

Yenilikçilik Kültürü Ve Örgütsel Yenilikçilik : Van'da Bir Uygulama

Innovation Culture And Organizational Innovativeness: A Research On Van Metropolitan Municipality

Dr.Öğr.Üyesi Abdullah OĞRAK
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi,İİBF

Esra YILMAZ
Van Yüzüncü yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda bir kamu kurumu seçilmiş ve çalışma Van Büyükşehir Belediyesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öncelikle konu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve teorik bir temel atılmıştır. Daha sonra uygulama bölümüne geçilmiş ve seçilen kurumda ölçek geliştirilerek,yüz yüze anket uygulanmıştır. Araştırmaya Belediye çalışanlarından 172 kişi katılmıştır. Çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Yenilikçilik kültürünün alt boyutları ile örgütsel yenilikçiliğin alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur. Yenilikçilik kültürünün alt boyutlarının örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan regresyon analizine göre; yenilikçiliğe eğitim, yenilikçilik potansiyeli ve yenilikçilik uygulamaları boyutlarının örgütsel yenilikçiliği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan uygulamalar yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerindeki pozitif etkisini ortaya koymuştur. Sonuç olarak, yenilikçilik kültürünün, örgütsel yenilikçilik potansiyelinin artırılması için önemli bir etmen olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yenilik, Yenilikçilik Kültürü, Örgütsel Yenilikçilik

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of innovation culture on organizational innovation. A public institution was selected for this purpose and the study was carried out in Van Metropolitan Municipality. In the research, firstly the literature about the subject was searched and a theoretical basis was laid. Then the application section was passed and a survey was conducted at the selected institution. 172 people from the municipality employees participated in the survey. Correlation analysis was applied to reveal the relationship between the variables used in the study. As a result of the analysis, it was revealed that there are positively meaningful relations between the sub dimensions of Innovation cultures and sub dimensions of organizational innovation. According to the regression analysis aimed at revealing the effect of the sub-dimensions of innovation culture on organizational innovation, innovation inclination, innovativeness potential, and innovativeness dimensions have been found to be positively related to organizational innovation. The implementations revealed the positive effect of innovation culture on organizational innovation. As a result, innovation has been found to be an important factor in increasing the potential of organizational innovation.

Keywords: Innovation, Innovation Culture, Organizational Innovativeness

1. GİRİŞ

Bilginin hayati önem taşıdığı ve adını verdiği bilgi çağında, çevresel koşulların hızla değişmesiyle rekabetin farklı boyut kazanması, işletmelerin sürdürülebilir başarıyı elde etmede daha zor bir mücadele içerisine girmesine sebep olmuştur. İşletmelerin kurumsal başarıyı sürdürebilmelerinin oldukça zor olduğu bu süreçte, yeni teknikler ve yöntemler kullanmak, kısacası yenilik yapmak zorunlu hale gelmiştir.

Yenilik yapma zorunluluğu sadece özel sektörde değil, sosyal devlet anlayışının gelişmesi ve önem kazanmasıyla beraber kamu sektöründe de önemli bir unsur haline gelmiştir. Hızlı değişimin yaşandığı bu süreçte Dünyada ki özel sektördeki firmaların yönetimde olduğu kadar kamu kurumlarının yönetiminde de geleneksel yönetim yaklaşımları artık geçerliliğini yitirmiştir. Bu nedenle Türkiye'de hala katı bir bürokratik yapıya sahip kamu kurumlarının, yenilik yapma yolunda önüne çıkan engelleri aşabilmesi için hızlı bir stratejik dönüşüme ihtiyacı olduğu aşikârdır. Bu

dönüşüm aşamasında yapı itibariyle farklı olan kamu sektörünün kurumsal kültür ve yenilik için oluşturacağı adımlar da diğer sektörlerden farklı olacaktır.

Kamu sektörünün kar amacı gütmemesi, yapılan işlerin çoğunlukla standart bir yapıya sahip olması, hantal örgüt yapısının olması gibi birçok neden kamuda yenilikçilik anlayışının özel sektörden daha geride ilerlemesine sebep olmuştur (Kasımoğlu ve Akkaya, 2012). Her ne kadar özel sektörün aksine kamu sektörü yenilik yapmadan ayakta kalabildiği düşünülse de bu ayakta kalışın aslında geride kalma şeklinde mümkün olduğunun (Eczacıbaşı, 2009) fark edilmesiyle kamuda yenilik anlayışı gelişmiş ülkelerin gündemine girmiş ve politikalarını yenilik üzerine kurmaya başlamışlardır.

Bu çalışmada, bu denli önem arz eden, özel sektörün gölgesinde kalan kamuda yenilik anlayışının geliştirilmesi için öneriler getirilmesi amacıyla kamuda yenilikçi kültürün örgütsel yenilikçilik kapasitesi üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu bağlamda öncelikle literatür taraması sonucu elde edilen verilerden yararlanılarak yenilikçi kültür irdelenmiş daha sonra anket çalışmasıyla uygulama gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın uygulama bölümü Van Büyükşehir Belediyesi çalışanlarıyla gerçekleştirilmiştir.

