik özellikleri ile örgüt iklimi ve yenilik performansı algıları açısından farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

## **1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1. Örgüt İklimi**

Örgüt iklimi kavramı özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra araştırmalara konu olmuş, 1960 yılından itibaren araştırmacılar tarafından yoğun ilgi görmüştür. Bu ilginin sebebi örgüt iklimi kavramının örgütlerin kişiler üzerindeki etkilerinin ve insan davranışlarının çeşitli boyutlarının incelenmesinde ve anlaşılmasında oldukça önemli bir kavram olmasıdır. Kelime kökeni olarak Yunancadan gelen iklim sözcüğü eğilim (temayül) anlamı da taşımaktadır. Nem, ısı ve basınç gibi kavramları da kapsayan sözcük aynı zamanda örgüte dâhil olan bireylerin örgüt çevresini ifade etme şeklini de içermektedir (Bilgen, 1976: 21).

Örgüt iklimi çeşitli çalışmalarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tagiuri vd. (1968), örgüt iklimini hava, çevre, kültür, ortam ve duygu kavramları ile eş anlamlı olarak ele almış ve böyle kavramların örgüt içindeki kalite ve özellikle bireylerin yaşantılarını yansıttığını belirtmişlerdir. Tagiuri vd. örgüt iklimi kavramının birey ya da grubun benzer görev veya sorunlarla karşılaştığında benzer tepkileri vereceğini açıklamada sıkça kullanıldığını ifade etmişlerdir. Deci vd. (1971) örgüt iklimini, örgüt üyesi bireylerin davranışını etkileyen ve onu diğer örgütlerden ayıran karakteristik özellikler olarak tanımlamıştır. Öte yandan örgüt iklimi birçok yazar tarafından ortak algı olarak da ifade edilmektedir. Farklı hiyerarşik seviyedeki kişiler ortak deneyimler yaşamakta ve bu deneyimler sonucunda ortak bir algı oluşmaktadır (Schneider ve Reichers, 1983).

Pritchard and Karasick (1973) tarafından örgütün psikolojik iklimi olarak nitelenen örgüt iklimi bireylerin tutumlarını anlama ve örgütsel davranış analiz etme konusundaki önemi nedeniyle sayısız incelemeye konu

olmuştur. Gilmer (1961) örgütsel özelliklerin bireylerin işyerindeki davranışlarını etkilediğini ileri sürmüştür.

Litwin ve Stringer (1968) tarafından çalışma ortamının ölçülebilir bir dizi özelliği olarak tanımlanan örgüt iklimi, Forehand ve Haller (1964) tarafından örgütü diğer örgütlerden ayıran, zamana dayanan, çalışanların örgüt içindeki davranışlarını etkileyen ve örgütü tanımlayan özellikler olarak ifade edilmiştir (Forehand ve Haller, 1964: 362; Litwin ve Stringer, 1968: 29).

Araştırmalardan da anlaşılacağı üzere örgütleri pek çok açıdan etkileyen ve örgütün yenilikçiliğinde önemli bir rol oynayan örgüt iklimi başarılı bir yenilik performansı uygulaması için oldukça önemlidir (Sethibe ve Steyn, 2016:1).

## 1.2. Yenilik

Yenilik genellikle İngilizcedeki “Innovation” kelimesinin karşılığı olarak veya “inovasyon” kelimesinin eş anlamlısı olarak kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu yeniliği “yeni olma durumu veya yeni olan bir şeyin özelliği, eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme” olarak tanımlamıştır (TDK, 2019). Yenilik, sosyal, ekonomik ve toplumsal yönü olan karmaşık ve sonsuz bir süreç olarak; yönetim, ekonomi, teknoloji ve girişimcilik gibi birçok faaliyeti içeren bir kavramdır.

Yenilik kavramı birçok araştırmacının ilgi alanına girmiş ve değişik tanımları yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları tabloda verilmiştir.

**Tablo 1: Yenilik (İnovasyon) Kavramına İlişkin Tanımlar**

Yazar	Tanım
Joseph Schumpeter (1930)	Yeni bir ürünün tanıtımı veya mevcut bir üründe yapılan değişiklikler, endüstriyel bir alanda yeni bir inovasyon süreci, yeni bir pazar keşfi, hammadde ile yeni tedarik kaynağı geliştirme ve örgütteki diğer değişimlerdir.
Peter Drucker (1954)	Örgütün iki temel fonksiyonundan biridir.
Howard and Steth (1969)	Öyle ya da böyle örgüte yeni olan, alıcıya sunulan yeni bir ügedir.
Mohr (1969)	Bir örgütte uygulanan belirli yeni değişikliklerin derecesidir.
Damanpour ve Evan (1984)	Özel gereksinimleri ve belirli bir çalışmanın karakteristiğini yansıtmak için çeşitli biçimlerde tanımlanan geniş kullanım konseptidir.
Kenneth Simmonds (1986)	Yenilikler şunları içeren yeni fikirlerdir: yeni ürünler ve hizmetler, mevcut ürünlerin yeni şekilde kullanımı, mevcut ürünler için yeni

	pazarlar ve yeni pazarlama metotları.
Kenneth Simmonds (1986)	Temel yaratıcı süreçtir.
Damanpour (1991)	Yeni fikirlerin bir firma tarafından benimsenmesi ve geliştirilmesidir.

