T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL ALGILARIN, KURUMSAL YARATICILIK VE İŞ SONUÇLARINA ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Bilal Emre TEVETOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

GEBZE

2020

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL ALGILARIN, KURUMSAL YARATICILIK VE İŞ SONUÇLARINA ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Bilal Emre TEVETOĞLU
YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Dr. Öğretim Üyesi Serhat ERAT

GEBZE

2020

GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	**YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU**

GTÜ ……Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun …..…/…..…/..…… tarih ve ..……/……..… sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından …..…/…..…/..…… tarihinde tez savunma sınavı yapılan ……'ın tez çalışması ……Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE
(TEZ DANIŞMANI) :

ÜYE :

ÜYE :

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..…/……/…… tarih ve ……/…..... sayılı kararı.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, eğitim sektöründe örgütsel algılar kavramı altında yer verdiğimiz örgütsel öğrenme yeteneği ile örgütsel desteğin, kurumsal yaratıcılık ve iş sonuçları kavramı altında yer verdiğimiz yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemektir.

Araştırmada veri toplama tekniği olarak tercih edilen anket yöntemi yüz yüze kağıda ve online dağıtım kanalları ile uygulanmıştır. 47 sorudan oluşan ankete devlet üniversitelerinde çalışan 339 akademik personel katılmıştır. Anket çalışmasından elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilerek açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri sonuçları çıkarılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel öğrenme yeteneği ve örgütsel desteğin, kurumsal yaratıcılık ile yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Ayrıca çalışmada, araştırma kapsamında oluşturulan 8 hipotezin 7 tanesi kabul edilmiş olup, bir tanesi kabul edilmemiştir. Literatürde, araştırmada oluşturulan hipotezlerin tümünü destekleyen çalışmalara rastlanılmış ve bu çalışmalara değinilmiştir. Ayrıca bu araştırma ile ortaya çıkan sonuçlar bu ve benzer konularda yapılacak yeni araştırmalara ve literatüre önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Örgütsel Destek, Kurumsal Yaratıcılık, Yenilikçilik Davranışı ve Örgütsel Bağlılık

SUMMARY

The aim of this study is to examine the effect of organizational learning ability and organizational support, which we place under the concept of organizational perceptions in the education sector, on the innovative behavior and organizational commitment we place under the concept of corporate creativity and business results.

The questionnaire method, which is preferred as the data collection technique in the research, was applied to face to face paper and online distribution channels. 339 academic staff working in public universities participated in the questionnaire consisting of 47 questions. The data obtained from the survey study were analyzed with the SPSS program and the results of explanatory factor analysis, correlation analysis and regression analysis were obtained.

According to the results of the research, it has been seen that organizational learning ability and organizational support affect corporate creativity, innovation behavior and organizational commitment. In addition, 7 of the 8 hypotheses created within the scope of the research were accepted and one was rejected. In the literature, studies supporting all the hypotheses created in the research were found and these studies were mentioned. In addition, the results of this research will significantly contribute to new research and literature on these and similar topics.

Keywords: Organizational Learning Capability, Organizational Support, Corporate Creativity, Innovation Behavior and Organizational Commitment

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim dönemim boyunca tez aşamasına kadar geçen sürecin her aşamasında bilgi birikimini aktararak bana destek olan değerli Dr. Öğretim Üyesi Kurtuluş DEMİRKOL hocama ve tez aşaması sürecinden itibaren benden desteğini esirgemeyen, şahsıma duyduğu güveni eksiltmeden beni cesaretlendiren ve sürekli kendimi geliştirmeme katkı sağlayan saygıdeğer Dr. Öğretim Üyesi Serhat ERAT hocama değerli katkılarından dolayı ayrı ayrı şükranlarımı sunarım.