2. YENİLİK KAVRAMI

Yenilik (inovasyon), Latince bir sözcük olan "innovatus"tan türemiştir. "Toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması" anlamındadır. Webster, yeniliği "yeni ve farklı bir sonuç" olarak tanımlar. Türkçe'de "yenilik", "yenileme" gibi sözcüklerle karşılanmaya çalışılsa da, anlamı tek bir sözcükle ifade edilemeyecek kadar geniştir (Özen, Bingöl 2007)

Yenilik kavramına yönelik birçok tanımlama yapılmasına rağmen, bunların bir kısmının benzer olduğu bir kısmının da kavramın farklı noktalarına işaret ettiğini söyleyebiliriz. Yenilik kavramı ile ilgilenmiş yazarlardan Drucker'a göre yenilik "bir örgütte birlikte çalışan farklı bilgi ve yetenekteki insanları verimli hale getirmek için onlara ilk defa olanak sağlayan bilgidir". Ona göre yenilik girişimciliğin özel bir aracıdır ve refah oluşturmak için yeni bir kapasite meydana getiren kaynakları sağlayan bir eylemdir (Durna, 2002: 5 Akt: İraz 2005)

Yenilik bir süreç olarak yeni bir fikir ya da buluşun pazarlanabilir bir ürüne dönüştürülmesidir (Bulut vd., 2008:1401) Başka bir deyişle bir buluşun (ürünün, hizmetin ya da sürecin) ticari değer kazandırılması sürecidir (Damanpour, 1991 Akt: Bulut vd. 2008). Bu nedenle yenilikçilik buluştan veya yaratıcılıktan farklı olarak, mevcut ürünlerde, kaynaklarda ve imalat, lojistik veya pazarlama gibi firma süreçlerindeki tüm değişiklikleri veya tamamen yeni olan fikirlerin ticarileştirilmesini de kapsamaktadır (Bird, 1988; Mueller ve Thomas,2000 Akt: Bulut vd. 2008).

Yenilik terimi, küçük gelişmelerden, endüstrinin dönüşümüne neden olabilen önemli buluşlara kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. (Güleş ve Bülbül, 2004).

Yeniliğe ilişkin tanımlara bakınca, kavramın ürünleri, üretim süreçlerini, kaynakları, organizasyon biçimlerini kapsadığı görülmekte (Uzkurt, 2008:31-43); yeniliğe ilişkin sınıflandırmalarda çeşitlilik göze çarpmaktadır. Örneğin; yeniliğe ilişkin sınıflandırmaların birinde yenilik; radikal ve kademeli yenilik olarak sınıflandırılmaktadır. Çünkü yenilik olayının, küçük gelişmelerden endüstrinin dönüşümüne neden olan buluşlara kadar devam eden geniş olayları kapsadığı düşünülmektedir (Güleş ve Bülbül, 2003:42).

Yenilik kavramı radikal ve kademeli yenilik dışında, birbiri ile ilintili "ürün yeniliği, süreç yeniliği, örgütsel yenilik ve pazar yeniliği" olarak dört farklı şekilde de sınıflandırılmaktadır. Ürün yeniliği, basit olarak yeni ürünleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu ürün mal olabileceği gibi hizmet de kapsayabilmektedir. Süreç yeniliği, yeni bir alt yapının kurulması, yeni teknolojilerin kullanılması ile mevcut üretim hatlarının benimsenmesi olarak tanımlanmaktadır. Süreç yeniliği, yeni ürünlerin yaratılmasına olanak sağlamakta, bir anlamda onların alt yapısı olmaktadır. Örgütsel yenilik, pazarda, satın almada ve/veya satışlarda, idari konularda, yönetimde ve işgücü politikasında değişimleri

kapsamaktadır. Örgütsel yenilik, en az çalışma yapılan alan olmasına rağmen, son yıllarda tüm sektörlerde önem kazanmıştır. Yiyecek ve içecek endüstrisinde, işletmelerin rekabet nedeniyle ISO belgesini kullanmak istemesi, tüm zincir boyunca işletmelerin kalite sistemlerini yeniden organize etmesi örgütsel yeniliğe ilişkin uygulamalardır Pazar yeniliği, hedef pazarların karmaşıklığını düzeltmeyle ve seçilen pazara en iyi şekilde nasıl hizmet verileceğiyle ilgilidir. Amaç, yeni ve potansiyel pazarları en iyi şekilde tanımlamak, hedef pazarlara hizmet verilecek yöntemleri belirlemektir (Avcı 2009)

Yenilikçilik ise “yeni bir düşüncenin işletme faaliyetlerine aktarılması ve uygulanması” olarak tanımlanmaktadır. (Arslan, 2001: 42).Yenilikçilik, bir şirketin rekabet avantajı sağlaması ve hayatta kalması için bir ön koşuldur. Özellikle sınırlı kaynaklara sahip küçük girişimci şirketler için hayattır (Karcıoğlu, Kaygın 2013). Örgütsel alanda meydana gelen hızlı değişimin bir sonucu olarak, işletmeler rekabet güçlerini kaybetmemek için, sürekli yenilik yapabilecek tarzda yapılmak durumundadırlar (Koçel, 2005: 388–389). Sadece özel sektör değil kamu sektörü de artık yenilik yapma eğilimindedirler. Vatandaşların taleplerine daha iyi cevap verilebilmesi, daha sınırlı kaynak ve kapasite ile daha iyi hizmet sunulması, hizmet kalitesinin artırılmasını, hesap verilebilir, kaliteli, etkin ve verimli bir kamu kesiminin oluşturulmasını gerektiren bu zorunluluklar, yeni bir yönetim yaklaşımının benimsenmesini, yeni iş yapış yöntemlerinin geliştirilmesini, farklı prensiplerin ve stratejilerinin hazırlanıp uygulanmasını gerektirmektedir (Gürkan 2008)

