

Citation: Fidanboy C.Ö. & Fidanboy M. (2018), Yenilik İkliminin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, BMIJ, (2018), 6(3): 362-378 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i3.364>

YENİLİK İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Cemalettin Öcal FİDANBOY²

Mahsa FİDANBOY³

Received Date (Başvuru Tarihi): 01/11/2018

Accepted Date (Kabul Tarihi): 15/11/2018

Published Date (Yayın Tarihi): 30/11/2018

ÖZ

Bir örgütün sahip olduğu yenilik iklimi, çalışanların yaratıcı düşünme ve yenilikçi davranışlar gösterme potansiyelinin en önemli göstergelerinden birisidir. Yenilik ikliminin var olduğu bir örgütte çalışan, örgütle özdeşleşebilen ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissedebilen bireyler, yüksek düzeyde özgün değerler üretmek ve yenilikçi yaklaşımlarda bulunmak konusunda daha fazla istekli olmaktadır. Aynı zamanda örgüt bünyesinde algılanan yenilik iklimi sayesinde, çalışanların yüksek seviyede örgütsel özdeşleşme davranışı göstermesi mümkün görünmektedir. Bu araştırmanın amacı örgütlerde yenilik ikliminin örgütsel özdeşleşmeye etkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda, kolayda örneklem yöntemi kullanılarak bilişim sektöründe görev yapan 164 Ar-Ge çalışanı ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler istatistiksel programlar aracılığıyla sınanarak yorumlanmıştır. Araştırmanın bulguları yenilik iklimi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin mevcut olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte yenilik ikliminin yeniliği desteklemeye yönelik alt boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülürken, yeniliği engelleme ve kaynak sağlamaya yönelik alt boyutların örgütsel özdeşleşmeye anlamlı etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yenilik İklimi, Örgütsel Özdeşleşme, Bilişim Sektörü

JEL Kodları: M12, M14

THE IMPACT OF INNOVATION CLIMATE ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A RESEARCH ON IT SECTOR EMPLOYEES

ABSTRACT

The innovation climate of an organization is one of the most important indicators of the potential of employees to show creative thinking and innovative behaviors. Individuals who work in an organization where the innovation climate exists and feel themselves as a part of the organization, are more willing to produce high-level original values and to take innovative approaches. At the same time, due to the innovation climate within the organization, it seems possible for employees to demonstrate organizational identification behavior at a high level. The aim of this study is to show how the climate of innovation has an impact on organizational identification in organizations. In this context, a survey was responded by 164 R&D employees working in the IT sector using convenient sampling method. The obtained data were tested by using statistical programs. The findings of the research show that the innovation climate has positive and meaningful relationship with organizational identification. Besides, it was found that the innovation promotion sub-dimension did affect organizational identification positively and meaningfully and there were no significant effects of blocking innovation and resource provision sub-dimensions on organizational identification.

Keywords: Innovation Climate, Organizational Identification, IT Sector

JEL Codes: M12, M14

¹ Bu çalışma 12-14 Eylül 2018 tarihlerinde Safranbolu'da düzenlenen "Business & Organization Research (BOR)" Konferansı'nda bildiri olarak sunulmuştur.

²Dr., Fidanboy Danışmanlık, ocalfidanboy@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8963-0778>

³ Doktora Öğr., Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, mf.phdm@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2752-7470>

1. GİRİŞ

Bilgi ve teknolojiye dayalı olarak gelişen yoğun ihtiyaçlar ve günümüz iş dünyasını yakından ilgilendiren yenilikçi iş stratejileri; rakipler karşısında sürdürülebilir üstünlük sağlamak için, örgütler bünyesinde yaratıcı ve yenilikçi (inovatif) yaklaşımların benimsenmesini zorunlu kılmaktadır. Yenilik (inovasyon) iklimi, çalışanların yaratıcılık ve yenilik düzeylerinin artırılmasına yönelik olarak oluşturulabilecek örgütsel çalışma ortamlarını ifade eder (Isaksen ve Lauer, 2002). Yenilikçi bir iklimde çalışan birey; ortaya koyduğu yeniliğin desteklendiği, yeniliğin önündeki engellerin az olduğu ve yenilik için kaynakların yeterli seviyede sağlandığı ortamlarda, daha yüksek seviyede yenilikçi davranış gösterebilmektedir. Örgütün sahip olduğu yenilik iklimi, çalışanların yaratıcı düşünme ve yenilikçi davranışlar gösterme potansiyellerini de yoğun bir şekilde etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşme; bireyin kendisini örgüte ait hissetmesi ve örgütün başarı veya başarısızlığını kendi başarı veya başarısızlığı olarak değerlendirmesiyle ilişkili bir kavramdır (Ashforth ve Mael, 1989). Bireyin yenilikçi faaliyetlerde bulunması, kendisini örgütüyle bütünleştirmesi ve özdeşleştirmesiyle yakından ilişkilidir. Yenilikçi bir iklimde görev yapan çalışan, tasarladığı yenilikleri daha etkin bir şekilde ortaya koymaktadır. Yenilik ikliminin var olduğu bir örgütte görev yapan ve kendisini örgütün bir parçası olarak hisseden bireyler, yüksek düzeyde özgün değerler üretmek ve yenilikçi yaklaşımlarda bulunmak konusunda daha fazla istekli bir tutum sergilemektedir. Aynı zamanda örgüt bünyesinde algılanan yenilik iklimi sayesinde, çalışanların yüksek seviyede örgütsel özdeşleşme davranışı göstermesi de mümkün görünmektedir. Örgüt içinde sürdürülebilir bir şekilde sağlanan yenilik iklimi, bireyin örgütüyle daha fazla özdeşleşmesine neden olmakta ve bunun sonucunda da birey daha fazla yenilikçi davranışlar gösterebilmektedir.