Ders dönemim ve tez çalışmam süresince ilgi ve desteklerini esirgemeyen ekip arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Ömrühayatım boyunca hem maddi hem de manevi desteklerini hep arkamda hissettiğim başta canım annem Emine TEVETOĞLU olmak üzere değerli aileme sonsuz teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde annem gibi hem maddi hem de manevi desteğini aldığım ve de manevi desteğini hissetmeye devam ettiğim, 2014 yılında ebediyete uğurladığım, bizimle beraber olsa arkamdaki desteğini hiçbir zaman eksiltmeden devam ettireceğini düşündüğüm merhum canım babam Hüseyin TEVETOĞLU' nu rahmetle ve özlemle anarak şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	İV
SUMMARY	V
TEŞEKKÜR	Vİ
İÇİNDEKİLER	Vİİ
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ	Xİ
TABLOLAR DİZİNİ	Xİİ
1. GİRİŞ	1
2. ÖRGÜTSEL ALGI DEĞERLERİ	3
2.1. ÖRGÜTSEL ÖĞRENME	3
2.1.1. Örgütsel Öğrenme Kavramı	3
2.1.2. Örgütsel Öğrenme Düzeyleri	4
2.1.3. Örgütsel Öğrenme Süreci	5
2.1.4. Örgütsel Öğrenme ve Öğrenen Organizasyon	6
2.2. ÖRGÜTSEL DESTEK	8
2.2.1. Örgütsel Destek Kavramı	8
2.2.2. Örgütsel Destek Kuramları	8
2.2.3. Örgütsel Desteğin Sonuçları	9
3. KURUMSAL YARATICILIK	14
3.1. Yaratıcılık Kavramı	14
3.2. Yaratıcı Fikirlerin Özellikleri	14
3.3. Kurumsal Yaratıcılık Kavramı	14
4. İŞ SONUCU DEĞERLERİ	16
4.1. Yenilikçilik Davranışı	16
4.1.1. Yenilik ve Yenilikçilik Kavramı	16
4.1.2. Yenilik Süreci	17
4.1.3. Yenilik Türleri	18
4.1.4. Yenilikçiliğe Etki Eden Faktörler	19

4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 21
4.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı 21
4.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi 14
4.2.3. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları 21
4.2.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları 22
4.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 30
5. ÖRGÜTSEL ALGILARIN, KURUMSAL YARATICILIK VE İŞ SONUÇLARINA ETKİSİ 32
5.1. Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Kurumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi 32
5.2. Örgütsel Desteğin Kurumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi 33
5.3. Kurumsal Yaratıcılığın Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi 35
5.4. Kurumsal Yaratıcılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi 36
5.5. Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi 37
5.6. Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi 40
5.7. Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi 41
5.8. Örgütsel Desteğin Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi 42
6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI 44
6.1. Araştırma Örneklemi 44
6.2. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçümü 44
6.3. Araştırma Modeli 45
6.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Gerekçeleri 45
6.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme 46
6.5.1. Demografik Özellikler 46
6.5.2. Faktör Analizi 48
6.5.3. Korelasyon Analizi 50
6.6. Araştırma Değişkenlerine Ait Hipotez Testi 51
6.6.1. Örgütsel Öğrenme Yeteneği ve Örgütsel Desteğin Kurumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi 51
6.6.2. Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Örgütsel Destek ve Kurumsal Yaratıcılığın Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi 51
6.6.3. Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Örgütsel Destek ve Kurumsal Yaratıcılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi 52

6.7. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar 53
7. SONUÇ, SINIRLILIK VE ÖNERİLER 54
7.1. Sonuç 54
7.2. Sınırlılıklar ve Öneriler 57
KAYNAKLAR 58
ÖZGEÇMİŞ 83
EKLER 84
EK A: ANKET SORULARI 84

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler ve Kısaltmalar		**Açıklamalar**
HSE	:	Health & Safety Executive
OECD	:	Organisation for Economic Co-operation and Development
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences
KMO	:	Kaiser- Meyer-Olkin Test

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No:	**Sayfa**
4.1. Yenilik Çeşitleri	18
4.2. Etzioni' nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	26
4.3. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	29
5.1. Örgütsel Öğrenme ve Yenilik Arasındaki İlişki	39
6.1. Araştırma Modeli	45

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo No:		Sayfa
2.1.	Örgütsel Destek Sonuçları	9
4.1.	Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	23
6.1.	Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş)	46
6.2.	Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet)	46
6.3.	Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durum)	47
6.4.	Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu)	47
6.5.	Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışılan Süre)	47
6.6.	Katılımcıların Demografik Özellikleri (Unvan)	47
6.7.	KMO and Bartlett's Test	48
6.8.	Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları	49
6.9.	Korelasyon Analizi Sonuçları	50
6.10.	Örgütsel Öğrenme Yeteneği ve Örgütsel Desteğin Kurumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi	51
6.11.	Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Örgütsel Destek ve Kurumsal Yaratıcılığın Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi	52
6.12.	Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Örgütsel Destek ve Kurumsal Yaratıcılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi	53
6.13.	Hipotez Sonuçları	53

