

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINI BELİRLEYEN FAKTÖRLERİN AĞIRLIKLANDIRILMASI

Esra ULUSAL^{1*}, Oya YÜREĞİR²

¹Çukurova Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, Adana

ORCID No : <https://orcid.org/0000-0002-5905-8659>

² Çukurova Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, Adana

ORCID No : <https://orcid.org/0000-0002-9607-8149>

Anahtar Kelimeler	Öz
Bireysel yenilikçilik, inovasyon, inovatif iş davranışı, yenilik, yenilikçi iş davranışı	İşletmeler için yeniliğin öneminin artmasıyla, yeniliğin örgüt içindeki konumu da değişmiş ve yenilik sadece belirli bir birimin ya da kişinin sorumluluğu olmaktan çıkıp işletmenin bütün birimlerine yayılmaya başlamıştır. Yeniliğin işletmeye yayılması da çalışandan yenilikçi iş davranışı sergileme beklentisini artırmıştır. Örgüt içinde, çalışanın yenilikçi iş davranışını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu çalışmada, yenilikçi iş davranışı araştırılarak çalışanın yenilikçi iş davranışı düzeyini belirleyecek karar destek sisteminin puan hesaplama algoritmasında kullanılmak üzere, yenilikçi iş davranışını belirleyen faktörlerin ağırlıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, ilk olarak yenilikçi iş davranışını belirleyen faktörler tespit edilmiş, daha sonra faktörlerin puanlarını belirlemek için inovasyon deneyimi olan uzman niteliğindeki 52 kişiye anket uygulanmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik sorular, ikinci bölümünde inovasyon algısına ve deneyimine yönelik sorular, son bölümde ise faktörleri puanlama sorusu yer almaktadır. Anket verileri PASW Statistics 18 programı ile Wilcoxon işaretli sıralar, Kruskal Wallis ve Man Whitney-U testleri kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, en yüksek puan ortalamasına sahip olarak en önemli bulunan ilk üç belirleyici sırayla fikir üretme, içsel ilgi ve liderin etkisi olurken, yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi en düşük puan ortalamasına sahip belirleyici olmuştur. Çalışma, yenilikçi iş davranışını uygulamada çok boyutlu olarak ele aldığı ve yenilikçi iş davranışı için ölçek geliştirmeye zemin hazırladığı için önemlidir.

WEIGHTING FACTORS THAT DETERMINE INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Keywords	Abstract
Individual innovativeness, innovation, innovative work behaviour, innovativeness	With the increase in the importance of innovation for organization, the position of innovation within the organization has changed and innovation has started to spread to all units of the enterprise while it was only under the responsibility of a specific unit or person. The spread of innovation to the organization has increased the expectation of the employee to exhibit innovative work behavior. There are several factors within the organization that affect the employee's innovative work behavior. In this study, it is aimed to determine the weights of the factors that determine the innovative work behavior in order to be used in the score calculation algorithm of the decision support system which will determine the level of the innovative work behavior of the employee by investigating the innovative business behavior. Firstly, the factors that determine innovative work behavior were found out, and then 52 experts with innovation experience were surveyed to determine the scores of the factors. The first part of the questionnaire contains demographic questions; in the second part, there are questions about the perception and experience of innovation and in the last section, there is a question of scoring factors. Survey data were analyzed by using PASW Statistics 18 program with Wilcoxon sign test, Kruskal Wallis and Man Whitney-U tests. As a result of the analysis, the first three determinants, which have the highest average score, were idea generation, inner interest and leader's effect, while the negative image impact of innovation was the lowest. The study is important because it handles innovative work behavior in a multidimensional way in practice and takes the lead to develop a scale for innovative work behavior.
Araştırma Makalesi	Research Article
Başvuru Tarihi : 30.10.2019	Submission Date : 30.10.2019
Kabul Tarihi : 08.01.2020	Accepted Date : 08.01.2020

*Sorumlu yazar; e-posta : esra.ulusal@gmail.com

1. Giriş

Günümüzde yenilik ister kamu kurumu ister özel kurumlar, ister imalat sektörü isterse hizmet sektöründe olsun yaşamın her aşamasında yer almaktadır. Kuruluşlar da dinamik ve rekabet yoğun çevrede varlıklarını sürdürebilmek ve performanslarını artırabilmek için yenilikçi olmak durumundadır. Yeniliğin kuruluşlar için önemli bir rekabet aracı haline gelmesi, birçok kuruluşun yeniliği benimsemesinin ve uygulamaya başlamasının önünü açmıştır. Yeniliğin yaygınlaşması da yeniliğin artık planlı ve kontrollü bir süreç içinde yönetilmesini ve böylece başarısını artırarak sürekliliğinin sağlanmasını gerektirmiştir. Yeniliğin işletmede sürekli hale gelmesi için, ürün veya hizmette, süreçte, pazarlama şeklinde veya organizasyonda yayılması ve bir kültür haline gelmesi gerekmektedir. Bunun sağlanmasının yolu da yeniliğin sadece AR-GE kapsamında düşünülmesinin bırakılmasından ve işletmedeki bütün çalışanların yenilik yeteneğinin kullanılmasından geçmektedir. Dorenbosch, van Engen ve Verhagen (2005)'in bildirdiğine göre, Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron (1996), Axtell, Holman, Unsworth, Wall ve Harrington (2000), Bunce ve West (1996), Unsworth ve Parker (2003) gibi birçok pratisyen ve akademisyen de, bireysel yeniliğin örgütsel başarıya ulaşmak için bir araç olarak geliştirilmesi ve kullanılması gerektiği görüşündedir. Fakat sürekli bir yenilik akışı gerçekleştirebilmek için çalışanların yenilik yapmaya hem istekli hem de bu konuda yetenekli olması gerekmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007). Bu açıdan, bireysel yeniliğe davranışsal olarak yaklaşılabileceği söylenebilir. Çünkü çalışmada yenilik yapma becerisinin olması, çalıştığı ortamda yenilik yapması için tek başına yeterli olmayabilir. Çalışan, bir takım sebeplerle yenilik yapmaktan çekinebilir veya çekinme bile yenilik yapma fırsatı bulamayabilir.

Literatürde bireysel yeniliğe yaklaşımlar 3 farklı şekilde kendini göstermektedir. Bireysel yeniliği Hurt, Joseph ve Cook (1977) kişisel bir özellik olarak ele alırken, De Jong ve Den Hartog (2007)'nin bildirdiğine göre, West bir çıktı olarak ele almıştır. Scott ve Bruce (1994), Janssen (2000), De Jong ve Den Hartog (2007) gibi birtakım çalışmalarda ise bireysel yeniliğin karmaşık bir davranışsal yaklaşım olarak ele alındığı görülmüştür. Bu çalışma boyunca da, bireysel yenilikçilik davranışsal boyutta ele alınarak bireysel yenilikçiliğin çalışmada yenilikçi iş davranışı olarak ortaya çıktığı kabul edilmiştir. Bu sebeple çalışmada, yenilikçi iş davranışı incelenerek

ve çalışmada bu davranışı ortaya çıkaran veya etkileyen faktörler araştırılarak; tasarlanacak olan yenilikçi iş davranışı düzeyini ölçen karar destek sisteminin puanlama algoritmasında kullanılmak üzere bu faktörlerin ağırlıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Böylece literatürde teorik olarak çok boyutlu ele alınan, fakat uygulamada çok boyutlu ele alınmayan (De Jong ve Den Hartog, 2010) yenilikçi iş davranışının uygulamada çok boyutlu ele alınmasını sağlamak adına, bu davranışı ortaya çıkaran belirleyicilerin ve bu belirleyicilerin ağırlıklarının tespit edilmesi ile yenilikçi iş davranışı ölçeği tasarlamaya zemin hazırlanarak ilgili literatüre katkı yapılması beklenmektedir.

