

	MAKALE ADI	SAYFA
1	ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI DEĞİŞKEN ROLÜ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA <i>Dr. Öğr. Üyesi Tamer KILIÇ, İhsan SAYGILI</i>	1-22
2	LİDERLERİN KARİZMATİK DAVRANIŞLARI ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSINI NASIL ETKİLER? ÇALIŞANLARIN İŞE TUTULMA DÜZEYLERİNİN ARACILIK ROLÜ <i>Dr. Öğr. Üyesi Metin OCAK</i>	23-38
3	KURULUŞ YERİ SEÇİMİNDE ANALİTİK HİYERARŞİK SÜREÇ YÖNTEMİ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR UYGULAMA <i>Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DEMİRCİ</i>	39-55
4	SOSYAL MEDYA KULLANIMININ MARKA ALGISINA ETKİSİ: İLAÇ SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA <i>Mustafa Kabasakal, Dr. Öğr. Üyesi İlkay Öztürk</i>	56-76
5	BULANIK ÇKKV METODU KULLANARAK DEĞER AKIŞ HARİTALAMA UYGULAMASI <i>Dr. Hakan TURAN</i>	77-93
6	YENİLİKÇİ DAVRANIŞ: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI <i>Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN, Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ, Doç. Dr. Ömer TURUNÇ</i>	94-111
7	MUSTAFA KEMAL ATATÜRK'ÜN ULUS DEVLETİ, EGEMENLİK VE BAĞIMSIZLIK ANLAYIŞINA FRANSIZ İHTİLALİ FİKİR AKIMLARININ ETKİSİ <i>Dr. Öğr. Üyesi Murat KÖYLÜ</i>	112-130
8	NİTEL ARAŞTIRMALARDA KODLAMA: "PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISI, ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISI VE PROFESYONEL BÜROKRASİ ETKİSİ"NE YÖNELİK BİR ÖRNEK <i>Yavuz KOKMAZYÜREK</i>	131-147

9	<i>ŞİRKETLERİN TEDARİK SÜREÇLERİ ve TALEP YÖNETİMİNDE WEB ENTEGRASYONU SEVİYELERİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ: MERSİN SERBEST BÖLGE ÖRNEĞİ</i>	148-166
	<i>Prof. Dr. Köksal HAZIR, Didem DEMİR</i>	
10	<i>MESLEK AŞKI (CALLING) ÖLÇEĞİ TÜRKÇE GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI</i>	167-188
	<i>Dr. Öğr. Üyesi Tuğba ERHAN, Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT, Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin UZUNBACAK, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet YILDIRIM</i>	

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149 - 5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SİĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayımlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.org.tr/uiibd>

YENİLİKÇİ DAVRANIŞ: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI

Abdullah ÇALIŞKAN* İrfan AKKOÇ** Ömer TURUNÇ***

ÖZ: Bir kültür ve dilde ortaya çıkan bir ölçeğin diğer bir kültür ve dile uyarlanması bir dizi bilimsel süreci gerektiren çok kritik çalışmalardır. Çünkü bu ölçeğin kullanıldığı araştırmalardan elde edilecek bulguların gerçek durumu yansıtmaması temelde ölçek uyarlama çalışmalarına bağlıdır. Bu ölçek uyarlama çalışması, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen Yenilikçi Davranış Ölçeği' nin, Türkçe'ye uyarlanması kapsamında, güvenilirlik ve geçerlilik değerlerine ait bulguları içermektedir. Çalışma, tekstil ve sağlık sektörü olmak üzere iki farklı örneklem grubundan (n=391, n=619) elde edilen veriler ile yapılmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, ölçeğin orijinal tek faktörlü yapısına uygun şekilde dilimizde de tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizlerinde yenilikçi davranış ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı, ilk örneklem için ,93, ikinci örneklem için ise ,91 olarak ölçülmüştür. İstatistiksel analizler sonucu elde edilen bulgular, uyarlaması yapılan yenilikçi davranış ölçeğinin, Türkiye'deki çeşitli sektörlerde çalışanlar için yenilikçi davranışın ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabileceğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi Davranış, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Geçerlilik, Güvenirlik,

Jel Sınıflandırması: M10, M12

DOI: 10.29131/uiibd.562196

Geliş tarihi: 09.05.2019 / **Kabul Tarihi:** 27.05.2019 / **Yayın Tarihi:** 20.06.2019

INNOVATIVE BEHAVIOUR: A STUDY OF SCALE ADAPTATION

ABSTRACT: The adaptation of a scale to a culture and language in another culture and language is very critical, requiring a series of scientific processes. The fact that the findings obtained from the researches using this scale reflect the real situation depends mainly on the scale adaptation studies. This scale adaptation study includes findings regarding reliability and validity values within the context of adaptation of the Innovative Behavior Scale developed by Scott and Bruce (1994) to Turkish language. The study was carried out with the data obtained from two different sample groups (n = 391, n = 619), textile and health sector. As a result of the statistical analysis, it was found that the scale has a single factor structure in our language in accordance with the original single factor structure. The Cronbach Alpha coefficient of the innovative behavior scale was measured as .93 for the first sample and .91 for the second sample. The findings obtained by statistical analysis of the adaptation of innovative behavior scale showed that it could be used as a valid and reliable scale to measure the innovative behavior for employees in various sectors in Turkey.