**Kaynak:** (Popa vd., 2010)

Yenilik, işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir örgütsel yöntemin gerçekleştirilmesidir (OECD ve Eurostat, 2006). Yenilikçilik ise, örgütlerin çevrelerindeki değişimlere uyum sağlaması, etkin ve verimli faaliyetlerde bulunarak örgüt için bir değer yaratması, performanslarını artırması ve rekabet avantajı sağlaması gibi konularda örgütlere yardımcı olan bir araçtır. Örgütler yenilikçilik sayesinde kendi ihtiyaçlarına ve fırsatlara göre teknolojik değişimler ve iş modellerini kullanarak kendi sektörlerinde yeni alanlar yaratabilmektedirler. Yenilikçilik, yalnızca örgüt içerisinde meydana gelen olaylardan değil, çevresel şartlar ve pazar ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak pazarlanabilir sonuçlar elde edilen süreçlerden de meydana gelmektedir. Çevre üzerindeki etkinliğiyle birlikte genelde pazar odaklı olan yenilikçilik ticari hale geldiğinde ve ekonomik bir değer oluşturduğunda bir anlam ifade etmektedir. Yenilikçilik, örgüt kültürü, performans, örgüt büyüklüğü, örgüt yaşı, örgüt sermaye yapısı ve örgütün içinde bulunduğu sektör gibi unsurlardan etkilenmektedir. Drucker (1998), yenilikçiliğin örgütün ihtiyaç ve amaçlarına yönelik sistematik ve disiplinli bir yaklaşım gerektirdiğini ifade etmekte ve yenilikçilik ile yeni kaynakların yaratılması ya da mevcut kaynakların kullanım kapasitesinin artırılması yoluyla refah yaratılabileceğini belirtmektedir (Drucker, 1998: 21).

### 1.3. Yenilik Performansı

Rekabet avantajının göstergelerinden biri olarak da değerlendirilen yenilik performansı Alegre ve Chiva (2008) tarafından yenilik verimliliği ve yenilik etkinliğinden oluşan iki boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Yenilik verimliliği başarı derecesi için harcanan emekleri ölçerken yenilik etkinliği yeniliğin başarı derecesini ölçmektedir. Çalışmalarda genellikle bağımlı değişken olarak ele alınan yenilik performansı, öğrenme odaklılık, örgütsel öğrenme, liderlik ve stratejik oryantasyonlar gibi konularla ilişkilendirilmiştir (Alegre ve Chiva, 2008: 316).

Hagedoorn ve Cloudt (2003), yenilik performansını dar ve geniş anlamda olmak üzere farklı şekillerde tanımlamışlardır. Dar anlamda yenilik performansı, şirketler için gerçek anlamda piyasaya sundukları buluşların diğer bir deyişle piyasaya sunulan yeni ürünlerin, yeni süreç sistemlerinin ve yeni cihazların oranını ifade etmektedir. Bu durumda yeni ürün duyuruları yenilik performansının bir göstergesi olarak uygulanabilmektedir. Geniş anlamda yenilik performansı ise, bir fikrin kavranmasından buluşun piyasaya sunulmasına kadar ki süreçte başarıyı gösteren araştırma geliştirme, patent ve yeni ürün gibi performans ölçütlerini kapsamaktadır. Bu geniş yenilik

performansı bu nedenle araştırma geliştirmeden patentlemeye ve yeni ürün tanıtımına kadar olan tüm aşamalardaki ölçümleri kapsamaktadır. Bir diğer deyişle geniş anlamda yenilik performansının bu tanımı hem yeniliğin teknik yönlerine hem de yeni ürünlerin piyasaya sunulmasına odaklanırken, potansiyel ekonomik başarısını hariç tutmaktadır (Hagedoorn ve Cloudt 2003: 1368).

Yenilik performansı, yeniliğin işletmenin performansına ve rekabetçiliğine olan etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Yenilik performansı belirlenirken işletmenin gerçekleştirmiş olduğu yenilikler yanında gelecekte gerçekleştirebileceği potansiyel yenilikler ve fikirler de göz önünde bulundurulmalıdır. Örgütlerde/işletmelerde ortaya çıkan yenilikler yaratma ya da uyarılma yoluyla ortaya çıkmaktadır. Yaratma yoluyla meydana gelen yenilikler işletmelerin kendileri kullanmak üzere veya başka işletmelere satış yapmak için yenilik sürecinin sonunda ortaya çıkan yeni ürün, hizmet, program veya teknolojidir. Uyarılma yoluyla meydana gelen yenilikler ise yenilik süreci sonundaki ürün, hizmet veya teknolojinin başka bir örgüt tarafından satın alınıp kendine göre uygulanması ile gerçekleşmektedir (Damanpour ve Gopalakrishnan, 1998: 5).

#### **1.4. Örgüt İklimi-Yenilik Performansı İlişisine Yönelik Yapılan Çalışmalar**

Örgütü diğerlerinden ayıran, çalışanların davranışlarını etkileyerek performans ve verimlilik artışı sağlayan örgüt iklimi ve işletmelerin ya da örgütlerin hayatta kalabilmesi ve rekabet avantajı sağlamlasında önemli bir unsur olan yenilik performansı ile ilgili literatürde çeşitli değişkenlerle yapılan çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalardan bazıları şu şekildedir:

Naktiyok (2007) tarafından yapılan çalışmada Kobinet veri tabanına kayıtlı, 100 ve üzeri sayıda çalışanı olan 319 özel işletmede örgütlerin yenilik yönelimlerinin ve örgütsel faktörlerin, örgütlerin yenilik yönelimi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışma sonucunda örgütlerin yenilik yönelimini etkilediği düşünülen örgüt içi faktörlerden örgüt yapısı, risk alma, kaynak varlığı, yönetsel destek ve ödül ve teşvik sistemi boyutları ile örgütlerin yenilik yönelimi arasında pozitif yönlü ve önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Suliman (2001), çalışanların yenilikçiliğini etkileyen çalışma ikliminin rolünü incelediği çalışmasının sonucunda pozitif bir yenilik ikliminin yanında performans ve örgütsel ödüllerin de önemli olduğunu, ödüllendirilen çalışanların yenilik konusunda daha istekli olduklarını ifade etmiştir. Araştırmacı ayrıca, çalışanın iş motivasyonu, dağıtımsal adalet, yönetim tarzı, karar verme politikası, psikolojik sözleşme, çalışan ilişkileri, adalet ve üretim baskısı gibi faktörlerin çalışanların yenilikçiliğini etkilediğini tespit etmiştir (Suliman, 2001: 56) .

Çekmecelioğlu (2007), yaptığı çalışmada örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda yaratıcılığı destekleyen bir örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti

üzerinde bazı etkileri olduğunu belirlemiştir. Yaratıcılığın pozitif olarak desteklendiğinin algılandığı bir iklimde iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı ifade edilmiştir. Çalışanların yaratıcı fikirlerinin örgütün en alt seviyesinden en üst seviyesine kadar cesaretlendirildiği, fikirlerin adil olarak değerlendirildiği, risk almanın cesaretlendirildiği, katılımcı ve iş birliğine dayalı bir örgüt yapısının olduğu bir örgüt ikliminde iş tatmininin pozitif, işten ayrılma niyetininse negatif yönde etkilendiği saptanmıştır. Ayrıca işin iddialı olması ve takım desteği de iş tatminini pozitif yönde etkileyen değişkenler olarak belirtilmiştir.