2. Bilimsel Yazın Taraması

2.1 Yenilikçi İş Davranışı Kavramı

Günümüzde artık organizasyonel etkinlik için yeniliğin önemi yaygın olarak kabul edilmekte; özellikle bir kurumun dinamik bir iş ortamında başarılı olmasını sağlayan önemli bir değer de çalışanların yenilikçi davranış göstermeleri olduğu düşünülmektedir (Yuan ve Woodman, 2010). Çünkü, yenilikleri oluşturabilmede örgütün her bir üyesinin bilgisinin payı yüksek önem arz etmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013).

Yenilikçi davranış; kendini, yeniliğin farklı aşamalarında (fikir üretme, koalisyon kurma, uygulama gibi) gösterebilir. Yenilikleri başlatmak için çalışanlar fırsatları araştırmak, performans farklarını tespit etmek veya sorunlara çözüm üretmek gibi davranışlarda bulunmak suretiyle fikir üretebilirler. Uygulama aşamasında ise çalışanlar, uygulamaya yönelik davranışlar sergileyebilir veya diğerlerini fikrin değerine ikna edebilir. Çalışanlar ayrıca bir fikrin geliştirilmesi, denenmesi ve ticarileştirilmesi için de büyük çaba harcayabilir. Bu açıdan, yenilikçi iş davranışı, çalışanların yenilik sürecine katkıda bulunabilecekleri tüm davranışları yakalayan çok boyutlu, kapsamlı bir yapı olarak görülebilir (De Jong ve Den Hartog, 2007).

Janssen (2000)'in bildirdiğine göre, West, yenilikçi iş davranışını "bir iş rolü, grup veya kuruluş içinde rol, grup veya kuruluş performansını geliştirmek amacıyla yeni fikirlerin kasıtlı olarak yaratılması, tanıtılması ve uygulanması" olarak tanımlamıştır (s. 288). Janssen (2000)'in da belirttiği gibi bu tanım yeniliği performans geliştirme odaklı yeni çıktılar sağlama amaçlı kasıtlı çabalarla sınırlamaktadır; halbuki yenilik; iş stresini azaltma, iş tatmini sağlama,

iletişimi iyileştirme, vb sosyal-psikolojik faydalar gibi daha farklı faydalarla da sonuçlanabilir.

Scott ve Bruce (1994) ise Kanter (1988/1996)'in inovasyon tanımını yenilikçi iş davranışına uyarlayarak, West'in tanımından daha geniş çerçeveli olarak, yenilikçi iş davranışını, iş yerinde fırsat keşfetme ve fikir üretme, koalisyon kurma ve fikir gerçekleştirme görevlerinden oluşan karmaşık bir davranış olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre, bireysel yenilikçilik problemin tanınması ve yeni veya benimsenmiş fikrin veya çözümlerin üretilmesi ile başlar, bireyin fikir için destek araması ve bunun için bir destekçi koalisyonu kurma girişiminde bulunması ile devam eder; bireyin, yeniliğin "*dokunulabilen veya deneyimlenebilen ve böylece artık yayılabilecek, kitlesel olarak üretilebilecek, verimli kullanıma dönüştürülebilecek veya kurumsallaştırılabilecek bir prototipini veya modelini*" üretmesi ile son bulur (Kanter, 1988/1996; Scott ve Bruce, 1994, s. 582).

Sonraki yapılan bazı çalışmalarda, yenilikçi iş davranışı "*problem tanıma*", "*fikir üretme*", "*fikir tanıma/sunma*" ve "*fikir gerçekleştirme*" (Dorenbosch ve diğ., 2005) veya "*fırsat keşfetme*", "*fikir üretme*", "*fikir savunma*" ve "*fikir uygulama*" (De Jong ve Den Hartog, 2010) gibi dört boyutlu bir davranış olarak ele alınmıştır.

2.2 Yenilikçi İş Davranışı Belirleyicileri

Yeniliğin temeli fikir ve fikirleri geliştiren, taşıyan, tepki veren ve değiştiren de insanlar olduğu için (Van de Ven, 1986), yenilikçi iş davranışını motive eden veya etkinleştiren şeyin incelenmesinin de kritik olduğu düşünülmektedir (Scott ve Bruce, 1994). Çalışandan iş ortamında yenilikçi iş davranışı sergileme beklentisi artınca literatürde de bu davranışı etkileyen faktörler araştırılmıştır.

Yenilikçi davranış, çalışanların yaratıcılığı ile yakından ilgilidir; bu sebeple, yaratıcılık, yenilik sürecinin ilk aşamasında en belirgin olan, problemlerin veya performans farklarının algılandığı ve yenilik ihtiyacına cevap olarak fikirlerin üretildiği yenilikçi davranışın bir parçası olarak görülebilir (De Jong ve Den Hartog, 2007). Bireyin kendi kişisel yaratıcılığını olumlu yönde etkileyebilecek olan faktörlerden birinin, görevine olan içsel ilgisi olduğu düşünülmektedir (Çapraz ve diğ., 2014; Woodman, Sawyer ve Griff, 1993; Yuan ve Woodman, 2010). Örnek olarak Tierney, Farmer ve Graen(1999) çalışmasında çalışan özellikleri, liderlik özellikleri ve lider-üye etkileşimi (LMX) arasında çok

katmanlı etkileşimli bir yaratıcılık modeli üzerinde çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, yaratıcılık ile ilgili görevlerden yararlandırıldıklarında çalışanların yaratıcı sonuçlarının daha yüksek olduğu, benzer bir içsel motivasyon yönelimi olan liderle çalıştıkları zaman, çalışanların yaratıcı performansının da arttığı, yenilikçi bir bilişsel stilin, yaratıcılığı artırdığı hatta stil daha yenilikçi hale geldikçe, yaratıcılık üzerindeki olumlu etkilerin katlanarak arttığı gözlemlenmiştir. Bu sebeple içsel ilgi, yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinden birisi olarak alınmıştır.

Tierney ve diğ. (1999)'nin çalışma sonuçlarından biri de liderin çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde etkili olduğuydu. Yukl (2010)'a göre de genel olarak liderler çalışanların iş davranışları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. De Jong ve Den Hartog (2007) çalışmasında da, arzulanan çıktının elde edilmesi için başkalarını etkileme süreci olarak tanımlanan liderlik, çalışanın yenilikçi iş davranışını etkileyen bir faktör olarak görülmüştür. Liderliğin çalışanın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışma sonucunda liderin, çalışanların fikrini alma, inisiyatiflerini ve yenilikçi çabalarını destekleme ve tanıma; açıklığı ve risk almayı teşvik eden olumlu ve güvenli bir atmosfer yaratma; fikir üretmeyi ve uygulamayı teşvik etme; yenilik ile ilgili beklentiye içeren açık ve çekici bir vizyonun iletme; çalışanları doğrudan fikir üretmeye teşvik etme; açık ve şeffaf iletişim süreçlerini destekleme; bilgi paylaşımı ve yayılması için yollar oluşturma; çalışanlara zorlu görevler verme; düzenli geribildirim ve finansal ödüller sağlama davranışlarında bulunmasının çalışanın yenilikçi davranışını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda ayrıca, liderlik dışında iş ortamı ve çalışanlar arasındaki dış temasların da çalışanların yenilikçi davranışlarını etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. De Jong ve Den Hartog (2010) çalışmasında ise araştırmacılar bu kez, yenilikçi iş davranışının ölçülebilmesi için bir ölçek geliştirmiştir. Uygulama sonucunda katılımcı liderliğin, yenilikçi çıktının ve dışsal iş bağlantılarının yenilikçi iş davranışını etkilediği tespit edilmiştir. Bu sebeple, liderin etkisinin, yenilikçi çıktının ve dışsal iş bağlantılarının birer yenilikçi iş davranışı belirleyicisi olduğu kabul edilmiştir. De Jong ve Den Hartog, yaptıkları çalışmalar ile liderin dışında iş yerindeki diğer çalışanların da yenilikçi davranış üzerinde etkili olabileceğini tespit etmiştir. Bu tespit ile, örgüt ikliminin çalışanın yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olabileceği sonucuna varılmaktadır.