Bu araştırma örgütlerde yenilik ikliminin yeniliği destekleme, yeniliği engelleme ve kaynak sağlama alt boyutlarıyla birlikte örgütsel özdeşleşmeye nasıl bir etkisinin bulunduğunu ortaya koymak amacıyla tasarlanmıştır. Çalışma kapsamında öncelikle yenilik iklimi ve örgütsel özdeşleşme konularıyla ilgili olarak literatüre dayalı bilgiler verilmiş, daha sonrasında değişkenler arası ilişkiyi anlamaya yönelik bir araştırma modeli oluşturulmuş, ardından araştırma kapsamında toplanan veriler için korelasyon, regresyon ve yapısal eşitlik modellemesi yöntemine göre istatistiksel analizler yapılmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Araştırmanın, örgütsel literatürde daha önce çok fazla çalışılmamış olan yenilik iklimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini ortaya koyması ve yenilikçi davranışların üst düzeyde gerçekleştiği bilişim sektörünü örneklemesi nedeniyle, ileride bu konularla ilgili yapılacak çalışmalara farklı açılardan katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte bu araştırmadan elde edilen bulguların, yenilikçi iklim yaratma konusunda liderlik yapan işletme

yöneticilerinin yönetim stratejilerine ve çalışanların yenilik performanslarına yönelik yönetsel yaklaşımlara faydalar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın değişkenlerini oluşturan yenilik iklimi ve örgütsel özdeşleşme kavramları, yönetim ve örgüt literatürü kapsamında yapılan taramaların sonuçlarına dayanılarak açıklanmıştır.

2.1. Yenilik İklimi

Örgüt iklimi, çalışan davranışları üzerinde önemli etkilere sahip olabilecek ortak değer, inançlar ve çalışma ortamları olarak tanımlanmaktadır (De Long ve Fahey, 2000; Chen ve Huang, 2007). Bu iklim aynı zamanda, örgüt çalışanlarının duygu ve moral durumlarını etkilemekte ve çalışanların örgüte bağlanmalarını sağlayan bir kültürün oluşmasında etkili olmaktadır (Yüceler, 2009). Örgütün içinde bulunduğu iklim ve örgütün sahip olduğu kültür birbiriyle oldukça yakın ilişkili kavramlardır. Örgütsel iklimin, örgüt içerisinde paylaşılan bilgiyi yansıtması ve örgüt içerisinde gömülü bir halde bulunması, iklim ve kültürün eş zamanlı olarak düşünülmesini zorunlu kılmaktadır (Sarros v.d., 2008). Örgüt iklimi; daha çok politika, uygulama, prosedür ve rutin işlerle ilgili olduğu için kültüre göre daha somut bir kavram şeklinde değerlendirilmektedir (Şişman, 2002). Bununla birlikte; örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı kazanması için sürekli yenilikçi bir atmosferin sağlanması; süreçler, prosedürler ve yetenekler açısından büyük rol oynamaktadır (Merrifield, 2000). Rekabette üstünlük sağlayabilmek için yeniliklere açık olmak ve bu yönde esneklik kazanırken örgütsel yapının da farkında olmak gereklidir (Aksoy ve Yıldız, 2015). Chang ve Lin (2007) örgüt kültürünü açıklamak üzere ortaya koydukları modelde; örgüt kültürünü işbirliği, yenilikçilik, kararlılık/tutarlılık ve etkinlik olmak üzere dört grupta incelemiştir. Yenilikçi kültür tanımında yaratıcılık, girişimcilik, uyum yeteneği ve dinamizm kavramlarının da öne çıktığı görülmektedir (Chang ve Lin, 2007). Yazarlara göre yenilikçiliğe sahip bir örgüt, dinamik bir çevre içerisinde yaratıcılığı destekleyen faaliyetler gerçekleştirir (Chang ve Lin, 2007). Örgüt bünyesinde yapılan yenilikler ile örgütsel yapı bir araya getirildiğinde örgütsel yenilik kavramı gündeme gelmektedir. Örgütsel yenilik, örgütün bütün faaliyetlerinde yeni fikir ve davranışların benimsenmesi olarak tanımlanan bir kavramdır (Damanpour, 1991). Örgütçe benimsenen yeni fikir ve davranışlar, iç ve dış çevredeki değişimlere karşı bir cevap niteliği taşımakta ve örgütün çevresinden gelebilecek tehlikeleri önleyebilecek bir durum olarak görülmektedir (Damanpour, 1991). Hausman'a (2005) göre örgütsel yenilikte yönetici faktörü dikkate alındığında; eğitim, deneyim, paylaşım kontrolü ve çatışmaları yönetme konusundaki hassasiyetlerin yapılan yeniliklere önemli etkileri bulunduğu görülmektedir. Yenilikçilik konusundaki örgütsel literatür incelendiğinde, Hult ve arkadaşlarının (2004) örgütsel

yenilikçiliğin temel boyutlarını pazar eğilimli olma, öğrenme eğilimli olma ve girişim eğilim olma şeklinde tanımladığı ve örgütsel yenilikçiliğin bahsedilen alt boyutların etkisiyle örgütsel performansı etkilediği ifade edilmektedir.

Yenilik iklimi, çalışanların yaratıcılık ve yenilik seviyelerinin daha yüksek olması için gerekli olan örgütsel çalışma ortamlarını ifade eden oldukça önemli bir tanımlamadır (Isaksen ve Lauer, 2002). Örgütler yenilikçi bir iklim oluşturarak, çalışanlarına fikirlerini özgür bir şekilde düşünmeleri, açık bir şekilde iletmeleri ve rutin olmayan alternatifleri keşfetmelerini sağlayacak bir ortam sağlayabilir (Edmondson, 1999; Chen ve Huang, 2007). Yenilik iklimi aynı zamanda örgütün çalışanlarına yenilikçi faaliyetler yapmaları için araştırma ve inisiyatif kullanma imkanı sunan bir örgüt iklimi şeklinde tanımlanmaktadır (Aksoy ve Yıldız, 2015). Bununla birlikte üst yönetimin çalışanlara yenilik konusunda vereceği motivasyon, bir örgütte yenilik ikliminin oluşturulması için oldukça önemlidir. Scott ve Bruce (1994), yenilikçi davranışının belirleyicilerini ortaya koydukları çalışmada, çalışma hayatındaki bireysel yenilikçilik açısından bir yol modeli geliştirmişlerdir. Yapılan çalışmanın sonuçları; liderlik, bireysel problem çözme tarzı ve iş grubu ilişkilerinin, çalışanların algıladıkları yenilik iklimine bağlı şekilde, yenilikçi davranışı direkt ve dolaylı olarak etkilediğini göstermiştir. Türkiye’de yenilik iklimiyle ilişkili olarak yapılan çalışmaların büyük bir bölümünün yenilik iklimini tek başına ele almadığı ve bu iklimin ilişkili diğer kavramlarla incelendiği dikkat çekmektedir (İşcan ve Karabey, 2007; Şen ve Yaşlıoğlu, 2010; Özbağ, 2012; Turgut ve Beğenirbaş, 2014). Yaratıcı iklim ve yenilikçi iklim arasında bazı temel farklar bulunmaktadır (Turgut ve Beğenirbaş, 2013). Yaratıcı iklim yeni bir fikrin oluşmasını ifade ederken, yenilikçi iklim içinde bu fikrin hem oluşması hem de uygulanması söz konusudur (Janssen, 2003).