Değirmencioğlu (2006) tarafından yapılan çalışmada, KOBİ'lerin örgütsel becerilerinin yenilikçilik performansına etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda üç temel örgütsel beceri faktöründen üst yönetim desteğinin KOBİ'lerin yenilikçilik performansı üzerinde en etkili faktör olduğu, ayrıca yenilikçi örgüt kültürü ve örgütün bürokrasi ve hiyerarşi seviyesi faktörleri yenilikçilik performansı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

İşcan ve Karabey (2007), yaptıkları çalışmada örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacıların 174 kişiye uyguladıkları anket çalışması sonucunda çalışanların yönetici desteği, bağdaşıklık ve tarafsızlık algıları arttıkça yeniliğe destek algılarının da arttığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların iş yükü baskısı algıları arttıkça yeniliğe destek algılarının azaldığı belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada kontrol değişkeni olarak ele alınan demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem ve çalışılan bölüm) ile çalışanların örgüt iklimine ve yeniliğin desteklenmesine ilişkin algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirtilmiştir.

Tutar ve Altınöz (2010), örgüt ikliminin işgören performansına olan etkisini belirlemek amacıyla Ostim imalat işletmelerinde bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda üstün desteği, tarafsızlık, bağdaşıklık ve takdir boyutlarıyla örgütsel iklimin anlamlı bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir.

Özbağ (2012), örgüt ikliminin yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda örgüt ikliminin örgütsel cesaretlendirme, yönetimin desteği, iletişim, katılım esnekliği, otonomi ve takım desteği gibi alt boyutlarının yeniliğe destek algısını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmacı tarafından yenilikçilik niteliğini ön plana çıkaran örgütlerin çalışanları yaratıcılıklarını kullanmaya özendirilen uygun iş ortamı hazırlaması ve bunu destekleyecek yönetim uygulamalarının faydalı olabileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte yapılan araştırma bulguları göz önünde bulundurularak örgüt ikliminin işgörenler üzerindeki olumlu motivasyonel etkileriyle yenilik çalışmalarını destekleyebileceği belirtilmiştir.

Naranjo-Valencia ve ark. (2015), yaptıkları çalışmada İspanyol şirketlerindeki örgüt kültürü, yenilikçilik ve performans arasındaki bağlantıyı araştırmışlardır. Örnek olarak endüstriyel şirketler seçilmiştir.

Sonuçlar örgüt kültürü tarafından desteklenen değerlere göre örgüt kültürünün şirket performansında olduğu gibi yenilikçiliği de teşvik edebileceğini ya da kültürün desteklediği değerlere bağlı olarak ikisi için de engel teşkil edebileceğini göstermiştir. Özellikle adhokratik kültürün en iyi yenilikçilik ve performans belirleyicisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak, yenilikçiliğin örgüt kültürü ve performansın belirli türleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucu elde edilmiştir.

Ren ve Zhang (2015), yaptıkları çalışmada stres kaynakları ve yenilikçi örgüt ikliminin çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Veriler Çin'in dört şehriden 282 çalışandan elde edilmiştir. Sonuçlar stres kaynaklarının niteliğinin çalışanların fikir üretimini öngörmek için önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Özellikle çalışanların meydan okuma olarak değerlendirdiği stres kaynakları fikir üretimiyle pozitif olarak ilişkili olurken, çalışanların engel olarak değerlendirdiği stres kaynakları fikir üretimiyle negatif olarak ilişkili bulunmuştur. Ayrıca engelleyici stres kaynakları yenilikçi örgüt iklimi ve yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkiyi olumsuz hale getirmiştir. Yenilikçi örgüt ikliminin yenilikçi davranış üzerindeki yararlı etkileri fikir uygulaması için zayıflamıştır ve engelleyici stres kaynaklarıyla karşı karşıya kalındığında tamamen ortadan kaybolmuştur.

Temiz (2016) tarafından yapılan çalışmada destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umut ile öz yeterliliğin yenilikçilik eğilimi üzerinde aynı yönlü bir etkisi olduğu görülürken, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın yenilikçilik eğilimi üzerinde etkisinin olmadığı belirtilmiştir. Buna ek olarak destekleyici örgüt iklimi boyutları olan yönetim tutarlılığı ve yeterliliği, çalışan bağlılığı, koordinasyon ve dayanışma ve müşteri odaklılık boyutlarının tamamı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışma ile destekleyici örgüt ikliminin yenilikçilik eğilimi üzerine anlamlı etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

İraz ve Altınışık (2016), yenilik ve yaratıcılık performansını etkileyen faktörleri, örgüt içi faktörlerle sınırlayarak incelemek amacıyla bir kamu kurumunda bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre; yenilik odaklılık ve proje üretme, bilgi paylaşımı ve iletişim, hedef odaklılık ve tamamlayıcı yetenekler ve takım ruhu, hem yenilik hem de yaratıcılık performansını pozitif, bürokratik yapı ise negatif olarak etkilediği bildirilmiştir. Yaratıcılığı geliştirme inisiyatif kullanma ile tepe yönetimi desteği ve motivasyonun, yenilik ve yaratıcılık performansı üzerinde bir etkisi tespit edilmediği ortaya konulmuştur. Ayrıca, çalışma sonucunda, kamu kurumunda hizmet veren kişilerin fırsat verilmesi hâlinde yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri, yeni fikirler üretebilecekleri, ürettikleri bu fikirlerin uygulanmasına yönelik plan ve program geliştirebilecekleri



kanaatine ulaşılmıştır. Ancak katılımcıların makul hataların tolere edilip edilemediği konusunda ağır basan yargıları tespit edilememiştir.