Bir organizasyon içinde fikir üretme ve değerlendirme bazen yalnız bir etkinlik olsa da, daha yaygın olarak çalışma grubu üyeleri ve meslektaşlarının bireysel yenilikçiliği etkilediği düşünülmektedir (Scott ve Bruce, 1994). Çalışanların birbiriyle olan ilişkileri, örgütte genel olarak kabul edilmiş davranışlar, tutumlar iklimi oluşturur. İklim, bireylerin davranış için örgütsel beklentiler ve davranışların potansiyel sonuçları hakkında aldığı sinyalleri temsil eder. Bireyler bu bilgileri beklentileri ve yararlılıkları formüle etmek için kullanır (James, Hartman, Stebbins ve Jones, 1977). İnsanlar ayrıca bu beklentilere, kişisel değerlendirmelerden kendilerini tatmin etme ve kendileriyle gurur duyma gibi olumlu sonuçlar elde etmek için kendi davranışlarını düzenleyerek cevap verir (Bandura, 1988; Scott ve Bruce, 1994). Nybakk, Crespell ve Hansen (2011) çalışmasında ağaç ürünleri endüstrisinde firma finansal performansı ile yenilikçilik iklimi ve yenilikçilik stratejisi arasındaki ilişki incelenmiş olup çalışma sonucunda, yöneticilere, firmaların finansal performanslarını arttırmaları için yönetim desteği, kaynakların mevcudiyeti ve ekip çalışması gibi inovasyon için olumlu bir iklim yaratan faktörleri teşvik etmeleri tavsiye edilmiştir. Çalışmada, yenilikçi iklim takım uyumu, denetleyici teşvik, kaynaklar, özerklik ve yeniliğe açıklık kapsamında ele alınmış fakat yapılan istatistiksel analiz sonucunda özerklik bu yapıdan çıkarılmıştır. Turgut ve Beğenirbaş (2013) çalışmasında; Kütahya'da faaliyetlerini sürdüren hastanelerde çalışan personelin, yenilikçi davranış sergilemesinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin etkisi üzerinde durmuştur. Çalışma ile yeniliğe açık olmanın bireyleri risk almaya teşvik ederek daha yenilikçi davranmalarını sağlamanın yanında işletmelerin çalışma ortamlarını yeniliğe açık hale getirmelerinin çalışanların yenilikçi davranmalarında önemli olduğunu bildirmiştir. Yine aynı çalışmada; çalışanların işletmenin hâlihazırda sahip olduğu kaynakları yeterli görmeyip işletme dışından da yeni kaynakları araştırabileceği ve bu kaynakları işletmeye getirmesinin işletmede yenilik geliştirebilmesine katkı sunacağı, ayrıca farklı görüşlerin çalışanlar tarafından yadırganmadığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda yenilikçi iklim, yenilikçi iş davranışı belirleyicisi kabul edilmiştir.

Yapılan bazı çalışmalarda yaratıcılık ve yenilikçi değişimle karakterize edilen yenilikçi organizasyonların, üyelerine yeni fikirlerin peşinden bağımsız hareket etmeleri için destek verdiği ve üyeleri arasındaki çeşitliliğe tolerans gösterdiği

(Siegel ve Kaemmerer, 1978); ekipman, tesis ve zaman gibi kaynakların yeterli bir şekilde tedarik edilmesinin yenilikçilik için kritik olduğu (Amabile, 1988) belirtilmiş olup bu kaynakların temininin, yenilik için örgütsel desteğin bir başka tezahürü olduğu düşünülmektedir (Scott ve Bruce, 1994). Siegel ve Kaemmerer (1978) çalışanlar üzerindeki örgütlerinin yeniliği destekleme algısını ölçmek üzere, yaratıcılık için destek, farklılıkların toleransı ve çalışan bağlılığı boyutlarından oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Ölçek, yenilikçi organizasyonların özelliği olarak öne sürülen koşullara ilişkin kesin kanıtlar sağlamasa da ölçeğin "*kuruluşların kamusal imajına veya reklamı yapılan iddialara güvenmeksizin*", yenilikçi olarak algılanan kuruluşları tanımlamakta yararlı olabilecek şekilde güvenilir ve görünüşte geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. "*Üyelerin kendi kurumlarında yeniliğe yönelik destek algılarının ötesine geçmek ve ölçeğin yeniliğin davranışsal endeksleri ile ilişkilendirilmesi*" konusunda özellikle önemli olacağı düşünüldüğünden (Siegel ve Kaemmerer, 1978, s. 561) yenilik için algılanan örgütsel destek, yenilikçi iş davranışının bir belirleyicisi olarak alınmıştır. Scott ve Bruce (1994) bazı teorisyenlerin (Amabile, 1988; Kanter, 1988/1996), iklimin, faaliyetleri yeniliğe yönlendirebileceğini öne sürdüklerini belirterek liderliğin, çalışma grubu ilişkilerinin ve problem çözme tarzının bireysel yenilikçi davranışları doğrudan ve dolaylı olarak "yenilik ortamı" algılarıyla etkilediğine işaret eden bir model geliştirmiştir. Model kapsamında geliştirilen ölçeklerden biri olan yenilik için algılanan örgütsel destek ölçeği, Siegel ve Kaemmerer'in yenilikçi iklim ölçeğinden uyarlanmış, fakat bu ölçekteki üç alt gruptan çalışan bağlılığı iklimin boyutundan ziyade çıktısı olduğu için yeni ölçeğe dâhil edilmemiştir. Çalışma sonucunda, liderliğin, yenilikçiliğe desteğin, yönetsel beklentilerin, kariyer aşamasının ve sistematik problem çözme tarzının (olumsuz etki) bireysel yenilikçi davranışla önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda, yenilik için algılanan örgütsel destek, yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmiştir.

Tüm yenilikçi iyileştirmelerin temeli fikirlerdir (Janssen, 2000; Scott ve Bruce, 1994). Fikir olmadan yenilik olmayacaksa, yeniliğin ortaya çıkma aşamaları olmadan da yenilikçi iş davranışı ortaya çıkamayacak demektir. Bu durumda fikir üretme, fikir destekleme, fikir gerçekleştirme ve fikir uygulama da yenilikçi iş davranışı belirleyicilerindedir.

Dorenbosch ve diğ. (2005), yeniliği problem tanıma, fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme olmak üzere dört açıdan ele alarak yenilikçi iş davranışını kolaylaştırdığı düşünülen, algılanan iş karakteristikleri ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarını araştırmış olup araştırma sonucunda, çalışanların işyerinde karşılaştıkları sorunlara olan ilgilerinin ve sahipliklerinin yenilikçi iş davranışı ile güçlü bir şekilde pozitif ilişkili olduğu ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kararlı olarak algılayan çalışanların daha fazla yenilikçi iş davranışı gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Özetlenecek olursa, çalışanın yenilikçi iş davranışı gösterme şartları esnek iş tasarımında bulunmaktadır ve sahiplik de yenilikçi iş davranışını olumlu etkilemektedir. Çalışmada belirtilen uygulamaya yönelik iş davranışı ve yaratıcılık odaklı çalışma davranışı yenilikçi iş davranışının belirleyicisi olarak kabul edilmiştir.

Yuan ve Woodman(2010)'ın bildirdiğine göre; kavramsal modellerinde Farr ve Ford, beklenen getirileri bireysel yenilikçiliğe öncülük eden önemli bir proksimal olarak tanımlamış olup önceden yapılan araştırmaların, beklenen kazanımların veya yenilikçi davranışların sonuçlarının, bireysel yenilikçiliğin arkasındaki önemli psikolojik düşünceler olabileceğini öne sürmektedir. Bununla birlikte, yaptıkları çalışma sonucunda, potansiyel imaj riskleri ve olumsuz sosyal izlenimler konusundaki endişenin, yenilikçiliği olumsuz etkileyerek, sosyal-politik düşüncelerin çalışanların yeniliği üzerinde önemli bir etkisi olduğunu, beklenen imaj kazanımlarının yenilikçi davranış üzerinde önemli ancak olumsuz bir etkisi olduğunu, beklenen olumlu imaj etkisi ile yenilikçi iş davranışı arasında çok düşük düzeyde ilişki olduğunu fakat yenilikçi olarak itibar ile birlikte beklenen performans çıktılarının etkisini arttığını, yenilik gerektirmeyen işlerde çalışanların yenilik için daha az motive olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durumda, işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçi olarak itibar, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi ve yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi yenilikçi iş davranışı için bir belirleyici olarak kabul edilebilir.