1. GİRİŞ

Günümüzde hem kamu hem de özel sektörde faaliyet gösteren örgütler; ekonomik dalgalanmalar, teknolojik gelişmelere adaptasyon, artan rekabet ortamı ve değişkenlik gösteren müşteri ve yatırımcı talepleri ile karşı karşıya kalmaktadır. (James and Tang, 1996; Singer and Tang, 1996; Tang and Fuller, 1995). Küreselleşmenin hızla artış gösterdiği günümüzde, örgütler varlıklarını sürdürebilmek adına bunun gibi etmenlere karşı iç dinamiklerini etkin, verimli ve ekonomik şekilde kullanmak durumundadır. Bu noktada bazı kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Örgütler, her zaman örgütüne bağlı, yaratıcılık seviyesi yüksek olan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Günümüz iş hayatında, yeniliklere açık olmak ve yaratıcılık yeteneklerine sahip olmak örgütler için önem arz etmektedir. Yaratıcılık, yeni fikirler oluşturma kabiliyetidir. Yenilikçilik ise bir süreçtir ve yaratıcılık ise bu süreci olağan kılan kabiliyet veya refleksler kümesidir. Yaratıcılık, yeniliği doğuran zihinsel bir faaliyettir, yenilik ise yaratıcılığın biçimsel veya dışsal neticesidir (Barker, 2002).

Değişen çevre koşullarına ayak uyduran örgütler, bu süreçte edindikleri tecrübeyle örgütsel öğrenme kapasitelerini artırmakta, çalışanlarına verdiği destekle de iç dinamiklerini aktif tutarak varlığını sürdürecek yenilikçi davranışları sergileyebilecektir. Yenilikçilik, örgütler ve toplumlararası rekabette avantaj elde edebilmenin en etkili ve kalıcı bir alanıdır. Bu alanı etkin değerlendirebilen örgütler, mevcut durumlarından geleceğe doğru daha güçlü ilerleyebilecektir (Kelley ve Littman, 2007; Yalçınkaya, 2010). Değişime adapte olamayan ve bu doğrultuda yenilik davranış sergilemeyen örgütler ise varlıklarını sürdürme noktasında tehlikeye gireceklerdir.

Çalışmanın amacı, işletmelerde örgütsel algılar altında örgütsel öğrenme yeteneği ile örgütsel desteğin, kurumsal yaratıcılık ve iş sonuçları içerisinde yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçümlemektir. Bu bağlamda literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel öğrenme yeteneği, örgütsel destek, kurumsal yaratıcılık, yenilikçilik davranışı, örgütsel bağlılık kavramları arası ilişkiler inceleyerek bir model önerisi ortaya çıkarılmıştır.

Çalışmada giriş bölümünün akabinde sırasıyla ikinci bölümünde örgütsel algı başlığı altında örgütsel öğrenme yeteneği ve örgütsel destek kavramları, üçünde bölümde kurumsal yaratıcılık kavramı ve dördüncü bölümde ise iş sonuçları başlığı

altında yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanarak literatürdeki çalışmalara değinilecektir.

Beşinci bölümde örgütsel öğrenme yeteneği ile örgütsel desteğin, kurumsal yaratıcılık ve yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki ilişkileri incelenmiştir.

Altıncı bölümde araştırmanın modeli ortaya konularak, eğitim sektöründe çalışan akademisyenlere uygulanan anket sonuçlarına göre; örgütsel algıların(örgütsel öğrenme yeteneği, örgütsel destek) kurumsal yaratıcılık ve iş sonuçları(yenilikçilik davranışı, örgütsel bağlılık) üzerindeki etkileri incelenmiş ve geliştirilen hipotezlere ilişken istatistiki analizlere ve sonuçlarına değinilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde genel bir yorum yapılarak çalışmanın sınırları belirtilmiş ve yeni çalışmalara yönelik öneriler paylaşılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL ALGI DEĞERLERİ

Bu başlık altında örgütsel algı değerleri olarak çalışmada yer verilen örgütsel öğrenme yeteneği ve örgütsel destek kavramları, literatürde yapılan araştırmalarla anlatılmaktadır.

