



Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma¹

Rahime Dilek KOÇAK
r.dilekkocak@gmail.com

Üsâme TEMİZ
usametemiz@gmail.com

Öz

Bu çalışma; Psikolojik Sermaye'nin ve Destekleyici Örgüt İklimi'nin, Yenilikçilik Eğilimi'ni nedenli etkilediğini ortaya çıkarmak üzere, Ankara'da faaliyet gösteren KOBİ'lerdeki yönetici ve şirket çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Bu amaçla, her kademedeki yönetici ve çalışana yöneltilen anketlerden 415 kişinin geri dönüşüyle toplanılan veriler neticesinde; psikolojik sermaye boyutlarının yenilikçilik eğilimi üzerindeki etkisi kısmen desteklenmiştir. Destekleyici örgüt ikliminin ise yenilikçilik eğilimi üzerindeki etkisi ortaya konulan model ışığında desteklenmiştir. Çalışmada; 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 görülmüştür. Böylece psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimi üzerine etkisinin kısmen doğrulandığı görülmüştür. Ayrıca; 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 saptanmıştır. Böylece, destekleyici örgüt ikliminin yenilikçilik eğilimi üzerine anlamlı etkisi ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Destekleyici Örgüt İklimi, Psikolojik Sermaye, Yenilikçilik Eğilimi

Supportive Organizational Climate And Psychological Capital's Effects on Innovation Activities: An Empirical Research

Abstract

This research is dedicated to figure out the Effects of Psychological Capital and Supportive Organizational Climate on Innovation activities within Ankara which was conducted on managers and employees in SMEs operating. According to the result of this research carried out by conducting questionnaires to private public sector workers of various levels, which totally reached 415 results, dimensions of Psychological Capital such as hope, endurance, optimism and self-efficacy has partly effects on innovation activities. On private sector workers while hope and self-efficacy dimensions of Psychological Capital having interactivity with innovation activities, endurance and optimism also sub-dimensions of Psychological Capital has no correlation with innovation activities. As per the outcome of this research, there is relatively effects of psychological capital on innovation activities. Eventually while cooperation and coordination, employee commitment, managerial competence and customer orientation dimensions of Supportive organizational climate are throughly correlating with innovation activities.

Keywords: Supportive Organizational Climate, Psychological Capital, Innovation Activities,

¹ Yüksek Lisans Tezinden türetilmiştir.

Giriş

Sürekli gelişim gösteren ve artan rekabetçi piyasa koşulları ile teknolojinin hızla ilerleyişi, çağımızda daha hızlı bir devinim sürecinin baş göstermesine ve dinamiklerin yerlerinin hızla değişmesine sebep olmuştur. Bu tablonun daha ötesinde ekonomik ve sosyal yapının toplumun her kesiminde uyum sağlaması zor bir siyasi çalkantının nedeni olmuştur.

Rekabetin zorlaştığı günümüz koşullarında işletmelerin yeni yollar seçerek ya da mevcut süreç ve ürünleri geliştirerek bu ortamda kendine doğru pazarı ve yapıyı geliştirmesi çok önemlidir. Organizasyonlar; proaktif davranışlar sergileyebilmek ve yenilikçi yaklaşımlarda bulunabilmek için örgütün en önemli unsuru olan insan gücüne alâka göstermek durumunda kalmışlardır. Çünkü teknolojik hızla gelişiyor olsa da, mevcut olmayarı üretmek kadar, var olanın geliştirilmesi ve yenileştirilmesi için insan zekâsına olan ihtiyaç da her geçen gün artmaktadır.

Araştırmanın temel amacı, fikir ve ürün üretimleri sürecindeki organizasyonlara yenilik bilincinin nasıl ve hangi yollarla geliştirileceğini, yenilik olgusunun neleri kapsadığı ve mevcut yenilikçilik potansiyelinin ortaya konulmasıdır. Öte yandan, KOBİ'lerin ekonomik gücünü ve kalkınma seviyesinin ne aşamada olduğunu, ne kadar geliştirilmesi gerektiği ve en önemlisi bu konuda neler yapılması gerektiği ile ilgili tespitleri ortaya koymaktır.

Pozitif psikolojinin etkisiyle ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış alanı da bir örgütün ölçülebilir, yönetilebilir, geliştirilebilir ve güçlendirilebilir olmasıyla ilgilidir. Yine bu unsurların gerçekleştirilebilmesi için insan unsuruna ihtiyaç duyulmaktadır. İnsanın verimliliğini ortaya çıkarması büyük ölçüde psikolojik sermayesine bağlıdır. Bu minvalde, girişimcilik bilincinin bir boyutu olan yenilikçilik eğiliminin geliştirilmesinin ana sebebi, toplumsal ve kişisel bir hafızanın olgunlaştırılması sürecinde, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin tespit edilmesidir.

Bilindiği üzere; özel sektör firmalarıyla kamu düzeninde çalışan kuruluşların çalışma prensipleri arasında farklar vardır. Ancak iletişimin hızla yayıldığı ve teknolojik gelişmelerin hızlandığı son yıllarda, ülkemizdeki kamu kuruluşları da kamu – özel sektör işbirlikleriyle çalışma düzeninde değişikliklere gitmiştir. Ülkelerarası iletişimlerde ve müzakerelerde yeni proje ve faaliyet alanları oluşturmaya başlamışlardır. Bütün bu gelişmelere ayak uydurmak yine çalışanın verimliliğiyle bağdaştırılabilir.

Robbins ve Coulter (2003: 282)'a göre; çalışan ile yönetici arasındaki ilişki sebebiyle etkili iletişim, yapılan işin niteliği de göz önünde bulundurulduğunda, performansın doğrudan etkili olduğunu göstermektedir.



İş performansının artırılmasında en önemli değerlerden birisi yine örgütte oluşan destekleyici iklimin sürekliliğinin sağlanabilmesidir. Çalışanların yöneticilerine ve diğer grup arkadaşlarına karşı güven oluşturarak ölçülebilir boyutta motivasyon edinebilmesi son derece önemlidir. Bireysel kabiliyetlerin iş dünyasında etkili olduğu 80'ler ekonomik yaşamına göre, günümüz aksiyonlarının temelinde grupların başarısının etkileri ile daha hızlı yol alan oluşumların varlığından söz etmek mümkündür.

Yenilikçilik, mutlaka yeni bir ürün ya da hizmetin ortaya konması değil; mevcut ürün ya da hizmetlerin, süreçlerin yeniden daha verimli olması konusunda toparlanması, eskiye nazaran daha faydalı ve fonksiyonel hale getirilmesi, üzerinden çok da fazla fayda sağlanabilen bir yapıya dönüştürülmesi sürecidir (Luecke, 2008). Bu anlamda, faydanın artırılmasına yönelik her çaba, toplam gelişimi etkilediğinden bireyden başlayan ve önce en küçük ekonomik oluşumlardan olan şirketlere ve daha sonra toplumun ve insanlığın tüm kesimlerine etki sağlayabilecek kendi içinde tutarlı, rekabetçi, faydadan yeni faydalar ve ihtiyaçlar çıkaran bir döngünün içerisinde bulunacaktır. Üzerinde durulması gereken olgu, değişimin birey tabanlı olarak başlaması ve grupların ortak tavrı olarak aktive olmasıdır. Bu bağlamda; *Eğilim* kelimesini, faydalı olan bir etkiye yönelik şekilde ifade etmek mümkündür. Tarih boyunca eğilimler, bireysel ve toplumsal yönde ihtiyaçların şekline ve derecesine göre şekil almış, ekseriyette ekonomik fayda elde etmeyi amaç edinmiş yaklaşımlar bütünü olmuştur.

Örgütlerdeki ortama dayanışma ve hareketlilik veren unsurların temelinde bu bilinçle beslenen yönetim birimlerinin bilgi, donanım ve vizyon anlamında amaçlara hitap edecek düzeyde yeterlilik ve verdiği kararların ortak iklimin, faydanın paralelinde hareket edebilmesini; verilen kararlarda sorumluluk bilinci ile hareket ederek sonuçlarına katlanabilecek tutarlılıkta olması beklenmektedir. Örgütteki akışı koordine eden yönetici ve grup liderlerinin yanında çalışanların da kendi aralarındaki ortak hareket etme bilinci, örgütsel iklimin bir dayanışma kültürü ile beslenmesine neden olmaktadır. Çalışanlar, örgütte ortaya konulan amaçların yerine getirildiğini ve yönetim desteklerinin de ortak faydaya hitap ettiğini gördüklerinde, örgütteki bağlılığını artırarak, yeni hedeflere karşı kendini daha fazla motive edecek bakış açısına sahip olacaktır. Böylece, hizmet ya da ürünlerini pazarladıkları hedef kitlede bulunan müşterilerine bu durumu en doğru şekilde yansıtarak pozitif kazanımları sağlayabileceklerdir.