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, çalışanın amaçlarının örgütün amaçlarıyla uyumlu olması ve bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesi şeklinde tanımlanan bir kavramdır (Mael ve Ashforth, 1992). Örgütsel özdeşleşme söz konusu olduğunda, birey kendisini örgüte ait hissetmekte ve örgütün başarı veya başarısızlığını kendi başarı veya başarısızlığı olarak değerlendirmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bireyin belirsizliği azaltmak amacıyla aidiyet ihtiyaçlarını gidermek istemesi ve örgütün üye özdeşleşmesini güçlendirerek çalışan performansını arttırma beklentisi, bu kavramı iş yaşamının önemli bir değişkeni haline getirmiştir (Tüzün ve Çağlar, 2008). İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme kavramının sosyal kimlik kuramı çerçevesinde ele alındığı görülmektedir (Ashforth ve Mael, 1989; Steets ve Burke, 2000). Sosyal kimlik kuramı; bireylerin kendilerini ve diğerlerini örgütsel üyelik, cinsiyet ve yaş toplulukları şeklinde kategorize etme eğilimi gösterdiklerini söylemektedir (Tajfel ve Turner, 1986). Turner ve arkadaşlarına (1992) göre, sosyal kimliğin oluşmasında grup

düşüncesi oldukça önemli bir yere sahiptir. Stryker ve Burke'ye (2000) göre bir sosyal grup, ortak sosyal kimlikleri bir arada tutan veya kendilerini aynı sosyal kategorinin bir üyesi olarak gören bireyler topluluğu şeklinde ifade edilmektedir. Birey sosyal bir grubun üyesi ise, kendisini grupla özdeşleştirerek, grubun başarı veya başarısızlıklarına ortak bir davranış biçimi sergilemektedir. Örgütsel özdeşleşmenin ana temasını oluşturan davranış biçimleri, temelde bireyin bir sosyal grubun parçası olma isteğinden kaynaklanmaktadır. Ashforth ve Mael'e (1989) göre örgütsel özdeşleşme, sosyal kimliğin özel bir formu niteliği taşır. Bir örgüt; çalışanları tarafından diğer örgütlerle karşılaştırıldığında benzersiz olarak algılanıyorsa, örgüt kimliği çalışanlar tarafından çekici olarak görülüyorsa, çalışanlar ve örgüt arasındaki hedefler ortaksa, benzerlik ve ortak geçmişe sahiplik hissi duyuluyorsa örgütsel özdeşleşmeden söz etmek mümkündür (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşme aynı zamanda, örgütün amaçları ve değerlerinin paylaşılması suretiyle oluşturulan bir güven ortamı sağlar (Puusa ve Tolvanen, 2006). Bu kavram bireyin örgütle psikolojik bağı ifade eder (Reade, 2001). Örgütle kurulan bu psikolojik bağ, bireyin her durumda örgütüyle birlikte hareket etmesine neden olmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme konusunun yerli literatürde daha çok örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet, örgütsel güven, sinizm, iş stresi, örgütsel imaj, işten ayrılma niyeti gibi konularla ilişkili olarak ele alındığı görülmektedir. Polat ve Meydan (2010) tarafından örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisini ortaya koymak üzere yapılan araştırmanın sonuçları, örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz yönde etkileri olduğu göstermektedir. Turunç ve Çelik (2010), çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediğini göstermektedir. Karabey ve İşcan'ın (2007) örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkilerini inceledikleri çalışma oldukça dikkat çekicidir. Bu çalışmanın sonuçları, dış imajı çekici bulan çalışanların örgütle daha yüksek oranda özdeşleştiğini, aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Cüce ve arkadaşlarının (2013) örgütsel adalet algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çalışması dağıtımsal, bilgisel ve kişilerarası adaletin özdeşleşmeyi pozitif yönde tahmin edebildiğini, süreç adaletinin ise örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olmadığını göstermiştir. Tokgöz (2013) örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkileri devlet hastaneleri açısından incelemiş ve her üç değişken arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Bitmiş ve arkadaşları (2014), psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisinde örgütsel

özdeşleşmenin aracılık rolünü ele almış ve çalışmanın sonucunda örgütsel özdeşleşmenin adı geçen ilişkide aracılık rolünün bulunmadığını ortaya koymuştur.

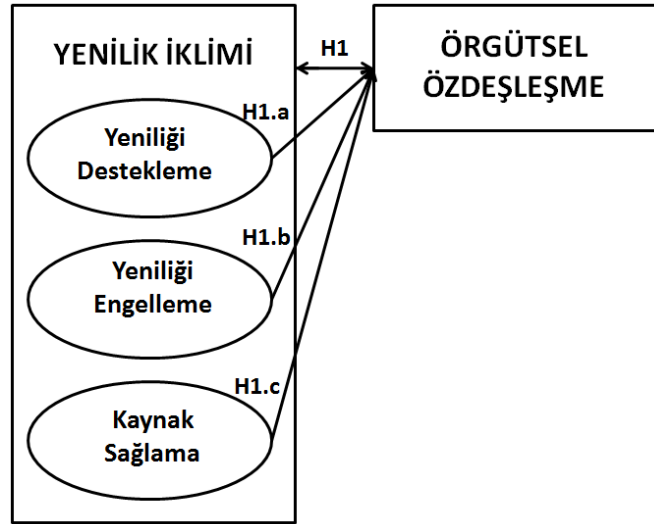
3. YENİLİK İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİLER

İşletmelerin sahip olduğu yenilik iklimi, örgütsel alandaki yenilikçi fikir ve önerilerin serbest bir şekilde ortaya çıkmasına ve bunun sonucunda da işletmelerin müşterilerine daha yüksek oranda yenilikçi ürün ve hizmetler sunmasına imkan sağlamaktadır. Yenilik ikliminin var olduğu bir örgütte çalışan bireyler, bireysel yenilikçilik bağlamında yüksek düzeyde motivasyon yaşayabilmekte ve bunun sonucunda da örgütsel performans açısından örgüte büyük faydalar sağlamaktadır. Bireysel yenilikçilik, örgüt çalışanlarının yüksek sorumluluk ve risk alarak fikirlerini paraya dönüştürme isteği olarak tanımlanan bir kavramdır (Heunks, 1998). Bununla birlikte yenilikçi davranış; müşteri memnuniyetinin arttırarak hem örgütsel imajı olumlu yönde etkilemekte hem de çalışanın işinden tatmin olmasını sağlamaktadır (Durna, 2002). Yenilikçi bir ortam sayesinde iş tatmini yaşayan bireyin örgütünü daha fazla benimsemesi ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesi de mümkün görünmektedir. Yenilikçi ortamda görev yapan bir birey; örgütte fikir önderliğine müsaade edilmesi, risk almasının desteklenmesi ve değişime direncinin azaltılmasına yönelik yaklaşımların sağlanması ile mevcut kariyerinde yükselme, performans artışı ve iş tatmini gibi sonuçlara ulaşabilmektedir (Pelenk, 2017). Bu bakış açısı; bireye örgütsel anlamda sağlayacağı avantajlar nedeniyle, yenilikçi iklimin örgütsel özdeşleşme davranışına olumlu etkileri olabileceğini düşündürmektedir. Tutar ve Altınöz'e (2010) göre bireyin kişisel özellikleri, zihinsel yetenekleri ve örgütsel amaçlarla bütünleşme isteği, iş performansına etki etmektedir. İçinde bulunulan ikliminin bireyin iş performansına önemli etkileri olduğu varsayıldığında, yenilik ikliminin bireyin örgütsel amaçlarla bütünleşmesine ve örgütle özdeşleşmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılığa ve yenilikçiliğe önemli katkıları bulunmaktadır (Çavuş ve Akgemci, 2008). Üst yönetim tarafından benimsenebilecek personel güçlendirme politikaları, örgütlerde yaratıcılık ve yenilikçiliğe olumlu etkiler yapabilecek ve bunun sonucunda da bireyin örgütle özdeşleşmesinde olumlu yönde iyileşmeler sağlanabilecektir. Aynı zamanda sahip olunan yeteneklere ve öz yeterliliklere ilişkin inançlar, bireylerin örgütsel boyutta sergileyecekleri yenilikçilik davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Basım v.d., 2008). Bu açıdan bakıldığında; öz yeterliliği geliştirilen bireylerin daha yüksek seviyede yenilikçi davranışlar göstermesi ve bunun sonucunda da örgütünü daha fazla benimseyerek kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesi mümkün görünmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli, yenilik iklimi ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkiler temelinde oluşturulmuştur. Oluşturulan model aynı zamanda yenilik ikliminin yeniliği destekleme,

yeniliği engelleme ve kaynak sağlama alt boyutlarının örgütsel özdeşleşmeye etkisini ortaya koyacak şekilde tasarlanmıştır. Yenilik iklimi ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerine yönelik olarak incelenen literatür ve belirlenen kavramsal çerçeve, bu iki değişken arasında olası bir ilişkiye işaret etmektedir. Bir çalışanın yenilikçi bir iklimde görev yapması ile kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmesi arasında temel bir ilişkinin mevcut olabileceği varsayımıyla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir:



Şekil 1: Araştırma Modeli

Yapılan araştırmada, Şekil 1’de verilen araştırma modelini temel alınarak aşağıda belirtilen dört hipotez sınanmıştır.

H₁: Örgütlerde yenilik iklimi algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.a}: Yeniliğin desteklenmesi örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkiler.

H_{1.b}: Yeniliğin engellenmesi örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkiler.

H_{1.c}: Yenilik için kaynak sağlanması örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkiler.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Teknokent toplulukları bünyesindeki bilişim firmalarında görev yapan Ar-Ge çalışanları oluşturmaktadır. Teknokent topluluklarındaki bilişim firmalarında görev yapan tüm çalışanlara ulaşmak mümkün olmadığından, araştırma için belirlenen evren üzerinden kolayda örneklem yöntemiyle 164 Ar-Ge çalışanından veri toplanmıştır. Çalışmada kolayda örneklem yönteminin seçilmiş olmasının, test edilen hipotezler için genelleme yapılmasında bir kısıt oluşturması

nedeniyle, araştırmadan elde edilen sonuçların Teknokent topluluklarında görev yapan Ar-Ge personeli için geçerli olacağı söylenebilir.

4.2. Veri Toplama Tekniği ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında sağlıklı verilerin elde edilebilmesi için, anket uygulaması yapılan sektörün araştırmada ele alınan değişkenlerle bağlamsal bir ilişkiye sahip olması oldukça büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle; çalışma öncesinde bir ön araştırma yapılarak, araştırmanın ana değişkenini oluşturan yenilik kavramının en yoğun olarak yaşandığı sektörün bilişim sektörü olduğuna ve veri toplanacak işletmelerin Ar-Ge alanında faaliyet gösteriyor olmasına önem verilmiştir. Ar-Ge projelerinin gerçekleştirildiği işletmelerin, diğer örgüt tiplerine kıyasla örgüt bünyesinde daha yüksek yoğunlukta yenilik iklimine gereksinimleri olduğu varsayılmıştır. Araştırma kapsamındaki veriler, bünyesinde Ar-Ge projesi gerçekleştiren bilişim firmalarının çalışanları arasından kolayda örnekleme yöntemi ve anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anket verileri hem basılı kopya halinde hem de elektronik mail yolu ile toplanmıştır. Teknokentler bünyesinde yer alan ve içinde Ar-Ge projeleri gerçekleştiren firmalardaki çalışanlara basılı kopya anketler verilerek, ilgili çalışanlar tarafından dikkatle doldurulması istenmiştir. Elektronik mail yolu veri toplanması sırasında, verinin toplandığı çalışanların bilişim sektöründe ve Ar-Ge faaliyeti yapan projelerde görevli çalışanlar olmasına özellikle önem verilmiştir. Araştırma kapsamında, yenilik iklimi ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır.