2.1. ÖRGÜTSEL ÖĞRENME YETENEĞİ

2.1.1. Örgütsel Öğrenme Kavramı

Örgütsel öğrenme kavramıyla alakalı olarak literatür incelediğinde araştırmacılar kavramı açıklamak için örgüt teorisi, sosyoloji, psikoloji, siyaset bilimi, ekonomi, yenilik yönetimi, örgütsel davranış, stratejik yönetim, enformasyon sistemleri, endüstriyel yönetim ve antropoloji gibi disiplinlerden etkilenerek, bu disiplinlerden yararlanmışlardır. Bu bakımdan, örgütsel öğrenme multi-disipliner bir kavramdır (Yılmaz, 2011).

Örgütsel öğrenme kavramının literatürde yer alan farklı boyutları ve farklı disiplinlerde çalışmalar yapan bilim adamlarının beraber ortaya çıkardıkları çalışmalar neticesine bağlı olarak anlaşılır bir şekilde genişlemiştir ve çok boyutluluk kazanmıştır (Huber, 1991). Örneğin; teknoloji tarihinde uzmanlaşmış ekonomist Rosenberg (1976) yazdığı kitabında öğrenmenin yeni teknolojilerin ve endüstrilerin gelişmesi üzerinde etkinliğini araştırırken; iktisatçı Arrow (1962), örgütsel öğrenmenin verimlilik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bilişsel psikolog, ekonomist ve siyaset bilimci Simon (1989) çalışmasında bilişssel psikolojide ortaya çıkan kavramların örgütsel öğrenmenin analizine nasıl uygulanabileceğini göstermiştir.

Örgütsel öğrenme ve öğrenen örgüt kavramları hakkındaki literatürün çoğunda öğrenme teorisi, birey odaklı bir psikolojik sahadan esinlenmiştir. Örgütlerde bilgi işlemenin ve karar almanın gelişmesi, bireyler tarafından yapılan bir şey ve bireylerin öğrenmesi ile geliştirilebilecek süreçler olarak görülmektedir. (Easterby-Smith and Lyles, 2011)

Castaneda and Rios (2007) literatürde örgütsel öğrenme alanında yapılmış olan çalışmaları şu şekilde özetlemektedirler: Literatürde örgütsel öğrenme kavramı ile ilgili ilk çalışma Cyart and March (1963) tarafından gerçekleştirilen "A Behavioral Theory of the Firm" isimli çalışmadır. Cyart and March (1963) yaptıkları bu çalışmada örgütlerin, değişen çevre koşullarına karşı uyum sağladığı ve bu uyum sürecinde de

tecrübe kazanarak öğrendiklerini belirtmişlerdir. Bu çalışmayı takiben; Cangelosi and Dill (1965) tarafından gerçekleştirilen çalışma, örgütsel öğrenme kavramının ilk kez çalışma başlığında geçtiği makaledir. Literatürde yer alan diğer önemli çalışmalar ise Duncan (1974), March and Olsen (1975) ve Duncan and Weiss (1979) tarafında yapılan çalışmalarıdır. 1980 - 1990 yılları aralığında; Shrivastava (1981)' nın öğrenme sistemleri, Hedberg (1981)' in öğrenme türleri, Daft and Weick (1984)' in örgütlerin bir yorumlama yöntemi olarak değerlendirilmesi ve son olarak da Fiol and Lyles (1985)' ın farklı öğrenme düzeyleri ile ilgili olan çalışmalar yer almaktadır. 1990'lı yıllara gelindiğinde örgütsel öğrenme kavramına yönelik literatürde, büyük bir gelişme görülmektedir. 1991 yılında örgütsel öğrenme ile ilgili Organization Science dergisinin özel baskısı en çok atıfta bulunulan dergi olmuştur (Onağ, 2014).

Argyris and Schon (1978) çalışmalarında örgütsel öğrenme kavramını hataların belirlenip ortaya çıkarılması süreci olarak tanımlamaktadır. Ancak hataların belirlenmesi ve düzeltilmesi sonucunda örgütsel öğrenme gerçekleşmektedir. İstenilen durum ile gerçekleşen durum arasındaki farklılık hatadır. Bu sebeple, sadece hataların oluşması ve bunların tespit edilmesi öğrenme için yeterli değildir. Bununla birlikte düzeltici bir eylemin de gerçekleşmesi gerekmektedir (Varoğlu ve Basım, 2009).