Key Words: *Innovative Behaviour, Confirmatory Factor Analysis, Validity, Reliability,*

Jel Classification: M10, M12

Received: 09.05.2019 / **Accepted:** 27.05.2019 / **Published:** 20.06.2019

* Doçent Dr., Toros Üniversitesi, Mersin, abdullah.caliskan@toros.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5746-8550

** Dr. Öğretim Üyesi, İzmir, dr.irfanakkoc@gmail.com, orcid: ORCID: 0000-0002-5653-0508

*** Doçent Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, ORCID: 0000-0003-2234-6523

Kaynak gösterimi için:

ÇALIŞKAN, A., AKKOÇ, İ. ve TURUNÇ, Ö. (2019). YENİLİKÇİ DAVRANIŞ: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5 (1), 94-111. DOI: 10.29131/uiibd.562196

1. GİRİŞ

Günümüz iş yaşamında küreselleşmenin artan baskısıyla birlikte küresel ölçekte rekabet yaygınlaşmakta ve şiddetlenmektedir. Örgütler rakipleri ile giriştikleri rekabette üstünlük sağlayabilmek ve hayatta kalabilmek için kendi öz yeteneklerini oluşturma ve geliştirme konusunda büyük ölçekli çalışmalara yönelmekte ve kaynaklar ayırmaktadır. Girdi maliyetlerinin artması ve diğer örgütler tarafından ürün ve hizmetlerin çok kısa sürede taklit edilerek üretilmesi, örgütlerin yenilikçilik konusuna her zamankinden çok daha fazla odaklanmasına neden olmaktadır. Günümüzde örgütler arasında rekabetin şiddetlendiği görülmektedir. Örgütler kendilerini yenilikçilik yoluyla diğer örgütlerden farklılaştırmaya çalışmaktadır. Yenilikçilik, örgütlerin rakip stratejilerinde ve çevresel faktörlerdeki değişime uyumun sağlanmasında önemli bir kavramdır (Devloo vd., 2014). Bu kapsamda çalışanların yenilikçi davranışları örgütlerin rekabet kapasitelerini artıran kritik bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütler, her zaman yeni durumlara ve olağandışı koşullara uyum sağlamak için gönüllü olarak yapılan yenilikçi davranışlara ihtiyaç duymaktadır. (West ve Farr, 1990; Woodman vd., 1993; Scott ve Bruce, 1994; Shalley. 1995; Oldham ve Cummings, 1996; West, 2002; Jafri, 2010).

Günümüzde akademisyenler ve profesyoneller çalışanların yenilikçi davranış sergilemelerini sağlayacak farklı yöntem ve stratejileri etkin bir şekilde uygulama çabalarına odaklanmaktadır. Çünkü yenilikçi davranışlar örgütsel başarı ve rekabet gücü için çok önemli bir öz yetenek olarak görülmektedir (Schumpeter, 1934; Ostroff ve Schmitt, 1993; West, 2002; Sastry,1999; Osterloh ve Frey, 2000). Çalışanlar tarafından yenilikçi davranışların kendileri ve örgütleri için performans veya verimlilik artışı getireceğine inanmaları durumunda beklenen performans sonuçları olumlu yönde olmaktadır (Ostroff ve Schmitt, 1993). Günümüzde, iş dünyasının her alanında sürdürülebilir büyüme ve daha iyi performans elde etmek için yenilik yapmanın kaçınılmaz olduğu örgütler tarafından genel kabul görmüş bir düşüncedir (Jafri, 2010: 62). Örgütler, son yıllarda üretim ve yönetim süreçleri öncelikli olmak üzere üretimde yenilik kapasitesi oluşturma ve geliştirmeye ciddi ölçüde önem vermektedirler. Çünkü yenilikçilik, rakipler ile girilen rekabet yarışında örgüte avantaj sağlayan kritik bir varlıktır (Sastry, 1999; Turgut ve Beğenirbaş, 2013).

Yenilikçilik, bir örgütte hizmetler, ürünler ve süreçlere yeni fikirlerin kabul edilmesi ve başarılı bir şekilde uygulanmasıdır (Thomson, 1965). Bununla birlikte, örgütler yenilikçilik özelliğini çalışanları sayesinde kazanabilirler. Çünkü bir örgütün yenilikçilik özelliği, çalışanların yenilikçi iş davranışlarına dayanmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2010). Çalışanların yenilikçi iş davranışları hızlı bir değişimin yaşandığı iş çevresinde örgütün başarısı için belirleyici kritik bir yetenektir (West ve Farr, 1990; Janssen, 2000; Yuan ve Woodman, 2010). Bir örgütün yeni ortaya çıkan değerleri farkına varması ve tanıması, yeniliği sağlayacak yeni bilginin elde edilmesi, örgüte uyumunun sağlanması ve ticari ürün veya hizmetler üzerinde uygulanması örgütte yenilikçilik yeteneğinin oluşmasını sağlayan temel süreçlerdir (Cohen ve Levinthal 1990). Genellikle yenilikçi iş davranışı, resmi iş tanımlarında yer almayan gönüllü ve isteğe bağlı bir davranışlardır (Janssen, 2000). Bu sebeple yöneticiler için, çalışanların yenilikçi davranış sergilemelerini nelerin motive ettiğini veya etkinleştirdiğini araştırmak kritik öneme sahip bir husustur (Scott ve Bruce, 1994). Yenilikçi davranış, sorunların tespit edilmesi, yeni fikir ve çözümlerin keşfedilmesi, alt yapıların fikirleri destekleyecek şekilde oluşturulması ve fikirlerin icrasını içeren birden fazla aşamalı süreçlerdir (Scott ve Bruce, 1994).