Liderin etkisi belirleyicisi, Yukl (2010) çalışmasında yer alan "organizasyonda öğrenmeyi ve inovasyonu artırmak için ilkeler" göz önüne alınarak Çapraz ve diğ.(2014) çalışmasındaki liderlik davranışlarının sınıflandırılmasına göre inovatif rol modelleme, vizyon sunma, inovasyona ilişkin destek, inovatif davranışı fark etme, inovatif davranışı ödüllendirme,

kaynak yaratma ve görev tahsisi olmak üzere yedi alt kategoriye ayrılmıştır.

3. Hipotezler

Bu çalışmada, yenilikçi iş davranışı düzeyini belirleyecek olan karar destek sisteminin puan hesaplama algoritmasında kullanılmak üzere, yenilikçi iş davranışının literatür araştırmasıyla tespit edilmiş olan 16 belirleyicisinin ağırlıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda, tasarlanacak olan yazılımın puanlama algoritmasında kullanılacak ağırlıkların seçilebilmesi için katılımcılar tarafından yapılan yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin puanlamasının, belirleyicilerin eşit önem düzeyinde olduğunun kabul edilmesi durumundaki ortalama puanlarından farklılık gösterip göstermediği incelenecektir:

H1-0: Katılımcılar tarafından yapılan yenilikçi iş davranışı belirleyicileri puanlaması, belirleyicilerin eşit önem düzeyi ağırlığından(100/16=6,25) anlamlı bir farklılık göstermez

H2-0: Katılımcılar tarafından yapılan liderin etkisi belirleyicisinin alt kriter puanlaması alt kriterlerin eşit önem düzeyi ağırlığından(100/7=14,29) anlamlı bir farklılık göstermez

Çalışma sonucunda seçim yaparken dikkat edilecek diğer bir kriter ise katılımcılar tarafından yapılan belirleyici puanlamasının demografik verilere göre farklılık gösterip göstermediği olacaktır:

H3-0: Cinsiyet gruplarının puanlamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H4-0: Yeniliğe verilen önem düzeyi gruplarının puanlamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H5-0: Yaş gruplarının puanlamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

H6-0: Öğrenim gruplarının puanlamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur

4. Yöntem

Bu çalışmada, yenilikçi iş davranışı düzeyini belirleyecek olan karar destek sisteminin puan hesaplama algoritmasında kullanılmak üzere, yenilikçi iş davranışının literatür araştırmasıyla

tespit edilmiş olan 16 belirleyicisinin ağırlıkları araştırılmıştır. Bu kapsamda, inovasyon deneyimi olan uzman niteliğindeki 52 kişiye çevrimiçi anket uygulaması yapılmıştır. Anket aracılığı ile katılımcılardan, kendilerine ait demografik bilgileri ve inovasyonu önemseme düzeylerini yanıtlamaları ve yenilikçi iş davranışı belirleyicilerini önem sırasını gözeterek belirleyicilerin toplam puanı 100 olacak şekilde puanlamaları istenmiştir. Katılımcıların yenilik algısını anlamak için, anket formunda kullanılan ifadeler, Taşgıt ve Torun (2016) çalışmasında yöneticilerin inovasyon algısını ölçmek için hazırlanmış olan ölçeğin temsil ettiği 10 algi içinden seçilmiştir.

Anketle elde edilen veriler, SPSS PASW Statistics 18 programı ile analiz edilmiş ve her bir belirleyicinin puan dağılımı ve ortalama puanı MS Office Excel 2016 programı aracılığı ile hesaplanmıştır. Katılımcılar tarafından yapılan yenilikçi iş davranışı puanlamasının, belirleyicilerin eşit önem düzeyinde olduğunun kabul edilmesi durumundaki ortalama puanlarından farklılık gösterip göstermediğini inceleyen H1-0 ve H2-0 hipotezlerinin analizi için, örneklem büyüklüğü 30'dan küçük olduğu için

parametrik olmayan Wilcoxon işaretli sıralar testi; katılımcılar tarafından yapılan belirleyici puanlamasının demografik verilere göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen H3-0, H4-0, H5-0 ve H6-0 hipotezlerinin analizi için ilgili değişkenlerin grup örneklem büyüklükleri 30'dan küçük olduğu için parametrik olmayan testlerden, iki gruplu değişkenler için Man Whitney-u testi; ikiden fazla grubu olan değişkenler için Kruskal Wallis testi tercih edilmiştir.

5. Bulgular

Çalışma kapsamında yapılan ankete katılım sayısı 52'dir. Katılımcılara kişisel bilgi olarak cinsiyetleri, yaşları, meslekleri, öğrenim durumları ve iş tecrübeleri sorulmuştur. Katılımcıların söz konusu demografik verilerine ait frekans dağılımları (

Tablo 1) incelendiğinde, katılımcıların %63,5'inin erkek, %36,5'inin kadın; %65,4'ünün 40 yaşından küçük, %34,6'sının 40 yaş ve üstü olduğu; %63,5'inin mühendis, %11,5'inin akademisyen ve kalan %25'inin çeşitli mesleklerden olduğu görülmektedir.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Verilerine Ait Frekans Dağılımları

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Erkek	33	63,5
	Kadın	19	36,5
	Toplam	52	100,0
Yaş	20-29	7	13,5
	30-39	27	51,9
	40-49	11	21,2
	50-59	4	7,6
	60-69	3	5,8
	Toplam	52	100,0
Meslek	Akademisyen	6	11,5
	Mühendis	33	63,5
	Psikolog	1	1,9
	İşletmeci	3	5,8
	Analist	2	3,8
	Diğer	7	13,5
Toplam	52	100,0	
Öğrenim	Ön Lisans	1	1,9
	Lisans	22	42,3
	Yüksek Lisans	20	38,5
	Doktora	9	17,3
	Toplam	52	100,0
İş Deneyimi	0-9	12	23,1
	10-19	25	48,1
	20-29	12	23,1
	30 ve üstü	3	5,8
	Toplam	52	100,0

Yeniliğe verilen önemi ve yenilikle ilişki durumlarını ölçmek için kullanıcıların yeniliğe verdikleri önemi 0-100 arasında puanlamaları ve kurumlarının misyon, vizyon veya hedeflerinde yeniliğe yer verilip verilmediğini cevaplamaları istenmiştir. Katılımcıların yenilikle ilişkisi ise şu şekildedir:

- %90,4'ü için yenilik çok önemli(100-75), %7,7'si için önemli(74-50) ve %1,9'u için ise çok önemsiz (24-0) olup yeniliğin önemsiz(49-25) olduğunu düşünen katılımcı bulunmamaktadır;

- %40,4'ünün çalıştığı kurumun vizyon, misyon veya hedeflerinde yeniliğe kesinlikle yer verilmekte, %55,8'ininkinde kısmen de olsa yer verilmekte, %3,8'ininkinde ise yer verilmemektedir.

Katılımcıların yenilik tecrübesine sahip olduğu iş pozisyonları Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların en çok işletme sahibi/yönetici, AR-GE/ÜR-GE bölüm yöneticisi, danışman ve mühendis olarak yenilik deneyimi olduğu görülmektedir.