Shanker ve ark. (2017), yaptıkları çalışmada yenilikçi örgüt iklimi ile örgüt performansı ilişkisinde yenilikçi iş davranışının aracılık rolünü incelemiştir. Malezya'da çalışan 202 yöneticiye uygulanan anket çalışması sonucunda yenilikçi örgüt iklimi ve örgüt performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yenilikçi örgüt ikliminin yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Çalışmanın bir diğer sonucu olarak yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışanların örgüt performansının gelişmesine katkıda bulunduğu belirlenmiştir.

Luo ve ark. (2018), yaptıkları çalışmada dışa dönüklük ve çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi yenilikçi örgüt ikliminin aracılık etkisi ile açıklamayı amaçlamışlardır. Yapılan araştırma için Çin'in üç şehrinde farklı şirketlerde çalışan 300 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma kapsamında yenilikçi örgüt ikliminin her bir boyutu ve dışa dönüklük ile çalışanların yenilikçiliği arasındaki aracılık etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, dışa dönüklüğün çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğu ortaya çıkmış, yenilikçi örgüt ikliminin beş boyutunun çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde olumlu etkiler gösterdiği ve yenilikçi örgüt ikliminde kaynak desteğinin dışa dönüklük ve çalışanların yenilikçiliği arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Literatürde yer alan çalışmalar doğrultusunda belirlenen araştırma hipotezleri şu şekildedir:

**H<sub>1</sub>** : Örgüt ikliminin yenilik performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

**H<sub>1a</sub>**: Yönetim desteğinin yenilik performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

**H<sub>1b</sub>**: Otonominin yenilik performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

**H<sub>1c</sub>**: Ödülün yenilik performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan literatür incelemesi ile örgütleri birbirinden ayıran ve çalışanların davranışlarını etkileyen örgüt ikliminin yenilik, yaratıcılık, iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel süreçleri etkileyen kavramlar ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalar aktarılmıştır. Bu çalışmanın amacı Samsun Organize Sanayi bölgesinde medikal sanayi sektöründe çalışanların algılarına göre örgüt ikliminin yenilik performansı üzerine etkisi olup olmadığını belirlemektir. Literatüre bakıldığında

doğrudan örgüt ikliminin yenilik performansına etkisini araştıran çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın bulguları ve yöntemi ile literatüre ve araştırmacılara katkı sağlaması düşünülmektedir.

## **2.2. Örneklem ve Veri Toplama Aracı**

Araştırmanın evrenini Samsun Organize Sanayi Bölgesinde medikal sektörüne yönelik üretim yapan işletmeler oluşturmaktadır. Samsun medikal sanayi, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından desteklenen küme destek programına dâhil edilmiştir ve bölgesel açıdan büyük öneme sahiptir. Medikal sanayi sektörü kullanıcı, kategori, model, uygulama, kullanım gibi pek çok açıdan önemli farklılıklar göstermekte ve 300 binin üzerinde ürün çeşidi sunmaktadır (Kiper, 2013: 25). Sağlık alanına yönelik üretim yapan medikal sanayi sektörü gerek kullanılan teknoloji ve otomasyon gerekse yapılan araştırma geliştirme harcamaları açısından yenilikçi bir endüstri olmasından dolayı çalışma bu sektörde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan medikal sanayi sektöründe faaliyet gösteren 44 firmada 1134 çalışan bulunmaktadır (OKA, 2012:115). Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışmada Samsun medikal sanayi kümelenme derneğine üye olan işletmelerde üretim başında birebir emek harcayan 250 çalışana anket uygulanmıştır. Geri dönen anket formlarından 209 tanesi kullanılabilir durumdadır. Anket formunun birinci bölümünde çalışanların demografik özellikleri, ikinci bölümünde örgüt iklimi, üçüncü bölümünde ise yenilik performansı ile ilgili ifadeler yer verilmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinde katılımcıların yönetici desteği, otonomi ve ödül ile ilgili ifadelerle yanıt vermesi istenmiştir. Yenilik performansı ölçeğinde ise katılımcıların son üç yıla göre çalıştıkları firmayı sektördeki diğer firmalara göre değerlendirmeleri istenmiştir. Hornsby, Kuratko ve Zahra (2002) tarafından geliştirilen örgüt iklimi ölçeği, yönetim desteği, otonomi ve ödül boyutlarından oluşmaktadır. Yenilik performansı ölçeği için Neely ve Hii (1998), Qian ve Hii (2001) ve Hagedoorn ve Cloudt (2003)'ün çalışmalarından yararlanılarak Kayhan (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Veriler SPSS 21.0 programında t testi, faktör analizi ve regresyon analizi yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Değişkenlerin ölçümü için kullanılan 5'li Likert tipi ölçek; 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır. Örgüt iklimi yönetimin teşviki, yöneticilerin iş yapma tarzı, maddi destek ve kaynak kullanımı, çalışanların özgürlük algısı, çalışma metodları konusundaki serbestlikleri, ödül ve takdir durumunu içeren sorularla değerlendirilmiştir. Yenilik performansı ise yeni ürün ve hizmetlere dair fikir ve projeler, pazara sürülen ürünler, iş, süreç ve yöntemlere dair yenilikler, yeni ürün ve hizmetlerin kalitesi, üretim maliyetleri ve üretim hızı, patentli veya patent alınabilir ürünler ile ilgili sorularla değerlendirilmiştir.

### 2.3. Bulgular

Luthans vd. (1987)'e göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve hizmet süresi gibi faktörler demografik faktörler olarak ele alınmaktadır (Luthans vd. 1987). Yapılan çalışmada katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işletmedeki pozisyonları ve görev süreleri hakkında elde edilen veriler frekans ve yüzde olarak Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	14	6,7
	Erkek	195	93,3
Yaş	<20	13	6,2
	21-29	103	49,3
	30-39	73	34,9
	40-49	19	9,1
	>50	1	0,5
Medeni Durum	Evli	107	51,2
	Bekar	102	48,8
Eğitim Durumu	Ortaöğretim-Lise	157	75,1
	Önlisans-Lisans	50	23,9
	Lisansüstü	2	1
Pozisyon	Ofis Personeli	27	12,9
	İşçi	172	82,3
	Müdür Yrd.	3	1,4
	Müdür	4	1,9
	Diğer	3	1,4
Görev Süresi	<1 yıl	61	29,2
	1-5 yıl	94	45
	6-10 yıl	39	18,7
	11-15 yıl	9	4,3
	>15 yıl	6	2,9
Toplam		209	100