4.2.1. Yenilik İklimi Ölçeği

Yenilik iklimi ve alt boyutlarını ölçmek amacıyla; Scott ve Bruce'un (1994) geliştirdikleri ölçeğin, Sönmez ve arkadaşları (2017) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek, toplam 14 sorudan ve 3 alt boyuttan (yeniliği destekleme, yeniliği engelleme ve kaynak sağlama) oluşmaktadır. Adı geçen ölçekteki bazı ifadeler; “Bu kurumda yaratıcılık teşvik edilir”, “Bu kurumdaki yaratıcı uygulamalar yöneticiler tarafından değer görür”, “Bu kurumda farklı olduğu için bir kişinin başı derde girebilir”, “Bu kurumda bir kişinin çok farklı şeyler yapması öfke uyandırır”, “Bu kurumda yenilik için ayrılmış yeterli kaynak vardır” ve “Bu kurumda yaratıcı fikir geliştirmek için yeterli zaman vardır” şeklindedir. Ölçekteki ifadeler “5-Kesinlikle Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2- Katılmıyorum, 1-Kesinlikle Katılmıyorum” skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür. Ölçeğin yeniliği engelleme alt boyutu ters sorulardan oluşmaktadır.

4.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçümlemek amacıyla, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 soruluk tek boyutlu ölçek esas alınmıştır. Adı geçen ölçekteki bazı

ifadeler; “Birisi işyerimi eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret olarak görürüm”, “Başkalarının işyerim hakkında ne düşündüğü beni yakından ilgilendirir”, “İşyerim hakkında konuşulduğunda genelde onlar yerine biz derim”, “İşyerimin başarıları benim başarılarımdır”, “Birisi işyerimi övdüğünde bunu kişisel bir iltifat olarak görürüm” ve “Eğer işyerim herhangi bir nedenle eleştirmişse bundan utanç duyarım” şeklindedir. Ölçekteki ifadeler “5-Kesinlikle Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2-Katılmıyorum, 1-Kesinlikle Katılmıyorum” skalası kullanılarak 5’li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür.

5. BULGULAR

5.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların yaş ortalamaları 25-34 aralığında ($m=2,3$; $ss=0,89$), toplam çalışma süresi ortalamaları 6-10 yıl ($m=2,3$; $ss: 1,38$) ve eğitim durumları ortalama olarak lisans seviyesindedir ($m=3,29$, $ss=0,72$). Araştırmaya katılan çalışanların demografik durumlarının özeti Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcılar ağırlıklı olarak erkek (% 67,1) olup, evli (% 49,4) ve bekar (% 50,6) çalışanlar birbirine yakın yüzdelere sahiptir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Faktör		Frekans	Yüzde	Faktör		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	110	67,1	Toplam Çalışma Süresi	0-5 Yıl	67	40,9
	Kadın	54	32,9		6-10 Yıl	31	18,9
Medeni Durum	Evli	81	49,4		11-15 Yıl	28	17,1
	Bekar	83	50,6		16-20 Yıl	22	13,4
Yaş	18-24	29	17,7		20 Yıl Üzeri	16	9,8
	25-34	74	45,1	Eğitim Durumu	Lise	3	1,8
	35-44	45	27,4		Ön Lisans	7	4,3
	45-54	15	9,1		Lisans	102	62,2
	55 ve üstü	1	0,6		Y.Lisans	43	26,2
			Doktora		9	5,5	

5.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtların tutarlılığını ölçmek için, her iki ölçeğin Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda toplam 14 maddeden oluşan yenilik iklimi ölçeğine ait Cronbach Alpha değerinin 0,88 olduğu; 6 maddeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait Cronbach Alpha değerinin 0,79 olduğu tespit edilmiştir. Yenilik iklimi ölçeğinin yeniliği destekleme alt boyutuna ait güvenilirlik değeri 0,90, yeniliği engelleme alt boyutuna ait güvenilirlik değeri 0,84 ve kaynak sağlama alt boyutuna ait güvenilirlik değeri 0,89 olarak ölçülmüştür. Bu sonuçlara dayanarak ölçeklerin güvenilirlik değerleri >0,70 olduğundan, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilir oldukları söylenebilir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla, yenilik iklimi ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerine doğrulayıcı faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Ölçekler için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları RMSA, CFI, GFI ve RMR değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Yenilik iklimi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Yenilik İklimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü	524,466	6,811	,189	,666	,607	,1692
İlişkisiz	293,582	3,813	,131	,838	,827	,2464
Birinci Düzey Çok Faktörlü	148,207	2,003	,078	,945	,887	,0572
İkinci Düzey Çok Faktörlü	255,312	2,935	,109	,874	,814	,1648

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; GFI= Goodness of Fit Index, CFI= Comparative Fit Index; RMR= Root Mean Square Residual. ($p < .001$).

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, yenilik iklimi ölçeği en iyi uyumu ilişkili (birinci düzey çok faktörlü) yapıda ($\Delta\chi^2/sd=2,003$; RMSEA=0,078; CFI=0,945; GFI=0,887; RMR=0,0572) göstermiştir. Birinci düzey çok faktörlü ilişkili model değerleri uyum iyiliği açısından incelendiğinde, bu modeldeki değerlerin diğer modellerden elde edilenlere kıyasla daha uygun olduğu görülmektedir. $\Delta\chi^2/sd= 2,003$ (≤ 3 mükemmel uyum), RMSEA=,078 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), CFI=0,945 ($\geq 0,90$ mükemmel uyum), GFI=0,887 (0,89-0,85 arası kabul edilebilir uyum), RMR=0,0572 (0,06-0,10 arası kabul edilebilir uyum). Bu nedenlerle araştırma kapsamında birinci düzey çok faktörlü modelin uyum iyiliği açısından araştırma için daha uygun olduğuna karar verilmiştir. Tablo 3’de tek boyuttan oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü	7,925	,991	,000	1,000	,984	,0305

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; GFI= Goodness of Fit Index, CFI= Comparative Fit Index; RMR= Root Mean Square Residual. ($p < .001$).