Müşterinin temel karakterini iyi tahlil etmiş ve odaklanmış olan örgüt toplam iklimi bilinci, rekabet ve ekonomik kazanımlarını daha kolay ve etkili bir biçimde ortaya koymaktadır. İnsana yapılan her yatırımın pozitif veya negatif yönlü olarak etkisi başarıyı ve dolayısıyla örgütün geleceğini



etkileyen yatırımların ne kadar, ne ve nasıl olacağını belirleyen en önemli etkidir.

1. LİTERATÜR ÖZETİ

1.1. Yenilik, Yenilikçilik Kavramı ve Tanımı

Pek çok araştırmacı, bir takım farklı tariflere rağmen, yenilik konusunu çok benzer şekilde betimlemişlerdir. Higgins (1995: 370) yenilik kavramını, "Toplum ve sanayi için birey, grup veya örgütün fikir yaratma süreçleriyle ortaya ürün ve hizmet koyması" olarak ifade etmiştir. Yenilik kısaca "Bir ürünün veya üretim sürecinin başarılı olarak ortaya konulmasında atılan ilk adımdır" (Cummings ve Oldham, 1996: 22).

Yenilik bir kavram olarak; *yenileme* şeklinde bir süreci ifade ederken, *yeni ürün yaratma* şeklinde üretimi de ifade etmektedir (Ağca ve Kurt, 2007). Zahra ve Covin'e (1995) göre yenilik; bir yeni düşünceyi pazarlanabilir kılmaktır. Fitzsimmons ve arkadaşlarına (2005) göre ise yenilik; teknolojiye meydana gelen yenileşme ve gelişme ile mal ve hizmet yaratma durumudur. Yenilik bir tür yaratıcılık olarak ifade edilebilir. Yenilikle üretilen fikir; bu fikirler üzerinde durularak hayata geçirirken icatları meydana getirir (Eren vd., 2013). Terimsel olarak araştırmacılar; yenilik ile yaratıcılık arasındaki nüansı ortaya koymak adına yaratıcılıkla ilgili yararlı ve yeni fikirleri ortaya atmak; yenilikle ilgili ise ortaya atılan bu fikirlerin hayata geçirilme süreçleri olarak iki kavramı ayırtmışlardır. Bu fikir baz alınarak bir problem ya da eksikliğin kişiyi yenilik yapmaya götürdüğünü, yaratıcı fikirler sayesinde yenilik sürecinin üretme çabasıyla sonuç bulduğunu söylemek mümkündür. Bu sürecin ilerleyen safhası da yenilikçi fikirle ilgili destekleyici unsurlar toplama çabasıdır. Bu çabanın sonucu, yenilikçilik sürecinin bir model oluşturmak suretiyle hayata geçirilmesidir (Scott ve Bruce, 1994). Yenilikçilik kavramına dair literatürde birbiriyle benzerlikler taşıyan pek çok tanım yer almaktadır. Barker'a (2001) göre Yenilikçilik "Yaratılan yeni kaynaklarla müşteriyi tatmin etmektir" (Barker, 2001 :22). Rogers'a göre (1995) ise Yenilikçilik, "birey veya grupların yenileşme algılarının kabul edilen ürün, fikir ve uygulamasıdır" (Rogers, 1995: 11). Luecke (2008) ise Yenilikçiliği "Daha önce yapılmamış, önemli ve yeni olan bir ürün, bir hizmet veya bir üretim süreci için bilginin sentezlenmesi, tertip edilmesi ve somutlaştırılması faaliyeti" olarak tanımlamıştır (Luecke, 2008:3).

1.2 Destekleyici Örgüt İklimi Kavramı ve Tanımı

Aytaç (2003) destekleyici örgüt iklimi kavramını; iş ortamının özellikleri, iş görenlerin fikirleri, tutumları ve davranışlarına gösterdiği etki ve bir örgütü eşsiz kılan tüm konular bütünü, şeklinde ifade etmiştir.

Bu tanıma uygun olarak; çalışanların, örgüt yapısına göre ilişkili olduğu diğer kişilerden, diğer bölümlerden ve aldıkları desteklerin, yöneticinin gözünde oluşan algıyla birlikte ortaya çıkardıkları toplam faydalanma olarak tanımlanabilmektedir (Luthans vd., 2008b: 225). Çalışanlar için bu



algının şekli ve ne düzeyde olduğu çok önemlidir. Diğer bir tanımla destekleyici örgüt iklimi, çalışanların, örgüt liderleri tarafından işlerini yapması sırasında ne kadar yardım ve destek algısı oluşturduğunu ifade etmektedir (Hughes, 2008).

Destekleyici Örgüt İkliminin dört unsuru söz konusudur. Bunların ilki *Müşteri Odaklılık* 'tır. Müşteri odaklılık kavramı, pazar stratejileri anlamında düşünmenin yanında pazara hitap etme biçimine göre özel bir araştırma alanı olarak iki unsur şeklinde incelenmiştir. Birinci aşamada örgüt seviyesinde pazar odaklılığı kavramı üzerinde durulurken, ikinci aşamada da bireysel düzeyde müşteri ve çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenleme amacı söz konusudur (Stock ve Wayne, 2005). İkinci düzey müşteri odaklılık kavramının en önemli yönü müşteri ve örgüt çalışanı arasındaki ilişkilerin kalitesini ele almasıdır (Saxe ve Weitz, 1982). Bu anlamda bireysel düzeyde müşteri odaklılığın yönü müşteriye verilmek istenen bireysel hizmet kalitesinin üst düzeyde tutulmasıyla ilintilidir (Stock ve Wayne, 2005). Çalışan düzeyinde müşteri odaklılık, bireysel çalışma performansını etkilediği gibi, örgütün performansına da katkılar sağlamak ve değiştirmek yönünde etkili bir rol üstlenmektedir (Cross vd., 2007). Diğer bir unsur ise *Çalışan Bağlılığı*'dir. Bir davranış biçimi olarak bağlılık algısı, örgütün bir parçası olmayı ve örgütle özdeşleşmeyi ifade eden bir kavramdır. Bu bağlılığın yüksek oluşu örgütte kalma duygusunun da fazla olmasına neden olmaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008).

Bağlılık kavramının ne anlama geldiğine dair farklı alanlarda çalışmalar yapılmış ve bağlılığın sosyal ya da bireysel etkiler boyutunda birden çok özelliği içermesinden dolayı, tanım farklılıklarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Meyer ve Allen (1997), bilimsel anlamda bir ortaklık sağlanmadığı takdirde ve bağlılığın tam olarak neyi ifade ettiği ortaya koyulmadan, çalışmaların etkinliği açısından tutarlı sonuçlar alınamayacağını ifade etmişlerdir. Diğer yandan Hunt ve Morgan, (1994) Çalışan Bağlılığını tanımlarken üç nokta üzerinde durmuşlardır. Bunlar; Örgütteki temellere ve inanç birliği, Örgütteki amaç ve hedefleri yakalamak ve üstesinden gelmek, Örgüt içerisinde örgütte kalma arzusu içerisinde olma durumudur.