Tablo 2

Katılımcıların Yenilik Deneyimleri

Yenilik Deneyimleri	N	%
İşletme Sahibi/Yönetici	12	11,0
AR-GE/ÜR-GE Bölüm Yöneticisi	12	11,0
Danışman	12	11,0
İmalatta Mühendis/Temel Bilimler	12	11,0
Eğitmen	10	9,2
AR-GE/ÜR-GE Uzmanı	9	8,3
Hizmette Mühendis/Temel Bilimler	8	7,3
Bilgi İşlem Uzmanı	8	7,3
AR-GE veya Bilimsel Proje Yazımı/Hakemliği/Danışmanlığı	8	7,3
Bilgi İşlem Yöneticisi	7	6,4
İşletme/İktisat	4	3,7
Sosyal Proje Yazımı/Hakemliği/Danışmanlığı	4	3,7
Kamuda Yönetici	2	1,8
Diğer	1	0,9
TOPLAM	109	100,0

Katılımcıların 5'li likert olarak yanıtladığı yenilik algısı ifadeleri doğrultusunda, katılımcıların;

- %100'ünün yeniliği, rekabet avantajının oluşturulması açısından önemli bir araç olarak algıladığı;
- %80,7'sinin yeniliği kriz dönemlerinden çıkış için fırsat olarak algılamak, %9,6'sının bu algıya sahip olmadığı, %9,6'sının ise bu konuda kararsız olduğu;
- %21,2'sinin yeniliği belirsizliklerle dolu bir süreç olarak algılamak, %71,2'sinin

algılamadığı ve %7,7'sinin bu konuda kararsız olduğu;

- %26,9'unun yeniliği, genel olarak personelin direnç göstermesine neden olan bir faaliyet olarak algılamak, %51,9'unun algılamadığı ve %21,2'sinin bu konuda kararsız olduğu;
- %88,5'inin yeniliği, işletmenin ürün kalitesini artıracak bir faaliyet olarak algılamak, %5,8'inin algılamadığı ve yine %5,8'inin bu konuda kararsız olduğu

görülmektedir. Bu algılar içinde rekabet avantajı algısı $\bar{x}=4,6$ ortalama ile en yüksek katılım oranına sahiptir ($\bar{x}_{\text{genel}}=3,0$). En düşük katılım oranına sahip olan algı ise $\bar{x}=2,4$ ortalama ile belirsizlik algısı olmuştur.

Katılımcıların toplamları 100 puan olacak şekilde puanladığı belirleyicilerin puan ortalamalarına bakıldığında (Tablo 3), en yüksek puan ortalamasına sahip olan ilk üç belirleyicinin sırasıyla fikir üretme, içsel ilgi ve liderin etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3
Yenilikçi İş Davranışı Belirleyicilerinin Puan Ortalamaları

Belirleyici	Puan	
	Toplam	Ortalama
Fikir Üretme	481,45	9,26
İçsel İlgi	471,15	9,06
Liderin Etkisi	454,65	8,74
Fikirlerin Desteklenmesi	447,35	8,60
Farkındalık	422,95	8,13
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	378,65	7,28
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek	337,15	6,48
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	327,95	6,31
Yenilikçi Örgüt İklimi	309,65	5,95
Yenilikçi Çıktı	298,65	5,74
Dışsal İş Bağlantıları	254,65	4,90
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	252,95	4,86
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	248,95	4,79
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	200,95	3,86
Yenilikçi Olarak İtibar	193,95	3,73
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi	118,95	2,29
TOPLAM	5200,00	

Liderin etkisi belirleyicisinin 7 alt kriterinin puan ortalamaları (Tablo 4) incelendiğinde, puanlama sonucunda en yüksek puan ortalamasına sahip ilk üç

alt kriter yenilikçi rol modelleme, vizyon sunma ve yeniliğe ilişkin destek olmuştur.

Tablo 4
Liderin Etkisi Belirleyicisinin Alt Kriterlerinin Puan Ortalamaları

Liderin Etkisi Alt Kriterleri	Puan	
	Toplam	Ortalama
Yenilikçi Rol Modelleme	845	16,25
Vizyon Sunma	820	15,77
Yeniliğe İlişkin Destek	777	14,94
Yenilikçi Davranışı Ödüllendirme	749	14,40
Kaynak Yaratma	736	14,15
Yenilikçi Davranışı Fark Etme	729	14,02
Görev Tahsisi	544	10,46
TOPLAM	5200	

Katılımcılardan puanlamaları istenen yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin en önemli kriter seçilme durumları (Tablo 5) incelendiğinde, liderin etkisi belirleyicisinin 18 katılımcının en yüksek puanını alarak en fazla en önemli kriterlerden biri seçilen belirleyici olduğu görülmektedir. Liderin etkisi belirleyicisini, 17 katılımcı ile içsel ilgi ve fikir üretme takip ederken, diğer en önemli seçilen belirleyiciler sırayla fikirlerin desteklenmesi, farkındalık, yenilikçi çıktı, uygulamaya yönelik iş davranışı, yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, yenilikçi örgüt iklimi olmuştur. Dışsal iş bağlantıları, yenilikçi olarak itibar ve yenilikçiliğin

beklenen olumsuz imaj etkisi belirleyicileri ise hiçbir katılımcı tarafından en önemli kriter seçilememiştir.

Belirleyicilerin en önemli kriter seçilme durumları incelendiğinde, liderin etkisi ve içsel ilgi belirleyicilerinin yedi katılımcının en yüksek puanını alarak yenilikçi iş davranışı için tek başına en önemli kriter olarak seçildiği görülmektedir. Bu iki belirleyiciyi sırayla fikir üretme, farkındalık, uygulamaya yönelik iş davranışı, fikirlerin desteklenmesi, yenilikçi çıktı, yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları izlemektedir.

Tablo 5
Yenilikçi İş Davranışı Belirleyicilerinin En Önemli Kriter Seçilme Durumu

Belirleyici	En Önemli Kriterlerden Biri Seçilme Sayısı		En Önemli Kriter Seçilme Sayısı
	N	%	N _T
	Liderin Etkisi	18	15,93
İçsel İlgi	17	15,04	7
Fikir Üretme	17	15,04	5
Fikirlerin Desteklenmesi	13	11,50	1
Farkındalık	12	10,62	2
Yenilikçi Çıktı	7	6,19	1
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	5	4,42	2
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	5	4,42	1
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	4	3,54	
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	3	2,65	1
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	2	1,77	
Yenilikçi Örgüt İklimi	1	0,88	

Katılımcıların yaptığı yenilikçi iş davranışı belirleyicileri puanlamasının belirleyicilerin eşit önem düzeyinde olduğunun kabul edilmesi durumundaki ağırlıklardan (6,25) farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Wilcoxon işaretli sıralar testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, yapılan puanlama ile yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, yenilik için algılanan örgütsel destek, uygulamaya yönelik iş davranışı, yenilikçi örgüt iklimi ve yenilikçi çıktı belirleyicilerinin puanları eşit önem düzeyi ağırlığından farklılaşmadığından ($p>0,05$) bu belirleyiciler için H1-0 hipotezi reddedilememiştir. İçsel ilgi, fikir üretme, fikirlerin desteklenmesi, farkındalık ve liderin etkisi belirleyicileri için puanlama pozitif yönde; işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçi olarak itibar, yenilikçiliğin beklenen

performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ve dışsal iş bağlantıları belirleyicileri için ise negatif yönde farklılaştığından ($p<0,05$) bu belirleyiciler için H1-0 hipotezi reddedilmiştir (Tablo 6). Bu durumda, katılımcılar tarafından yapılan puanlama sonucunda, eşit önem düzeyi puanlamasından farklılık gösteren belirleyiciler olduğu için “H1-0: Katılımcılar tarafından yapılan yenilikçi iş davranışı belirleyicileri puanlaması, belirleyicilerin eşit önem düzeyi ortalamasından anlamlı bir farklılık göstermez” hipotezinin reddedildiği varsayılmıştır.