Yukarıda yer alan bilgiler ışığında yenilikçi davranış; çalışan, yönetici ve örgüt için son derece önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen yenilikçi davranış ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasıdır. Bu kapsamda, tekstil sanayi ve sağlık sektörü çalışanlarından oluşan iki ayrı örneklemeden elde edilen veriler üzerinden analiz çalışmaları yapılmıştır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Yenilikçi Davranış

Yenilikçi davranış kavramı ilk olarak Scott ve Bruce (1994)'un, Kanter (1988) ve Van de Ven (1986)' in görüşlerinden yola çıkarak bireysel yenilikçiliğin öncüllerini ve araçları belirlemek üzere yapmış olduğu çalışmada karşımıza çıkmaktadır. Sonrasında yapılan çalışmalarda yenilikçi davranış ağırlıklı olarak yenilikçi iş davranışı adı altında yapılan örgütsel davranış çalışmalarında yer bulmuştur. Genellikle aynı değişkeni ifade etmesinden dolayı bu çalışmada her iki kavramı aynı başlık altında değerlendirilecek ve yenilikçi davranış olarak ifade edilecektir. Yenilikçilik yaklaşımı genel olarak, problemlerin çözümü maksadıyla yeni düşüncelerin geliştirilmesi, yeni katkılar sağlayacak şekilde yeni fikirlerin, yeni ürün veya sürecin, yeni bir yönetsel ya da örgütsel yöntemin uygulanması (Van de Ven, 1986; Woodman vd., 1993; Tang, 1999; Yukl, 2002) olarak ifade edilmektedir. Yenilikçilik; yaratıcılık, öğrenme ve yeniliğin karşılıklı etkileşimi sonucu oluşan bir kavramdır (Fiol, 1994). Yenilikçi davranış kavramını tam anlamıyla anlaşılabilmesi için ilk etapta yenilikçilik kavramının tanımlanması gerekmektedir. Yenilikçilik, örgüt ve yönetime ait konularda değişiklikleri kapsayabileceği gibi yeni ürün ve hizmet süreçleri, sistemler, girişimler, ticari düzenlemeler, üretim yöntemlerini de içeren (Trott 1998: 13) geniş kapsamlı bir kavramdır. Literatürde yenilikçilik için farklı tanımlar mevcuttur, bunlar;

- 📌 Örgütte ürünlere, hizmetlere ve süreçlere yeni fikirlerin kabulü ve başarılı bir şekilde uygulanmasıdır (Thomson, 1965).
- 📌 Yeni ve faydalı iş ürünleri, prosedürler ve süreçlerin bilinçli olarak uygulanmasıdır (West ve Farr, 1990).
- 📌 Örgütte fayda sağlayan ve kıymete sahip yeni ürün ve hizmet meydana getirilmesidir (Woodman vd., 1993).
- 📌 Yeni fikirlerin örgüte transferi ve bunların pratiğe uygulanmasıdır (Van de Ven vd., 1989).
- 📌 Örgütlerde yeni ürün geliştirme ya da üretim ve işletme sistemlerinde yeni gelişimler yapmaktır (Gareth, 2001).
- 📌 Hizmet ve ürün üretiminde yeni üretim metodlarının uygulanması ve çalışma süreçlerinde yeni yöntemlerin geliştirilmesidir (Samuel, 2000: 519).
- 📌 Örgütün çevresinde ortaya çıkan değişimlere uyum gösterebilmesi için örgüt kültüründe değer meydana getirilmesidir (Buckler, 1996).

Yenilikçi davranışın anlaşılmasını sağlayacak bir diğer kavram ise yaratıcılıktır. Yenilikçi ve yaratıcı davranış birbirine yakın ve ilişkili kavramlardır (Oldham ve Cummings, 1996). Yaratıcılık, yeni ve faydalı fikirlerin ortaya çıkarılması olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan hareketle yaratıcılık yenilikçi davranışın önemli bir parçasıdır (Amabile, 1988). Yenilikçi davranış, yeni fikirlerin ortaya çıkarılması ve uygulanmasını içeren birden fazla aşamadan oluşan bir süreç iken, yaratıcı davranış ise sadece yeni fikirlerin ortaya çıkarılmasını kapsamaktadır (Zhou, 2003). Diğer bir ifade ile yaratıcı davranış yenilikçi davranışın bir türü olarak kabul edilebilir. Çünkü yenilikçi davranış çalışanların sadece yeni

fikirler üretmesi değil aynı zamanda örgüt veya bir departman için diğer çalışanlar tarafından üretilen yeni fikirlere uyum sağlanmasını da kapsamaktadır (Woodman vd., 1993).

Literatürde yenilikçi davranış kavramı için farklı tanımlar mevcuttur, bunlar aşağıda sıralanmıştır;

- 📌 Uygulamaya dökülmüş yaratıcılıktır (Khandwalla, 2006).
- 📌 Problemlerin tanınması, fikir ve çözümlerin üretilmesi, fikirleri destekleyecek alt yapıların oluşturulması ve fikirlerin uygulanmasını kapsayan çok aşamalı bir süreçtir (Scott ve Bruce, 1994).
- 📌 Çalışanın bilinçli olarak ürünler, süreçler ve prosedürlere ait yeni fikirleri kendi iş rolüne, iş birimine veya bütün örgüte uygulaması veya benimsemesidir (West ve Farr, 1989).
- 📌 Çalışanın yeni fikirlere açık olmasını ve diğer çalışanların deneyimlerinin etkisinden bağımsız olarak bir yeniliği benimsemeye karar vermesidir (Midgley ve Dowling, 1978)
- 📌 Herhangi bir örgüt düzeyinde yararlı yeniliklerin üretilmesine, tanıtılmasına ve uygulanmasına yönelik tüm bireysel eylemlerdir (West ve Farr, 1990).
- 📌 Çalışanlar tarafından ürün, teknoloji ve iş yöntemleri için yeni fikirlerin geliştirilmesi, benimsenmesi ve uygulanmasıdır (Yuan ve Woodman, 2010).