Destekleyici Örgüt İklimi kavramının alt unsurlarından bir diğeri ise *Dayanışma ve Koordinasyon* 'dur. Koordinasyon, örgüt içerisindeki birimlerin birbirleri ile olan faaliyetleri ve yenilikçilik hareketlerinin organize edilmesi sırasında planların sıralı ve sistemli olarak dağıtılmasıyla ilgili bir kavramdır. Koordinasyon sağlamak amacıyla, gerektiğinde sürekli ve geçici ekipler kurulması, bu ekiplere yetki devri ve çalışma alanı belirlenmesi, bu görevlerin başarıyla sürdürülmesi için gerekli ekipman ve argümanların sağlanması gerekmektedir (Koçel, 2007). Ülkemizde dayanışma ile ilgili tanımlara öncülük eden Ziya Gökalp'e göre örgütsel kültür süreci içinde, "Örgütte çalışan bireyleri birbirine bağlayan, birbirleriyle yakın ilişkiler



kurmasını sağlayan unsur, dayanışmadır. Bu şekilde tüm örgütlerin toplam değeri, toplumsal dayanışmanın yapı taşı oluşturur” (Erdoğan, 1975’den akt., Güçlü, 2003: 147-148). Erdoğan’ın (1975) yorumuna göre; Gökalp’in tanımı, dayanışmayı, o örgütün çalışanlarını örgütsel bir bağla birbirine bağlayan, aralarında koordinasyon ve bütünlük amaçlayan birimlerin yekûn değerlemesidir (Erdoğan, 1975’den akt., Güçlü, 2003: 148).

Yönetim Yeterliği ve Tutarlılığı ise dördüncü boyut olarak ifade edilmiştir. Bu anlamda, bir örgütün ortamını orada bulunan çalışanlara çekici kılmak; onların örgüte olan bağlılığını oluşturup genişletebilmek; psikolojik ve teknik yeteneklerini örgütün menfaatine kullanmak; yenilikçi yaklaşımlarından fayda sağlayabilmek ancak iyi bir kurum algısı ve yönetim yeterlilik düzeyi sağlamakla mümkün olabilmektedir. İnsanların yeterlilik ve yükseliş talep ettiği gibi benzer şekilde örgütün de bir benliği ve gelişme arzusu vardır (Başaran, 1982). Örgütsel iklim üzerinde, yönetsel etkinliğin ve verimliliğin derecesinin, örgütün yönetimden beklediği tutarlılık ve yeterlik kavramları ile örtüşüp örtüşmediğinin etkileri vardır (Baransel, 1993).

1.3. Psikolojik Sermaye Kavramı, Tanımı ve Önemi

Psikolojik sermaye, yönetim sahasında faaliyet gösteren bazı araştırmacıların geliştirdiği bir kavram olarak, örgüt alanında uygulamalarda yerini bulmaya başlayan pozitif psikolojik teorilerden doğmuştur. Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel davranışların iyileştirilmesi için yapılan çalışmalar sonucu ortaya çıkmış bir kavramdır.

Pozitif psikolojik sermaye “bireylerin olumluluk anlamında gösterdiği gelişme” olarak adlandırılmaktadır (Luthans vd., 2007a). Pozitif psikoloji kişilerin olumsuz özelliklerini incelemekten ziyade; pozitif bir bakış türüyle olumlu ve özellikli yanlarıyla ilgilenmektedir (Seligman, 1998). Psikolojik sermaye “özgündür; ölçülebilir, yönetilebilir ve geliştirilebilir bir olgudur” (Luthans ve Youssef, 2004: 152). Örgütlerin iktisadi, sosyal ve beşeri sermayelerini ortaya çıkarabilmelerinin en önemli unsuru “bireysel verimlilik konusundaki yeteneklerini” değerlendirmektir (Envick, 2005). Kişisel gelişime ve performansa bireysel olarak kaynak olan psikolojik sermayenin; bu unsurların gelişmesiyle beşeri ve sosyal sermayenin gücünü, verimliliğini, rekabet avantajını ve yatırım getirisini pozitif yönde etkilemesi bakımından örgütsel yapılanmanın olduğu kamuda, özel sektörde ve sivil toplum kuruluşlarında yönetilmesi gereken bir güç olduğu belirtilmektedir (Luthans vd., 2007a). Luthans ve arkadaşları, kavramı, alt boyutlarını ve özelliklerini belirleyerek tanımlamışlardır. Bunlar; *umut, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik* ‘dir. Öz yeterlilik; problemlerin üstesinden gelmede gösterilen başarıyı, iyimserlik; gelecekte ve mevcut zamanda başarıyı sağlamayı, umut; gelecekte ve mevcut durumda başarı elde etme arzusunu, dayanıklılık ise, fertlerin zorluklara karşı gösterdiği direnç olarak ifade edilmiştir (Beal vd., 2013: 2).



Snyder (2000)'e göre, *umut* hem duygusal hem de bilişsel boyutları olan bir kavramdır. Umut değişkeni için bazı teoriksel araştırmalar yürüten Jerome Frank (1968) umut kavramını “olumlu olmaya yönelme ve doğru bir hareket yapmak için faydalı faaliyetlere geçme durumu” olarak tanımlamaktadır (Akman ve Korkut, 1993: 193). Umut, “temel olarak gelecek konusunda iyimser bazı beklentiler içinde olma duygusudur ve amaç ve gidiş yollarından oluşan, etkileşim sağlayan bilişsel bir kavramdır” (Snyder vd., 1996: 321). Öz Yeterlilik kavramı ise bireylerin bilişsel kaynaklarının, hayatını kontrol edecek bir biçimde kanalize etmesi inancıdır. Öz yeterlilik teorisi, Albert Bandura (1977) tarafından formüle edilmiştir (Bandura, 1997). Öz yeterlilik, bireylerin sorunlarının üstesinden geleceğine dair kendi kendisine yetebilmesidir (Bandura, 1995). Başka bir ifadeyle, hedefe yönlenebilmesi ve başarı ile gerekli tavır ve davranışları sergileyerek eylem ve örgütleme kabiliyetinin uygulamaya geçirilmesi konusundaki inancıdır (Bandura, 1997: 3). Yüksek öz yeterlilik kabiliyetine sahip olan bireylerde kendilerini daha çok zorlayan çalışmalarda mevcut yolların haricinde kendilerine yeni yollar da yaratabildikleri görülmüştür (Caprara ve Cervone, 2003). Stajkovic ve Luthans (1998) öz yeterliliği; “bireylerin, belirli bir içeriğe bağlı olarak belirlenmiş görevleri başarıyla tamamlayabilmek için gerekli olan içgüdülerini, bilgisel faaliyetleri ile aktivite fikirlerini uygulamaya geçirebilme yeteneklerine bağlı inançları” şeklinde tanımlamışlardır (Luthans vd., 2007b: 34). Temel dört unsurdan biri olan *dayanıklılık*, kişilerin olumsuz şartlar altında göstermiş oldukları direnç ve uyum amacıyla belirlediği pozitif tavırlar olarak ifade edilmiştir (Masten ve Reed, 2002: 75). Pozitif psikolojik sermaye unsuru olarak psikolojik dayanıklılık, ani bir değişim, problem ve olağan dışı bir risk karşısında kişilerin başarılı bir sonuç alabilme özelliği olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002a: 702). Öz yeterlilik, umut ve iyimserliğin aksine bir durum olarak psikolojik dayanıklılık, kişilerin olumsuzluk, problem, belirsizlikler veya ani değişimle karşılaştıklarında nasıl tepki vereceğiyle (anti-proaktif) ilgili bir durum olmaktadır (Block ve Kremen, 1996). Böylece bireylerin karşılaştıkları zorluklarda toparlanıp kendilerini yeniden güçlü ve tutarlı hale getirmeleri mümkündür (Luthans, 2002a: 702). Daha çok olumsuz olayların etkilerinden ortaya çıktığı düşünülen dayanıklılık kavramı, bu olumsuz koşullarla mücadele edebilme kabiliyeti olarak düşünülebilir (Luthans, 2002b: 61). Luthans 'a (2011) göre *İyimserlik* bireyin kişisel olarak durum ve olaylara olan pozitif yaklaşımıdır (Luthans, 2011: 335). İyimser özellikleri yüksek bireyler, daha önceki deneyimlerinde olumsuz sonuçlar almalarına rağmen, bakış açılarındaki olumlu yön sebebiyle yeniden bir iyi niyet çabasına girerek çalışmaya devam etmektedirler (Erkmen ve Esen, 2012). Scheier ve Carver'a (1987: 169) göre “iyimser olma, en üst düzey şartlarda sonuçların olumlu olacağı beklentisi” olarak açıklanmaktadır. Seligman ve arkadaşları (2006) ise iyimserliği; olumlu durumları kişisel, sürekli ve geniş yelpazedeki



nedенlere temellendiren, olumsuz olayları ise dışarıdan, gelip geçici ve duruma göre anlık değişen etkiler şeklinde değerlendirmiş, kötümserliği ise; olumlu olayları dışarıdan, gelip geçici ve duruma göre olup olmayacağı belli olmayan durumlar olarak açıklamıştır (Luthans vd., 2007b: 90).