Tablo 6

Belirleyicilerin Katılımcılar Tarafından Yapılan Puanlaması Eşit Önem Düzeyi Ağırlığından Farklılık Göstermez Hipotezi Analiz Sonucu

Ana Kriterler	Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi		
	Z	p	H1-0
Fikir Üretme	-3,609	,000	Reddedildi
İçsel İlgi	-2,836	,005	Reddedildi
Liderin Etkisi	-3,905	,000	Reddedildi
Fikirlerin Desteklenmesi	-3,912	,000	Reddedildi
Farkındalık	-3,067	,002	Reddedildi
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	-1,072	,284	Reddedilemedi
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek	-,329	,742	Reddedilemedi
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	-1,394	,163	Reddedilemedi
Yenilikçi Örgüt İklimi	-1,259	,208	Reddedilemedi
Yenilikçi Çıktı	-,996	,319	Reddedilemedi
Dışsal İş Bağlantıları	-3,467	,001	Reddedildi
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	-3,968	,000	Reddedildi
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	-3,394	,001	Reddedildi
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	-5,387	,000	Reddedildi
Yenilikçi Olarak İtibar	-5,346	,000	Reddedildi
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi	-6,211	,000	Reddedildi

Katılımcıların yaptığı liderin etkisi belirleyicisinin alt kriterlerinin puanlamasının, kriterlerin eşit önem düzeyinde olduğunun kabul edilmesi durumundaki ağırlığından (14,29) farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Wilcoxon işaretli sıralar testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, yapılan puanlama ile yeniliğe ilişkin destek, yenilikçi davranışı fark etme, yenilikçi davranışı ödüllendirme ve kaynak yaratma kriterlerinin puanlarının, eşit önem düzeyi ağırlığından farklılaşmadığı ($p>0,05$) için bu kriterler için H2-0 hipotezi reddedilemezken; yenilikçi rol modelleme ve vizyon sunma kriterleri

için puanlama pozitif yönde; görev tahsisi kriteri için puanlama negatif yönde farklılaştığından ($p<0,05$) H2-0 hipotezi bu kriterler için reddedilmiştir (Tablo 7). Bu durumda, katılımcılar tarafından yapılan puanlama sonucunda, eşit önem düzeyi puanlamasından farklılık gösteren belirleyiciler olduğu için "H2-0: Katılımcılar tarafından yapılan liderin etkisi belirleyicisinin alt kriter puanlaması alt kriterlerin eşit önem düzeyi ortalamasından önemli bir farklılık göstermez" hipotezinin reddedildiği varsayılmıştır.

Tablo 7

Liderin Etkisi Belirleyicisinin Alt Kriterlerinin Katılımcılar Tarafından Yapılan Puanlaması Eşit Önem Düzeyi Puanından Farklılık Göstermez Hipotezi Analiz Sonucu

Liderin Etkisi Alt Kriterleri	Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi		
	Z	p	H2-0
Yenilikçi Rol Modelleme	-2,380	,017	Reddedildi
Vizyon Sunma	-2,885	,004	Reddedildi
Yeniliğe İlişkin Destek	-1,235	,217	Reddedilemedi
Yenilikçi Davranışı Fark Etme	-,724	,469	Reddedilemedi
Yenilikçi Davranışı Ödüllendirme	-,037	,971	Reddedilemedi
Kaynak Yaratma	-,027	,978	Reddedilemedi
Görev Tahsisi	-4,869	,000	Reddedildi

Katılımcıların yaptığı puanlamanın cinsiyete, yeniliğe verdikleri öneme, yaş grubuna ve öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yapılan Man Whitney U ve Kruskal Wallis testleri doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır (Tablo 8):

- İçsel ilgi, fikirlerin desteklenmesi, farkındalık, yenilikçi çıktı, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi ve yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi belirleyicilerinin puanlamaları cinsiyete göre farklılık gösterdiğinden ($p \leq 0,05$) bu belirleyiciler için H3-0 reddedilirken; fikir üretme, liderin etkisi, yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, yenilik için algılanan örgütsel destek, uygulamaya yönelik iş davranışı, yenilikçi örgüt iklimi, dışsal iş bağlantıları ve yenilikçi olarak itibar belirleyicilerinin puanlamaları cinsiyete göre farklılık göstermediğinden ($p > 0,05$) bu belirleyiciler için H3-0 reddedilememiştir.
- Yalnızca farkındalık belirleyicisinin puanlaması yeniliğe verilen önem düzeyine göre farklılık gösterdiğinden ($p \leq 0,05$) yalnızca bu belirleyici için H4-0 hipotezi reddedilirken, diğer bütün belirleyiciler için H4-0 hipotezi reddedilemediğinden *"H4-0: Yenilik önem düzeyi gruplarının puanlamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur"* hipotezinin reddedilemediği varsayılmıştır.
- Yalnızca işin içeriği bakımından yenilik belirleyicisinin puanlaması yaş gruplarına göre farklılık gösterdiğinden ($p \leq 0,05$) yalnızca bu belirleyici için H5-0 hipotezi reddedilirken, diğer bütün belirleyiciler için H5-0 hipotezi reddedilemediğinden *"H5-0: Yaş gruplarının puanlamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur"* hipotezinin reddedilemediği varsayılmıştır.
- Bütün belirleyicilerin puanlaması öğrenim gruplarına göre farklılık göstermediğinden ($p > 0,05$) *"H6-0: Öğrenim gruplarının puanlamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur"* hipotezi reddedilememiştir.

6. Tartışma

Hipotezler belirlenirken beklenti, H1-0 ve H2-0 hipotezlerinin reddedilmesi, diğer hipotezlerin ise

reddedilememesiydi. Çalışma bulguları genel olarak beklendiği gibi sonuçlanmıştır. Wilcoxon işaret testi sonucunda, ortalama puanı $6,25 \pm 1$ olan belirleyiciler için H1-0 hipotezi beklendiği gibi reddedilemezken, puanlama sonucu ortalaması bu değerden yüksek olan belirleyiciler (içsel ilgi, fikir üretme, fikirlerin desteklenmesi, farkındalık ve liderin etkisi) için puanlama pozitif yönde; ortalaması bu değerden düşük olan belirleyiciler (işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçi olarak itibar, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ve dışsal iş bağlantıları) için ise negatif yönde farklılaşarak H1-0 hipotezi reddedilmiştir. Analizin iki çarpıcı sonucu bulunmaktadır. İlki, yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi sadece bir katılımcıdan $6,25$ 'ten yüksek puan almış diğer 51 katılımcıdan düşük puan almış, hatta katılımcıların %75'inden üç puanın altında puan almış tek belirleyici olmasıdır. Bu belirleyicinin yenilikçi iş davranışını az etkilediği konusunda katılımcılar arasında fikir birliği bulunmaktadır. Bir diğer dikkat çekici nokta ise, katılımcıların yenilik için algılanan örgütsel destek ve yaratıcılık odaklı çalışma davranışı belirleyicileri konusunda açık bir yönelimi olmamasıdır. Katılımcıların neredeyse yarısı bu iki belirleyiciye $6,25$ 'ten düşük puan vererek yenilikçi iş davranışını etkileme düzeyini düşük bulurken, diğer yarısı ise yüksek puan vererek söz konusu belirleyicilerin yenilikçi iş davranışını etkileme düzeyini yüksek bulmuştur.

Liderin etkisi belirleyicisinin alt kriterlerinin puanlaması sonucunda da, ortalama puanı $14,29 \pm 1$ olan kriterler (yeniliğe ilişkin destek, yenilikçi davranış fark etme, yenilikçi davranış ödüllendirme ve kaynak yaratma) için H2-0 hipotezi beklendiği gibi reddedilemezken; ortalama puanı bu değerden yüksek olan kriterler (yenilikçi rol modelleme ve vizyon sunma) için puanlama pozitif yönde, düşük olan kriter (görev tahsisi) için puanlama negatif yönde farklılaşarak H2-0 hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların yaptığı alt kriter puanlamasında, kriterlerin ortalama puanları arasında belirgin bir farklılık görülmemektedir. Ortalama puanlar, $16,25$ ile $10,46$ arasında değerler almış, genel olarak bütün kriterlerin ana belirleyiciyi etkilediği düşünülmüştür.