Kamu idarelerinde yeniliğe yönelim gereksinimi, daha az kaynak ile daha geniş kesimlere yüksek kalitede hizmet sağlama, vatandaş-odaklı sorumluluk sahibi etkin bir kamu yapısı oluşturma ve vatandaşların taleplerine daha iyi yanıt sağlama gereği etrafında şekillenmektedir. Ayrıca yeni bir kamu yönetimi yaklaşımının benimsenmesini, yeni bir iş yapış yöntemlerinin geliştirilmesini, farklı prensiplerin ve stratejilerinin hazırlanıp uygulanmasını kaçınılmaz hale getirmektedir(Gümüştekin 2009).Kamu kesiminde yeniliğin ana amacı, bir hizmetin, bu hizmetten faydalanan bireylerin ve kurumların refah düzeyini arttırmak amacıyla daha yenilikçi bir yöntemle sunulması olmaktadır (Akçomak 2009)

3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE YENİLİKÇİ KÜLTÜR

Her bireyin kendine özgün bir kişiliği olduğu gibi, her örgütün de kendine has onu diğer örgütlerden ayıran bir kişiliği vardır. Örgütün farklı karakteristik ve yapılar bu kültürü belirgin kılar ve onu diğerlerinden ayırır. Bu karakteristikler doğrudan ya da dolaylı olarak kültürün bir parçası olan örgütün üretkenliğini ve örgüt içinde çalışanların moralini etkiler (Berberoğlu, Baraz 1999).Schein örgüt kültürünü, “bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlar olarak tanımlamaktadır (Köse Vd. 2001).John Van Maanen e göre örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireyleri paylaştıkları bilgi, aralarındaki bilgi alışverişi, örgüt içerisindeki rutin ve rutin olmayan aktiviteler ile açıklamaktadır. Buna göre kültür kendi başına görülmekte, ancak sunulduğu zaman görünür bir hale gelmektedir (Erkuş 1999 s. 94).

Çeşitli düşünürlerin üzerinde fikir birliği oluşturdukları örgütsel kültürün özellikleri şu şekilde özetlenebilir.

- Örgüt kültürü öğrenilmiş ya da sonradan kazanılmış bir olgudur.
- Örgütsel kültür grup üyeleri arasında paylaşılmalıdır.
- Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.Örgüt kültürü düzenli bir şekilde tekrarlanan ya da ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir. (Eren 1998 s88-89). Örgüt kültürü, sürdürülebilir yenilikçiliğin önemli bir belirleyici faktörüdür. Yenilikçi kültürün, kültür bileşenlerinden biri olduğunu benimseyerek Dombrowski vd., örgütsel yenilikçi kültürü sekiz bileşene ayırmışlardır (Dombrowski vd., 2007 Akt: Özyer, Gözükara 2014 s24):

- ✓ Liderlik
- ✓ Güvenli Alanlar
- ✓ Esneklik
- ✓ Demokratik İletişim
- ✓ Süre Kısıtı
- ✓ Dürtü
- ✓ İşbirliği
- ✓ Yenilikçi Misyon ve Vizyon İfadeleri

Yenilikçilik kültürünün literatürde yer alan kimi tanımları şöyledir: Martins ve Terblanche yenilikçilik kültürünü, “yenilikçilik ve yaratıcılığı teşvik eden kültürel değerler ve normlar” olarak tanımlamıştır (Martins, E.C. and Terblanche, F.2003 Akt:

AECA5 ise kavramı, “bir firmanın etkinliğini arttırmak ve faaliyetlerini iyileştirmek için gerekli olan değişimi ve fikir üretimini destekleyen, değer ve tutumları geliştiren, yaygınlaştıran düşünce ve davranış tarzı” şeklinde tanımlamıştır (Keeny, Breda; Reedy, Eileen. 2006, Akt: Ögüt, Aksay 2011)

Didero ve diğerleri yenilikçilik kültürünü, “yenilik sürecinde bulunan aktörlerin ekonomik ve teknik atılımları idrak etmesinde önemli rol oynayan ve başarıyı, stratejiler sayesinde sağlayan resmi ya da gayri resmi normlar ve değerler bütünü” olarak tanımlamıştır (Didero, vd.2008; Akt: Ögüt, Aksay 2011)

Tüm bu tanımların ortak paydasında, DNA’sında yenilikçilik barındıran örgütsel kültür olarak da tanımlanabilecek yenilikçilik kültürü, yenilik yönetimi sürecinin önemli bir boyutudur (Ögüt, Aksay 2011)

Türkiye’ de 2003 yılında kabul edilen ‘5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’ yla başlayan süreçte kamu yönetimine yeni bir yaklaşım getirilmiş ve bu yeni yaklaşım, stratejik yönetim anlayışına ve performansa dayalı bir çalışma prensibi benimseyen kamu idareleri ile esnek ve etkili bir kamu sektörü oluşturulması hedeflenmiştir. Bu dönüşüm ile inovasyon/yenilik kurum kültürü olarak benimsenmiş ve inovasyon yönetimine ilişkin teknik ve yöntemlerin uygulanmasıyla gerekli sistemlerin kurulması sağlanmıştır(Tolun, Ü. 2008 s 18-23).