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Yaşadığımız çağın gereklilerinden olan teknolojideki gelişmelerin, özellikle bilgisayar, mobil iletişim ve internet ağlarının gelişmesiyle ve aynı zamanda örgütlerin işleyişindeki düzelmeler ve bürokrasinin azalmasıyla örgütlerdeki koordinasyon mekanizması en üst kademedен en alt kademeye doğru değişim ve gelişim sürecine girmiştir. Bu doğrultuda toplumun en alt kademesindeki işletmelerden en üst kademedeki organizasyonlarına kadar ülke düzeyinde yenileşme etkileşimi meydana gelmiştir. Küresel anlamda yenileşme süreciyle vurgulanması gereken en önemli nitelik, öncelikle ve ilk olarak işletmelerin gelişmesi ve daha sonrasında ülke ekonomisinin gelişmesidir.

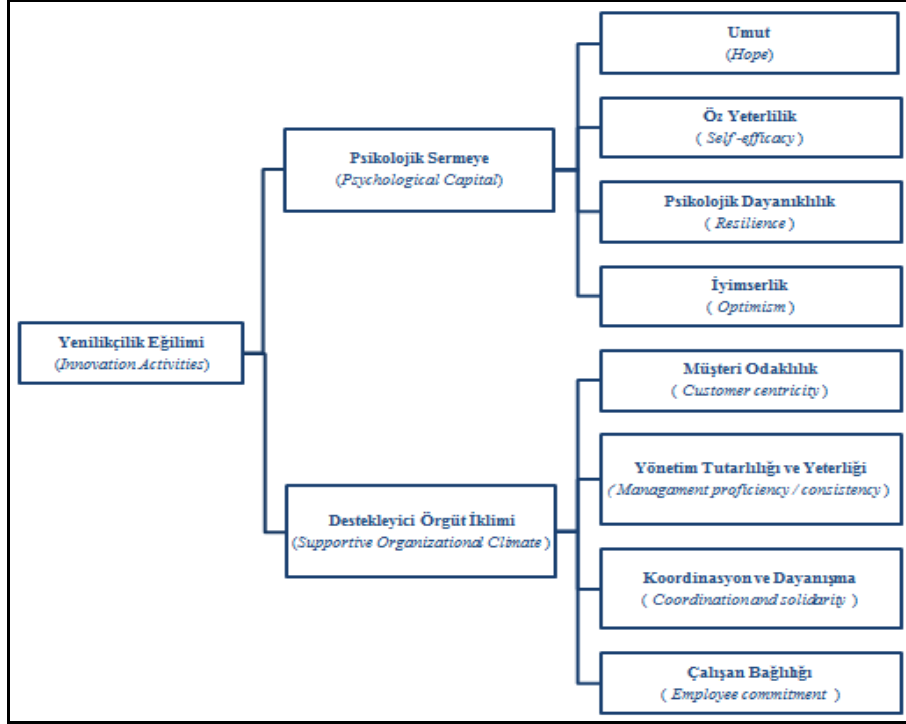
İktisadi anlamda örgüt, ekonomideki karar vericilerden bir tanesi olarak merkezde yer almaktadır. Bu anlamda örgütler yenilikçiliğin de olduğu en temel kurumsal alanlar olmaktadır. Bunca rekabet ortamı, teknoloji gelişimi, pazar ihtiyaçları, reklam ve kalkınma programları, strateji gelişimleri karşısında işletmeler mutlaka yenilikçilik yapmak durumundadır. Yenilikçilik anlayışı, gelecek kuşaklara aktarılacak bir mirastır, kendini yenileyen örgütler için arkasına aldıkları bu anlayış sayesinde ekonomik ve siyasi altyapının güçlenmesine katkı sağlayan birimler oluşabilecek, bu birimlerin kolektif çalışmaları toplum ve ülke yapısına etkinlik kazandırabilecektir. Belirsizlik yaşanan yüksek rekabet piyasasında işletmeler için gelişim ve hayatta kalma süreci, sürekli pazar liderliği kazanmanın tek yolunun yenilikçi bir tutum içerisinde olmaktan geçmektedir (Naktiyok, 2007).

Bu bağlamda çalışanların iş performansını etkilemede, onların kişisel özelliklerinin gelişmesini amaç edinen psikolojik sermaye ile (Luthans vd., 2007b) yeni faydaların örgüte kazandırılmasını baz alan yenilikçi eğilimin örgüt performansına etkisi (Scott ve Bruce, 1994) önem arz etmektedir. Diğer yandan, Psikolojik Sermayenin önemli unsurlarından oluşan gelişmeler kişisel etkilerin ortaya çıkması bireysel performansı tetiklediği gibi, aynı zamanda çalışanların örgüt içerisindeki katkılarına olumlu anlamda etki ederek örgüt iklimini de geliştirmektedir. (Luthans vd., 2005; 2007a). Yapılan çalışmalar (Luthans vd., 2005; 2008a; 2008b; Avey vd., 2010) bu yönde bir etkinin örgüt iklimi sürekliliğine dikkat çekmektedir. Çalışanları psikolojik olarak güçlendiren ya da mevcut kapasitesini gelişmesi için çaba harcayan örgütler yenilikçilik eğilimlerine yatırım yapmış ve bu sayede örgüte teknik, beşeri ve taktiksel katkılar sağlamayı hedeflemiştir (Ertürk, 2012). Ayrıca çalışanların olumlu yönde etkilere sahip olmasına sebep olan pozitif psikoloji öncüllerinden (Luthans vd., 2010)



yenilikçi davranışların temellerinde pozitif psikolojik faktörler olduğu vurgulanmıştır (Fredrickson, 2005).

Örgüt ikliminin, pozitif psikolojinin alt unsurları ile etkileşimde olması ve bireylerin iş performansı üzerinde etkileri bulunması neticesinde; yaratıcılık, yenilik, motivasyon ve benzeri unsurların örgütle ilişkisini kapsamına aldığı görülmektedir. Amabile ve arkadaşları (1996), örgütsel teşviklerin, yönetici uyumu ve desteğinin, grup içerisindeki yenilikçi çalışanların birbiri ile uyumu ile paylaşımlarda verdiği destekleri, iklimin oluşmasına katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, bir örgütteki pozitif yönlü iklimin, o örgütteki çalışanların yaratıcılık potansiyelini kolayca ortaya koymasına için bir taban oluşturacağını ve gelişmelerin pozitif yönlü olacağını nitelendirmektedir. Bu bağlamda; araştırmanın kavramsal anlamda ortaya konulan modeli eşliğinde öne sürülen hipotezler aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın modeli

- H1: Psikolojik sermaye boyutlarıyla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1a: İyimserlikle yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1b: Psikolojik dayanıklılıkla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1c: Umutla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.



- H1d: Öz yeterlilikle yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2: Destekleyici örgüt iklimi boyutlarıyla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2a: Yönetim tutarlılığı ve yeterlilikle yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2b: Çalışan bağlılığıyla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2c: Koordinasyon ve dayanışmayla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. YÖNTEM