Tablo 8

Demografik Verilere Göre İstatistiksel Analiz Sonuçları (R: Reddedildi / NR: Reddedilemedi)

Kriterler	Cinsiyete Göre Man Whitney U Testi			Yenilik Önem Düzeyine Göre Kruskal Wallis (df=2)			Yaş Gruplarına Göre Kruskal Wallis (df=4)			Öğrenim Durumuna Göre Kruskal Wallis (df=3)		
	z	p	H3-0	Chi- square	p	H4-0	Chi- square	p	H5-0	Chi- square	p	H6-0
Fikir Üretme	-,345	,730	NR	1,706	,426	NR	6,557	,161	NR	1,229	,746	NR
İçsel İlgi	- 2,277	,023	R	5,743	,057	NR	4,634	,327	NR	,291	,962	NR
Liderin Etkisi	-,444	,657	NR	2,501	,286	NR	8,079	,089	NR	1,810	,613	NR
Fikirlerin Desteklenmesi	- 2,329	,020	R	1,300	,522	NR	3,517	,475	NR	1,419	,701	NR
Farkındalık	- 2,353	,019	R	6,095	,047	R	5,013	,286	NR	3,254	,354	NR
Yaratıcılık Odaklı Çalışma Davranışı	- 1,230	,219	NR	4,670	,097	NR	6,386	,172	NR	1,400	,705	NR
Yenilik için Algılanan Örgütsel Destek	-,797	,426	NR	,532	,766	NR	1,165	,884	NR	,317	,957	NR
Uygulamaya Yönelik İş Davranışı	-,522	,601	NR	2,281	,320	NR	7,112	,130	NR	,326	,955	NR
Yenilikçi Örgüt İklimi	-,759	,448	NR	2,246	,325	NR	5,837	,212	NR	3,427	,330	NR
Yenilikçi Çıktı	- 2,170	,030	R	,533	,766	NR	5,515	,238	NR	4,457	,216	NR
Dışsal İş Bağlantıları	-,553	,580	NR	5,074	,079	NR	6,360	,174	NR	,764	,858	NR
Yenilikçiliğin Beklenen Performans Çıktıları	- 2,290	,022	R	1,017	,601	NR	4,550	,337	NR	5,391	,145	NR
İşin İçeriği Bakımından Yenilik	- 2,905	,004	R	4,504	,105	NR	11,032	,026	R	3,100	,377	NR
Yenilikçiliğin Beklenen Olumlu İmaj Etkisi	- 3,018	,003	R	,725	,696	NR	5,835	,212	NR	3,937	,268	NR
Yenilikçi Olarak İtibar	- 1,659	,097	NR	2,361	,307	NR	7,097	,131	NR	,343	,952	NR
Yenilikçiliğin Beklenen Olumsuz İmaj Etkisi	- 3,041	,002	R	1,743	,418	NR	8,093	,088	NR	3,180	,365	NR

Katılımcılar tarafından yapılan puanlamanın cinsiyete, yeniliğe verilen öneme, yaş ve öğrenim gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği araştırılırken yapılan analiz sonucunda yapılan puanlamanın genel olarak bu değişkenlere göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Belirleyiciler bazında bakıldığında (Tablo 8) ise, öğrenim durumu değişkeni için hiçbir belirleyici puanlamasında farklılaşma olmamıştır. Yeniliğe verilen önem değişkeni için sadece farkındalık belirleyicisinin puanlamasında farklılaşma olmuştur. Aslında bu durum, katılımcıların çok büyük bir kısmı (%90,4)

aynı önem düzeyi grubunda (çok yüksek) yer aldığı için beklentilere uymamaktadır. Yeniliğe, yüksek ve çok yüksek önem veren katılımcılar farkındalık belirleyicisine genel olarak yüksek puan verirken, yeniliğe çok az önem veren katılımcı, düşük puan vermiştir; farklılaşmanın sebebinin bu durum olduğu düşünülmektedir. Yaş grupları için ise sadece işin içeriği bakımından yenilik belirleyicisinin puanlamasında farklılaşma olmuştur. 50 yaş ve üstü katılımcılar bu belirleyiciye üç ve altında puan verirken, daha genç katılımcıların işin içeriği bakımından yenilik belirleyicisinin yenilikçi iş

davranışını daha fazla etkilediğini düşündüğü gözlemlenmiştir.

Cinsiyet değişkeninin analiz sonucu belirleyiciler bazında incelenecek olursa, içsel ilgi, fikirlerin desteklenmesi, farkındalık, işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi ve Yenilikçi Çıktı belirleyicilerinin puanlamasında farklılaşma olduğu görülmektedir. İçsel ilgi, fikirlerin desteklenmesi ve farkındalık belirleyicileri için kadın katılımcılar tarafından yapılan puanlamanın ortalaması yüksekken; işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi ve yenilikçi çıktı için ise erkek katılımcılar tarafından yapılan puanlamanın ortalaması yüksektir.

Puanlama sonuçları incelendiğinde, yapılan puanlama sonucunda, en yüksek ortalama puanı alarak en önemli bulunan ilk üç belirleyici sırayla fikir üretme, içsel ilgi ve liderin etkisi olurken; fikirlerin desteklenmesi, farkındalık, yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, yenilik için algılanan örgütsel destek ve uygulamaya yönelik iş davranışı belirleyicileri de eşit düzey ortalamasından (6,25) daha yüksek bir ortalama puan elde ederek katılımcılar tarafından yenilikçi iş davranışını önemli düzeyde etkilediği düşünülmüştür. Bu sonuç Scott ve Bruce (1994), Tierney ve diğ. (1999), Janssen (2000), Yukl (2002/2010), Dorenbosch ve diğ. (2005) ve De Jong ve Den Hartog (2007) çalışmalarını desteklemektedir.

Yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi katılımcıların %19,2'sinden sıfır puan alarak en önemsiz belirleyici seçilmiş ve bunun sonucunda ortalaması en düşük belirleyici olmuştur. Yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisini sırayla, yenilikçi olarak itibar, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, dışsal iş bağlantıları, yenilikçi çıktı ve yenilikçi örgüt iklimi takip ederek eşit düzey ortalamasından (6,25) daha düşük bir ortalama alarak bu belirleyiciler, katılımcılar tarafından yenilikçi iş davranışı için çok önemli bulunmamıştır.

Bulgular incelendiğinde, en yüksek ortalamaya sahip olarak en önemli bulunan ilk üç belirleyici sıralaması ile katılımcılar tarafından en önemli kriter seçilme sıralamasının farklılık gösterdiği görülmektedir. Liderin etkisi belirleyicisi 18 katılım ile en çok kişi tarafından en önemli kriterlerden biri seçilirken,

ortalama puan olarak fikir üretme ve içsel ilginin gerisinde kalmıştır. En düşük ortalama puana sahip olarak en önemsiz belirleyici olan yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi, beklendiği gibi hiçbir katılımcı tarafından en önemli kriter seçilememiştir.

Bu çalışma, yenilikçi iş davranışının belirleyicilerinin ağırlıklarının belirlenmesi açısından literatürde ilk olma özelliğini taşıırken, yenilikçi iş davranışını çok boyutlu ele alması bakımından Çapraz ve diğ. (2014) çalışmasını desteklemekte, yenilikçi iş davranışının ortaya konulmasında öne çıkan ilk beş değişken (içsel ilgi, yenilikçilikten beklenen performans çıktıları, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, fikir üretme ve farkındalık) bakımından Çapraz ve diğ. (2014)'den farklılık göstermektedir.