Yukarıda yer alan tanımlar ve literatür dikkate alındığında yenilikçi davranış “Bir örgütte üretilen mal ve hizmetlerde rakipleri ile rekabet edebilecek ölçüde yenilik yapabilmek için birey, grup veya örgütsel ölçekte fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme süreçlerinden oluşan çok aşamalı davranışlar bütünü” olarak tanımlanabilir. Sonuç olarak her ne şekilde tanımlanırsa tanımlansın, işletmeler, faaliyetlerini sistematik olarak geliştirmek ve iyileştirmek için, mutlaka stratejik ve dinamik bir rekabet avantajı olan yenilikçi davranış yeteneğine sahip olmak ve onu iyi yönetmek durumundadırlar (Perdomo-Ortiz vd., 2006). Çalışanların yenilikçi davranışlarına örnek olarak; yeni teknolojilerin icat edilmesi, hedeflere ulaştıracak yeni yollar önerme, yeni çalışma yöntemleri uygulama, yeni fikirleri uygulamak için kaynak güvenliğini sağlama ve yeni kaynaklar araştırma davranışları gösterilebilir (Yuan ve Woodman, 2010). Yenilikçi davranış, hem çalışanların yeni fikirler üretmesi hem de örgüt veya iş birimi için diğer çalışanlar tarafından üretilen yeni fikirlerin içselleştirilmesini de içermektedir (Woodman vd., 1993; Turgut ve Beğenirbaş, 2014).

Birçok araştırmacı tarafından bireysel yenilikçi davranış sürecinin, fikir üretme, geliştirme ve gerçekleştirme olmak üzere üç aşamadan oluştuğu genel kabul görmektedir (Scott ve Bruce, 1994; De Jong ve Den Hartog, 2010). Bireysel yenilikçi davranış ilk olarak fikir üretimi ile başlar, diğer bir ifade ile yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesiyle başlamaktadır (Mumford, 2000; Kanter, 1988). Fikir üretme aşaması, mevcut ürünleri veya süreçleri iyileştirmek ya da sorunları çözmek, alternatif yöntemler ile ilgili düşünmek, bilgiyi ve mevcut kavramları birleştirmek ya da yeniden düzenlemek yoluyla geliştirmektir (De Jong ve Den Hartog, 2010). Yenilik sürecinin ikinci aşaması fikir geliştirme, potansiyel destekçilere yeni fikrin tanıtılmasıdır. Yeni bir fikir üretildikten sonra, geleneksel iş yapma yöntemlerinde bir değişiklik talep edeceğinden, oluşacak direnişe cevap verebilecek şekilde teşvik edilmeli ve desteklenmelidir. Başka bir ifade ile çalışan yeni bir fikir oluşturduğunda, destekçilerini ve taraftarlarını belirleyerek birlik oluşturmak mecburiyetindedir (Kanter, 1988; Janssen, 2004).

Yenilik sürecinin üçüncü ve son aşaması ise, bir iş rolü, bir grup ya da toplam örgüt içinde tecrübe edilen ve sonuçta uygulamaya koyulabilecek bir prototip ya da modelin

üretilecek fikrin gerçekleştirilmesidir. Başka bir ifade ile yeni fikrin gerçekleştirilmesi; yeni ürünün, teknolojinin veya sürecin bir prototipini veya modelini üretmeyi, prototipin test edilmesi, geliştirilmesi ve rutin faaliyete dönüşmesidir (Kanter, 1988; Janssen, 2004; Scott ve Bruce, 1994).

1.2. Yenilikçi Davranış Değişkenine Ait Ölçekler

Literatürde çoğunlukla Janssen (2000), Kleysen ve Street (2001) ve Scott ve Bruce (1994) dan yararlanılarak oluşturulmuş 17 maddeli dört boyutlu (fikir keşfetmek, fikir yaratmak, fikri savunmak ve fikri uygulamak) ölçeğe ya da Kleysen ve Street (2001) ve De Jong (2007) den türetilen 10-17 madde arasında değişen dört boyutlu (fikir keşfetmek, fikir yaratmak, fikri savunmak ve fikri uygulamak) ölçeğe rastlanılmaktadır. Ancak bazı araştırmalarda bu dört boyutlu ölçeğin boyutları arasında yüksek korelasyon olduğu rapor edildiğinden ya ölçek dört boyut birleştirilmiş halde tek boyut ya da kısaltılmış sürümleriyle kullanılabilir. Ölçeğin Türkiye’de kullanımı yaygın olmayıp en yaygın kullanımı Scott and Bruce (1994)’ den geçerlemesi yapılarak kullanılan 6 maddeli tek boyutlu ölçektir (Akkoç, Turunç ve Çalışkan, 2011).

Literatürde tek boyutlu yenilikçi davranış ölçeği çeşitli araştırmacılar tarafından 4-6 maddeli halde kullanılsa da temel tek boyutlu ölçek Scott, S.G., ve Bruce, R.A. (1994) tarafından geliştirilen ve "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace", *Academy of Management Journal*, 37(3), p. 580–607, adlı makalede yayınlanan ölçektir. Ölçeğin güvenilirliği .89 olarak tespit edilmiştir.