3.1 Katılımcılar

Araştırmanın ana kütlesini Ankara’da özel sektör çalışanları ihtiva etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’in değerlerine göre 2015 yılında Ankara (TR-51) Bölgesinde 15-64 yaş arası en az Lise ya da Meslek Lisesi mezunu Kadın / Erkek sanayide çalışan işçi sayısı 1.222.000’dir (www.tuik.gov.tr). Araştırma için veriler toplanmadan önce; ankete son şeklini verebilmek, soruların açıklığını ve anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla 60 kişiye pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen bilgiler doğrultusunda ankete son şekli verilmiştir. Anket dağıtımı sırasında uygun çıkmayacak anketler de düşünülerek 500 firma çalışanına form dağıtılarak anket uygulanmıştır. Araştırma verisi için doldurulan anketlerden 425 adet toplanmıştır. Anketlerin dönüş oranı %85’dir. Analizler yapılmadan önce uygun bulunmayan anketlerin iptal edilmesi ile, anketlerde eksik yanıtlardan 4 kişiye ve fazla işaretlenen anketlerden 6 kişiye ait bilgiler analiz dışı bırakılmış, analiz çalışmasına 415 kişilik bir örneklem boyutuyla değerlendirmeye alınmıştır. Anket soruları 1 Temmuz - 10 Ağustos 2016 Aralığında cevaplanmıştır. Sekaran (2000) tarafından belirlenen “Belirli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri” isimli tabloya göre araştırma evrenini temsil edebilecek örnek büyüklüğü 384’tür (Altunışık vd., 2010: 137). Buradan hareketle, 415 anket cevabının örneklemimizin 1.000.000’den daha çok birey evrenine uygunluğunu; buradan hareketle, araştırma örnekleminin uygun olduğunu söyleyebiliriz. Altunışık ve arkadaşları (2012) seçilen evren boyutunda herkesin örnek olma şansının olmayacağı araştırmalarda, olasılıkları kabul etmeyen metotlarda örnekleme tekniği kullanılmasının uygunluğunu belirtmiştir (Altunışık vd., 2012: 141). Sonuç olarak bu çalışmadaki veriler, kolayda örnekleme tekniği kullanılarak Cross Sectional (kesitsel) yöntemle bir araya getirilmiştir. Katılımcıların %32,3’ü erkek, % 67,7’si kadın olup, 73 kişinin (% 17,6) 20-30 yaş arası, 210 kişinin (%50,6) 31-41 yaş arası, 116 kişinin (%28,0) 42-52 yaş arası ve 16 kişinin (% 3,9) 53 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

3.2. Ölçüm Araçları



Bu çalışmada yapı geçerliliği faktör analizi uygulanarak test edilmiştir. Böylece, çalışmada kullanılan ölçeklere “doğrulayıcı faktör analizi” uygulanmıştır. Ölçeklerin geçerlilik analizleri için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmadaki verilere anket uygulanarak ulaşılmıştır. Anket dört bölümden ve 56 sorudan meydana gelmiştir. İlk bölümde demografik bilgileri ölçen 5 soru, sonraki bölüm yenilikçilik eğilimini ölçen 5 soru, üçüncü bölümde psikolojik sermayeyi ölçen 24 soru ve dördüncü bölümde de destekleyici örgüt iklimini ölçen 22 soru yer almaktadır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşları (2007) yaptıkları çalışmayla ortaya konulan, Türkçeye Basım ve Çetin (2012) tarafından uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeğinde, “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık”, “umut” ve “öz yeterlilik” alt boyutlarını kapsamaktadır. Ölçeğe bakıldığında, toplamda 24 madde içermektedir. “İyimserlik” boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; “psikolojik dayanıklılık” boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22; “umut” boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; “öz yeterlilik” boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (* imli sorular ters kodlanmıştır). Ölçek 6’lı Likert şeklinde hazırlanmıştır. Ölçek sorularında “eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim”, “işimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum”, “işimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” benzeri ifadeler yer almaktadır. Ölçekten edinilen yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserliğin, psikolojik dayanıklılığın, umudun ve öz yeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Psikolojik sermaye ölçeğini test etmek amacıyla SPSS AMOS 22 istatistik programı yardımıyla birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu faktör analizi neticesinde ölçekte yer alan 24 ifadeye ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmüştür. Analiz sonucunda program tarafından önerilen modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlarda psikolojik sermayenin ölçeğinden; 2, 4, 17, 18, 20 ve 22 numaralı ifadeler çıkartılmıştır. Elde edilen bu veriler uygulanabilir limitler dahilinde olduğu için psikolojik sermaye ölçeğinin dört faktörlü yapısı doğrulanmıştır (χ^2/df : 4,910; GFI: 0,85; CFI: 0,95; RMSEA:0,080). Ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin SPSS Statistics 22 programı ile hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları.; *İyimserlik*- 0,70; *Psikolojik Dayanıklılık*- 0,80; *Umut*- 0,74; *öz yeterlik*- 0,84 olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alfa sayısının 0.60–0.80 arası olduğunda anketin yeterince güvenilir sayılacağını göstermektedir. Bu şartlarda ölçeğin güvenilirliği yeterli değerlendirilmiştir.

Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği

Rogg ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Özer Süral ve arkadaşları (2013) tarafından uyarlanan Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeği, ‘Müşteri Odaklılık, ‘Yönetici Yeterliği ve tutarlılığı, ‘Çalışan Bağlılığı’ ve



'Koordinasyon ve Dayanışma' alt boyutlarını kapsamaktadır. Ölçeğe bakıldığında, toplamda 22 madde içermektedir. Ölçekte, yönetim yeterliliği ve tutarlılığı boyutu için 6 madde, çalışan bağlılığı boyutu için 5 madde, dayanışma ve koordinasyon boyutu için 4 madde ve müşteri odaklılık boyutu için 4 madde yer almaktadır. Ölçek 6'lı Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçekte "Yöneticiler çalışma hedeflerini ve sorumlulukları açık bir şekilde bize iletirler.", "Çalışanlar bu işletmede çalıştıkları için gurur duymaktadırlar." İşletmenin farklı departmanlarındaki çalışanlar birbirleriyle etkin bir şekilde çalışırlar." gibi yargı ifadeleri yer almaktadır. Destekleyici örgüt iklimi ölçeğini test etmek amacıyla SPSS AMOS 22 istatistik programı kullanılarak birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analizi neticesinde, ölçekte yer alan 22 ifadeye ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmüştür. Analiz sonucunda program tarafından önerilen modifikasyonlar yapılmıştır (χ^2/df : 4,827; GFI:0,86; CFI: 0,96; RMSEA: 0,079). Elde edilen değerler kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan destekleyici örgüt iklimi ölçeğinin dört faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Modifikasyonlarda destekleyici örgüt iklimi ölçeğinden; 9, 11 ve 18 numaralı ifadeler çıkartılmış, 6 ve 7 numaralı ifadelerin hata terimleri arasında kovaryans bağıntısı yapılmıştır. Cronbach alfa katsayıları; Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği, 0,82; Çalışan Bağlılığı, 0,75; Koordinasyon ve Dayanışma, 0,93; Müşteri Odaklılık, 0,91 olarak saptanmıştır. Alfa katsayısının 0 ile 1 arasında bir değer alması istenmektedir. Kabul edilen bir değer en az 0,7 olması tercih edilmektedir (Altunışık vd., 2012: 126). Ayrıca, Özdamar'ın (1999: 522) sınıflandırmasına bakıldığında Cronbach Alfa sayısının 0.60–0.80 arası olduğunda anketin yeterince güvenilir sayılacağını göstermektedir. Bu şartlarda ölçeğin güvenilirliği yeterli değerlendirilmiştir.

Yenilikçilik Eğilimi Ölçeği

Çalışanların yenilikçi eğilim davranışlarını değerlendirmek üzere geliştirilen Örgüt İçi Girişimcilik Ölçeği'nin "yenilikçilik " boyutu çalışma kapsamında kullanılmıştır. Şeşen (2010) tarafından geliştirilen örgüt içi girişimcilik ölçeği temel olarak Dess ve Lumpkin'in (1996) tanımladığı iç girişimcilik boyutlarını içermektedir. Ölçekteki yenilikçilik alt unsuru soruları 5 maddeli olup, "İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım", "Yenilikleri diğerlerine kabul ettirmek için kişisel sosyal ağımı geliştirmeye çalışırım", "Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim" gibi yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Anket katılımcılarından, verilen sorulara ne derecede katıldıklarını 5'li Likert tipi ölçek ile "Hiçbir zaman" / "Her zaman" arasındaki değişken yapısını seçmeleri talep edilmiştir. Neticesinde alınan değerler, alakalı boyutlardaki eğilim seviyesinin yüksekliğini ifade etmektedir. Yenilikçilik eğilimi ölçeğini test etmek amacıyla SPSS AMOS 22 istatistik programı kullanılarak tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda ölçekte yer alan 5 ifadeye ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmüştür.



Analiz sonucunda program tarafından önerilen modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyonlarda, ölçeğin 5 numaralı ifadesi ölçekten çıkartılmış, 3 ve 4 numaralı ifadelerin hata terimleri arasında kovaryans bağıntısı yapılmıştır. Elde edilen bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan yenilikçilik eğilimi ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır (X^2/df : 3,290; GFI: 1; CFI: 0,99; RMSEA: 0,074). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin SPSS Statistics 22 programı ile hesaplanan cronbach alfa katsayısı 0,72 olarak gerçekleşmiştir. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması arzu edilir (Altunışık vd., 2012: 126). Bu şartlarda ölçeğin güvenilirliği yeterli değerlendirilmiştir. Alfa katsayıları incelendiğinde bütün katsayıların 0,70'in üstünde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular ölçeklerin güvenilir olduğunu gösterir niteliktedir.