Tablo 3’de görülen sonuçlar, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin uyum iyiliği değerlerinin birinci düzey tek faktörlü model için oldukça uygun olduğunu göstermiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde $\Delta\chi^2/sd = 0,991$ (≤ 3 mükemmel uyum), RMSA=0,000 ($\leq 0,05$ mükemmel uyum), CFI=1,000 ($\geq 0,90$ mükemmel uyum), GFI=0,984 ($\geq 0,90$ mükemmel uyum), RMR=0,0305 ($\leq 0,05$ mükemmel uyum) sonuçlarının uygun olduğuna karar verilmiştir.

5.3. Korelasyon Analizi

Yenilik iklimi, yenilik iklimi alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkilerin yön ve şiddetlerinin belirlenmesine yönelik olarak istatistiksel analiz programı aracılığı ile korelasyon analizleri yapılmış ve sonuçlar Tablo 4’de özetlenmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	M	SD	1	2	3	4	5
1.Yİ_Yeniliği Destekleme	3,27	,93	1				
2.Yİ_Yeniliği Engelleme	3,52	,80	,306**	1			
3.Yİ_Kaynak Sağlama	2,82	1,04	,726**	,162*	1		
4.Yenilik İklimi (Yİ)	3,28	,69	,864**	,696**	,749**	1	
5.Örgütsel Özdeşleşme (ÖD)	3,43	,73	,334**	,113	,247**	,295**	1

$N=164$; $M=ortalama$; $SD=standart sapma$; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

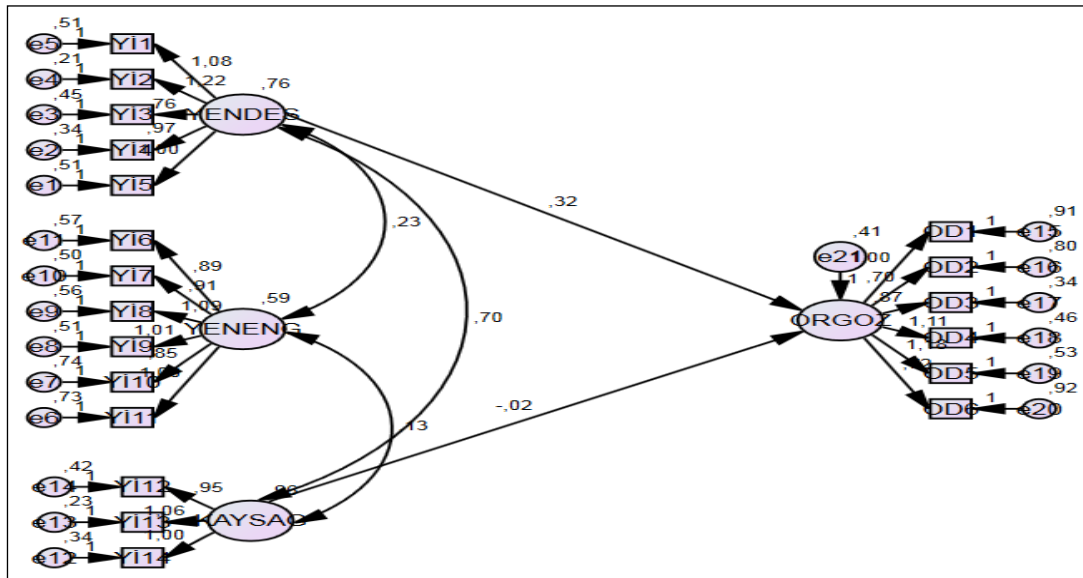
Tablo 4’de görüldüğü gibi, yenilik iklimi ortalaması 5’li likert ölçeğine göre ortalamanın çok az üzerindedir (ort.=3,28). Yenilik ikliminin yeniliği destekleme boyutu (ort=3,27) ve yeniliği engelleme boyutu (ort=3.52) ortalamanın biraz üzerindiyken, kaynak sağlama boyutu (ort=2,82) ortalamanın biraz altındadır. Bu sonuç, Ar-Ge çalışanlarının yenilik iklimi algılarının genel olarak ortalama düzeye oldukça yakın olduğunu göstermektedir. Yenilik ikliminin alt boyut ortalamaları incelendiğinde; çalışanların yeniliğin önündeki engellerin azlığına yönelik algılarının diğer boyutlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte yenilik için sağlanan kaynaklar konusundaki algıları, diğer boyutlara göre daha düşük bir değeri göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme ortalaması ise 5’li likert ölçeğine göre ortalamanın biraz üzerinde bir değere sahiptir (ort=3,43). Elde edilen bu bulgular, örneklemdeki çalışanların ortalama seviyede yenilik iklimi algısına ve örgütsel özdeşleşme davranışına sahip olduklarını göstermektedir. Çalışanlar içinde bulundukları yenilik ikliminin ortalama

seviyede olduğunu, zaman zaman yeniliğin desteklendiğini, yeniliğin önündeki engellerin az olmasına rağmen, yenilik için yeterli kaynakların çok fazla sağlanamadığı ifade etmektedir. Bununla birlikte, örneklemdeki Ar-Ge çalışanlarının örgütsel özdeşleşme davranışları ortalama bir seviye göstermekle birlikte, örgütleriyle sınırlı bir seviyede özdeşleşebildiklerine dair bir düşünceye sahip olduklarını (ort=3,43) ifade etmişlerdir.

Elde edilen bulgular, bireylerin yenilik iklimi algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri ($r=0.295$, $p>0,01$) arasında düşük seviyede pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde yenilik ikliminin yeniliği destekleme alt boyutu ($r=0.334$, $p>0,01$) örgütsel özdeşleşme ile orta seviyede pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bununla birlikte kaynak sağlama alt boyutu da ($r=0,247$, $p>0,01$) çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyesiyle düşük seviyede pozitif ve anlamlı bir ilişki göstermektedir. Aynı zamanda yenilik ikliminin yeniliği engelleme alt boyutunun, örgütsel özdeşleşme ile herhangi bir korelasyon ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

5.4. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma hipotezlerinin sınanması için istatistiksel analiz programı aracılığı ile yapısal eşitlik modellemesi analizi yapılmıştır. Bu amaçla, yenilik ikliminin alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki yapısal ilişkiye yönelik yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Korelasyon analizi sonuçları, yenilik ikliminin yeniliği engelleme alt boyutunun örgütsel özdeşleşmeyle herhangi bir korelasyon ilişkisi bulunmadığını gösterdiğinden, bu değişkenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi modele dahil edilmemiştir. Bilişim sektöründeki örgütlerde görev yapan Ar-Ge çalışanlarının yenilik iklimi algılarının örgütsel özdeşleşme davranışlarına etkilerini ortaya koymak için yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımıyla kurulan yapısal regresyon modeli Şekil 2’de verilmiştir.