2.1.2. Örgütsel Öğrenme Düzeyleri

Örgütsel öğrenme literatürde yapılan incelemeye göre bazı bilim adamları tarafından farklı tabirlerde genelde iki düzeyde tutulmuştur. Bu çalışmalarda örgütsel öğrenme düzeyleri; Argyris and Schön (1996)' nin yaptığı çalışmada "tek ve çift adımlı"; Senge (1990)' nin çalışmasında "yaratıcı ve uyumlaştırıcı", Fiol and Lyles (1985)'in gerçekleştirdiği çalışmada ise "düşük ve yüksek" olarak seviyelendirilmiştir (Akdemir ve Çukacı, 2010).

2.1.2.1. Fiol ve Lyles' ın Öğrenme Düzeyleri

Fiol and Lyles (1985) çalışmasında "düşük ve yüksek" düzeylerini açıklarken; eski davranış kalıplarının tekrarlanmadığı, örgütsel düzenlemeleri içermeyen, rutin olması ile genellikle kısa dönemli, derinlemesine olmayan ve geçici bir özellikleri sahip olan öğrenme düzeyini düşük seviyeli öğrenme olarak ifade etmektedir. Düşük seviyeli öğrenmede yanlışlar ve olumsuzluklar karşısında belirlenmiş bir tutum ve performans boyutu beklenmektedir. Yüksek seviyeli öğrenmede ise; ana normlarda,

kaynak biçimlerinde ve hipotezlerde değişimi içeren ve tüm örgütü kapsayan bir öğrenme seviyesi olup bu seviyede yeni beceri ve değerlerin öğrenilmesi veya geçmiş başarı programlarının öğrenilmemesini beklenmektedir.

2.1.2.2. Senge' nin Öğrenme Düzeyleri

Senge (1990) çalışmasında "yaratıcı ve uyumlaştırıcı" düzeylerini açıklarken; çalışanlar ve kurumlar, kurum harici değişimi geliştirip kurum harici etkenlerle de uyumlaştırarak yeni ve yaratıcı rekabet üstünlük sağlayabilirlerse yaratıcı; değişime uyum sağlarlarsa uyumlaştırıcı olarak tanımlamıştır.

2.1.2.3. Argyris ve Schön' ün Öğrenme Düzeyleri

Argyris and Schön (1996) çalışmasında "tek ve çift adımlı" düzeylerini açıklarken; örgüt üyelerinin örgüt haricinde ortaya çıkan değişme ve gelişmeler karşısında örgüt içinde oluşan olumsuzluk ve yanlışlıkları tespit ederek bahsedilen değişim yönünde hataları iyileştirmesi ya da önlemesini tek adımlı öğrenme olarak ifade ederken; hatalar ve olumsuzluklar tespit edilip düzeltilmesi ve hatalar ile olumsuzlukların gerçekleşmesine sebep olan yöntemler, örgütsel normlar ve amaçların da değiştirilmesini çift adımlı öğrenme olarak ifade etmektedir.

2.1.3. Örgütsel Öğrenme Süreci

Örgütsel öğrenme süreci, literatür incelendiğinde birçok araştırmacı tarafından bilginin işlenme süreci olarak ele alındığı görülmektedir. Argyris and Schön (1978) çalışmasında örgütsel öğrenmeyi, hatayı ortaya çıkarma ve düzeltme süreci olarak tanımlamaktır. Fiol and Lyes (1985)'e göre örgütsel öğrenme, daha iyi bilgi ve anlayışla eylemleri geliştirme ve geliştirme sürecidir (Liao, 2006). Huber (1991) çalışmasında, bir işletme bilgi işlem yoluyla öğrenirse, potansiyel davranışının değiştiğini belirtmiştir (Garvin and Building, 1993). Huber (1991) çalışmasında örgütsel öğrenmeyi, yeni bilginin geliştirilmesi veya davranışı etkileme potansiyeline sahip olan anlayışın geliştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Liao, 2006). Bilişsel değişim örgütsel öğrenme için gerekli bir koşulken, olası sonuç davranış değişikliğidir. Ancak bu sonuç öğrenme organizasyonlarında bir zorunluluktur (Kapu ve Aybas 2008; Šebestová and Rylková,2011).