4. BULGULAR

Çalışmada değerlendirmeye alınan değişkenlerimizin, en yüksek ve en düşük ortalama seviyeleri ile standart sapmaları detaylı olarak verilen istatistikler Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapmaları

Değişkenler		Ortalama	Standart Sapma
Psikolojik Sermaye Boyutları	Öz yeterlilik	5,34	,64
	Umut	5,28	,65
	Dayanıklılık	4,67	,80
	İyimserlik	4,68	,62
Yenilikçilik Eğilimi		5,00	,98
Destekleyici Örgüt İklimi	Yönetici Yeterliği ve Tutarlılığı	3,40	,69
	Koordinasyon ve Dayanışma	3,40	,98
	Çalışan Bağlılığı	3,36	,80
	Müşteri Odaklılık	3,73	,63

Psikolojik sermayenin boyutlarına bakıldığında tüm dört boyutunun değer seviyelerinin merkez noktanın çok üstünde, neredeyse tam puana yakın sonuç verdiği izlenmektedir. Bu bağlamda, öz yeterlik boyutunun değer seviyesi (Ort.=5,34; ss.=0,64) diğer boyutlara kıyasla daha yüksektir. Destekleyici örgüt iklimi alt unsurlarına bakıldığında tüm dört boyutunun değer seviyelerinin merkez noktanın çok üstünde, neredeyse tam puana yakın sonuç verdiği izlenmektedir. Bu bağlamda, müşteri odaklılık değerinin puan ortalaması (Ort.=3,73; ss.=0,63) diğer boyutlara kıyasla daha



yüksektir. Değişkenlerin ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamanın 5,34 ile psikolojik sermayenin öz yeterlik boyutunda en düşük ortalamanın da 3,36 ile çalışan bağlılığı ölçeğinde gerçekleştiği görülmektedir. Çalışmada değişkenlerimiz aralarındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analize ait sonuçlar Tablo 2.'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerin Arasında Oluşan Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
İyimserlik	1								
Psikolojik Dayanıklılık	,410**	1							
Umut	,483**	,323**	1						
Öz Yeterlilik	,394**	,409**	,612**	1					
Yönetici Yeterliği/Tutarlılığı	,320**	,084**	,278**	,076**	1				
Çalışan Bağlılığı	,404**	,219**	,146**	-,032	,494**	1			
Koordinasyon ve Dayanışma	,353**	,352**	-,019	-,004	,581**	,696**	1		
Müşteri Odaklılık	,330**	,155**	,178**	-,041	,510**	,722**	,688**	1	
Yenilikçilik Eğilimi	,177**	,270**	,536**	,531**	,289**	,000	,014	0,83	1

** p<0,01 * p<0,05 (N=415)

Psikolojik sermayenin alt boyutları ile yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkiler incelendiğinde; iyimserlik boyutu, yenilikçilik eğilimi boyutuyla ($r=0,177$; $p<0,01$); psikolojik dayanıklılık boyutu, yenilikçilik eğilimi boyutuyla ($r=0,270$; $p<0,01$), umut boyutu, yenilikçilik eğilimi boyutuyla ($r=0,536$; $p<0,01$); öz yeterlilik boyutu, yenilikçilik eğilimi boyutuyla ($r=0,531$; $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki içindedir.

Destekleyici örgüt ikliminin alt boyutlarının yenilikçilik eğilimine etkilerini incelediğimizde de; yönetim yeterliği ve tutarlılığı ile ($r=0,289$; $p<0,01$), çalışan bağlılığı boyutuyla ($r=0,00$; $p<0,01$), koordinasyon ve dayanışma boyutuyla ($r=0,014$; $p<0,01$), müşteri odaklılık boyutuyla ise ($r=0,830$; $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki içindedir. Psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik ile yönetici yeterliği ve tutarlılığı boyutları arasında ($r=0,320$; $p<0,01$); çalışan bağlılığı arasında ($r=0,404$; $p<0,01$); koordinasyon ve dayanışma değişkeni arasında ($r=0,353$; $p<0,01$); müşteri odaklılık değişkeni



arasında ($r=0,330$; $p<0,01$); psikolojik dayanıklılık ile yönetici yeterliği ve tutarlılığı arasında ($r=0,084$; $p<0,01$); çalışan bağlılığı arasında ($r=0,219$; $p<0,01$); koordinasyon ve dayanışma arasında ($r=0,352$; $p<0,01$) ve müşteri odaklılık unsuru ilişkisinde ($r=0,155$; $p<0,01$); umut bileşeninin yönetici yeterliği ve tutarlılığı arasında ($r=0,278$; $p<0,01$); çalışan bağlılığı arasında ($r=0,146$; $p<0,01$) pozitif ve anlamlı ilişkiler varken, koordinasyon ve dayanışma ile umut arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür. Ayrıca umut ile müşteri odaklılık arasında ($r=0,178$; $p<0,01$) anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusudur. Öz yeterlilik ile yönetim yeterliği ve tutarlılığı arasında ($r=0,076$; $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilirken, çalışan bağlılığı, müşteri odaklılık ve koordinasyon/ dayanışma arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde aralarında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler bulunduğu görülmüştür.

Psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık arasında ($r=0,410$; $p<0,01$); umut unsuru arasında ($r=0,483$; $p<0,01$); öz yeterlilik unsuruna karşı ise ($r=0,394$; $p<0,01$); psikolojik dayanıklılık ve umut arasında ($r=0,323$; $p<0,01$); öz yeterlilik arasında ise ($r=0,409$; $p<0,01$); öz yeterlilik ve umut arasında ise ($r=0,612$; $p<0,01$) değerinde pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Destekleyici örgüt iklimi alt unsurları arasında yapılan çalışmada ise; yönetim yeterliği ve tutarlılığının çalışan bağlılığı değeri arasında ($r=0,494$; $p<0,01$), koordinasyon ve dayanışma üzerinde ($r=0,581$; $p<0,01$), müşteri odaklılık üzerinde ($r=0,510$; $p<0,01$); çalışan bağlılığının, koordinasyon ve dayanışma üzerinde ($r=0,696$; $p<0,01$), müşteri odaklılık üzerinde ($r=0,722$; $p<0,01$); koordinasyon ve dayanışmanın, müşteri odaklılık üzerine ($r=0,688$; $p<0,01$) değerinde pozitif ve anlamlı ilişkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın hipotezlerini sınamak için ortaya konulan model bağlamında uyum seviyelerinin (X^2/df : 4,653; GFI: 0,86; CFI: 0,96; RMSEA: 0,079) kabul edilebilir aralıkta varsayıldığını ve model bağlamında yapısal değerlerinin yeterli kanıtlarla sağlandığını göstermektedir.

Yapısal eşitlik modeli ile değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadıklarına yönelik yol analizi yapılmış ve analiz sonucunda değişkenler arasındaki yola ilişkin katsayı değerleri (β), standart hataları (S.E.) ve anlamlılık derecesi (p) ve R^2 değerleri Tablo 3.'de sunulmuştur.

Buna göre yenilikçilik eğiliminin, umut ($\beta=0,29$; $p<0,05$), öz yeterlilik ($\beta=0,78$; $p<0,05$), Yönetim yeterliği ve tutarlılığı ($\beta=0,56$; $p<0,05$), müşteri odaklılık ($\beta=0,23$; $p<0,05$) üzerinde anlamlı pozitif etkisi bulunduğu görülürken, çalışan bağlılığı ($\beta=-0,40$; $p<0,05$), koordinasyon ve dayanışma ($\beta=-0,29$; $p<0,05$) arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.



Ancak; iyimserliğin yenilikçilik eğilimi ($\beta=-0,37$; $p<0,114$) ve psikolojik dayanıklılık ve yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide ise ($\beta=-0,11$; $p<0,468$) değerleriyle arasında ilişkinin anlamsız olduğu görülmektedir. Elde edilen değerler incelendiğinde psikolojik sermayenin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutunun yenilikçilik eğilimiyle arasındaki ilişki $p>0,05$ olması gerektiğinden değişkenlerimiz ilişkisinde istatistiki bakımdan anlamlı bir eğilim tespit edilememiştir.