2005 yılında kamuda yenilik çalışmalarının geliştirilmesi amacıyla Ulusal İnovasyon Girişimi adıyla bir topluluk kurulmuştur. Bu topluluk Türkiye’de inovasyon/yenilik politikalarını oluşturmayı ve politikaların uygulanması safhalarında özel sektör-üniversite-sivil toplum işbirliğini pekiştirmeyi ve yönlendirmeyi; siyasi irade ve kamu kurumlarıyla diyalogu geliştirip görüş ve öneriler hazırlayarak yenilik politikaları oluşturma sürecine katkıda bulunmayı ve yenilik konusunda kamuoyunda bilinç oluşturmaya amaçlanmaktadır. Bu kapsamda topluluk ‘İnovasyonda Farkındalık’ konulu bir proje geliştirmiştir. Proje ile KOBİ’ler özelinde, şirketler kesiminde inovasyon yönetimi eğitimleri, bilgilendirme etkinlikleri, kamuoyu yaratabilmek için çeşitli seferberlik çalışmaları hedeflenmektedir (Güngör ve Göksu, 2013).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

4.1.Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın konusu; yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisinin, Van Büyükşehir Belediyesi örneğinde belirlenmesidir. Bu araştırmanın amacı ise, Van Büyükşehir Belediyesinde çalışan kamu personelinin yenilikçilik kültürün alt boyutları ile örgütsel yenilikçiliğin alt boyutları arasındaki ilişkiyi nasıl algıladıklarını analiz etmektir. Ayrıca yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerindeki etki düzeyini belirlemektir.

Araştırma kapsamında test edilmesi düşünülen hipotezler şu şekildedir

H1: Yenilikçilik kültürünün alt boyutu olan yenilikçilik uygulamaları ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Yenilikçilik kültürünün alt boyutu olan örgütsel katılım ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Yenilikçilik kültürünün alt boyutu olan örgütsel öğrenme ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Yenilikçilik kültürünün alt boyutu olan yenilikçiliğe meyil ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H5: Yenilikçilik kültürünün alt boyutu olan değer odaklılık ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H6: Yenilikçilik kültürünün alt boyutu olan yenilikçilik kapasitesi ve güçlendirme ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

4.2. Araştırmanın yöntemi

Araştırmada avantajlarının fazla olması sebebiyle anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anket (Aksay 2011)'ın çalışmasında kullandığı anket alınmış ve bir kamu kurumu olan Belediyeye uygun olacak şekilde uyarlanmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılanların demografik özelliklerini içeren sorular ikinci bölümde örgütsel yenilikçilik düzeyini ölçen sorular ve son bölümde de yenilikçilik kültürünü ölçen sorular yer almaktadır. Örgütsel yenilikçilik ve yenilikçilik kültürünü ölçmek için 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır [15]. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

4.3.Evren ve Örneklem

Bu araştırma Van Büyükşehir Belediyesinde gerçekleştirilmiştir.2016 yılı Ekim ve Kasım aylarında yapılmıştır. Araştırma kapsamında kurumda çalışan kamu çalışanları dikkate alınmıştır. Uygulama alanı olarak Van Büyükşehir Belediyesinin seçilmesinin nedeni; daha önce özel sektörde yapılan benzer çalışmanın literatüre farklılık kazandırması açısından bir kamu kurumunda yapılması istendiğindendir. Araştırma evreninin tamamına ulaşma imkânı bulunmadığından araştırma uygulamasının yapılması için örneklem seçme yoluna gidilmiştir ve toplamda 171 adet anket uygulanmıştır.

4.4.Araştırma Bulguları ve Yorumları

4.4.1.Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bulgular

Tablo 1- Katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans tablosu ;

Özellikler		N	Yüzdeler	Özellikler		N	Yüzdeler
Cinsiyet	Kadın	29	%17	Gelir Durumu	1300 – 2000	64	%37,4
	Erkek	142	%83		2000 – 3500	62	%36,3
Yaş	18 – 25	39	%22,8		3500 – 4500	38	%22,2
	26 – 35	77	%45		4500 ve üstü	7	%4,1
	36 – 45	35	%20,5	Kurumda Çalışma Süresi	1 – 5 yıl	96	%56,1
	46 – 55	14	%8,2		6 – 10 yıl	50	%29,2
	56 ve üstü	6	%3,5		11 – 15 yıl	4	%2,3
Mezuniyet Durumu	Orta okul	5	%2,9		16 – 20 yıl	11	%6,4
	Lise	58	%33,9	21 yıl ve üzeri	10	%5,8	
	Lisans	105	%61,4	Çalışılan Birim	İnsan Kaynakları	36	%21,1
	Lisans üstü	3	%1,8		Muh. – Finans	27	%15,8
Mesleki Deneyim	1 – 5 yıl	99	%57,9		Bilgi İşlem	23	%13,5
	6 – 10 yıl	6	%3,5		Halkla İlişkiler	32	%18,7
	11 – 15 yıl	45	%26,3		Hukuk Müş.	24	%14,0
	16 – 20 yıl	8	%4,7	Sosyal Hizmetler	29	%17,0	

	21 yıl ve üzeri	13	%7,6
Kurumdaki Görev	Mühendis	5	%2,9
	Memur	118	%69
	İşçi	48	%28,1

Bu kısımda ankete cevap veren katılımcının cinsiyeti, yaşı, mesleki deneyimi, çalışan birim, kurumdaki görev, eğitim durumu, gelir durumu ve kurumda çalışma süresine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 1’de katılımcıların cinsiyetlerine göre oranına bakıldığında ankete katılanların %83 ünün erkek olduğu görülmektedir. Yani ankete katılan 171 kişiden 142’si erkek 29 tanesi bayandır.