Tablo 2'ye göre katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında % 6,7'sinin kadın, % 93,7'sinin erkek olduğu belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre katılımcıların % 49,3 ile yaklaşık yarısının 21 ile 29 yaş arasındaki çalışanlardan oluştuğu belirlenmiştir. Yine katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında; %51,2'sinin evli (107 kişi), %48,8'inin (102 kişi) bekâr olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %75,1'inin (157 kişi) ortaöğretim veya lise, % 23,9'unun ön lisans veya lisans ve % 1'inin (2 kişi) lisansüstü eğitim

düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımlarına bakıldığında %12,9'unun (27 kişi) ofis personeli, %82,3'ünün (172 kişi) işçi, % 1,4'ünün (3 kişi) müdür yardımcısı, % 1,9'unun (4 kişi) müdür, % 1,4'ünün (3 kişi) diğer pozisyonlarda çalıştığı görülmektedir. Son olarak katılımcıların hizmet sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %29,2'unun (61 kişi) 1 yıldan az, %45'inin (94 kişi) 1 veya 5 yıl, % 18,7'sinin (39 kişi) 6 veya 10 yıl, % 4,3'ünün (9 kişi) 11 veya 15 yıl, % 2,9 (6 kişi) 15 yıl veya daha fazla süredir işletmede çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 3: Örgüt İklimine İlişkin Bulgular**

Örgüt İklimi	Ort.	St. S	Faktör Yüğü
Firmamızda bireyin kendi fikirlerini geliştirmesi, kurumun gelişmesi için cesaretlendirilir.	3,66	0,94	0,698
Üst yönetim fikir ve önerilerimize dikkat eder, ilgi gösterir.	3,57	1,08	0,814
Yeni ve ilerici fikirlerin geliştirilmesi genellikle teşvik edilir.	3,56	1,00	0,822
Kendilerine ait yenilikçi fikirlere sahip çalışanların bunları hayata geçirmelerine yönetim destek olur.	3,57	1,04	0,833
Üst yöneticiler, gelecek vaat eden yeni fikirlerin oluşumunu katı kural ve yöntemlerle baltalamazlar.	3,43	1,09	0,801
Üst yöneticilerimiz iş yapış tarzları açısından yenilikçidirler.	3,48	1,09	0,796
Yeni proje fikirlerini hayata geçirmek isteyenlere genellikle parasal destek sağlanır.	3,26	1,17	0,817
Yenilikçi proje ve fikirleri desteklemek için ayrılmış kurum içi mali kaynak imkânı mevcuttur.	3,26	1,14	0,829
Yönetimimiz bazılarının başarısız olma ihtimali yüksek bile olsa yeni projeleri destekler.	3,29	1,12	0,837
İyi bir fikre sahip bir çalışan, fikrini geliştirmek için sık sık serbest bırakılır.	3,31	1,09	0,790
Farklı bölümde çalışanların yeni proje fikirleri hakkında konuşmak için bir araya gelmelerine destek verilir.	3,40	1,09	0,732
İşimle ilgili kararlar verirken kendimi özgür hissediyorum.	2,61	1,10	0,817
İşimde hata yaparsam çok sert cezalandırılırım diye bir kaygım yok.	2,67	1,09	0,851
Bu firma kendi yargılarımı ve yöntemlerimi	3,37	1,09	0,834

kullanmam için özgürlük sağlar.			
İşimin nasıl yapılacağı benim sorumluluğumdadır.	3,35	1,11	0,823
Her gün temel ve rutin görevleri yapmak için farklı çalışma metotları kullanmakta özgür bırakılıyorum.	3,31	1,16	0,776
Aldığım ya da alacağım ödüller iş performansına bağlıdır.	3,35	1,16	0,850
Eğer işimi iyi yapıyorsam amirim iş sorumluluğumu arttıracaktır.	3,29	1,15	0,750
Çalışma performansım özellikle iyiye amirim bana özel ödüller verecektir.	3,15	1,16	0,869
İşimde başarılı olursam takdir edileceğimi biliyorum.	3,16	1,16	0,879

Tablo 3'te katılımcıların örgüt iklimi algılarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Çalışanların, "Firmamızda bireyin kendi fikirlerini geliştirmesi, kurumun gelişmesi için cesaretlendirilir"(3,66 ±0,94), "Firma kendi yargılarını ve yöntemlerini kullanmam için özgürlük sağlar" (3,37 ±1,09), "Aldığım ya da alacağım ödüller iş performansına bağlıdır" (3,35±1,16) yargılarına daha çok katıldıkları; "Yeni proje fikirlerini hayata geçirmek isteyenlere genellikle parasal destek sağlanır." (3,26 ±1,17) ve "İşimle ilgili karar verirken kendimi özgür hissediyorum." (2,61±1,10) ve "Çalışma performansım iyiye amirim bana özel ödüller verecektir" ifadelerine diğer ifadelerle göre daha az katıldıkları belirlenmiştir. Tanımlayıcı faktör analizi sonucuna göre ise örgüt ikliminin üç boyut ile açıklandığı belirlenmiştir. Bu faktörün toplam varyansı açıklanma oranı % 66'dır. Örgüt iklimi ölçeğine ilişkin cronbach alfa değeri ise, 0.89 değeri ile yüksek derecede güvenilir bir değere sahiptir. Ayrıca, örgüt iklimi için KMO değeri 0.930 olarak hesaplanmış, 0.50'den büyük olan bu değer örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte Bartlett's küresellik testine ait değer  $\chi^2= 3090,533$  ve  $p<0.05$  ( $p=0.00$ ) bulunarak verilerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4: Yenilik Performansına İlişkin Bulgular**

Yenilik Performansı	Ort.	St.S	Faktör Yüğü
Firmamız son üç yıl dikkate alındığında yeni ürünleri rakiplerinden daha önce pazara sunmayı başarmıştır.	3,29	1,022	0,697
Firmamızın şu anda pazara sunduğu ürünlerin çoğu son üç yılda üretmeye başladığı ürünlerdir.	3,34	1,021	0,784
Firmamızda son üç yılda geliştirilen yeni ürün ve hizmetlere dair fikir ve projeler sayıca çoktur.	3,44	0,984	0,874

