

## **İNOVATİF İŞ DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL İKLİM ALGISI ÜZERİNE ETKİSİ VAR MIDIR?<sup>1</sup>**

### ***HAVE EFFECTIVENESS OF INNOVATIVE BUSINESS BEHAVIORS ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE SECTOR?***

**Doç.Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU**

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü  
ofettahlioglu@hotmail.com, Kahramanmaraş/Türkiye

**Ayşe ALKİŞ**

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD. Yüksek Lisans  
Öğrencisi, aysee.alkis@gmail.com, Kahramanmaraş/Türkiye

**Eda ÖZAY**

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD. Yüksek Lisans  
Öğrencisi, edaozay@outlook.com, Kahramanmaraş/Türkiye

### **ÖZET**

Bu çalışmada, inovatif iş davranışlarına yönelik sergilenecek olan davranışların, örgütsel iklim algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmek genel amaç olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan model deseni ise etkileşimsel model niteliğinde oluşturulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin yön ve şiddetinin tespiti amacı ile korelasyon analizi, değişkenler arasındaki etkileşim derecesinin tespiti amacı ile de regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın ana evreni İzmir ilinde çeşitli sektörlerde teknisyen olarak çalışan toplam 11.965 çalışan olarak düşünülmüştür. Ana evreni temsilen seçilmiş olan örneklem grubunu ise 463 çalışan oluşturmaktadır. Örneklem üzerinden İnovatif İş Davranışları (IWB)'na yönelik veri elde edebilmek için Janssen (2000, 2001) tarafından geliştirilmiş toplam 9 soru önermesinden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmamızda söz konusu ölçeğin genel Genel Cronbach's Alpha değeri ,825 olarak bulunmuştur. Örgütsel iklime yönelik algılamaları ölçmek için ise Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilmiş olan ve toplam 29 soru önermesinden oluşan örgütsel iklim ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu bu ölçeğin genel Genel Cronbach's Alpha değeri ,867 olarak bulunmuştur. Verilerin istatistiki analizinde kullanmak adına yapılan korelasyon, regresyon ve frekans analizlerinde SPSS 21.0 veri analizi programından yararlanılmıştır.

Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre; inovatif iş davranışları ve alt bileşenleri ile örgütsel iklim ve alt bileşenleri arasında ( $r=,300$  ve  $r=,394$  aralığında  $p<,00$ ) pozitif yönlü orta düzeyde korelasyon ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca inovatif iş davranışlarının örgütsel iklim üzerinde %29.4 ile %36.3 oranında pozitif yönde etkilendiği sonucuna da ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda genel olarak örgütsel iklim düzeyinde ortaya çıkabilecek olumlu bir gelişmenin inovatif iş davranışlarına yönelik çalışmalar ile pozitif yönde artırılabilceği düşüncesine ulaşıldığını söylemek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** İnovatif İş Davranışları, Örgütsel İklim

### **ABSTRACT**

In this study; it was determined as a general objective to determine whether the behaviors to be exhibited for innovative work behaviors, had an effect on the organizational climate perception. In accordance with this purpose was prepared design model is the interactive model. Correlation analysis with the purpose of determining the direction and severity of the relationship between variables was prepared, regression analysis was also performed by determining the degree of interaction between variables.

The main universe of the study was thought to be 11,965 employees working as technicians in various sectors in İzmir. The sample group consists of 463 employees were selected to represent the main universe. Through the sample, Innovative

<sup>1</sup> Bu çalışma, 10-13 Nisan 2018 tarihleri arasında Paris/Fransa'da düzenlenen International Paris Congress on Social Sciences kongresinde sunulmuş olan bildirinin genişletilmiş tam metin halidir.

Work Behavior (IWB) to obtain data for a scale consisting of 9 questions suggested by Janssen (2000, 2001) was used. In our study, the overall Cronbach's Alpha value for this scale was found as 0.825. The organizational climate scale, which was developed by Litwin and Stringer (1968), which consists of a total of 29 questions, was used to measure perceptions of organizational climate. In this respect, the overall General Cronbach's Alpha value for this scale was found as 0.867. For the correlation, regression and frequency analyzes made for the statistical analysis of the data, the SPSS 21.0 data analysis program was used.

According to the findings obtained after the research; innovative work behaviors and sub-components with the organizational climate and its sub-components between ( $r = 0.300$  and  $r = 0.394$ ,  $p < 0.00$  in the range of 394) have been detected positive directional moderate correlation relation. It was also found that innovative business behaviors were positively influenced by organizational climate by 29.4% to 36.3%. As a result of the study, it is possible to say that a positive development, which can generally occur at the organizational climate level, has been reached on the positive side by studies on innovative business behaviors.

**Key Words:** Innovative Work Behaviors, Organizational Climate

## 1. GİRİŞ

İşletmelerin genel amaçları kar, hizmet devamlılık ve sosyal sorumluluk çerçevesinde şekillenmektedir. Bunlardan en önemlilerinden biri de devamlılık unsurunun yerine getirilmesidir. Özellikle ülkemizde işletmelerin birinci kuşaktan ikinci kuşağa devrolunması konusunda yaşanan sorunlar dikkate alındığında, işletmelerin devamlılık olgusunu inovatif davranışlar ve yenilikçilik çerçevesinde hareket edememe unsurunun etkilediğini söylemek mümkündür.

İşletmelerde sadece üst yönetimin değil tüm çalışanların inovatif iş davranışları sergilemeye başlaması, yeni fikir ve düşüncelerin yönetsel bazda hayata geçirilmesi işletme hayatının ömrünü önemli derecede etkileyebilmektedir. Bu nedenle de örgüt geneline yayılmış bir inovatif iş davranışları modeli ortaya koymak zorunlu hale gelmektedir.

İnovatif iş davranışlarının tüm işletme bünyesinde aktif rol oynamasının ise temel şartlarından birisi de örgütsel iklimin olumlu bir algısallık üzerine yaygınlaştırılmasına bağlı olabilmektedir. Tam tersi bir bakış açısı ile inovatif iş davranışlarının sergilenmesi, beraberinde çalışanlarda fikir ve düşüncelerine sahip çıkıldığı hatta hayata geçirildiği algısı ortaya çıkabilmekte ve sonuçta örgütsel iklim dediğimiz olgu da başarılı bir şekilde yaygınlaşabilmektedir.