Cyert and March (1963) yaptıkları çalışmada, ortak girişim olarak örgütlerin çevreleriyle etkileşim yoluyla öğrendikleri bir süreç olarak ele alınmıştır (Sinkula,

1994). Örgütsel öğrenme süreci, kişilerin davranışlarının çevre ile örgütsel etkileşimlere yol açtığı, çevrenin tepki verdiği ve çevresel tepkilerin neden-sonuç ilişkileri hakkındaki düşüncelerini güncelleyerek öğrenen kişiler tarafından yorumlanmış döngüsel bir süreç olarak görülür (Lee et al., 1992).

2.1.4. Örgütsel Öğrenme ve Öğrenen Organizasyon

Genellikle, örgütsel öğrenme ve öğrenme organizasyonu birbirinin yerine kullanılır. Öğrenen kuruluşun dış bilgileri içselleştiren bir sistemi vardır; örgütsel öğrenme, bireysel bilginin ortak bilgi haline geldiği tüm öğrenme süreçlerini içerir (Song et al., 2009).

Yeni bilgi ve anlayışı davranışlarına yansıtarak bilgi üretme, edinme, yorumlama, aktarma, bilgiyi koruma ve davranışlarını bilinçli bir şekilde değiştirebilen bireylerden oluşan öğrenme organizasyonlarıdır (Hoe, 2007). Bilgi bireylerin hem içinde hem de dışında yer alırken; öğrenme organizasyonu, öncelikle bireylerin öğrenmesi anlamına gelir (Örtenblad, 2001). Öğrenen organizasyonun amacı, çalışanların ortak bilgisinden faydalanmaktır (Sammartino et al., 2002).

Öğrenme güdüsü ile gelişen ve değişen, gelişen değişikliklere uyum sağlama yeteneği, deneyimlerinin, başarılarının ve başarısızlıklarının hatalarından, diğer organizasyonların sonuçlarından çıkarımlar yaparak kendini sürekli yenileyen dinamik organizasyon yapısı ile diğer organizasyonlardan ayrılmaktadır. (Karahan ve Yılmaz, 2010). Calcantone et al. (2002) araştırmasında, öğrenen organizasyon rekabet avantajını arttırmak için oluşturulan ve kullanılan bilginin organizasyon çapındaki faaliyetini ifade eder (Liao, 2006).

Öğrenen organizasyonu ifade eden Senge (1990), öğrenen organizasyonu şu şekilde tanımlar. Bir öğrenme organizasyonu, gerçekten istedikleri sonuçları gerçekleştirme kapasitelerini sürekli olarak arttıran, yeni ve geniş düşünme modellerini besleyen, ortak hedefi serbest bırakan ve birlikte nasıl öğreneceklerini öğrenen bireylerden oluşan bir organizasyondur (Buck, 2004). Bir öğrenme organizasyonu, çalışanların bilgi oluşturma, edinme ve paylaşma konusunda uzmanlaştığı ve üstün olduğu yerdir (Garvin et al., 2008).

Senge (1990) ile Garvin and Building (1993) araştırmacıları tarafından tanımlandığı gibi öğrenme organizasyonunu; öğrenmeye kendini adamış, öğrenmeyi üstlenen bir organizasyondur. Bu bağlılıkla mevcut bilgileri birleştirerek veya yeni

bilgiler ekleyerek yapılma şeklini değiştirmeye hazır bir örgüttür (Šebestová and Rylková, 2011).

Senge (1998) çalışmasında, her biri hayati derecede önemli olan ve birbirlerinin başarısında paya sahip beş organizasyondan bahsetmektedir (Basım vd., 2009; Çakır ve Yükseltürk, 2010). Senge (1990) yaptığı çalışmada öğrenen organizasyonu, geleceğini yaratma kapasitesini sürekli olarak artıran bir organizasyon olarak tanımlamış ve başarılı bir öğrenme organizasyonu için beş temel unsurdan oluşan beş disiplin önererek öğrenme organizasyonu ile ilgili temel varsayımları belirlemiştir. Öğrenen organizasyon bu beş temel bileşene dayanmaktadır (Song et al., 2009):