(YENDES: Yeniliği Destekleme, YENENG: Yeniliği Engelleme, KAYSAG: Kaynak Sağlama, ORGOZ: Örgütsel Özdeşleşme)

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 2’de verilen yapısal eşitlik modeline göre elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Uyum İyiliği Değerleri

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Yapısal Regresyon Modeli	283,917	1,721	,066	,928	,853	,0668

Tablo 5’deki uyum iyiliği değerleri incelendiğinde $\Delta\chi^2/sd= 1,721$ (≤ 3 mükemmel uyum), RMSA=0,066 (0,06-0,10 arası kabul edilebilir uyum), CFI=0,928 ($\geq 0,90$ mükemmel uyum), GFI=0,853 (0,89-0,85 arası kabul edilebilir uyum), RMR=0,0668 (0,06-0,10 arası kabul edilebilir uyum) sonuçlarının uygun olduğu görülmüştür.

Kurulan regresyon modeline göre; yeniliği destekleme ($\beta= 0,32$, $p<0,05$) boyutunun örgütsel özdeşleşmeye anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte yeniliğe kaynak sağlama boyutunun ($\beta= - 0,02$, $p>0,05$) örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkileri görülememiştir. Yeniliği engelleme boyutunun örgütsel özdeşleşmeyle herhangi bir korelasyon ilişkisi bulunmaması nedeniyle, bu boyutun örgütsel özdeşleşmeye anlamlı bir etkisi yoktur. Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, yeniliği engelleme ve kaynak sağlama boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkilere işaret etmemesi; bu konuda ileride yapılacak çalışmalarda örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel adalet gibi birçok farklı değişkenin, bu ilişkideki aracılık ve düzenleyicilik rollerinin incelenmesi gerektiğini düşündürmektedir.

5.5. Kabul Edilen ve Edilmeyen Hipotezler

Araştırmanın birinci hipotezi olan ve örgütlerde yenilik iklimi algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığını sınavan H1 hipotezi ($p>0,01$, $r=0,295$, $\text{sig}=0,000$) kabul edilmiştir. Aynı şekilde, yeniliğin desteklenmesinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilemesine yönelik H1.a hipotezi de ($\beta= 0,32$, $p<0,05$) kabul edilmiştir. Bununla birlikte yenilik için kaynak sağlamanın örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemesine yönelik H1.c hipotezi ($\beta= - 0,02$, $p>0,05$) kabul edilmemiştir. Yeniliğin engellenmesi örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemesine yönelik H1.b hipotezi de, yeniliğin engellenmesi ve örgütsel özdeşleşme arasında korelasyon ilişkisinin görülememesi nedeniyle kabul edilmemiştir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Teknokent toplulukları bünyesinde yer alan bilişim firmalarında görevli Ar-Ge çalışanları kapsamında gerçekleştirilen bu çalışmada, çalışanların yenilik iklimi algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç; örgüt bünyesinde yöneticiler tarafından yaratılabilecek yenilikçi ikliminin, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmelerine ve örgütleriyle özdeşleşerek daha yüksek bir motivasyon sağlamalarına

neden olabileceğini görgül bir şekilde ortaya koymaktadır. Araştırmanın örneklemini Ar-Ge sektöründe görev yapan çalışanların oluşturması araştırılan konunun hassasiyetini ve önemini daha fazla arttırmaktadır. Ar-Ge örgütleri genel anlamıyla yaratıcılık ve yenilikçiliğin ön plana çıktığı örgütlerdir. Bu tip örgütler bünyesinde sağlanması gereken yenilik iklimi, çalışanların daha fazla yaratıcı ve yenilikçi davranışlar göstermesine neden olmaktadır. Yapılan araştırmadan elde edilen bulgular, Ar-Ge çalışanlarının içinde bulundukları yenilik iklimi vasıtasıyla daha fazla örgütsel özdeşleşme davranışında bulunma eğilimde olduklarını göstermiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer önemli sonuç; örgütlerde yeniliğin desteklenmesinin örgütsel özdeşleşmeye pozitif ve anlamlı etkisinin görülmesidir. Yöneticiler tarafından yenilikçi bir ortamın desteklenmesi, çalışanın örgütünü benimsemesini kolaylaştırmaktadır. Yöneticiler, yenilikçi bir ortamı desteklediklerini çalışanlarına açık bir şekilde göstermelidir. Bu destek; belirli aralıklar yapılan motivasyon toplantılarıyla, yeniliğe yönelik araştırma ve geliştirme imkanlarının sağlanmasıyla, örgüt içinde yenilikçi davranış biçimlerinin desteklenmesiyle ve yenilik iklimini geliştirecek eğitim ve seminerlerin arttırılmasıyla görünür hale getirilebilir. Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç, yeniliğin önündeki engellerin azlığı ile örgütsel özdeşleşme arasında herhangi bir ilişkinin görülememiş olmasıdır. Bu sonuç, Ar-Ge çalışanlarının yeniliğin önündeki engelleri özdeşleşme ile ilişkilendirmedikleri şeklinde yorumlanmıştır. Bununla birlikte araştırmanın sonuçları, yenilik için kaynak sağlamanın örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilemediğini göstermektedir. Bu durumun, Ar-Ge çalışanlarının yenilik için sağlanan kaynakları yapılan işin doğal bir faaliyeti olarak hissetmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırma verilerinin kolayda örneklem yöntemiyle toplanmış olması çalışmanın temel bir kısıtı olarak görülmektedir. Bununla birlikte, toplanan verilerin iş dünyasında yenilik ikliminin en fazla ihtiyaç duyulduğu bir alandan seçilmiş olması ise çalışmanın güçlü bir yönünü ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları, Ar-Ge çalışanlarının yenilik iklimi algısının orta seviyede olduğunu göstermiştir. Çalışanlar, görev yaptıkları örgütte yenilikçi bir iklimin var olduğunu fakat yeterli seviyede yaşanmadığını ifade etmektedir. Çalıştıkları örgütte mevcut olan yeniliğin ortalama seviyede desteklendiğini, yeniliğin önündeki engellerin çok fazla olmadığını, bununla birlikte yapılacak yenilikler için yeterli kaynakların çok fazla sağlanmadığını ifade etmektedir. Ortalama seviyede bir yenilik algısına sahip olan çalışanlar, örgütsel özdeşleşme konusunda ortalamanın biraz üzerinde bir algıya sahiptir. Çalışanlar sahip olunan yenilik ikliminin ortalama seviyeye yakın olduğunu, yeniliğin zaman zaman desteklendiğini, yeniliğin önündeki engellerin az olmasına rağmen, yenilik için yeterli kaynakların çok fazla sağlanamadığı ifade etmektedir. Ar-Ge faaliyeti yapmak; yenilikçi beyinlerdeki fikirleri açıkça ortaya çıkarmak, daha önce var olmayanı düşünce seviyesinde tasarlamak ve tasarlanmış olanı tüm insanlığa fayda sağlayabilecek uygulamalara dönüştürebilmek ve elde edilen