Bu çalışmada iki olgunun bir arada ele alınması ile birlikte inovatif iş davranışlarının örgütsel iklim üzerinde ortaya çıkarabileceği etkiler üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İnovatif İş Davranışları

Endüstriyel ve teknolojik gelişmeler sonucu küreselleşen dünyada örgütler devamlılıklarını sağlamak adına değişime muhtaç hale gelmişlerdir. Değişime ayak uydurmanın ya da yön vermenin yolu ise yenilikten geçmektedir. Bu yüzden yaşadığımız yüzyılın bilginin değişimin ve yeniliğin yüzyılı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Drucker'a göre her örgütün yalnızca tek bir temel yeteneğe ihtiyacı vardır ki o da inovasyondur (Drucker, 2001:93). İnovasyon kavramı "yeni bir şey yapmak" anlamına gelen Latince innovare kelimesinden türemiştir (Ahmad, 2009: 8). İnovasyon birçok farklı şekilde tanımlanmış, ancak yenilik" kavramı her zaman inovasyonun en temel parçası olarak ortaya konulmuştur. Yenilik, insanlar tarafından yapılırken yeni olarak algılanan veya örgüte farklı gelen her şeyi içermektedir (De Jong, 2007: 15-16).

Yenilik kavramından söz edildiğinde en çok atıf yapılan kişilerin başında Schumpeter gelmektedir. Schumpeter yeniliklerin ekonomide olağanüstü bir önem taşıdığını, ekonomik değişimin ve refahın temeli olduğunu kabul etmektedir (Weiber vd., 2006: 84). Schumpeter (1934:66) yeniliği, kalkınmanın itici gücü olarak tanımlamıştır.

Kırım(2008)'in tanımlamasına göre inovasyon, bir değişim aracıdır, kökeninde basit bir düşünceyle başlayıp tecrübe ve yaratıcılıkla ortaya çıkan işletmeye artı değerler katan yenilikçi iş fikirleridir. Bu ortaya çıkan yenilikçi iş fikirlerinin bazen örgütün alışkanlıklarına bağlı kalarak bazense tamamen tabuları yıkarak uygulamaya geçirilmesiyle yenilikçi iş davranışı oluşmaktadır. Yenilikçi iş davranışı ise; günümüzde örgütlerin desteklediği bunun için özel sistemler bile oluşturduğu çalışanlarını bu konuda cesaretlendirdiği, eğitim isteklerini karşıladığı ve hatta ödüllendirdiği sisteme bağlı çalışanların iş çevresine yeni ve yararlı fikirler, süreçler ve ürünler eklenmesini ve tanıtılmasını sağlayan birey davranışı olarak tarif edilmektedir (Mura vd., 2012: 2). Kısaca inovatif iş davranışı çalışanların inovasyon sürecine katkı sağlayabildikleri geniş davranış kalıplarını içermektedir (De Jong ve Hartog, 2007: 43).

İnovatif iş davranışı Janssen (2000: 288) tarafından bir iş rolü, grup ya da örgüte fayda sağlamak için yeni fikirlerin yaratılması, tanıtımı ve uygulaması olarak tanımlanmıştır.

West (2002: 357) inovatif iş davranışının en temel unsurunun yaratıcılık olduğunu belirterek; problem ve performans sapmaları ortaya çıktığında bu bulguları bertaraf etmek için inovasyon süreci başlatılarak yeni fikirler geliştirilmesi ile inovatif iş davranışı oluşturduğunu vurgulamaktadır (West, 2002: 357).

Yenilikçi iş davranışında öncelikli hedef çalışma rolü, grup veya işletme içerisinde yeni düşüncelerin istekli bir biçimde ortaya çıkmasını sağlamaktır. Burada amaç rol performansı, grup veya örgütte fayda yaratmaktır. Bu sayede örgüt içerisinde yer alan her bir bireyin desteklenerek işin gereklerine ve örgüte uyum sağlamakta, yeni fikirler sunması ile hem kendilerini hem de örgütü geliştirebilmektedirler. (Ceylan, Özbal, 2005: 169).

Çalışanları yenilikçi davranmaya iten nedenler arasında; örgütlerde meydana gelen değişimlerin yansımaları, örgüt içinde daha fazla bağımsızlık elde etmek ve örgütsel ödüllere ulaşabilmek ile değişime uyum sağlamak için örgüt içindeki kronikleşmiş sorunlara çözümler üretme sayılabilir (Basım vd., 2008: 123).

İnovatif iş davranışının sergilenmesinde örgütün desteği ve çalışan her bireylerin bu konuya bakış açısı etkilidir. Çalışanlar örgüt içerisinde yenilikçi iş davranışının olumlu etkilerini ve birimlerde performans artışlarını gördükleri zaman, daha fazla yenilikçi iş davranışı içerisine girmektedir. (Yuan, Woodman, 2010:323). Bu noktada örgütün bu konuda ki davranışı çok önemlidir. Çalışanlarından yenilikçi iş davranışı beklentisi içinde olan örgütler bu konuda çalışanlarını desteklemeli, örgüt içi ve örgüt dışı yaratıcı etkilere açık olmalı aynı zamanda yeni fikirlerin ortaya çıkabilmesi için uygun şartları sağlamalıdır.

Toplumlardaki inanılmaz ölçüdeki değişimler toplumdaki örgütler üzerinde güçlü ve kapsamlı etkiler yaratmaktadır. Toplumlar sadece bilim ve teknolojiye yeniliklerle değil, insan doğasına ilişkin değişen değer ve olgularla da karşılaşmaktadır. Bu değişim, örgütlerin yapı ve işleyişlerindeki dikkate alınması gereken ölçüdeki değişimle sonuçlanır (Altan, 2017:36).

Bazı işletmelerin oluşumundan beri benimsenmiş bazı özellikleri; bu işletme içinde yenilikçi davranış sürecinde ortaya çıkan yeni fikirlerin uygulamaya geçmesine engel olmaktadır. Bu engeller ortadan kaldırılmadığında veyahut kaldırılrsa bile bu fikirler uygulamaya geçirilmediğinde yenilikçi davranış süreci sekteye uğramakta ve beklentileri karşılayamamaktadır. Değişim korkusu, finansal sorunlar, bilgi eksikliği, bürokrasi, liderlik sorunu, bilginin paylaşılabilmesi, destek sistemlerinin eksikliği, değişime yanlış yerden başlamak, çalışanlara özgürlük tanınamamak ve müşteri fikirlerini göz ardı etmek gibi pek çok faktör yenilikçi davranışın ortaya çıkmasını engelleyen faktörler arasındadır. (Yeşil vd. 2010: 86). Çalışanlara özgürlük tanımayarak takdir yetkisini kısıtlı tutulması ve işin rutine bindirilmesi, inovatif iş davranış eğiliminin çalışanlar arasında azaldığı görülmektedir. (Scott ve Bruce, 1994: 588).