Firmamızda son üç yılda geliştirilen iş, süreç ve yöntemlerine dair yenilikler sayıca çoktur.	3,50	1,01	0,869
Firmamızın son üç yılda geliştirdiği ürün ve hizmetlerin kalitesi oldukça yüksektir.	3,64	0,985	0,858
Firmamızın son üç yılda geliştirdiği iş, süreç ve yöntemleri sayesinde üretim maliyetleri azalmıştır.	3,51	1,061	0,824
Firmamızın son üç yılda geliştirdiği iş, süreç ve yöntemleri sayesinde üretim hızımız artmıştır.	3,60	1,065	0,846
Firmamızda son üç yılda patent alınabilecek ya da patent alınmış yenilikler yapılmıştır.	3,42	1,098	0,763

Tablo 4’te katılımcıların yenilik performansı algılarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Çalışanların, “Firmamızın son üç yılda geliştirdiği ürün ve hizmetlerin kalitesi oldukça yüksektir.”(3,641 ±0,985), “Firmamızın son üç yılda geliştirdiği iş, süreç ve yöntemleri sayesinde üretim hızımız artmıştır.” (3,6029 ±1,06) yargılarına daha çok katıldıkları; “Firmamız son üç yıl dikkate alındığında yeni ürünleri rakiplerinden daha önce pazara sunmayı başarmıştır.” (3,29 ±1,02) ve “Firmamızın şu anda pazara sunduğu ürünlerin çoğu son üç yılda üretmeye başladığı ürünlerdir.” (3,344±1,02) diğer yargılara göre daha az katıldıkları belirlenmiştir. Tanımlayıcı faktör analizi sonucuna göre ise yenilik performansına ilişkin ifadelerin tek bir faktör ile açıklandığı belirlenmiştir. Bu faktörün toplam varyansı açıklanma oranı %81,43’tür. Yenilik performansı ölçeğine ilişkin cronbach Alfa değeri ise, 0.91 değeri ile yüksek derecede güvenilir bir değere sahiptir. Ayrıca, yenilik performansı için KMO değeri 0.872 olarak hesaplanmış, 0.50’den büyük olan bu değer örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte Bartlett’s küresellik testine ait değer  $\chi^2=896,768$  ve  $p<0.05$  ( $p=0.00$ ) bulunarak verilerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 5: Regresyon Analizi: Yenilik Performansı**

Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	Bağımsız Değişkenler	β	t	Sig
<i>Yenilik Performansı</i>	.448	.440	<i>Örgüt İklimi</i>	.665	12.795	.000
			<i>Yönetim Desteği</i>	.446	6.091	.000
			<i>Otonomi</i>	.074	976	.330
			<i>Ödül</i>	.227	3.104	.002

Tablo 5'teki sonuçlara göre örgüt iklimi ve boyutlarının yenilik performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Araştırmamızın bulgularına göre bağımlı değişkendeki toplam değişimin ne kadarının bağımsız değişken tarafından açıklandığını belirlemek için kullanılan  $R^2$  değeri 0,44 bulunmuştur. Araştırma için oluşturulan modelin anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla uygulanan ANOVA testinin sonucunda elde edilen anlamlılık seviyesi (F değeri) 55,52 ve  $p=0,000$  bulunmuştur (Coşkun, 2015: 237). Elde edilen F değeri,  $F(=55,52$  ve  $p<0,05)$  kurulan modelin anlamlı olduğunu ve bağımlı değişkeni açıklamada katkı sağladığını göstermektedir. Bu değerlere göre araştırmanın “Örgüt ikliminin yenilik performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca, tablo 4'teki analiz tablosu incelediğinde beta değerinin ( $\beta=.66$ ) pozitif olduğu görülmektedir. Yani elde edilen bu değere göre çalışanların örgüt iklimi algılarındaki bir birimlik değişimin, çalışanların yenilik performansı algılarını %66 seviyesinde etkileyeceği anlaşılmaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığını ifade eden t değerine bakıldığında ( $t=12,79$ ), örgüt ikliminin çalışanların yenilik performansı algıları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Analizin Durbin-Watson değeri 1.798 olarak hesaplanmıştır ve bu değer otokorelasyon olmadığını ifade etmektedir. Araştırma bulguları örgüt ikliminin yenilik performansına ilişkin varyansın %44'ünü açıkladığını göstermektedir. Benzer şekilde yönetim desteği boyutu  $\beta =,44$   $t=6,09$  değerleri ile yenilik performansını ,44 oranında; ödül boyutu ise  $\beta =,22$   $t=3,1$  değerleri ile ,22 oranında etkilemektedir. Buradan hareketle araştırmamızın diğer hipotezlerinden “Yönetim desteğinin yenilik performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki  $H_{1a}$  hipotezi  $p\leq 0,000$  ve “Ödülün yenilik performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır”  $H_{1c}$  hipotezi  $p\leq 0,002$  için kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre yönetim desteği ve ödül arttıkça yenilik performansının da artacağı öne sürülebilir. Bununla birlikte  $\beta=.07$  ve  $t=.97$  değerlerine sahip olan “Otonominin boyutu ile yenilik performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır .” şeklindeki  $H_{1b}$  hipotezi  $p \geq 0,33$  için reddedilmiştir. Bu sonuçlar, işletmede çalışan bireylerin kendi fikirlerini geliştirmesi için teşvik edilmesi, yeni projelerin desteklenmesi ve kaynak sağlama, çalışanların takdir edilmesinin ve performansın ödüllendirilmesinin yenilik performansını artırmada önemli bir rolü olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre çalışanların kendilerini özgür hissetmesi ve farklı çalışma metodlarını kullanabilmelerinin otonomi boyutu üzerinden yenilik performansına az da olsa bir katkısı olacağı düşünülmektedir.