Tablo 3. Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler		β	Standart Hata	p	R ²
İyimserlik	Yenilikçilik Eğilimi	-,37	1,127	,114	0,96
Psikolojik Dayanıklılık		,11	,128	,468	
Umut		,29	,201	,025	
Öz Yeterlilik		,78	,149	***	
Yönetim Yeterliliği ve Tutarlılığı		,56	,136	***	
Çalışan Bağlılığı		-,40	,224	,028	
Koordinasyon ve Dayanışma		-,29	,083	,012	
Müşteri Odaklılık		,23	,095	,033	

Hipotez 1: Psikolojik sermaye boyutlarıyla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez testini yapabilmek için değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş ve modele ilişkin sonuçlara göre uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu için psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimi üzerindeki etkisini açıklamaya yönelik oluşturulan model geçerliliğinin uygun olduğu söylenmektedir.

Tablodaki etkiler incelendiğinde de; psikolojik sermayenin umut boyutunun yenilikçilik eğilimini ($\beta=0,29$; $p<0,05$) etkilediği görüldüğünden Hipotez 1c; öz yeterlilik boyutunun yenilikçilik eğilimini ($\beta=0,78$; $p<0,05$) etkilediği görüldüğünden Hipotez 1d nin desteklendiğini ifade edebiliriz. Ancak; iyimserliğin yenilikçilik eğilimini ($\beta=-0,37$; $p<0,114$) değeriyle anlamlı olmadığından dolayı Hipotez 1a'nın; psikolojik dayanıklılık ve yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide ise ($\beta=-0,11$; $p<0,468$) değerleriyle arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görüldüğünden Hipotez 1b'nin desteklenmediği görülmüştür. Bu anlamda Hipotez 1'in kısmen desteklendiğini ifade etmek mümkündür.



Hipotez 2: Destekleyici örgüt iklimi boyutlarıyla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Destekleyici örgüt ikliminin; yönetim tutarlılığı ve yeterliliği boyutu yenilikçilik eğilimini ($\beta=0,56$; $p<0,05$) değerinden dolayı Hipotez 2a'nın desteklendiğini; çalışan bağlılığı boyutu yenilikçilik eğilimini ($\beta=-0,40$; $p<0,05$) değeriyle Hipotez 2b'nin desteklendiğini; koordinasyon ve dayanışma boyutu yenilikçilik eğilimini ($\beta=-0,29$; $p<0,05$) değeriyle de Hipotez 2c'nin desteklendiğini ve son olarak müşteri odaklılık boyutu yenilikçilik eğilimini ($\beta=0,23$; $p<0,05$) değerinden yola çıkarak Hipotez 2d'nin desteklendiğini söylemek mümkündür.

Modelin bağımsız değişken olarak psikolojik sermaye, destekleyici örgüt iklimi; sonuç değişkeni olarak yenilikçilik eğilimi yer almaktadır. Yenilikçilik eğiliminin, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik arasındaki korelasyon değerleri, ilişkinin aynı yönlü ve pozitif olduğunu işaret etmektedir.

Tablo 4. Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H ₁ : Psikolojik sermaye boyutlarıyla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Desteklendi
H _{1a} : İyimserlikle yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H _{1b} : Psikolojik dayanıklılıkla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmedi
H _{1c} : Umutla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{1d} : Öz yeterlilikle yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H ₂ : Destekleyici örgüt iklimi boyutlarıyla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{2a} : Yönetim tutarlılığı ve yeterlilikle yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{2b} : Çalışan bağlılığıyla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{2c} : Koordinasyon ve dayanışmayla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{2d} : Müşteri odaklılıkla yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi

5. SONUÇ VE ÖNERİLER



Günümüz örgütlerinin yaşanan değişimleri ve belirsizlikleri en doğru ve etkili şekilde yönetebilmeleri ve böylelikle varlıklarını en etkin biçimde devam ettirebilmeleri nitelik bakımından üstün ve psikolojik sermayesi yüksek çalışanları örgüte kazandırmaları ile mümkün olacaktır. Bunun için, örgütlerin çalışanlarına bilişsel ve duyuşsal anlamda da yatırım yapmaları, bireylerin kendilerini geliştirmeleri için olanaklar yaratmaları ve onları desteklemeleri gerektirmektedir.

Psikolojik sermayesi, yani öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliği yüksek olan çalışanların yenilikçi davranış gösterme eğilimlerinin de artacağı yine çalışmanın ulaştığı bulgulardandır. Bu kapsamda; öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik düzeyleri yüksek olan çalışanların bilinçli olarak çalıştıkları örgütlerin ürettikleri hizmet ve ürünler ile süreçler ve prosedürlere ait yeni fikirleri kendi iş rolüne, iş birimlerine veya örgütlerine uygulayabilmesi ve bu durumu benimseyebilmesi daha kolay olabilecektir.

Buradan yola çıkarak geliştirilebilir olan psikolojik sermayenin sayesinde yenilikçilik eğilimine güç kazandıracak çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmanın evreni ve kısıtları içerisinde çıkan bu sonuçların daha detaylı ve yönlü incelenmesi için, farklı örneklemeler ve evrenler üzerinde çalışmalar yapılmalı, fizibilite çalışmalarının yapılması sırasında bu boyutların etkisini artıracak özel düzenlemelerle yenilikçilik eğilimi çalışmalarının verimi artırılmaya çalışılmalıdır. Özellikle psikolojik dayanıklılık boyutunun yenilikçilik eğilimi unsuruna katkısını sağlamak amacıyla, yeni ölçekler geliştirilmeli, yenilik yapacak bireylerin zorluklara karşı direncinin öneminin vurgulanması gerekmektedir. Bu katkı, özellikle Ar-Ge süreçlerine ihtiyaç duyan ürün, hizmet ve süreç gelişimlerinde kolayca uygulamadan vazgeçmeyen bir oluşumun ortaya çıkması için gereklidir.

Yenilikçi bir işletmede, yeniliklerden sadece Ar-Ge bölümü değil, bütün birimler ortak sorumludurlar. Tepe yönetiminden en alt kademeye kadar bütün çalışanlar yenilikle yakından ilgilidir. Özellikle pazarlama, Ar-Ge, halkla ilişkiler ve finans departmanları arasında koordinasyonun güçlü olması gerekir. Bu durumda bütün çalışanların dikkatlerini bir noktaya toplayacak yenilikçi liderler devreye girmektedir. Bu tür liderler çalışanları belirsizliğin ve karmaşıklığın yüksek olduğu bir çevrede, aynı amaçta toplayabilecek niteliklere sahip olmalıdır. Tutarlı, cesur ve gerçekçi olmalıdırlar. Örgütün gelecekteki resmini şimdiden tasarlayan vizyonunu geliştirecek ve bütün eylem ve planları buna uygun olarak yapabilecek bir yapıya sahip olmalıdırlar. Nitekim böyle liderlere sahip yenilikçi firmalar başarıya daha kolay ulaşacaklardır.

Yenilikçi işletmelerde örgüt iklimi (İşletmeye sahip yöneticilerinin inanışları, değerleri, yönetim tarzları, koşullara bakış açıları) son derece önemlidir. Yenilikçi niteliklere sahip örgüt iklimleri, çalışanları yeni şeyler ortaya koyma yönünde özendirici olmalıdır. Yenilikçi faaliyetlerin değeri en az



finans gücünün etkisi kadar büyüktür. Örgütlerde yenilikçi kültürün yok sayılması mutlak olarak gelişmeyi ve örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyecektir. Örgütlerde oluşan pozitif yönlü iklimin temel kaynağı olan psikolojik sermaye vizyon ve hedeflere olabildiğince verimli bir şekilde gidebilmesini sağlayıcı unsur incelenmiştir.