İnovatif iş davranış çalışmaları genellikle, inovasyon sürecinin farklı adımlarını içeren boyutlar üzerine odaklanmaktadır. Kanter (1988), yenilikçi iş davranışını açıkladığı modelde, 2 temel aşamadan bahseder (Jong, 2014:18). İlk aşamada fırsatların keşfedildiği ve fikirlerin üretildiği

başlangıç aşamasıdır. İkinci aşama olan uygulama aşamasında ise üretilen fikirler savunularak diğerleri tarafından desteklenmesi sağlanır ve uygulamaya geçilir (Jong, 2014:18-19) Kleysen ve Street (2001) yaratıcı ve yenilikçi iş davranışı sürecini fırsatların keşfedilmesi, üretkenlik, biçimlendirici araştırma, destekleme ve savunma, uygulama olmak üzere 5 aşamada sınıflandırmıştır. De Jong ve Den Hartog (2008:6) ise yenilikçi iş davranışının keşif fırsatı, fikrin yaratılması, destek bulunması ve fikrin uygulanması olarak dört adımda gerçekleştiğini belirtmektedirler.

## 2.2. Örgütsel İklim

İngilizce karşılığı “climate” olarak kullanılan iklim sözcüğü etimolojik olarak Yunanca’dan gelmekte ve “eğilim” anlamını taşımaktadır. Bu sözcük yalnız ısı ve basınç gibi fiziksel olayları anlatmamakta, aynı zamanda örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi zihninde nasıl canlandırdığını da anlatmaktadır. Yani psikolojik bir anlamı da bulunmaktadır (Gilmer, 1971:27).

İklim kelimesini ilk defa 1930’larda Kurt Lewin psikolojik çalışmasında kullanmıştır. Bu çalışmada öncelikle iklim ve liderlik çeşitleri arasındaki ilişkiye vurgu yapılmaktadır (Schneider, 2009: 10). Daha sonra 1960’larda örgütsel iklim terimi tam olarak ortaya çıkmıştır. Lewinian (1960)’ın insanın ürünü olarak gördüğü davranış, örgütsel iklim araştırmalarının temel çerçevesini kurmuştur. 1968’de Lewin ve Stringer’in “motivasyon ve örgütsel iklim” konusunda birlikte yaptıkları çalışma ve Tagiuri ve Litwin’ in “örgütsel iklim kavramı” başlıklı eseri bu alanda yapılan ilk ve önemli çalışmalar olduğunu söylemek mümkündür. (Stringer, 2002: 4).

Tagiuri (1968: 25) örgütsel iklim kavramının tanımlamadan önce; iklim kavramı kullanılmasının koşul, çevre, alan, durum, kültür veya atmosfer gibi kelimelerin kullanılmasından daha doğru olacağını söylemiştir. Çünkü iklim kavramı, benzer kavramlar arasında daha önemli bir role sahip aynı zamanda daha analitik ve tanımlayıcı bir kavramdır. Bu açıklamalar ışığında örgütsel iklimi: ortamda bulunanlar tarafından tecrübe edilen, onların davranışlarını etkileyen ve çevresel özellikler dizisi değerleri olarak tanımlanabilen çevrenin göreceli olarak devam eden kalitesidir şeklinde tanımlamaktadır (Tagiuri, 1968: 25).

Örgütsel iklim kısaca, bir iş yeri gezildiğinde hissedilen hava olarak tanımlanabilir. Çalışanların iş yerindeki prosedürlerin, uygulamaların yansıttığı havayı algılayış şekilleri, örgütsel iklimi yansıtır. Örgütsel iklim, bir örgütte zamanla oluşan algılar, yönetimin, kuralların ve yıllık raporların öngördüğü talimatlardan çok yöneticilerin davranışları ve tasvip ettikleri eylemlerle ilgilidir (Balcı, 1985: 184).

Cherrington, (1994, 469) örgüt iklimini tanımlarken, bir örgütü başka bir örgütten ayıran özellikler veya nitelikler setini ifade eder demektedir ve devamında bu tanımın kişilik kavramına benzemekte olduğunu, gerçekte örgüt iklimi kavramının sık sık örgütün kişiliği olarak ifade edildiğini söylemektedir. Halpin ise benzer bir tanım yaparak birey için kişilik ne ise, örgüt için de iklim odur diyerek ifade etmektedir. (Halpin ve Eroft, 1963: 131) Owens okul iklimini okulun kişiliği olarak değerlendirmektedir. (Owens, 1970: 167). Silver, (1983: 204) örgüt ikliminin, dört bir tarafımızı çevreleyen bir hava, elle tutulamayan bir duygu gibi olduğunu ve örgütün bütününe etki ettiğini belirtmektedir.

Mullins’e (2007: 488-489) göre ise örgütsel iklim, örgütsel yaşamda farkına varılan ve tanımlanması zor olan bir duygusal etkileşimdir. Her örgütün kendine özgü bir iklimi, iç çevresi ve kişiliği vardır. Örgütsel iklim, coğrafi bölgelerin iklimi gibi birçok çevresel faktörün etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örgütü çevreleyen atmosfer, moral seviyesi, çalışanların ait olma, ilgi ve iyi niyet duygularının kuvveti ile oluşmaktadır. Örgütsel iklim temelde üyelerin örgütü benimseme derecelerine dayanmaktadır. Örgütün iç çevresinin sahip olduğu ve süreklilik gösteren nitelikler bütünüdür ve bu nitelikler üyeler tarafından hissedilmektedir.

Örgütsel iklim kavramının tanımı ve anlamı konusunda bir uzlaşımın olduğunu söylemek mümkün değildir. Birçok tanım örgütsel iklimi örgütlerin psikolojik yönünü tanımlayan ve örgütün çalışan gözünde algılanma safhası olarak ele alırken bunun yanı sıra örgütsel iklimi örgütün kişiliği ile bağdaştıran tanımlara da rastlamaktayız. Bütün bu tanımlamalara bakarak örgütsel iklim: örgüt

kültürünün etkisiyle meydana gelen, örgütün kişiliğini de içinde barındıran, iş görenlerin davranışlarını etkileyen aynı zamanda iş görenlerin davranışının da etkilen, süreklilik arz eden ve örgütü çevreleyen hava şeklinde tanımlayabiliriz.

Çalışma hayatında örgütsel iklim iş görenin başarısını, tatmin duygusunu artıran ve örgütün amaçlarına ulaşmasında katkısı olan bir kavramdır. (Dirim, 1997: 33).

Konu üzerine yapılan araştırmalar, örgüt ikliminin çalışanların işten ayrılma niyeti, örgütsel sadakat ve iş performansı ile ilişkili olduğunu da göstermektedir. Örgütün psikolojik ikliminin çalışanı tatmin etmesi durumunda, bunun iş görenin yaratıcılık yeteneklerini ortaya koymasına ve iş tatmini elde etmesine, iş görenin iş tatmini bulmasının ise, performansının ve başarı güdüsünün yükselmesine, işten ayrılma niyetinin ortadan kalkmasına, buna paralel olarak örgütsel bağlılığının artmasına katkı sağladığı tespit edilmiştir (Shalley vd., 2000: 217). Örgütsel iklimin varlığı ve çalışanlar üzerindeki etkisi ya da farklı örgütsel iklimleri algılayan çalışanların işletmelerinin verimliliğine farklı katkılarda bulunabileceğinin anlaşılması, iklimsel yapıyı sınıflandırma gereğini de beraberinde getirmektedir.