## Sonuç

İşletmelerin sosyal ve ekonomik açıdan büyüme ve gelişmesi, sürdürülebilirliği ve rekabet avantajı elde edebilmesinde önemli bir yere sahip olan yenilik performansı fikir ya da projelerin ortaya konulmasından

ticarileşmesine kadar olan süreci içermektedir. Yenilik performansı medikal sanayi sektöründe kullanılan yüksek teknoloji ve otomasyon ve ürün geliştirme açısından büyük önem taşımaktadır. Yenilik performansı değerlendirilmesi işletmelere göre farklılık göstermekle birlikte bu çalışmada yenilik performansı katılımcılardan elde edilen yeni ürün duyuruları, geliştirilen iş, süreç ve yöntemler, araştırma ve geliştirmeye yönelik girdiler ve alınan patent miktarına yönelik veriler açısından değerlendirilmiştir. Bu çalışmada örgüt ikliminin yenilik performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışanların davranışlarını etkileyen bir güç olan ve örgütün psikolojik atmosferi olarak da ele alınan örgüt iklimi ise yönetici desteği, otonomi ve ödül boyutları açısından ele alınmıştır. Burada amaç, yenilik performansını iyileştirecek örgüt iklimi faktörlerini belirleyerek ilgili alana katkı sağlamaktır. Verilerin elde edilmesinde literatür incelemesinden yararlanılarak hazırlanan anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre katılımcıların yaklaşık yarısının evli (%51,2) ve 21-29 yaş aralığında olduğu (% 49,3), çoğunluğun erkek çalışanlardan oluştuğu (%93,3), ortaöğretim veya lise eğitim düzeyine (%75,1) sahip oldukları, %45'inin 1-5 yıllık hizmet süresine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Değişkenler arasındaki etkileri belirlemek amacıyla Şekil 1'de verilen model kurgulanmış bu modele ilişkin Tablo 4'te verilen regresyon değerleri incelenmiştir. Yapılan analizlere göre araştırma hipotezlerinden  $H_1$ ,  $H_{1a}$  ve  $H_{1c}$  hipotezleri kabul edilmiştir. Örgüt iklimi, yönetim desteği ve ödül boyutlarının yenilik performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkileri olduğu, örgüt iklimi boyutlarından otonominin yenilik performansı üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular daha önce yapılan çalışmalar (Suliman, 2001; Naktiyok, 2007; İşcan ve Karabey, 2007; Özbağ, 2012; Tutar ve Altınöz, 2010) ile örtüşmektedir. Medikal sanayi sektörünün üniversite-sanayi işbirliği veya ilgili kuruluşlarla yapacağı ortak çalışmalar bölgesel açıdan rekabet avantajı oluştururken sektörün yenilik performansına da katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra yöneticilerin örgüt içerisinde sağlayacağı değişime ve yeniliklere açık, iki yönlü iletişim ve çalışanlarla yapacakları fikir alışverişleri sayesinde katılımcı yapı gelişecek, böylelikle çalışanların farklılarından yararlanılarak örgütün performans ve verimlilik artışına katkı sağlanacaktır. Bu bağlamda çalışmanın sonucuna göre, örgüt iklimi boyutlarından yönetim desteği arttığında ve çalışanlar ödüllendirildiğinde yenilik performansı artmaktadır.

Yapılan çalışmanın sadece Samsun ilinde araştırmanın yapıldığı işletme ve katılımcıların özellikleri ile sınırlı olması ve örneklem büyüklüğünden dolayı araştırmada elde edilen sonuçların tüm endüstriye yönelik genellenmesi mümkün değildir. Bu nedenle daha kapsamlı çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı değişkenler ele alınabilir, farklı demografik özelliklere sahip katılımcıların algılarına göre örgüt ikliminin yenilik performansına etkisi incelenebilir. Ayrıca, yenilik performansının önemli olduğu sektörlerde (bilişim, otomotiv,



savunma sanayi vb.) farklı katılımcılarla yapılacak benzer çalışmalar ile daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilir.

## Kaynakça

- Ajansı, O. K. A. (2012). Samsun medikal sanayi Sektörünün (Mesas) mevcut durum analizi ve medikal sanayi sektörü ihtisas organize sanayi bölgesi (OsB) Fizibilite rapor. *Vezir Araştırma ve Danışmanlık*, 176.
- Alegre, J. & Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. *Technovation*, 28 (6), 315-326.
- Bilgen, H. (1976). *Örgüt İklimi (Milli Eğitim Teftiş Kurulu)*. Ankara: Todaie Yayınları.
- Coşkun, R., Altunişik, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (8.bs)*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2).
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1): ss.79-97.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 22 (68).
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Academy of Management Journal*, 34 (3), ss.555-590.
- Damanpour, F. & Gopalakrishnan, S. (1998). Theories of Organizational Structure and Innovation Adoption: the role of Environmental Change. *Journal of Engineering and Technology Management*, 15 (1), ss.1-24.
- Deci, E. L., von Haller Gilmer, B. & Karn, H. W. (1971). Readings in Industrial and Organizational Psychology. *McGraw-Hill*.

- Değirmencioğlu Ç. (2006). *KOBİ'lerde Organizasyonel Becerilerin Yenilikçilik Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Drucker, P. (1998). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*. 76 (6), 149-157.
- Ekvall, G. (1996). Organizational Climate for Creativity and Innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (1), ss.105-123.
- Eren, M. Ş. ve Kaplan, M. (2014). Kurumsal yetkinliklerin örgütsel performans üzerindeki etkileri: Üretim firmaları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 40, ss.175-192.
- Forehand, G. A. & Von Haller, G. (1964). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological bulletin*, 62 (6), 361.
- Gilmer, B. (1961). *Industrial Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Hagedoorn, J. & Cloudt, M. (2003). Measuring innovative performance: is there an advantage in using multiple indicators?. *Research policy*, 32 (8), 1365-1379.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administration*. Oxford, England: Macmillan.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F. & Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale. *Journal of Business Venturing*, 17 (3), ss.253-273.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi İle Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*. 6 (2), ss.103-116.
- İraz R. ve Altınışık, İ. (2016). Örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 11, ss.114-132.