7. Sonuçlar

Yenilikçi iş davranışı düzeyini tespit etmek üzere yenilikçi iş davranışının belirleyicilerinin ağırlıklarını tespit etmeyi amaçlayan çalışmada, yöntem olarak çevrim içi anket uygulaması kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu, yenilik tecrübesi olan uzman niteliğinde 52 kişiye uygulanmıştır. Katılımcıların %63,5'i erkek, %36,5'i kadın; %65,4'ü 40 yaşından küçük, %34,6'sı 40 yaş ve üstü; %63,5'i mühendis, %11,5'i akademisyen ve kalan %25'i çeşitli mesleklerdendir. Bulgular incelendiğinde puanlama yapan katılımcıların çok büyük bir kısmı çok önemli düzeyde olmak üzere, neredeyse tamamının yeniliğe önem verdiği, yarısından fazlasının yenilik vizyonuna sahip kurumlarda çalıştığı, yenilik algısı olarak yeniliğin gücüne inanan, yeniliğin işletme/kurum için pozitif değer sağlayan bir etken olduğunu çoğunlukla kabul eden ve olası negatif etkilerinden çok fazla çekinmeyen bir profil çizdikleri söylenebilir.

Katılımcılar tarafından yapılan yenilikçi iş davranışı belirleyicileri puanlamasının eşit önem düzeyi puanlamasından farklılık gösterip göstermediğini araştıran H1-0 ve H2-0 hipotezlerinin reddedildiği varsayıldığı için katılımcılar tarafından yapılan yenilikçi iş davranışı belirleyicileri puanlamasının eşit puanlamadan farklılaştığı kabul edilerek, ayrıca yapılan puanlama genel olarak cinsiyet, yeniliğe verilen önem, yaş ve öğrenim durumu gruplarına göre farklılık göstermediği (H3-0, H4-0, H5-0 ve H6-0 hipotezleri) için geliştirilecek karar destek sisteminde katılımcıların yaptığı puanlamanın kullanılması uygun görülmüştür.

Katılımcılar tarafından yapılan puanlama sonucunda, yenilikçi iş davranışının 16

belirleyicisinin ortalama puanlarına göre önem sıralaması çoktan aza şu şekildedir: fikir üretme, içsel ilgi, liderin etkisi, fikirlerin desteklenmesi, farkındalık, yaratıcılık odaklı çalışma davranışı, yenilik için algılanan örgütsel destek, uygulamaya yönelik iş davranışı, yenilikçi örgüt iklimi, yenilikçi çıktı, dışsal iş bağlantıları, yenilikçiliğin beklenen performans çıktıları, işin içeriği bakımından yenilik, yenilikçiliğin beklenen olumlu imaj etkisi, yenilikçi olarak itibar, yenilikçiliğin beklenen olumsuz imaj etkisi.

Puanlama sonucunda liderin etkisi belirleyicisinin alt kriterlerinin çoktan aza önem sıralaması ise şu şekildedir: yenilikçi rol modelleme, vizyon sunma, yeniliğe ilişkin destek, yenilikçi davranışı ödüllendirme, kaynak yaratma, yenilikçi davranışı fark etme, görev tahsisi.

Bu çalışma ile, literatürde teorik olarak çok boyutlu ele alınan fakat uygulamada çok boyutlu ele alınmayan (De Jong ve Den Hartog, 2010) yenilikçi iş davranışının uygulamada çok boyutlu olarak ele alınıp, bu davranışı ortaya çıkaran belirleyicilerin ve bu belirleyicilerin ağırlıklarının tespit edilmesi ile bir yenilikçi iş davranışı ölçeği tasarlamaya zemin hazırlanarak ilgili literatür genişletilmeye çalışılmıştır.

Gelecekte yapılacak çalışmalara öneri olması açısından, yenilikçi iş davranışı belirleyicilerinin ağırlıklarının hesaplanması için çok kriterli karar verme yöntemleri kullanılabilir; yenilikçi iş davranışını ortaya çıkaran farklı belirleyiciler tespit edilebilir veya bu çalışmada tespit edilen belirleyiciler için daha detaylı analizler yapılarak yenilikçi iş davranışı ile ilişkileri bakımından literatür zenginleştirilebilir.

Teşekkür

Bu makale, Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından FYL-2019-11451 kod numaralı, "İnovatif İş Davranışına Sahip Personeli Belirleyen Uzman Sistemin Geliştirilmesi ve Uygulanması" başlıklı proje ile desteklenmiştir.

Kaynaklar

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organization Behavior*, 10, 123-167. Erişim adresi: http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/

Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. doi: <https://doi.org/10.5465/256995>

Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D. & Harrington, E. (2000). Shop floor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 265-285. doi: <https://doi.org/10.1348/096317900167029>

Bandura, A. (1988). Self-regulation of motivation and action through goal systems. V. Hamilton, G.H. Bower, N.H. Frijda (Ed.), NATO Advanced Study Institutes Serisi D: Behavioural and social sciences: Cilt 44. *Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation* (s. 37-61) içinde. Dordrecht, Hollanda: Springer. doi: https://doi.org/10.1007/978-94-009-2792-6_2

Bunce, D. & West, M. A. (1996). Stress management and innovation intervention at work. *Human Relations*, 49(2), 209-232. doi: <https://doi.org/10.1177/00187267960490205>

Çapraz, B., Ayyıldız Ünnü, N. A., Kelgokmen İlic, D., Kocamaz, M., Çiçekli, U. G., Aracıoğlu, B., ... Soyuer, H. (2014, Haziran). Çalışanlar perspektifinden inovatif iş davranışının belirleyicileri: İzmir ilindeki öncelikli sektörlerle ilişkin bir araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3(1), 49-72. Erişim adresi: <http://www.betadergi.com/jeim/yonetim/icerik/makaleler/19-published.pdf>

De Jong, J. P. & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64. doi: <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>

De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity And Innovation Management*, 19(1), 23-36. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

Dorenbosch, L., van Engen, M. L. & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Management*, 14(2), 129-141. doi:

- <https://doi.org/10.1111/j.1476-8691.2005.00333.x>
- Hurt, H. T., Joseph, K. & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1977.tb00597.x>
- James, L. R., Hartman, A., Stebbins, M. W. & Jones, A. P. (1977). An examination of the relationship between psychological climate and a VIE model for work. *Personnel Psychology*, 30, 229-254. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1977.tb02091.x>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302. doi: <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kanter, R. M. (1996). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. P.S. Myers (Ed.), *Knowledge Management and Organizational Design. Resources for The Knowledge-based Economy* (93-131) içinde. Boston, ABD: Butterworth-Heinemann. (Research in Organizational Behavior, Cilt: 10, s. 169-211, 1988, B. M. Staw ve L. L. Cummings (Ed), Greenwich, CT: JAI Press Inc kitabından yeniden basılmıştır) Erişim adresi: <https://www.elsevier.com/books-and-journals/butterworth-heinemann>
- Nybakk, E., Crespell, P. & Hansen, E. (2011). Climate for innovation and innovation strategy as drivers for success in the wood industry: Moderation effects of firm size, industry sector, and country of operation. *Silva Fennica research articles*, 45(3), 415-430. doi: <https://doi.org/10.14214/sf.110>
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994, Haziran). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. doi: <https://doi.org/10.5465/256701>
- Siegel, S. M. & Kaemmerer, W. F. (1978). Measuring the perceived support for innovation in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 53-62. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.5.553>
- Taşgıt, Y. E. ve Torun, B. (2016). Yöneticilerin inovasyon algısı, inovasyon sürecini yönetme tarzı ve işletmelerin inovasyon performansı arasındaki ilişkiler: KOBİ'ler üzerinde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 121-156. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/comuybd/issue/43613/534142>
- Tierney, P., Farmer, S. M. & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationship. *Personnel Psychology*(52), 591-620. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x>
- Turgut, E. ve Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/khobilim/issue/34211/378192>
- Unsworth, K. L. & Parker, S. K. (2003). Proactivity and innovation: promoting a new workforce for the new workplace. D. Holman ve diğ. (Ed.) *The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices*. (s. 175-196) içinde. West Sussex, İngiltere: John Wiley & Sons. doi: <https://doi.org/10.1002/9780470713365.ch10>
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607. doi: <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.590>
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. & Griff, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *The Academy of Management Review*, 18(2), 293-321. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517>
- 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. doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. New Jersey, ABD: Pearson. Erişim adresi: <https://www.pearson.com/>