Örgütsel davranış bilimcilerinden Halpin ve Crof örgütsel iklim konulu çalışmalarında altı değişik örgüt iklimi tipi saptamışlardır. Bunları açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babaerkil iklim, kapalı iklim olarak sıralamışlardır (John ve Taylor, 1999:32). Örgüt iklimi tiplerinin belirlenmesinde kullanılan bir ölçüt de liderlik özellikleridir. Litwin ve Stringer'in (1968:98-99) çalışmaları sonucunda ortaya koyduğu liderlik özelliklerine göre farklılık gösteren örgütsel iklim tipleri otokratik yapılı iklim, demokratik yapılı iklim ve başarıya yönelik iklim olarak sınıflandırılmıştır.

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

#### 3.1. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmanın genel amacı, inovatif iş davranışlarının örgütsel iklim üzerinde etkisinin olup olmadığını, etki söz konusu ise ne tür etkiler ortaya çıkarabileceğini belirleyebilmektir. Alan yazınında yapılan araştırmalara bağlı olarak çalışmamızın kavramsal yapısı oluşturulmuştur. Çalışmamızın uygulama kısmında ise örneklem grubu üzerinde uygulanmış olan anket çalışmaları ile elde edilen verilerin analizi ile nitel sonuçsallığa dayalı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Verilere dayalı olarak frekans, t, anova, korelasyon ve regresyon analizleri bulguları kapsamında öneri ve sonuç kısmı oluşturularak, çalışma sonlandırılmıştır.

#### 3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın genel evrenini, TÜİK bölge raporlarına göre İzmir ilinde çeşitli sektörlerde teknisyen olarak çalışmakta olan 11.965 kişiden oluşturmaktadır. Ana evreni temsilen farklı zaman ve sektörlerde % 95 güven aralığı ve % 5 kabul edilebilir hata düzeyi hesaplamalarına göre 373 adet çalışana ulaşılması hedeflenmiştir. Tesadüfi örneklem seçim yöntemi ile belirli zaman aralıklarında dağıtılan 500 adet anket formundan, 472 adet form geri dönmüştür. Söz konusu formlardan eksiklik veri olduğu tespit edilen 9'u analize tabi tutulmamış olup, geri kalan 463 kişinin doldurduğu anket formu analize tabi tutulmuştur.

Araştırma çerçevesinde yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin verdikleri cevaplar tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellik Bulguları (n:463)

Yaş	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%
21-30	218	47,1	Evli	253	54,6
31-40	156	32,7	Bekâr	210	45,4
41-50	52	11,2	<b>Cinsiyet</b>	Sayı	%
51-60	31	7,7	Erkek	235	50,8
60 +	6	1,3	Kadın	228	49,2
<b>Eğitim</b>	Sayı	%	<b>Çalışma Süresi</b>	Sayı	%
Orta Öğretim	-		1 Ay - 1 yıl	113	24,4
Lise	28	6,1	1-5 Yıl	185	40,0

Ön Lisans	180	38,9	6-10 Yıl	105	22,7
Lisans	243	52,4	11-15 Yıl	36	7,8
Lisansüstü	12	2,6	16 Yıl +	24	5,2

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiği zaman 21-30 yaş grubunda en yoğun yığılmanın (%47,1) olduğu ve en düşük yığılmanın ise 60 yaş üzeri çalışanlara (%1,3) ait olduğu belirlenmiştir. Eğitime ilişkin demografik özellikler dikkate alındığında, lisans seviyesinde öğrenim görenlerin en yoğun yığılma gösterdiği (%52,4), en düşük yığılmanın ise lisans üstü eğitim gören kişiler üzerinde ortaya çıktığı (%2,6) belirlenmiştir. Medeni duruma yönelik incelemelerde örneklem grubunun %54,6'sının evli, %45,4'ünün bekar olduğu yönünde veri elde edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında %50,8'i erkek, %49,2'si kadınlardan oluşmaktadır. Çalışma süreleri açısından ise en çok yığılmanın 1-5 yıl arasında olduğu (%40,0), en az yığılmanın ise 16 yıl üstü (%5,2) kapsamında yer aldığı tespit edilmiştir.

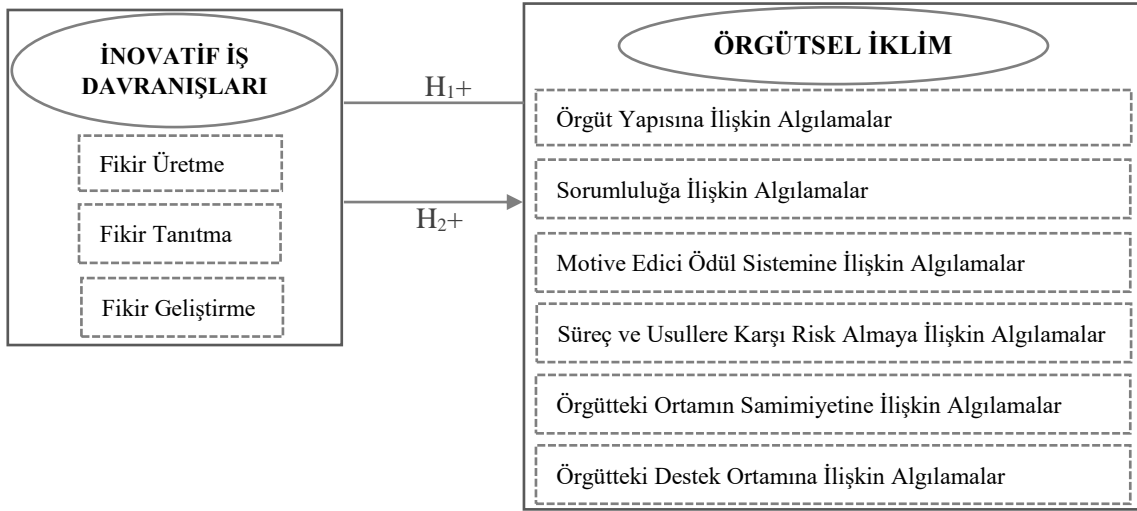
### 3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında test edilmek istenilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

Hipotez<sub>1</sub>: İnovatif iş davranışları ve alt bileşenleri ile örgütsel iklim ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Hipotez<sub>2</sub>: İnovatif iş davranışları ve alt bileşenlerinin, örgütsel iklim ve alt bileşenleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