- Kayhan, T. (2005). Girişimcilik iklimi ve yenilik performansına etkileri. Yüksek lisans tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kiper, M. (2013). *Türkiye’de Tıbbi Cihaz Sektörü ve Strateji Önerisi*. TTGV (2).
- Koys, D. J. & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44 (3), 265-285.
- Litwin, G. H. & Stinger, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. New York: Simon & Schuster.
- Luo, Y., Cao, Z., Yin, L., Zhang, H. & Wang, Z. (2018). Relationship between Extraversion and Employees’ Innovative Behavior and Moderating Effect of Organizational Innovative Climate. *NeuroQuantology*, 16 (6).
- Luthans, B. Baack, D. & Taylor, L. (1987). Organizational Commitment: Analysis of antecedents, *Human Relations*, XXXX (4): 219-236.
- Moran, E. T. & Volkwein, J. F. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate. *Human Relations*, 45 (1), 19-47.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D. & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48 (1), 30-41.
- Naktiyok A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (2), ss.211-230.
- OECD, EUROSTAT. (2006). Oslo Kılavuzu yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler, 3. Baskı, TÜBİTAK, Şubat.
- Özbağ, G. K. (2012). Örgüt ikliminin yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 27 (2), ss.145-161.
- Payne, R. L. & Mansfield, R. (1973). Relationships of perceptions of organizational climate to organizational structure, context, and hierarchical position. *Administrative Science Quarterly*, 515-526.

- Popa, I. L., Preda, G. & Boldea, M. (2010). A theoretical approach of the concept of innovation. *Managerial Challenges of the Contemporary Society. Proceedings*, 151.
- Pritchard, R. D. & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior and human performance*, 9(1), 126-146.
- Ren, F. & Zhang, J. (2015). Job stressors, organizational innovation climate, and employees' innovative behavior. *Creativity Research Journal*, 27 (1), ss.16-23.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Schneider, B. & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel psychology*. 36 (1), 19-39.
- Sethibe, T. Steyn, R. (2016). Organizational climate, innovation and performance: A systematic review. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 2 (2), ss.161-174.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, ss.67-77.
- Suliman, A. M. T. (2001). Are we ready to innovate? Work climate-readiness to innovate relationship: the case of Jordan. *Creativity and Innovation Management*, 10 (1):49-59.
- Tagiuri, R., Litwin, G. H. & Barnes, L. B. (1968). Organizational climate: Explorations of a concept. *Division of Research, Graduate School of Business Administration*, Harvard University.
- Temiz, Ü. (2016). Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi : Görgül bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65 (02), ss.196-218.
- Türk Dil Kurumu Sözlük, [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) (Erişim Tarihi: 07.03.2019)

### **Extended Abstract**

Nowadays, it is becoming increasingly difficult for businesses to survive and gain competitive advantage in the face of factors such as fierce competition brought by globalization, changing customer demands and uncertainty. In order to survive and gain a competitive advantage under these conditions, businesses need to provide an organizational climate that promotes innovation and an effective innovation performance. Organizational climate has been the subject of research especially after World War II and has received great interest from researchers since 1960. Organizational climate, which makes organizations different from each other and is defined as the psychological climate of the organization, is considered as a variable that affects the results of organizational activities as well as understanding the attitudes of individuals. Innovation performance, which has an important role in the social and economic growth and development, sustainability and competitive advantage of the enterprises, includes the process from the presentation of ideas or projects to the commercialization. In this context, a successful innovation performance in an organizational climate where employees feel the support of management, have control over their work and are rewarded, has great importance for enterprises to gain competitive advantage and to sustain their lives. While these cases vary by sector, the medical industry sector provides important contributions in regional competitive advantage through various collaborations and cluster support programs with ministries and universities. At this point, the medical industry sector that produces for the health field has an important place in terms of regional competitiveness regarding both technology and automation usage and research and development expenditures for the following of innovations. Therefore, the aim of this study is to investigate the effect of organizational climate on innovation performance perceived by employees in medical industry.

In this study, convenience sampling method was used and data were obtained from 209 employees working in the medical industry in Samsun. In the first part of the questionnaire, the demographic characteristics of the employees, in the second part the organizational climate and in the third part the statements about the innovation performance were given. At the organizational climate scale, the participants were asked to respond to statements that include management support, the promotion of management for autonomy and award, managers work style, financial support and use of resources, employees' perception of freedom, their freedom in working methods and awards and appreciation. On the innovation performance scale, the participants were compared to the other firms in the sector in terms of ideas and projects on new products and services, products put on the market, innovations in business, processes and methods, the quality of new products and services, production costs and production speed, patented or patentable products. The organizational climate scale developed by Hornsby,

Kuratko and Zahra (2002) consists of management support, autonomy and reward dimensions. Innovation performance scale was developed by Kayhan (2005) using Neely and Hii (1998), Qian and Hii (2001), and Hagedoorn and Cloudt (2003). Data were analyzed using t test, factor analysis and regression analysis methods with SPSS 21.0. According to the findings of the study, approximately half of the participants were married (51.2%) and were between the ages of 21-29 (49.3%), the majority of them were male (93.3%), and they had secondary or high school education (75.1%) and 45% of them have 1-5 years of experience. Besides, it was determined that management support and reward which were two dimensions of organizational climate had an effect on innovation performance, whereas autonomy was not effective on innovation performance. As well, it was determined that there were differences in terms of employees' demographic characteristics and organizational climate and innovation performance perceptions.

These results show that encouraging individuals to develop their own ideas, supporting new projects and funding and appreciation of employees and rewarding performance play an important role in improving innovation performance. According to the findings, it is thought that the fact that employees feel free and use different working methods will contribute to innovation performance through autonomy dimension. In addition, the further cooperation with medical industry sector and related institutions (e.g: universities, ministries, chamber of commerce and industry, ...) that will create a competitive advantage regionally and will contribute to the innovation performance of the sector.

Since this study is limited only to the characteristics of the enterprises and participants in Samsun and due to sample size it is not possible to generalize the results of this study for the whole industry. Therefore, more comprehensive studies are required. In this context, according to the findings obtained from the study, different variables can be considered in the studies to be conducted in the future, and the effect of organizational climate on innovation performance can be examined according to the perceptions of participants with different demographic characteristics. In addition, more generalizable results can be achieved through similar studies with different participants in sectors (informatics, automotive, defense industry, etc.) where innovation performance is important.