geliştirme çıktılarını yenilikçi bir yaklaşımla ticarileştirebilme çabasına sahip olmak demektir. Bahsedilen bu çabayı gerçekleştirebilmek ise; örgüt içinde yeniliği destekleyen, yeniliğin önündeki engelleri azaltan ve yenilikler için kaynak sağlayan bir yönetim yaklaşımının varlığıyla ilişkilidir. Bununla birlikte yaratılan yenilik ikliminin örgüt içinde benimsenmesi, ancak çalışanın kendisini örgütle özdeşleştirebilmesiyle mümkündür.

Günümüz iş dünyasında yoğun bir şekilde yaşanan teknolojik gelişmelere bağlı olarak örgütlerin rakipleri karşısında sürdürülebilir üstünlük kazanma çabası, yöneticilerin ve çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yaklaşımlar benimsemesiyle yakından ilişkilidir. Sonuç olarak; örgütün sahip olduğu yenilik iklimi, çalışanların yaratıcı düşünme ve yenilikçi davranışlar gösterme potansiyellerini arttırmakta ve böyle bir ortamda görev yapan personel örgütüyle daha fazla özdeşleşebilmektedir. Yenilik ikliminin var olduğu bir örgütte kendisini örgütüyle bütünleştirebilen bireylerin, daha yüksek seviyede özgün değerler üretmesi ve yenilikçi yaklaşımlar sergilemesi mümkündür. Elde edilen sonuçlar, yenilikçi örgüt yöneticileri açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışma hayatında yenilik iklimini yoğun bir şekilde benimseyen ve çalışanlarına etkili bir şekilde benimsetebilen yöneticilere ihtiyaç vardır. Toplumun ve tüm insanlığın ihtiyaçlarının karşılanması açısından farklı bir değer taşıyan Ar-Ge faaliyetlerinin topluma ve insanlığa daha fazla katkı sağlamasının birincil koşulu, yapılan bu çalışmaların yenilikçi bir iklimde ve örgütüyle yoğun bir şekilde özdeşleşebilen yenilikçi çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesidir. Yapılan araştırmanın bahsedilen bu ilişkiyi açıkça ortaya koymasının ve yenilik ikliminin tüm boyutlarıyla örgütsel özdeşleşmeye etkilerini incelemesinin işletme yöneticilerine ve çalışanlara katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, A. ve Yıldız, İ. (2015). Örgütlerde yenilikçi iklim algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bir uygulama. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4(12), 188-216.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Basim, H. N., Korkmazıyürek, H. ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-130.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Chang, S.E. ve Lin, C.S. (2007). Exploring organizational culture for information security management, *Industrial Management and Data Systems*, Cilt: 107, Sayı: 3, ss. 438-458.
- Chen, C. J. ve Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, 27(2), 104-118.
- Cüce, H., Güney, S. Ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1).
- Çavuş, M. F. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 229-244.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590.
- De Long, D. W. Ve Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Perspectives*, 14(4), 113-127.
- Durna, U. (2002). Yenilik Yönetimi, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Hausman, A. (2005). Innovativeness among small businesses: Theory and propositions for future research. *Industrial Marketing Management*, 34(8), 773-782.
- Heunks, J. F. (1998). Innovation, creativity and success, *Small Business Economic*, 10, 263- 272.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F. ve Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
- Isaksen, S. G. ve Lauer, K. J. (2002). The climate for creativity and change in teams. *Creativity and Innovation Management*, Vol.11, No.1, pp.74-86.
- İşcan Ö.F. ve Karabey C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(2): 180-93.
- Janssen, O. (2003). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347 – 364.
- Karabey, C. N. Ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2).
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Merrifield, D. B. (2000). Changing nature of competitive advantage. *Research-Technology Management*, 43(1), 41-45.
- Özbağ, G. K. (2012). Örgüt ikliminin yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 145-161.
- Pelenk, S. E. (2017). Bireysel yenilikçi davranışların bireysel iş performansı üzerindeki etkisi: Teknoloji çalışanları üzerinde bir araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economics and Policy*, 2(2), 2-14.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Puusa A. ve Tolvanen U. (2006). Organizational identity and trust, *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, (11-2), 29-33.
- Reade, C. (2001). Antecedents of Organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization, *Journal of Human Resource Management*, 8, 1269 – 1291.
- Sarros, J. C., Cooper, B. K. Ve Santora, J. C. (2008). Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145-158.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sönmez, B., Bacaksız, F. E. ve Yıldırım, A. (2017). Yenilik iklimi ölçeğinin Türkçe'ye yyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 2017(2).

- Steets, J. E. ve Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237.
- Stryker, S. ve Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social psychology quarterly*, 284-297.
- Şen Y. ve Yaşlıoğlu M.M. (2010). Dönüşümcü liderliğin yeniliği destekleyici örgüt iklimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 21(66): 97-117.
- Şişman, M. (2002). Örgütler ve Kùltürler. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. *Psychology of intergroup relations*, 7-24.
- Tokgöz, E. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma.
- 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): 101-24.
- Turgut, E. ve Beğenirbaş, M. (2014). İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakùltesi Dergisi*, 7(1), 146.
- Turner, M. E; Pratkanis, A. E., Preston, P. ve Leve, C. (1992). Threat, cohesion, and group effectiveness: testing a social identity maintenance perspective on groupthink, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 6.1, No. 5, 781-796.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakùltesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 65-2.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.