2. Araştırma

2.1. Araştırmanın Sorunsalı

Örgütler dinamik ve rekabetçi iş ortamı ile başa çıkmak için daha faydalı ve yeni süreçler oluşturmak için, çalışanların yenilikçi potansiyelinden yararlanmaları önemli bir zorunluluktur. Akademisyen ve profesyonellerin birçoğu çalışanların yenilikçi davranışlarının örgütsel başarının elde edilmesinde yardımcı olduğu görüşünü benimsemektedirler (Van de Ven, 1986; Amabile, 1988). Bu nedenle, örgüt içerisindeki bireylerin yenilikçilik eğilimlerinin belirlenmesi, organizasyonlar için son derece önemlidir. Ancak, bunu en az maddeyle en geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebilecek bir ölçeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Yerli literatür incelendiğinde, yenilikçilik olgusunun ölçümüne yönelik çalışmalara rastlanmış olmasına rağmen, bunu kısa, anlaşılır ve net bir şekilde ölçen bir ölçeğe ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada, bireylerin yenilikçi davranışa eğiliminin ölçülmesine farklı bir alternatif sunmak üzere, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve geçerlemesi yapılan ölçeğin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu ölçeğin seçilmesinin sebebi, mevcut ölçeklere nazaran daha az ifade sayısına sahip olması, ifadelerin daha anlaşılır olması ve cevaplama süresinin kısa olmasıdır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

2.2.1. Çeviri ve Dilsel Geçerlilik

Yenilikçi Davranış Ölçeği’ nin Türkçe’ye çeviri sürecinde, Brislin, Lonner ve Thorndike’ in (1973) önerdiği 5 aşamalı metod kullanılmıştır. Bu aşamalar, ilk çeviri, ilk çevirinin değerlendirilmesi, tekrar çeviri, tekrar çevirinin değerlendirilmesi ve alanında uzman kişi görüşlerini kapsamaktadır. Bu çerçevede Scott ve Bruce (1994) tarafından kullanılan tek boyutlu Yenilikçi Davranış Ölçeğinin İngilizce orijinali, öncelikle iyi derecede

İngilizce bilgisine sahip iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından, birbirinden bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Çeviriler yedi farklı alan uzmanı tarafından incelenip karşılaştırılarak her bir maddeyi en iyi temsil ettiği düşünülen ifadeler, anlaşılabilirlik ve kültürel uygunluk kriterlerinde değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda elde edilen Türkçe ölçek, yönetim organizasyon alanında çalışan iki akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Müteakiben, bu ölçek özgün ölçek ile karşılaştırılmış ve son aşamada 2 uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman değerlendirmeleri sonrasında ölçeğe Tablo 1'deki son şekli verilmiş ve bu haliyle çalışmada kullanılması kararlaştırılmıştır. Ölçeğin orijinal formu, 5'li Likert tipi (1-Hiç katılmıyorum, 5-Tamamen katılmıyorum) bir ölçektir.

Tablo 1: Yenilikçi davranış ölçeği

Sıra No	İfadeler
1.	Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırırım ve fikirler üretirim.
2.	Yaratıcı fikirler üretirim.
3.	Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.
4.	Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.
5.	Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.
6.	Yenilikçiyim.

2.2.2.Verilerin Toplanması ve İstatistiksel Analiz

Çalışmada verilerin toplanması için kullanılan anket formunda çalışmanın kapsamı ile ilgili bir bilgilendirme notu, ankete katılanların demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik tanımlayıcı istatistiklere ilişkin sorular ve orijinal ölçeğin Türkçe çevirisini içeren altı ifadeden oluşan bölümler yer almaktadır. Toplanan verilerin analizinde SPSS ve AMOS paket programlardan istifade edilmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

2.2.3.Örneklem

Yenilikçi Davranış Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında iki ayrı örneklem grubundan istifade edilmiştir. Çalışmada iki farklı örneklem grubu kullanılmasındaki amaç, elde edilen bulguların genellenebilirliğinin artırılmasıdır. Örneklem gruplarının seçiminde bireylerin yenilikçilik eğilimlerinin etkilerinin daha çok yansıtacağına değerlendirildiği organizasyonlar olan tekstil sektörü ve sağlık sektörü çalışanları ele alınmıştır.

2.2.3.1. Birinci Örneklem Grubu

Birinci örneklem için katılımcılar, Çukurova bölgesinde faaliyet gösteren tekstil sanayi sektörü çalışanlarıdır. Bu sektörde yaklaşık olarak 5000 kişi çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 357 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda tesadüfi örnekleme yöntemiyle toplam 800 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 409'u geri dönmüş ve bunlardan 391 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Birinci örneklem grubunu, Çukurova bölgesinde görev yapan 182 erkek (% 46.5) ve 209 bayan (% 53.5) toplam 391 tekstil sanayi sektörü çalışanı oluşturmuştur. Birinci grubun 291' i evli (% 74.4), 100' ü bekâr (% 25.6) olup, 81' i (% 20.7) lise, 255' i (% 65.2) lisans, 48' i (% 12.3) yüksek lisans ve 7' si (% 1.8) doktora mezunudur. Örneklemin yaş ortalaması 31.09; çalışma süresi ortalaması 10.39 olarak tespit edilmiştir.

2.2.3.2. İkinci Örneklem Grubu

İkinci örneklem için katılımcılar, Mersin ili ve çevresinde faaliyet gösteren sağlık sektörü çalışanlarıdır. Bu kurumlarda yaklaşık olarak 15000 personel çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 375 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda tesadüfi örnekleme yöntemiyle toplam 1000 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 637'si geri dönmüş ve bunlardan 619 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

İkinci örneklem grubunu, Mersin ili ve çevresinde görev yapan 292 erkek (% 47.2) ve 327 bayan (% 52.8) toplam 366 sağlık sektörü çalışanı oluşturmuştur. İkinci grubun 467' si evli (% 75.4), 152' si bekâr (% 24.6) olup, 68' i (% 11.0) lise, 122' si (% 20.0) önlisans, 285' i (% 46.0) lisans, 74' ü (% 12.0) yüksek lisans ve 70'i (% 11.3) doktora mezunudur. Örneklemin yaş ortalaması 36.36; çalışma süresi ortalaması 12.59 olarak tespit edilmiştir.