### 3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma çerçevesinde kullanılan İnovatif İş Davranışları (IWB) ölçeği, Janssen (2000, 2001) tarafından geliştirilmiş toplam 9 soru önermesinden oluşan bir ölçektir. Jansen, IWB ölçeğini, Kanter (1988)'in inovasyon aşamaları üzerindeki çalışmalarını kullanarak üç boyutta açıklamıştır. Bu boyutları ise, 1-3 arası soruları: “fikir üretme boyutu”; 4-6 arası soruları “fikir tanıtımı boyutu” ve 7-9 arası soruları “fikir gerçekleştirme boyutu” olarak isimlendirmiştir. Çalışmamızda da alan yazınına bağlı kalarak boyut isimlendirmeleri olduğu gibi kullanılmıştır. Ölçeğin derecelendirmesi için 5’li seçenek içeren eşit aralıklı likert ölçeği kullanılmıştır (1-Asla, 2-Nadiren, 3-Bazen, 4-Sık, 5-Her Zaman). Orijinal ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,97’dir. Söz konusu ölçek ülkemizde en son Önhon (2016) tarafından hazırlanan “The Relationship Between Organizational Climate For Innovation And Employees’ Innovative Work Behavior; The Moderating Effects Of Leadership Behavior; Ict Sector In Turkey” isimli doktora tezinde kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında yer alan örgütsel kimlik olgusunu ölçebilmek için ise Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilmiş olan ve toplam 29 soru önermesinden oluşan örgütsel iklim ölçeği

kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 6 boyuttan oluşmaktadır. Alan yazında 1-7 arası soru önermeleri, “örgüt yapısına ilişkin algılamalar boyutu”; 8-10 arası soru önermeleri, “sorumluluğa ilişkin algılamalar boyutu”; 11-16 arası soru önermeleri, “motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar boyutu”; 17-20 arası soru önermeleri, “örgüt içi süreç ve iş yapma usullerinde ne kadar risk alabileceklerine ilişkin algılar boyutu”; 21-24 arası soru önermeleri, “örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamaları boyutu” ve son olarak 25-29 arası soru önermeleri, “örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar boyutu” olarak isimlendirilmiştir. Tarafımızca bu isimlendirmeler, araştırma modelimizde görüldüğü gibi orijinal halinden uzaklaşmadan kısaltmalar yapılarak kullanılmıştır. Söz konusu ölçek ülkemizde en son Akkaya (2015) tarafından hazırlanan “Lider-Üye Etkileşiminin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel İklimin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Lojistik Şirket Uygulaması” isimli doktora çalışmasında kullanılmıştır.

Son olarak araştırmamızda kullanılmak üzere hazırlanmış olan anket formunda, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek adına “yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve çalışma süresi” ile ilgili çoktan seçmeli soru önermelerine yer verilmiştir. Demografik özellikler dışındaki soru önermeleri ise 5’li likert yöntemi kullanılarak sunulmuş ve bu doğrultuda cevaplandırmaları istenmiştir.

#### 4. BULGU ve TARTIŞMALAR

##### 4.1. Doğrulamalı Faktör Analizleri ve Güvenirlilik Bulguları

Araştırma çerçevesinde kullanılmış olan ölçek üç kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki inovatif iş davranışlarının ölçümüne ait soru önermelerinden oluşmaktadır. İnovatif iş davranışlarını tespit etmek amacı ile kullanılan ölçek dokuz adet soru önermesinden meydana getirilmiştir. Söz konusu dokuz soru önermesi ise kendi arasında üç temel alt bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler sırası ile fikir üretme, fikir tanıtmaya ve fikir geliştirme olarak isimlendirilmiştir. Ölçeklerin içinde yer alan soru önermelerinin yapısal geçerliliği ve doğrulamalı faktör analizlerini tespit edebilmek için ve verilerin uygunluğunu belirleyebilmek adına Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri dikkate alınmıştır. Soru gruplarının kendi içerisinde güvenirliliğini belirlemek adına ise Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Elde edilen faktör ve güvenirlilik bulguları tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. İnovatif İş Davranışları Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha
Fikir Üretme	1-3	42,375	71,559	,740	,825
Fikir Tanıtma	4-6	16,362		,753	
Fikir Geliştirme	7-9	12,861		,745	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği				,885	
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare				1227,890	
Sd				36	
P Değeri				,000	

İnovatif İş Davranışları alt boyutlarına yönelik doğrulamalı faktör analizi sonucunda fikir üretme alt boyutunun soru önermeleri sırası ile ,878; ,782; ,683 değerlerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Fikir tanıtmaya alt boyutunun sırası ile ,696; ,740; ,634 değerlerinde, son olarak fikir geliştirme alt boyutunun ise sırası ile ,723; ,744 ve ,822 faktör yüküne sahip olduğu belirlenmiştir. Faktör yüklerinin hepsi de yeterli düzeyde değer aldıkları için soru önermelerinden analiz kapsamı bırakılan hiçbir soru söz konusu olmamıştır. Ayrıca elde edilmiş olan verilere göre İnovatif iş davranışları ölçeğinin 3 alt bileşenleri toplam varyansın %71,559’unu açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

İnovatif iş davranışları alt bileşenlerin güvenirlilik dereceleri incelendiğinde fikir üretme alt boyutunun ,740; fikir tanıtmaya alt boyutunun ,753 ve fikir geliştirme alt boyutunun ,745 değerinde Cronbach's Alphaya sahip olduğu ve genel cronbach's alpha değerlerinin ise ,825 (KMO: ,885; Ki-Kare: 1227,890; sd: 36; p:,000) olduğu belirlenmiştir.

Araştırma çerçevesinde kullanılmış olan ölçeğin ikinci kısmı ise örgütsel iklim ölçümüne ait soru önermelerinden oluşmaktadır. Örgütle iklim algılarını tespit etmek amacı ile kullanılan ölçek yirmidokuz adet soru önermesinden meydana getirilmiştir. Söz konusu yirmidokuz soru önermesi ise kendi arasında altı temel alt bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler sırası ile Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar, Sorumluluğa İlişkin Algılamalar, Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar, Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılamalar, Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamalar ve Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar olarak isimlendirilmiştir. Ölçeklerin içinde yer alan soru önermelerinin yapısal geçerliliği ve doğrulayıcı faktör analizlerini tespit edebilmek için ve verilerin uygunluğunu belirleyebilmek adına Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri dikkate alınmıştır. Soru gruplarının kendi içerisinde güvenilirliğini belirlemek adına ise Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Elde edilen faktör ve güvenilirlik bulguları tablo 3' te sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel İklım Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha
Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar	1-7	21,679	70,821	,784	,867
Sorumluluğa İlişkin Algılamalar	8-10	14,020		,752	
Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar	11-16	9,480		,759	
Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılamalar	17-20	9,193		,784	
Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamalar	21-24	8,338		,748	
Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar	25-29	8,110		,721	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliği				,855	
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare				3668,503	
Sd				406	
P Değeri				,000	