Araştırmaya katılan kişilerin yaş dağılımlarına göre 39 kişi (%22,8) 18 - 25 arasında, 77 kişi (%45) 26 – 35 yaş aralığında, 35 kişi (%20,5) 36 – 45 yaş aralığında, 14 kişi (%8,2) 46 – 55 yaş aralığında ve son olarak 56 yaş üstü 6 kişi bulunmaktadır. Anket katılımcılarının yaş grupları arasında çok büyük farklar görülmemektedir. Bu katılımcıların yaşlarına göre dengeli bir dağılım içerisinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 1’e baktığımızda kurumdaki çalışılan birim açısından katılımcıların dağılımı; 27 kişi Muhase- Finans biriminde (%15,8) Bilgi İşlem biriminde 23 (%13,5) kişi, Halkla İlişkiler biriminde 32 (%18,7) kişi, Hukuk Müşavirliğinde 24 (%14) kişi ve son olarak Sosyal Hizmetler biriminde 29 (%17) kişi olduğu görülmüştür.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında 171 kişiden 5 kişi ortaokul, lise mezunu olan 58 kişi, ön lisans ve lisans mezunu olan 105 kişi, ve lisans üstü eğitim almış 3 kişi olduğu tespit edilmiştir. Tablo 1’de katılımcıların lise ve ön lisans- lisans tercihinde birleştiği görülmektedir. Lise mezunu olan kişilerin anket çalışması uygulanan kişiler içindeki payı %33,9 dır. Önlisans ve lisans mezunu olanların payı ise %61,4 olarak görülmüştür. Bu iki grup toplamda %95,4 ünü temsil etmektedir. Çalışanların eğitim seviyesinin, yaptıkları işin gerektirdiği tahsil düzeyini karşıladığı söylenebilir.

Katılımcıların gelir durumları incelendiğinde 1300-2000 TL alan kişi sayısının 64 (%37,4), 2000-3500 TL alan kişi sayısının 62 (%36,3), 3500-4500 TL alan kişi sayısının 38 (%22,2) ve 4500 TL üstünde alan 7 (%4,1) kişi olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanlardan mesleki deneyimleri ve kurum içerisinde çalışma sürelerinin ne kadar olduğu bilgisi ayrı ayrı istenmiştir. Çıkan sonuçlara göre 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip kişilerin sayısı 99 (%57,9) 6-10 yıl arası çalışanların 6 (%3,5), 11-15 yıl arasında çalışanların sayısı 45(%26,3), 16-20 yıl arası çalışanların sayısı 8 (%4,7) ve son olarak 21 yıl ve üzeri çalışan sayısı 13 (%7,6) dır.

Kurum içerisinde çalışma sürelerine baktığımızda mesleki deneyime yakın bir dağılım olduğu görülmektedir. Buna göre; 1-5 yıl arası kurumda çalışma süresine sahip kişilerin sayısı 46 (%30,3) 6-10 yıl arası çalışanların 96 (%56,1), 11-15 yıl arasında çalışanların sayısı 4 (%2,3), 16-20 yıl arası çalışanların sayısı 11 (%6,4) ve son olarak 21 yıl ve üzeri çalışan sayısı 10 (%5,8) dır

Çalışanların kurumda ki görev dağılımları incelendiğinde 118 (%69) kişinin memur olduğu anlaşılmıştır. İkinci sırada 48 kişiyle (% 28,1) işçiler yer almaktadır. Ve son olarak çalışanlardan 5 (%2,9) tanesini mühendis olduğu anlaşılmıştır.

4.4.2 Korelasyon Analizi Sonuçları

Öncelikle “Yenilikçi Kültür” ün kendi alt grupları arasında ve “Örgütsel Yenilikçilik” in kendi alt grupları arasında ve bunların birbirleri arasında herhangi bir ilişkinin var olup olmadığını incelemek amacıyla verilere korelasyon analizini uygulayıp aşağıdaki Pearson Korelasyon Tablosunu elde ettik.