2.3. İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

İç tutarlılık güvenilirliği, ölçme aracında bulunan ifadelerin, kendi aralarında tutarlı olup olmadığını gösterir (Bayık ve Gürbüz, 2016). Ölçeklerin güvenilirliğinin (iç tutarlılığının) tespit edilmesinde en yaygın başvurulan yöntemlerden biri Cronbach Alfa testidir (DeVellis, 2003). Cronbach Alfa katsayısının 0.70'den büyük olması istenir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Yenilikçi Davranış Ölçeğinin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla, her iki örneklem grubu için ölçeğin bütününe iç tutarlılığı hesaplanmış ve Tablo-2'de gösterilmiştir. Ayrıca ölçeğe ait maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının tamamının varsayılan eşik değerinden (0,20) yüksek olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Sonuç olarak bu bulgular önerilen ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığını ve ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. İç tutarlılık analizi sonuçları

	Tekstil Sanayi Sektörü (1. Örneklem) (α)	Sağlık Sektörü (2. Örneklem) (α)
Yenilikçi Davranış	,934	,911

(α = Cronbach Alfa)

2.4. Geçerliliğe İlişkin Bulgular

2.4.1.Keşfedici Faktör Analizi

Yenilikçi Davranış Ölçeğinin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla birinci örneklem olan Ankara ili ve çevresinde faaliyet gösteren tekstil sanayi sektörü çalışanlarına ilişkin veri setine Keşfedici Faktör Analizi yapılmıştır. İlk olarak, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi maksadıyla KMO ve Barlett Küresellik Testleri yapılmıştır. Birinci örneklem denek sayısının yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) katsayısı, maddeler arasındaki korelasyonun uygun olup olmadığı ise Barlett-Sphericity testi ile incelenmiştir. Kabul gören yaklaşıma göre, KMO katsayısının, .60'dan büyük olması istenmekte ve .80'in üstündeki değerler çok iyi olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Ayrıca Barlett testi sonucunda anlamlı çıkması beklenmektedir. Birinci örneklem Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı 0.840 ve Barlett-Sphericity testi ki kare değeri 1817.334 ($p < .001$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006: 321, Hair vd., 2010: 95-96). Maddelere ilişkin faktör yükleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Birinci örneklem keşfedici faktör analizi sonuçları

Yenilikçi Davranış Ölçeği			
Özdeğer	4.157	N= 391	
Açıklanan Varyans	69.286	KMO: .840	$p < .001$
Madde Kodu	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Yüğü
YD3	3.78	1.02	,886
YD4	3.76	.98	,881
YD2	3.81	.99	,850
YD5	3.73	1.01	,823
YD1	3.80	1.01	,779
YD6	3.89	.97	,768

Birinci örnekleme ait keşfedici faktör analizi sonuçları incelendiğinde, özdeğeri 1'den büyük olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu yapı, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve geçerlemesi yapılan ölçeğin yapısıyla uyumludur. Keşfedici faktör analizinde, birinci örnekleme, toplam varyansı açıklama oranı % 69.28 olarak oldukça yüksek seviyede gerçekleşmiştir. Ayrıca, faktör yüklerinin 0.6' nın üzerinde bir değere sahip olması analiz sonuçlarının iyi seviyede olduğunu göstermektedir (Meyers vd., 2005). Keşfedici faktör analiz sonucunda elde edilen bulgular, yenilikçi davranış ölçeğinin geçerlemesinde ikinci aşama olan doğrulayıcı faktör analizine geçilebilmesine olanak sağlamaktadır.

2.4.2.Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yenilikçi Davranış Ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapısının Türk örnekleminde farklı ikinci bir kültürde doğrulanıp doğrulanmayacağını ortaya koymak üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Yenilikçi Davranış Ölçeğinin geçerliliği, AMOS 21 istatistikî paket program kullanılarak test edilmiştir. DFA ile elde edilen model Şekil 1' de, tespit edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4'de sunulmuştur. Literatürde NFI, GFI, AGFI ve CFI değerlerinin 0.90 civarında ve üzerinde RMSEA değerinin ise 0.08'den

düşük çıkmasının modelin gerçek verilerle uyumu için birer ölçüt olarak kabul edilmektedir (Steiger, 1990; Byrne, 1994; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2004). Tablo 4'te de görüldüğü gibi, uyum iyiliği değerlerinin (NFI, GFI, AGFI ve CFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011: 37).

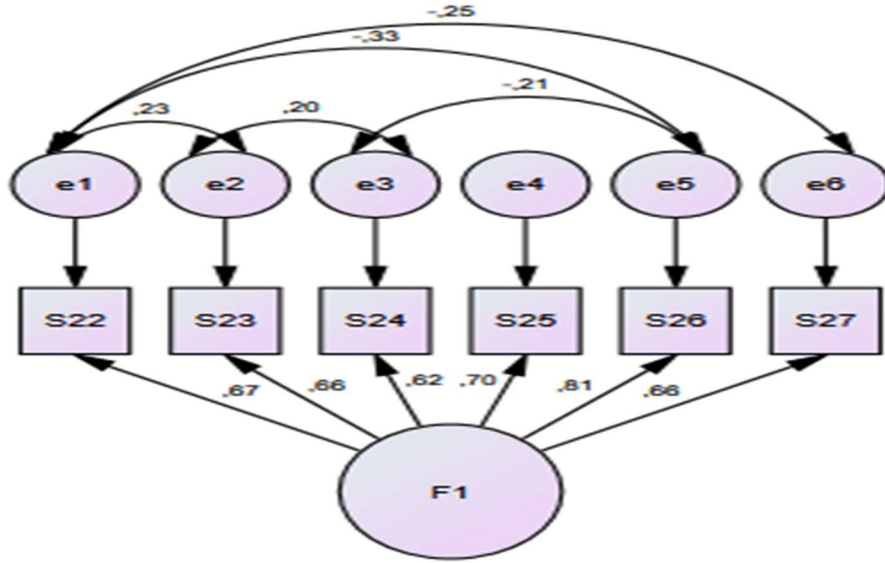
Tablo 4: Yenilikçi davranış ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Yenilikçi Davranış Ölçeği	ΔX^2	df	$\Delta X^2/df$	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	CFI
Referans Değerler			≤ 5	$\leq 0,08$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	$\geq 0,95$
Örneklem 2	7.204	4	1.801	.045	.99	.99	.97	.99