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarına yönelik doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar alt boyutunun soru önermeleri sırası ile ,749; ,590; ,718; ,777; ,634; ,646 ve ,616 değerlerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Sorumluluğa İlişkin Algılamalar alt boyutunun sırası ile ,663; ,540; ,641 değerlerinde; Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar alt boyutunun sırası ile ,721; ,520; ,540; ,585; ,650 ve ,555 değerlerinde; Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılamalar alt boyutunun sırası ile ,516; ,712; ,668 ve ,690 değerlerinde; Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamalar alt boyutunun sırası ile ,618; ,703; ,599 ve ,682 değerinde; son olarak Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar alt boyutunun sırası ile ,681; ,637; ,719; 592 ve 625 değerlerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Ölçek içindeki soru önermelerinin yeterli düzeyde faktör yükü almış olmalarından dolayı hiçbir soru analiz kapsamı dışında bırakılmamıştır. Elde edilmiş olan verilere göre örgütsel iklim ölçeğinin 6 alt bileşeninin toplam varyansın %70,821'ini açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel iklim ölçeği alt bileşenlerin güvenilirlik dereceleri incelendiğinde Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar alt bileşeninin ,784 değerinde; Sorumluluğa İlişkin Algılamalar alt bileşeninin ,752 değerlerinde; Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar alt bileşeninin ,759 değerlerinde; Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılamalar alt bileşeninin ,784 değerlerinde; Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamalar alt bileşeninin ,748 değerinde ve son olarak Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar alt bileşeninin ,721 değerlerinde Cronbach's Alphaya sahip olduğu ve genel cronbach's alpha değerlerinin ise ,867 (KMO: ,855; Ki-Kare: 3668,503; sd: 406; p:,000) olduğu belirlenmiştir.

#### 4.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

İnovatif iş davranışları ve örgütsel iklim değişkenlerine ait tanımlayıcı bulgular tablo 4'te yer almaktadır.

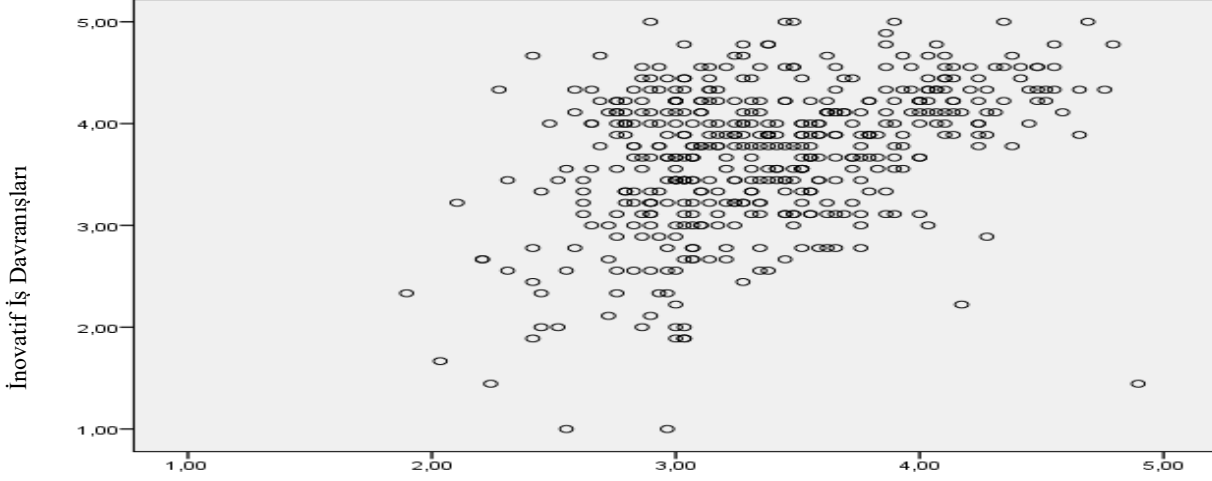
Tablo 4. İnovatif İş Davranışları ve Örgütsel İklım Değişkenlerin Alt Bileşenlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	X	S
İnovatif İş Davranışları	Fikir Üretme	463	1,00	5,00	3,57	,928
	Fikir Tanıtma	463	1,00	5,00	3,68	,795
	Fikir Geliştirme	463	1,00	5,00	3,83	,845



	Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar	463	1,14	5,00	3,21	,719
Örgütsel Kimlik	Sorumluluğa İlişkin Algılamalar	463	1,00	5,00	3,28	,838
	Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar	463	1,00	5,00	3,30	,734
	Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılamalar	463	1,00	5,00	3,59	,788
	Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamalar	463	1,25	5,00	3,48	,695
	Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar	463	1,00	5,00	3,44	,748

Şekil 2. İnovatif İş Davranışları ve Örgütsel İklim Dağılımları



İnovatif iş davranışları alt bileşenlerinden biri olan fikir üretme alt bileşeninin ( $X= 3,57$ ;  $S=,928$ ); fikir tanıtma alt bileşeninin ( $X=3,68$   $S=,795$ ) ve fikir geliştirme alt bileşeninin ( $X= 3,83$ ;  $S=,845$ ) ortalama değerleri dikkate alındığı zaman en yüksek ortalamanın fikir geliştirme alt bileşenine ait olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel iklim değişkeninin alt bileşenlerinin aldığı ortalama değerlere bakıldığı zaman ise, en yüksek değer Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılar ( $X= 3,59$  ( $S=,788$ )) alt bileşenine, en düşük ortalamanın ise Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar ( $X= 3,21$  ( $S=,719$ )) bileşenine ait olduğu tespit edilmiştir.

### 4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Araştırmamızın genel amacı doğrultusunda inovatif iş davranışları ve alt bileşenlerinin örgütsel iklim üzerinde etkili olup olmayacağı varsayımını test edebilmek adına öncelikli olarak değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığının tespit edilmeye çalışılmıştır. Parametrik nitelikteki verilere dayalı olarak da pearson korelasyonu analizi yapılmıştır. Elde ettiğimiz sonuçlar tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler / Alt Boyutlar			1	2	3	4	5	6	7	8	9
İnovatif İş Davranışları	Fikir Üretme (1)	Pearson Corr.	1								
		Sig.(2-tailed)									
	Fikir Tanıtma (2)	Pearson Corr.	,483**	1							
		Sig.(2-tailed)	,000								
	Fikir Geliştirme (3)	Pearson Corr.	,398**	,579**	1						
		Sig.(2-tailed)	,000	,000							
Örgütsel İklim	Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar (4)	Pearson Corr.	,372**	,386**	,335**	1					
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000						
	Sorumluluğa İlişkin Algılamalar (5)	Pearson Corr.	,302**	,311**	,343**	,515**	1				
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000					
	Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar (6)	Pearson Corr.	,352**	,329**	,335**	,500**	,526**	1			
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000				
	Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılamalar (7)	Pearson Corr.	,324**	,300**	,327**	,320**	,406**	,329**	1		
		Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000			

Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamalar (8)	Pearson Corr.	,381**	,351**	,330**	,384**	,370**	,439**	,464**	1	
	Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar (9)	Pearson Corr.	,351**	,394**	,378**	,417**	,449**	,486**	,363**	,447**	1
	Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

\*\* 0.01 seviyesinde korelasyon (2 kuyruklu) \* 0.05 seviyesinde korelasyon (tek kuyruklu) (\*\* p < 0,01, \* p < 0,05)

İnovatif iş davranışları alt bileşenlerinden olan fikir üretme bileşeni ile örgütsel iklimin Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,372$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde, pozitif yönlü; Sorumluluğa İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,302$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü; Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,352$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü; Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,324$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü; Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,381$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü ve son olarak Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,351$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

İnovatif iş davranışları alt bileşenlerinden olan fikir tanıtma bileşeni ile örgütsel iklimin Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,386$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde, pozitif yönlü; Sorumluluğa İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,311$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü; Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,329$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü; Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,300$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü; Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,351$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü ve son olarak Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,394$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

İnovatif iş davranışları alt bileşenlerinden olan fikir geliştirme bileşeni ile örgütsel iklimin Örgüt Yapısına İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,335$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde, pozitif yönlü; Sorumluluğa İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,343$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü; Motive Edici Ödül Sistemine İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,335$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü; Süreç ve Usullere Karşı Risk Almaya İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,327$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü; Örgütteki Ortamın Samimiyetine İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,330$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü ve son olarak Örgütteki Destek Ortamına İlişkin Algılamalar alt bileşeni arasında ( $r=,378$ ,  $p<0,00$ ) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre “İnovatif iş davranışları ve alt bileşenleri ile örgütsel iklim ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur” şeklinde kurgulanan Hipotez<sub>1</sub> kabul edilmiştir.

#### 4.4. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

İnovatif iş davranışlarının örgütsel iklim üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit amacı ile yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6: Değişkenler Arası Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Katsayı			
	Std.Sapma	Beta ( $\beta$ )	t	Sig.
Fikir Üretme $R=,294^a$ $R^2=,087$ $F= 43,728$ , $p=,000$	,026	,294	28,686	,000
Fikir Tanıtma $R=,363^a$ $R^2=,132$ $F= 70,104$ , $p=,000$	,030	,363	8,373	,000
Fikir Geliştirme $R=,331^a$ $R^2=,110$ $F= 56,840$ , $p=,000$	,028	,331	7,539	,000
a.Predictors (Contant), Örgütsel İklim				
Anova <sup>a</sup> :Sig.:,000 <sup>b</sup>	Coefficient <sup>a</sup> : Sig.:,000 <sup>b</sup>			

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre, fikir üretme alt değişkeninin örgütsel iklim değişkenine ait varyansı %29,4 oranında açıklamaktadır. Fikir tanıtma alt değişkeninin örgütsel iklim değişkenine ait varyansı ise %36,3 oranında, yine fikir geliştirme alt bileşenine ait varyansı %33,1 oranında açıkladığı bulgusuna rastlanmıştır. Elde edilen bu bulgular neticesinde, inovatif iş davranışlarının fikir üretme alt bileşenine yönelik algılamaların, örgütsel iklim algısını %29,4  $[(\beta=,294), (p<0.05)]$  ( $R^2: ,087$ ;  $p: ,000$ ) oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmek mümkündür. Ayrıca inovatif iş davranışlarının fikir tanıtma alt bileşeninin, örgütsel iklim algısını %36,3  $[(\beta=,363), (p<0.05)]$  ( $R^2: ,132$ ;  $p: ,000$ ) ve fikir geliştirme alt bileşeninin örgütsel iklim algısını %33,1  $[(\beta=,331), (p<0.05)]$  ( $R^2: ,110$ ;  $p: ,000$ ) oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmek mümkündür.

Elde edilmiş olan sonuçlar bir arada ele alındığı zaman “İnovatif iş davranışları ve alt bileşenlerinin, örgütsel iklim ve alt bileşenleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanan Hipotez2 kabul edilmiştir.

İnovatif iş davranışlarında meydana gelebilecek bir artışın, örgütsel iklim algısına yönelik olumlu bir etki ortaya çıkaracağını söylemek olağan bir durum olarak düşünülebilecektir. Bu sebeple çalışanların performansı, işe bağlılıkları veya verimlilik gibi unsurlara pozitif yönde katkı sağlayabilecek örgütsel iklim algısının olumlu bir şekilde ortaya çıkartılabilmesi adına, işletme bünyesinde inovatif iş davranışlarına yönelik çalışmaların artırılması işletme devamlılığı ve başarısı için olumlu sonuçlar doğurabileceğini söylemek mümkündür.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzün en önemli kavramlarından olan inovasyon, örgütün farklılaşmasında ve gelişen dünyamızda varlığını koruyabilmesinde, müşterilerin beklentilerine cevap verebilmesi ve artan beklentileri karşılayabilmesinde oldukça önemli bir kavramdır. Örgüt açısından önemli olan bu kavram, örgüte ürün ve hizmetini daha üstün özelliklerde geliştirme, üretme ve satma şansı sağlamaktadır. İnovasyonun temeli olan değişim ve yeniliği sağlayabilmesinin de örgütün sahip olduğu iş gören, süreçler ve teknoloji ile bağlantılı olduğunu söylemek mümkündür.

İş gören inovasyonun başarılı bir şekilde gerçekleştirmesinde her zaman önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. İş gören, problemleri iş süreçlerinden doğrudan etkilenen ve müşterileri veya ürünlerin son kullanıcıları ile daha yakın ilişkileri olan kişilerdir. Böylece, iş görenler inovasyon için potansiyel ihtiyaçları daha kolay anlayabilmekte ve rakiplere karşı taklidi zor rekabet avantajı sağlayan ürünler ortaya koyabilmektedirler. Bütün bu bahsettiklerimizde bizi inovatif iş davranışını kavramına götürmektedir.

Bireyin örgüte yönelik algısı, örgütte hissedilen hava olarak da tanımlanan örgütsel iklimin iş görenin çalışma düzeyini etkileyen bir kavram olduğunu söylemek mümkündür. Örgüte yönelik olumlu algılar besleyen iş gören örgütün amaçlarına ulaşmasında ve diğer örgütlerden farklılaşmasında etkin rol oynamaktadır.

İşletmeler farklılıklarını ortaya koyabilmek, rakiplerinden ayrılmak adına inovasyon ihtiyaç duyması günümüz koşullarında kaçınılmaz bir örgüt unsuru haline gelmektedir. İşletmelerin en önemli sermayesi olan “iş görenler” dir. Dolayısıyla iş görenlerin gerçekleştireceği inovatif davranışlar örgüt iklimini de olumlu yönde etkileyeceği varsayımından yola çıkarak H<sub>1</sub> ve H<sub>2</sub> hipotezi geliştirilmiştir.