1. **Kişisel Hâkimiyet / Ustalık:** Sürekli açıklama, kişisel görüş ufkunun derinleşmesi, enerjiye odaklanma, kararlılık ve sabrı artırma ve gerçekliği objektif olarak görme disiplinidir. Öğrenen bireyler sayesinde, öğrenme organizasyonunun öğrenme yeteneği ve istekliliği çalışanlarınınkinden daha büyük olamaz. Kişisel öğrenme üzerinde duran bu disiplin, öğrenme organizasyonunun temel taşıdır. (Senge, 1998; Çakır ve Yükseltürk, 2010; Basım vd., 2009; Erigüç ve Balçık, 2007)
2. **Entelektüel Modeller:** Bireyler kendi düşünme sistemlerini oluşturmanın dışında başkalarının fikirlerine de açıktır, düşüncelerine anlam katar ve düşüncelerini ve eylemlerini yönlendirir. Bu disiplin, sorgulama yaparak bireylerin tekdüze varsayımlar, genellemeler ve örüntülerden arınmış olmalarını sağlar (Basım vd., 2009; Erigüç ve Balçık, 2007).
3. **Takım Öğrenme:** Takım öğrenme disiplini diyalogla başlar. Takımlar öğrenen organizasyonunda öğrenmedikçe organizasyon öğrenemez. Bu nedenle düşünme eylemi diyalog ile başlayan bir ekiple beraber öğrenmeyle başlar (Senge, 1998; Erigüç ve Balçık, 2007; Çakır ve Yükseltürk, 2010).
4. **Paylaşılan Bir Vizyon Oluşturma:** Organizasyon içindeki tüm çalışanlar, ortak bir amaç için baskı olmaksızın kendi iradeleriyle bir araya gelerek öğrenme motivasyonuna sahip olmalıdır. Paylaşılan vizyon, kuruluştaki tüm çalışanların aynı enerjiyle gelecekteki hedeflerini benimsemesidir. Bununla birlikte, paylaşılan bir vizyonla, öğrenme eylemi etkinleştirilebilir (Senge 1998; Basım vd., 2009; Erigüç ve Balçık, 2007; Çakır ve Yükseltürk, 2010).
5. **Sistem Düşüncesi:** Öğrenen organizasyonun disiplinlerini bir araya getiren sistem düşüncesinde amaç birbirinden bağımsız görünen parçaların her birini görmek değil, birbirlerinin etkilerini ve bunlar ile sistemler arasındaki bağlantıları

bir bütün olarak görmektir. (Senge, 1998; Çakır ve Yükseltürk, 2010; Erigüç ve Balçık, 2007; Basım vd., 2009).

2.2. ÖRGÜTSEL DESTEK

2.2.1. Örgütsel Destek Kavramı

Rhoades ve Eisenberger (2002) yaptıkları çalışmada örgütsel desteği, işyerinde strese sebep olan etkenleri etkisizleştirerek, performansı etkileme gücüne sahip bir araç olarak ele almıştır.

Örgütsel destek kuramına göre, Algılanan Örgütsel Desteğin gelişimi çalışanların kuruluşa insan benzeri özellikler atama yönüyle özendirilmektedir. (Eisenberger et al., 1986)

Eisenberg et al. (1986) yaptıkları çalışmada, Algılanan Örgütsel Destek iki yolla geliştirilmiştir;

1) Organizasyonun kişileştirilmesi

2) Kuruluşun beğenisine bağlı olarak armağanlar

Kişiler, örgütün özelliklerini insani özelliklerle kişileştirir ve örgütten alınan herhangi bir davranış, bunları onayladığını veya onaylamadığını gösteren bir gösterge olarak adlandırılır (Stinglhamber and Vandenberghe, 2003).

2.2.2. Örgütsel Destek Kuramları

Literatürde yapılan çalışmada Eisenberger et al., (1986), örgütsel destek teorisi temelinde, kuruluştan alınan, algılanan olumlu değerlendirmenin üç genel biçimi (yani, adalet, örgütsel ödüller, denetleyici desteği ve iş koşulları) algılanan örgütsel desteğin arttırılmasını belirtmektedir.

Sosyal değişim kuramı, Blau (1964) tarafından yapılan çalışmaya göre, çalışanlarla örgüt arasındaki ilişki karşılıklı beklentiler üzerine kuruludur. Bu karşılıklı beklenti ilişkisine istinaden çalışanlar örgütten bekledikleri mükâfata göre işleriyle alakadar olacaklardır (Turunç ve Çelik, 2010).