Tablo 2:Örgütsel yenilikçilik ile alt grupları arasındaki ilişkiye ait istatistikler

Pearson Korelasyon Tablosu		Davranışsal Yenilikçilik	Süreç Yeniliği	Hizmet Yeniliği	Yenilikçilik uygulamaları	Örgütsel katılım	Örgütsel öğrenme	Değer odaklılık	Yenilikçilik potansiyeli	Yenilikçiliğe eğitim
Davranışsal Yenilikçilik	Pearson	1								
	Sig	0,00								
Süreç Yeniliği	Pearson	0,486*	1							
	Sig	0,00	0,00							
Hizmet Yeniliği	Pearson	0,467	0,739**	1						
	Sig	0,00	0,00	0,00						
Yenilikçilik uygulamaları	Pearson	0,338	0,840**	0,614*	1					
	Sig	0,00	0,00	0,00	0,00					
Örgütsel katılım	Pearson	0,512*	0,748**	0,544*	0,760**	1				
	Sig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
Örgütsel öğrenme	Pearson	0,514*	0,801**	0,574*	0,660*	0,752**	1			
	Sig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
Değer odaklılık	Pearson	0,343	0,648*	0,468	0,523*	0,629*	0,781**	1		
	Sig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Yenilikçilik potansiyeli	Pearson	0,571*	0,768**	0,531*	0,609*	0,677*	0,784**	0,696*	1	
	Sig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Yenilikçiliğe eğitim	Pearson	0,429	0,832**	0,698*	0,756**	0,749*	0,773**	0,650*	0,653*	1
	Sig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Bu tabloya göre Pearson Korelasyon Katsayısı 0 değerine yakın olanlar arasında zayıf, 1 veya -1 değerine yakın olanlar arasında ise güçlü bir ilişkinin var olduğu söylenilebilir. Sig. (significance ya da diğer bir ifadeyle p değeri) değerleri bu katsayıların anlamlılığını kontrol eder ve 0,05 ‘ten küçük ise anlamlıdır yorumuna ulaşılır. Bu tabloya göre tüm Sig. değerleri 0,05’ten küçük olduğu için değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları anlamlıdır diyebiliriz.

Bu tabloya göre en güçlü ilişkilerin 0,840 ve 0,832 Pearson korelasyon katsayıları ile ; “Süreç Yeniliği” ile “Yenilikçilik Uygulamaları” ve “Yenilikçiliğe Eğitim” arasında olduğu görülüyor. Daha sonra 0,801 pearson korelasyon katsayısı ile yine “Süreç Yeniliği” ve “Örgütsel Öğrenme” arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin olduğu görülüyor. Aynı şekilde “Süreç Yeniliği” ile “Yenilikçilik Potansiyeli”

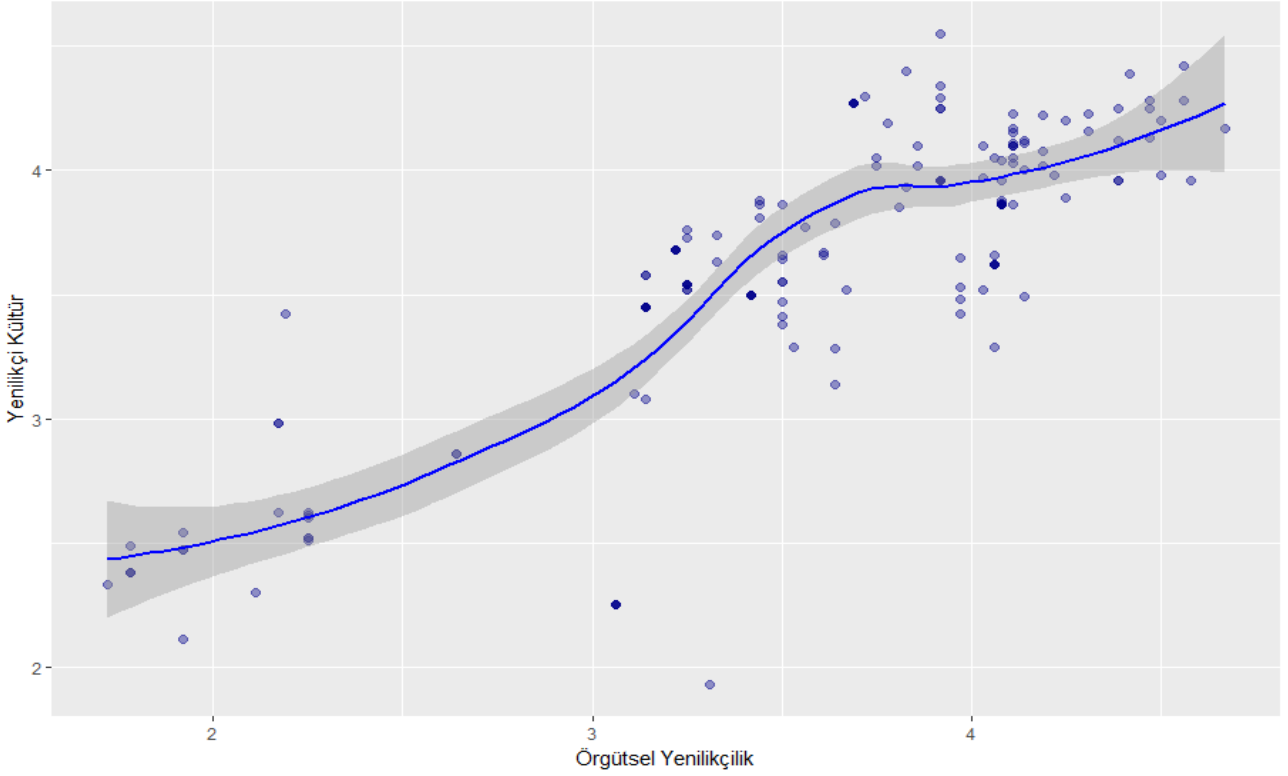
“Yenilikçilik Uygulamaları” ile “Örgütsel Katılım” ve “Yenilikçiliğe Eğitim”, “Örgütsel Katılım” ile “Örgütsel Öğrenme”, “Örgütsel Öğrenme” ile “Değer Odaklılık” , “Yenilikçilik Potansiyeli” ve “Yenilikçiliğe Eğitim” arasında pozitif yönlü güçlü ilişkilerin olduğu söylenebilir.