Bu bağlamda inovatif iş davranışı ile Örgütsel iklim arasındaki ilişki unsurlar incelendiği zaman aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

İnovatif iş davranışları alt bileşenlerinden olan fikir üretme bileşeni ile örgütsel iklimin örgüt yapısına ilişkin algılamalar, sorumluluğa ilişkin algılamalar, motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar, süreç ve usullere karşı risk almaya ilişkin algılamalar, örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamalar ve son olarak örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar alt bileşenleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

İnovatif iş davranışları alt bileşenlerinden olan fikir tanıtma bileşeni ile örgütsel iklimin örgüt yapısına ilişkin algılamalar ilişkin algılamalar, sorumluluğa ilişkin algılamalar, motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar, süreç ve usullere karşı risk almaya ilişkin algılamalar, örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamalar ve son olarak örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar alt bileşenleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

İnovatif iş davranışları alt bileşenlerinden olan fikir geliştirme bileşeni ile örgütsel iklimin örgüt yapısına ilişkin algılamalar, sorumluluğa ilişkin algılamalar, motive edici ödül sistemine ilişkin algılamalar, süreç ve usullere karşı risk almaya ilişkin algılamalar, örgütteki ortamın samimiyetine ilişkin algılamalar ve son olarak örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalar alt bileşenleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre “İnovatif iş davranışları ve alt bileşenleri ile örgütsel iklim ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur” şeklinde kurgulanan Hipotez<sub>1</sub> kabul edilmiştir.

İnovatif iş davranışı ile Örgütsel iklim alt bileşenleri arasındaki regresyon oranları incelendiğinde ise aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

İnovatif iş davranışlarının fikir üretme alt bileşenine yönelik algılamaların, örgütsel iklim algısını %29.4 [(β=,294), (p<0.05)] (R<sup>2</sup>:,087; p: ,000) oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmek mümkündür. Ayrıca inovatif iş davranışlarının fikir tanıtma alt bileşeninin, örgütsel iklim algısını %36.3 [(β=,363), (p<0.05)] (R<sup>2</sup>:,132; p: ,000) ve fikir geliştirme alt bileşeninin örgütsel iklim algısını %33.1 [(β=,331), (p<0.05)] (R<sup>2</sup>:,110; p: ,000) oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmek mümkündür.

Elde edilmiş olan sonuçlar bir arada ele alındığı zaman “İnovatif iş davranışları ve alt bileşenlerinin, örgütsel iklim ve alt bileşenleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanan Hipotez<sub>2</sub> kabul edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamında araştırmacılar tarafından belirlenen hipotezler kabul edilmiştir.

Hipotez<sub>1</sub>: İnovatif iş davranışları ve alt bileşenleri ile örgütsel iklim ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Hipotez<sub>2</sub>: İnovatif iş davranışları ve alt bileşenlerinin, örgütsel iklim ve alt bileşenleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Bu bulgura dayanarak İnovatif İş Davranışlarının örgütsel iklim kavramlarının birbiri ile etkileyeceği varsayımı üzerine kurulmuş olan düşüncemizin desteklenebileceği kanaatine varılmıştır.

## KAYNAKÇA

Ahmad, K. (2009). Management Deveopment: Its Influence On İnnovative Behaviour And The Moderating Role Of Proactivity(Master's Thesis, University Of Twente).

Altan S. (2018), Eğitim Örgütlerinde Midye Sendromu, ASEAD 5(3):35-45

Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Basım, H. N., Korkmazyürek, H., & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 121-130.

Bass Publishers, 443.

Ceylan, A., & Özbal, S. (2005). Yenilikçi İş Davranışı Ve Çalışanların Adalet Algıları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Çalışma. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, (32), 167-184.

- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management Of Individual And Organizational Performance*. Boston: Allyn And Bacon.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Dirim, M. (1997). Örgüt İkliminde Grup Birlikteliğinin Sağlanması İçin İletişimin Rolü Ve Önemi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Drucker, P. F., & Wilson, G. (2001). *The Essential Drucker (Vol. 81)*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Gilmer, B.V.H. (1971), *Industrial And Organizational Psychology*, New York: Mcgraw-Hill Publishing Company
- Halpin, A W. Ve Don B.Croft, D.B. (1963), *The Organisational Climate Of Schools*, Chicago: Midwest Administration Center, University Of Chicago, 130.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And Innovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- John, M. C., & Taylor, J. W. (1999, April). Leadership Style, School Climate, And The Institutional Commitment Of Teachers. *International Forum*, 2 (1), 25-57.
- Jong J.P.J. "Individual Innovation: The Connection Between Leadership And Employees' Innovative Work Behavior", Amsterdam Business School Research Institute, Phd Thesis, 2007.
- Litwin, G., Stringer, R. (1968). *Motivation And Organizational Climate*. Division Of Research Graduate School Of Business Administration, Printed United States Of America, Boston, Ss: 29-146.
- Mullins, L. J. (2007). *Management And Organisational Behaviour*, , Prentice Hall, London, 1121.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., & Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital And Innovative Work Behaviour: Opening The Black Box. *International Journal Of Engineering Business Management*, 4(39), 1-10.
- Owens, R. G. (1970). *Organizational Behavior In Schools*. Prentice Hall International Inc., New York, 246.
- Schneider, B. (2009). *Organizational Climate And Culture*. San Francisco: Jossey-
- Schumpeter, J. A., "The Theory Of Economic Development: An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest, And The Business Cycle" (Vol. 55). Transaction Publishers, 1934.
- 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.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2000). Matching Creativity Requirements And The Work Environment: Effects On Satisfaction And Intentions To Leave. *Academy Of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Silver, P. F. (1983). *Educational Administration: Theoretical Perspectives On Practice And Research*. Harpercollins College Div.
- Stringer, R. (2002). *Leadership And Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall, 308.
- Tagiuri, R. (1968). The Concept Of Organizational Climate. *Organizational Climate: Explorations Of A Concept*, 1-32.
- Weiber, R., Kollmann, T., & Pohl, A. (2006). Das Management Technologischer Innovationen. In *Markt-Und Produktmanagement*(Pp. 83-207). Gabler.
- West, M. A. (2002). Sparkling Fountains Or Stagnant Ponds: An Integrative Model Of Creativity And Innovation Implementation In Work Groups. *Applied Psychology*, 51(3), 355-387.

Yeşil, S., ÇINAR, Ö., & Erdem, U. Z. U. N. (2010). Kahramanmaraş'ta Faaliyet Gösteren İşletmelerin Yenilik Faaliyetleri Üzerine Bir Alan Çalışması. Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi, 5(2), 81-100.

Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. Academy Of Management Journal, 53(2), 323-342.