Çalışmanın gelecekte yapılacak çalışmalara katkısı olması açısından yenilikçiliği etkileyen farklı değişkenler araştırmalara dahil edilebilir. Bu çalışmada demografik değişkenler ile ilgili hipotez öne sürülmemiştir, ancak çalışmada katılımcılardan toplanan istatistikî veriler değerlendirilmiştir. Böylelikle gelecekte yapılacak çalışmalara yol göstereceği düşünülmektedir. Araştırma özel sektör bazında değerlendirilmiş, katılımcılar bu sektör içerisinde rastgele seçilmiştir. Kamu çalışanları ile yapılacak çalışmalar da alana farklı boyut kazandırabilir. Çalışmaların sonuçları neticesinde, psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılık ve iyimserlikle ilgili anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Bu alt unsurların geliştirilebilirliği ile ilgili çalışmalar yapılması, yenilikçilik ve dolayısıyla girişimcilik alanında farklı açılımlar sağlayabilir. Örgütlerin çalışanlarının öz yeterliliklerini ve zorluklara karşı psikolojik dayanıklılıklarını yüksek seviyede tutmalarının, karşılaştıkları olaylara iyimser ve geleceğe umutla bakmalarının sağlanmasının veya bunu başarabilecek tedbirleri ve uygulamaları hayata geçirmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Örgütün yönetim kademeleri ile insan kaynakları departmanlarının atacakları söz konusu adımlar ve yapacakları uygulamalar ile çalışanlarının psikolojik sermayelerinin en üst seviyede olması sağlanarak, onların yenilikçi davranışlar sergilemelerinin ve iş performanslarında da artışların önünün açılacağı değerlendirilmektedir. Uygulama sırasında ortaya çıkan yenilikçilik eğilimi artırılmaya çalışılmalı, azalan faydanın yeniden tesis edilebilmesi için iklime katkıda bulunulmalıdır.

Ortaya koyulan model çerçevesinde psikolojik sermaye ve destekleyici örgüt iklimi konusunun örgütün yenilikçi bir anlayış yakalaması açısından önem arz ettiği vurgulanmaya çalışılmıştır.

Kaynakça

- Ağca, V. & Kurt, M. (2007). İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, Sayı 29: 83-112.
- Akman, Y., & Korkut F. (1993). Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. & Bayraktaroğlu, S. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 6.Baskı, Sakarya Kitabevi. Sakarya.



- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Geliştirilmiş 7. Baskı, Sakarya Yayıncılık.
- Amabile M. T., Conti R., Coon H., Lazenby J, & Heron M. (1996), Assessing The Work Enviroment for Creativity, *Acedemy of Management Journal*, V:39, No:5.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). *The Additive Value Of Positive Psychological Capital In Predicting Work Attitudes And Behaviors*. *Journal of Management*, 36 (2), 430- 452. DOI: 10.1177/0149206308329961
- Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikoloji Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Worth Publishers.
- Bandura, A. (1995). Comments on the Crusade against the Causal Efficacy of Human Thought, *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 26, 179-190.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Worth Publishers, New York.
- Baransel, A. (1993). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*. 3. Baskı, İstanbul.
- Barker, A. (2001). *Yenilikçiliğin Simyası*, MESS Yayınları Yayın No: 391, (Çev. Ahmet Kardam). İstanbul.
- Basım, N. H. & Çetin, F. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.
- Başaran, İ. E. (1982), *Örgütsel Davranışın Yönetimi*, Ankara.
- Beal, L., Stavros, J. M. & Cole, M. (2013). Effect of Psychological Capital and Resistance to Change on Organisational Citizenship Behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39 (2),1-11.
- Block, J. & Kremen, A. M. (1996). IQ and Ego-resiliency: Conceptual and Empirical Connections and Separateness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349–361.
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003). A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self Regulating System”, in: L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger, (Ed), *A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology*. Washington: DC *American Psychological Association*, pp..61-74.
- Cross, M.E., Brashear, T.G., Rigdon, E.E. & Bellenger, D.N. (2007), Customer orientation and salesperson performance, *European Journal of Marketing*, 41(7/8), 821–835.



- Cummings, A. & Oldham, G.R. (1996). Enhancing Creativity: Managing Work Contexts For The High Potential Employee. *California Management Review*, 1, 22-37.
- Çetin, F., & Basım, N. H., (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, 121-137.
- Envick, B. R. (2005). Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52
- Erdoğan, İ. (1975). *Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi ve Faktör Analizi Yöntemi ile Bir Araştırma*. İstanbul Teknik Üniversitesi Yayını, İstanbul.
- Eren, M. Ş., Tokgöz, E., Gül, H. & Saylan, O. (2013). Pazar Odaklılığın Nitel Performans Üzerindeki Etkisinde Öğrenme Odaklılık ve Yenilikçiliğin Düzenleyici Etkisi., *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 1-39.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 103.
- Ertürk, A. (2012). Linking Psychological Empowerment to Innovation Capability: Investigating the Moderating Effect of Supervisory Trust. *International Journal of Business and Social Science*, 3(14), 153-165.
- Fitzsimmons, J.R. & Douglas, E.J. (2005). Entrepreneurial Intentions: A Cross-Cultural Study of Potential Entrepreneurs in India, China, Thailand and Australia, paper presented at the *Babson Kauffman Entrepreneurial Research Conference*, Wellesley, MA.
- Fredrickson, B. L., & Marcial F. L. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60: 678-86.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Halis, M. & Uğurlu, Ö. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. İş, Güç. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:10 Sayı:2, ISSN: 1303-2860
- Higgins M. J. (1995). Innovation: The Core Competence. *Planning Review*, 23(6).
- Hughes, L.W., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2008). A Study of Supportive Climate, Trust, Engagement and Organizational Commitment. *Journal of Business & Leadership: Research, Practice and Teaching*, 4(2), 51-59.



- Hunt, S.D. & Morgan, R.M. (1994). Organizational commitment: One way of many commitments or key mediating construct. *Academy of Management Journal*, Vol 37, Is.6, 1568-1587
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. Arıkan Yayınevi,11. Baskı, (İstanbul:
- Luecke, R. (2008). *İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, (Çev.: Turan Parlak), Yayın: 1387, İstanbul.
- Dess, G. G. & Lumpkin, G.T. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review* 21(1):135-172.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw Hill Inc. New York.
- Luthans, F. (1998). *Organisational Behaviour*. 8th ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2002a) "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior" *Journal of Organizational Behavior*, 23: 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1),57-72.
- Luthans, F. & Youssef, C. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160. ISSN 0090-2616
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271
- Luthans, F, Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans F., Youssef C. M. & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford University Press, New York.
- Luthans, F., Avey, J. & Patera, J. (2008a). Experimental Analysis of a Web-Based Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7 (2), 209-221.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008b). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 219-238.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.) McGraw-Hill. New York.



- Masten, A. S. & Reed, M. G. J. (2002). *Resilience in development*. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), Oxford University Press, Inc. New York.
- Meyer, J. P. & N.J. Allen; (1997), *Commitment in the Workplace*, Sage, Thousand Oaks.
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik Yönelimi ve Örgütsel Faktörler, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 2.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi 1*. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özer Süral , P., Topaloğlu, T. & Özmen, N.T (2013). *Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi*, Ege Akademik Bakış Dergisi Cilt: 13 ss. 437-447
- Robbins, P.S. & Coulter M. (2003). *Updates Management*. Prentice Hall. New Jersey.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations* (4th edition). The Free Press. New York.
- Rogg, K.L., Schmidt, D.B., Shull, C. & Schmitt, N. (2001). Human Resource Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction. *Journal of Management*, 27: 431-449.
- Saxe, R. & Weitz, B. A. (1982). The SOCO Scale: A Measure of the Customer Orientation of Salespeople, *Journal of Marketing Research*, 19(3): 343-351.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1987). *Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized expectancies on health*. *Journal of Personality*, 55, 169-210.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation In the Workplace", *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. John Wiley & Sons. New York .
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. Pocket Books. New York.
- Seligman, M.E.P., Rashid, T., & Parks, A.C. (2006). *Positive psychotherapy*. *American Psychologist*, 61, 774-788.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A. & Higgins, R. L. (1996), *Development and Validation of the State Hope Scale*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.



Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and selfefficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.

Stock, R. M. & Wayne D.H. (2005). An Attitude- Behavior Model of Salespeople's Customer Orientation, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 33, 536-52.

Şeşen, H. (2010). *Öncülleri Ve Sonuçları İle Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara

Zahra, S. A. & Covin, J. G. (1995). Contextual influences on the corporate entrepreneurship performance relationship: A longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing*, 10(3), 43-58.

www.tuik.gov.tr