Yenilikçi Kültürün ve Örgütsel Yenilikçiliğin alt boyutlarını tek bir tabloda birleştirip bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyecek olursak;

Pearson Korelasyon Tablosu		Yenilikçi Kültür
Örgütsel Yenilikçilik	Pearson	0,826**
	Sig.	0,00

Tablosuna ulaşırız. Bu tablo bize Yenilikçi Kültür ile Örgütsel Yenilikçilik arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin olduğunu gösterir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi grafik üzerinde görselleştirecek olursak ;

Tablo 3:Örgütsel yenilikçilik ile yenilikçi kültür arasındaki ilişkiyi gösteren tablo



Bulduğumuz sonuçların doğruluğunu teyit etmiş oluruz. Yenilikçi Kültür ile Örgütsel Yenilikçilik arasında pozitif yönlü, güçlü ve eğrisel bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz.

Daha sonra Örgütsel Yenilikçiliğin Yenilikçi Kültürün hangi alt boyutlarından etkilendiğine bakmak üzere verilerimize regresyon analizini uygulayacağız fakat Yenilikçi Kültürün alt boyutları (bağımsız değişkenler) kendi aralarında güçlü ilişkilere sahip oldukları için tüm alt boyutları regresyon denkleminde koymak çoklu doğrusal bağlantı problemlerine sebep olur ve denklemin anlamsız olması ile sonuçlanabilir. Bu yüzden denklemin anlamlılığını bozmayacak şekilde “Stepwise” yöntemine göre regresyon analizini uyguladığımızda elde ettiğimiz tablo;

Tablo 4:Variables Entered/Removed

Model	Eklenecek değişkenler	Çıkarılan Değişkenler	Method
1	Yenilikçiliğe eğitim		STEPWISE (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	Yenilikçilik potansiyeli		STEPWISE (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
3	Yenilikçilik uygulamaları		STEPWISE (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Bağımlı Değişken : Örgütsel Yenilikçilik

Öncelikle Bağımlı değişken “Örgütsel Yenilikçilik” ‘e en güçlü etkisi olan “Yenilikçiliğe Eğitim” bağımsız değişkeni denkleme alınır, daha sonra 2. Modelde Yenilikçilik Potansiyeli ve 3. Modelde Yenilikçilik Uygulamaları değişkenleri denklemin anlamlılığını bozmayacak şekilde sırasıyla stepwise yöntemine göre denkleme eklenir.

Model Summary

Model	R	R kare	Düzeltilmiş R kare	Tahminin Standart Hatası
1	0,765a	0,585	0,582	0,45012
2	0,835b	0,697	0,693	0,38589
3	0,842c	0,709	0,704	0,37886

a. Tahminciler: (Sabit Terim), yenilikçiliğe eğitim

b. Tahminciler: (Sabit Terim), yenilikçiliğe eğitim, yenilikçilik potansiyeli

c. Tahminciler: (Sabit Terim), yenilikçiliğe eğitim, yenilikçilik potansiyeli, Yenilikçilik uygulamaları

R kare değerleri bize modelde, bağımsız (tahminci) değişkenlerin bağımlı (tahmin edilen) değişkeni ne kadar açıkladığını gösterir. Bu değerlere göre 3. Modelde bağımsız (açıklayıcı) değişkenler bağımlı değişkenin %70 'ini açıklamaktadır.

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit terim)	0,691	0,189		3,659	0,000
	Yenilikçiliğe eğitim	0,787	0,051	0,765	15,433	0,000
2	(Sabit terim)	0,292	0,170		1,719	0,087
	Yenilikçiliğe eğitim	0,490	0,058	0,477	8,499	0,000
	Yenilikçilik potansiyeli	0,396	0,050	0,441	7,870	0,000
3	(Sabit terim)	0,260	0,167		1,554	0,122
	Yenilikçiliğe eğitim	0,376	0,071	0,366	5,329	0,000
	Yenilikçilik potansiyeli	0,364	0,051	0,406	7,169	0,000
	Yenilikçilik uygulamaları	0,163	0,060	0,177	2,702	0,008

a. Bağımlı Değişken : Örgütsel yenilikçilik

Son olarak model katsayılarına baktığımızda elde ettiğimiz denklem ;

$$\hat{Y} = 0,26 + 0,376X_1 + 0,364X_2 + 0,163X_3 + \varepsilon \text{ olur.}$$

Bu denklemde ;

\hat{Y} : Örgütsel Yenilikçilik Tahmini Değeri

X_1 : Yenilikçiliğe Eğitim

X_2 : Yenilikçilik Potansiyeli

X_3 : Yenilikçilik Uygulamaları

Bu denklemi açıklayacak olursak ; Yenilikçiliğe Eğitim 'deki 1 birimlik artış Örgütsel Yenilikçilik Tahmin değerinde 0,376 birimlik artışa, Yenilikçilik Potansiyelindeki 1 birimlik değişiklik (artış veya azalış) Örgütsel Yenilikçilik Tahmininde aynı yönde 1 birimlik değişikliğe (artışsa artışa, azalışa azalışa) ve Yenilikçilik Uygulamalarındaki 1 birimlik değişiklik Örgütsel Yenilikçilik Tahmin değerinde 0,163 'lük bir değişime sebep olması beklenir diyebiliriz.