Not: ΔX^2 = Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

*p<0,001.

Şekil 1. İkinci örneklemin DFA yapısı



3. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, işletmelerde çalışan bireylerin Yenilikçi davranış eğilimini ölçmede kavramsal ve yapısal bağlamda görece üstün özellikler içerdiği ve kısalık ve anlaşılabilirlik özellikleriyle öne çıktığı değerlendirilen Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve geçerlemesi yapılan yenilikçi davranış ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu amaçla, ilk olarak Brislin ve arkadaşlarının (1973) önerdiği, ilk çeviri, ilk çevirinin değerlendirilmesi, tekrar çeviri, tekrar çevirinin değerlendirilmesi ve alanında uzman kişi görüşlerinden oluşan 5 aşamalı metod ile ölçeğin orijinal halinden Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır. Ardından, elde edilen bulguların genellenebilirliğinin artırılması amacıyla iki farklı örneklem grubundan veri toplanmıştır. Örneklem gruplarının seçiminde yenilikçi

davranışların olumlu/olumsuz etkilerinin büyük oranda hissedileceğinin değerlendirildiği sektörler olan tekstil sanayi sektörü ve sağlık sektörleri ele alınmıştır.

Yenilikçi Davranış Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa testi ile hesaplanmıştır. Ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek maksadıyla, her iki örneklem grubu için ölçeğin iç tutarlılıkları hesaplanmış, iç tutarlılığa ilişkin sonuçlar, ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu göstermiştir.

Daha sonra, Yenilikçi Davranış Ölçeğinin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla birinci örneklem verisine Keşfedici Faktör Analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi sonuçları incelendiğinde, özdeğeri 1'den büyük olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu yapının, ölçeğin orjinal tek boyutlu yapısı ile uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Müteakiben, Yenilikçi Davranış Ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapısının Türk örneğinde farklı bir sektörde doğrulanıp doğrulanmayacağını ortaya koymak üzere ikinci bir örneklem üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile sağlık sektörüne ait deneklerden oluşan ikinci örneklem grubunda ölçeğin orijinal yapısının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan tüm sonuçlar, Yenilikçi Davranış Ölçeğinin geçerli bir ölçme aracı olduğuna kanıt olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca, çalışmanın gerek Türkçeye uyarlanması esnasında uzman bilim insanları ile, gerekse tekstil sanayi sektörü ve sağlık sektörü çalışanlarının bir kısmı ile yapılan birebir görüşmelerde, yenilikçi davranış ölçeğinin basit, kolay anlaşılabilir bir ölçek olduğu, katılımcıların örgüt içi Yenilikçiliklerine ilişkin görüşlerini doğru ve net olarak ifade edebildikleri öğrenilmiştir.

Yenilikçi Davranış Ölçeğinin tek boyutlu yapısı ile yapılacak olan araştırmalarda çalışanların yenilikçi davranış algılarını ölçmeye yönelik önemli bir ihtiyacı karşılayarak alandaki bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir. Konu ile ilgili gelecekte yapılacak olan araştırmalarda, Yenilikçi Davranış Ölçeğinin farklı sektörlerde ve farklı örneklerde uygulanmasının, ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğine ilişkin bu çalışmada elde edilen bulguları daha da güçlendireceği söylenebilir. Sonuç olarak, Ek'te verilen Yenilikçi Davranış Ölçek formunun gelecekte Türk literatüründe başta örgütsel davranış alanı olmak üzere çeşitli alanlarda yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

Kaynakça

- Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış Ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(4), 83-114.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4(3), 45-60.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity And Innovation in Organizations, Research in Organizational Behavior, 10, 123-167.
- Bayık, M., ve Gürbüz, S. (2016). Ölçek Uyarlamada Metodoloji Sorunu: Yönetim ve Örgüt Alanında Uyarlanan Ölçekler Üzerinden Bir Araştırma. İş ve İnsan Dergisi, 3(1), 1-20.
- Brislin, R.W. Lonner W.J. ve Thorndike R.M, (1973). Cross- Cultural Research Methods, New York, John Wiley - SonsPub.
- Byrne, B.M. (1994). Structural Equation Modeling With EQS and EQS/Windows. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cohen, W.M. ve Levinthal, D.A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning And Innovative, Administrative Science Quarterly, 35, 128-152.
- Çalışkan A., Turunç Ö. ve Akkoç İ. (2014). How does organisational culture affect the innovative behaviours? The mediating role of perceived insider status. International Journal of Innovation and Learning, 16(2), 151-172., doi: 10.1504/IJIL.2014.064364
- Çalışkan, A, Akkoç, İ., ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik Ve Girişimciliğin Aracılık Rolü”, SDÜ İİBF Dergisi, 16(3), 363-401.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci Ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), 1-29
- De Jong, J. (2007). Individual innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior. PhD University of Twente, EIM: Zoetermeer.
- De Jong, J.P.J. ve Den Hartog, D.N. (2010). Measuring innovative work behaviour. Creativity and Innovation Management, 19(1), 23-26.
- De Vellis, R. F. (2003). Scale development: Theory and applications (2nd ed.). CA: Sage.
- Devloo, T., Anseel, F., Beuckelaer. A. D. ve Salanova. M. (2014). Keep the fire burning: Reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behaviour. European Journal of Work and Organizational Psychology, 24(4), 1-14.
- Fiol, C.M. (1994). Consensus, Diversity, and Learning in Organizations, Organization Science, 5, 403-420.
- Gareth, R.J. (2001), Organizational Theory and Cases, London, Prentice Hall International Inc.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis Seventh Edition Prentice Hall.
- Hu, L.T., ve Bentler, P.M. (1995). Evaluating Model Fit||, In R. H. Hoyle (Ed.), Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications (pp. 76-99). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jafri, M.H. (2010). Organizational Commitment and Employees' Innovative Behavior: A Study in Retail Sector, Journal of Management Research, 10(1), 62-68.
- Janssen, O. (2000), Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior, Journal of Occupational and organizational psychology, 73, 287-302.

- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 201-215. doi:10.1002/job.238
- Kalaycı, Ş. (2006). Faktör analizi. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In B. M. Staw ve L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol 10: 169-211. Greenwich, CT: JAI Press.
- Khandwalla, P.N. (2006), Tools For Enhancing Innovativeness in Enterprises, *Vikalpa*, 31(1), 1-16.
- Kleysen, R.F. ve Street, C.T. (2001). Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Meydan, C. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyers, L.S., Gamst, G. C. A., ve Guarino, C. (2005). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*, SAGE Publications. ISBN-13: 978-1412904124.
- Midgley, D. F. ve Dowling, G. R. (1978). Innovativeness: The Concept and its Measurement, *Journal of Consumer Research*, 4(1), 229-242.
- Mumford, M.D, (2000), Managing creative people: strategies and tactics for innovation. *Human Resource Management Review*, 10, 313-351.
- Oldham, G.R., ve Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work, *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Osterloh, M. ve Frey, B. (2000). Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms, *Organization Science*, 11, 538-550.
- Ostroff, C. ve Schmitt, N. (1993). Configurations of Organizational Effectiveness and Efficiency, *Academy of Management Journal*, 36, 1345-1361.
- Perdomo-Ortiz, J., González-Benito J., ve Galende J. (2006). Total Quality Management As A Forerunner Of Business Innovation Capability. *Technovation*, 26, 1170-1185.
- Samuel, C.C. (2000), *Modern Management Diversity, Quality, Ethics ve The Global Environment*, Prentice Hall International Inc., London.
- Sastry, M. A. (1999). Managing Strategic Innovation and Change, *Administrative Science Quarterly*, 44:2, s. 420-422.
- Schumacker, R.E., ve Lomax, R.G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*, Second Edition. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schumpeter, J. (1934), *The Theory of Economic Development*, Boston, MA: Harvard University Press.
- Scott, S.G., ve Bruce R.A. (1994). Determinants of innovative behaviour : a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.
- Sekaran, U. (1992), *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Shalley, C.E. (1995). Effects of coaction, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity. *Academy of Management Journal*, 38, 483-503.
- Steiger, J.H. (1990). Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach, *Multivariate Behavioural Research*, 25, 173-180.
- Tabachnick, B., ve Fidell, L. (2012). *Using Multivariate Statistics*. London: Pearson.
- Tang, H.K. (1999). An Inventory of Organizational Innovativeness. *Technovation* 19(1), 41-51.
- Thompson, V.A. (1965). Bureaucracy and Innovation, *Administrative Science Quarterly*, 5, 1-20.

- Trott, P. (1998). *Innovation Management and New Product Development*, London: Pitman Publishing.
- Turgut E. ve Begenirbaş M., (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2014). İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 146-160.
- Turunç Ö., Türköz T., Akkoç İ., ve Çalışkan A. (2013). How do innovative and entrepreneurial behaviours affect the job performance The moderating role of person organisation fit. *International Journal of Business Innovation and Research*, 7(5), 590-618., Doi: 10.1504/IJBIR.2013.056180,
- Van De Ven, A. (1986). Central Problems in The Management Of Innovation, *Management Science*, 32, 590-607.
- West, M.A. (1989). Innovation amongst health care professionals. *Social Behavior*, 4. 173-184.
- West, M.A. (2002). Ideas are tenapenny: It's teamimplementation not ideageneration that counts. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 411-424. doi:10.1111/1464-0597.01006
- West, M.A. ve Farr, J.L. (1990). Innovation at work. In M. A. West ve J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work* (pp. 3–13).
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E., ve Griffin, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321. doi: 10.5465/AMR.1993.3997517
- Yuan, F.B.S. ve 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.
- Yukl, G. (2002), *Leadership in Organizations*, Nj: Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Zhou, J. (2003), When The Presence of Creative Coworkers is Related to Creativity: Role of Supervisor Close Monitoring, Developmental Feedback, and Creative Personality, *Journal of Applied Psychology*, 88, 413-422.

	Yenilikçi Davranış Ölçeği	Kesinlikle Katılmam	Katılmam	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırmam ve fikirler üretirim.	1	2	3	4	5
2	Yaratıcı fikirler üretirim.	1	2	3	4	5
3	Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.	1	2	3	4	5
4	Yeni fikirler için kaynaklar araştırırım ve tahsis ederim.	1	2	3	4	5
5	Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.	1	2	3	4	5
6	Yenilikçiyim.	1	2	3	4	5