5. SONUÇ

Analiz sonucunda Yenilikçilik kültürünün alt boyutları ile örgütsel yenilikçiliğin alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur.

-Yenilikçilik kültürünün alt boyutlarının örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan regresyon analizine göre; yenilikçiliğe eğitim, yenilikçilik potansiyeli ve yenilikçilik uygulamaları boyutlarının örgütsel yenilikçiliği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

-Yapılan uygulamalar yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerindeki pozitif etkisini ortaya koymuştur. Bu anlamda yenilikçilik kültürünün, örgütsel yenilikçilik potansiyelinin artırılması için önemli bir etmen olduğu sonucu çıkarılmıştır.

KAYNAKÇA

AKÇOMAK, S. (2009), 'Kamu Sektöründe İnovasyon Hangi Ölçüde?', Bilgiçağı Dergisi, Yıl:5, Sayı: 59, ss: 60-62.

AKSAY K." Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama" Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi,2011, Konya

ARSLAN, M. Yönetim ve Organizasyonun bazı Temel Kavramları. S. Güney (Ed.), Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,2001, 25-44.

- AVCI, U. (2009). Öğrenme Yönelimi-Yenilik Performansı İlişkisi: Muğla Mermer Sektöründe Bir İnceleme, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İİBF Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:5, Sayı:10, 121-138. - 2009
- BERBEROĞLU Güneş BARAZ Barış , Tusa Motor Sanayi A.Ş'de Örgüt Kültürü Araştırması A.Ü. BF Dergisi, Eski ehir, 1999, s.64
- BULUT, Ç. & FİŞ Ahmet Murat & AKTAN, Bora & YILMAZ, Senem. "Kurumsal Girişimcilik: Kavramsal Yapı Üzerine Bir Tartışma", Journal of Yasar University,3,10, ss. 1389-1416.
- BÜLBÜL, Hasan, GÜLEŞ, Hasan K., "Türk Sanayi İşletmelerinde İleri İmalât Teknolojileri Kullanımı ve Performansa Etkisi", ODTÜ Gelişme Dergisi, Haziran, 2004
- ECZACIBAŞI, F. (2009). Kamu, İnovasyonsuz Yıkılmaz, Gerileyerek Ayakta Kalır. Bilgi Çağı Dergisi(59), 4-5.
- ERKUŞ Ahmet, Öğrenen Örgütler ve Stratejik Öğrenme Modeli, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1999, s.94
- EREN Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1998
- GÜMÜŞTEKİN, T. (2009), 'Bir Zorunluluk Olarak Kamuda İnovasyon', Bilgiçağı Dergisi, Yıl:5, Sayı: 59, ss:56-59.
- GÜNGÖR, G.; GÖKSU, A. (2013) Kamu İnovasyon Uygulaması: Türkiye Örneği, Akademik Platform, s. 1245-1254
- GÜRKAN, N. Z. (2008), 'Kamuda İnovasyon Projesi: Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Pilot Uygulama Örneği', Strateji Bülteni, Ocak-Mart, Sayı:7, ss: 14-17.
- İRİZ Rıfat, " İşletmelerde Bilgi Yönetiminin Yenilik ve Rekabet Gücü Üzerindeki Etkileri ", Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, 1-2, , 243-258, 2005,(Üniversite Dergisi)
- KARCIOĞLU, F., KAYGIN, E. (2013). "Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa Ve Yeniliğe Etkisi". KAU IIBF Dergisi, 4(5), 99-111.
- KASIMOĞLU, M., & AKKAYA, F. (2012). Kamu Kurumlarında İnovasyonun Gelişmesinde Etkili Olan Faktörlerin Analizi ve İnovatif Örgütsel Modellerin Geliştirilmesi. İstanbul: Kültür Sanat Basımevi.
- KOÇEL, T. İşletme Yöneticiliği (10. Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayın ve Dağıtım.2005
- KÖSE, S., vd. 2001. "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler", CBÜ, İİBF, Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 7, sayı: 1
- ÖZEN Üstün, BİNGÖL Murat " İşletmelerde Bilişim Teknolojileri ve Yenilikçilik: Erzurum, Erzincan ve Bayburt'taki Kobi'lerde Bir Araştırma" Atatürk Üniversitesi,2007, Cilt 10, Sayı 2
- UZKURT, Cevahir (2008), Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü, Beta Yayınevi,İstanbul.
- ÖĞÜT A, AKSAY K, "Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama" Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi 1 (2), 39
- ÖZYER, Yağmur, GÖZÜKARA Ebru, " Yenilikçi Kültürün Örgütsel Yaratıcılık Öğrenme Çabaları Üzerindeki Etkisi" İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi ,2014, Sayı 8
- TOLUN, Ü. (2008), 'İnovasyonu Anlamak', Strateji Bülteni, Ocak-Mart, Sayı:7, ss: 18-23.