Ekonomik değişim kuramında, değişim belli işlem ve sözleşmelere dayandırılarak, değişimin farkları açık bir şekilde tanımlanmıştır. Bu ilişkide taraflar zorunluluk haricinde ortaklık ve gönüllü tutumu sergilemezler. Elde edilen çıktılar çoğunlukla manevi olamamakla beraber maddi özelliklidir (Moideenkutty, 2005).

Gouldner (1960) çalışmasında bahsettiği Karşılıklılık Norm Kuramı' nın temeli, Sosyal Değişim Kuramı' nda olduğu gibi insanların yararlı kazanımlarına karşılık olumlu davranış sergilemesine dayanır. Gouldner (1960)' ın çalışmasına göre, Karşılıklılık Normu' nun söz konusu olabilmesi için ilk olarak kişilerin kendilerine yardım edenlere karşı yardımcı olmaları ve bu kişilere zarar vermemeleri gerekmektedir (Gürbüz, 2006).

2.2.3. Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğe ait sonuçlar, psikolojik ve davranışsal sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

Tablo 2.1. Örgütsel Destek Sonuçları

Psikolojik Sonuçlar	**Davranışsal Sonuçlar**
Duygusal Bağlılık	İş Tatmini
Performans-Ödül Beklentisi	İşten Ayrılma Niyeti
Mecburiyet Duygusu	Örgütsel Bağlılık
Stres	Örgütsel Kimlik
	Örgütsel Vatandaşlık
	Performans

Kaynak: Eisenberger et al. (2004)

2.2.3.1. Örgütsel Desteğin Psikolojik Sonuçları

Eisenberger et al. (2004), algılanmakta olan örgütsel desteğe ait psikolojik sonuçları; duygusal bağlılık, performans ödül beklentisi, yükümlülük duygusu ve stres olarak dört başlık altında sınıflandırmışlardır:

i. **Duygusal Bağlılık:** Örgütsel değerleri ve normları içselleştirme ile örgütsel sürekliliği devam ettirmeye yönelik içten bir inanç duyma şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday et al., 1979). Örgütsel bağlılığın en önemli boyutu olan duygusal bağlılık hissi taşıyan bir çalışan çalıştığı örgüte karşı yaptığı işin gerektirdiği çabaya ek olarak performans sergilemenin yanı sıra bağlılık duygusu taşımayan çalışana göre örgütte daha fazla kalma davranışı gösterir (Meyer et al., 1993). Örgütüne karşı duygusal bağlılığa sahip çalışanlar kendilerini örgüt üyesi

olarak görmelerine ek olarak, özdeşleme davranışı da sergilemektedirler (Bergman, 2006).

ii. **Performans-Ödül Beklentisi:** Örgüt içerisinde üst düzey performans gösteren çalışanların örgüt tarafından ödüllendirileceği fikri, algılanmakta olan örgütsel desteği de arttıracaktır (Eisenberger et al., 2004). Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar gösterecekleri fazla çabanın örgüt tarafınca ödüllendirileceği düşüncesine sahiptirler (Mearns and Reader, 2008). Örgütsel destek teorisinde algılanan örgütsel destek ile performans-ödül beklentileri arasındaki ilişkiden söz edilmektedir. Çalışanlara ödüller için pozitif fırsatlar sunmak, çalışanlar için olumlu olarak karşılanacak ve çalışanlar tarafından yüksek saygı derecesi oluşturacaktır. Bu durumun sonucu olarak da algılanan örgütsel destek artabilecektir. Algılanan örgütsel destek hem maddi hem de sosyal ödüller ile bağdaştırılabilir. Örneğin, onay, birlikte terfi ve ödeme gibi maddi unsurlar ile tanınma gibi motive edici sosyal ödüller üst düzey performans sergileyen işgörenlere sunulmaktadır (Eisenberger et al., 2001).

iii. **Mecburiyet Duygusu:** Örgütün hedeflerine ulaşmasında örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, kendilerini yükümlü hissedecektir. Eisenberger et al. (2001) çalışmalarında; örgütün çalışanlarına sunduğu olanaklardan faydalanılmasının yanı sıra yine örgütün, çalışanlarının fikirlerine değer vererek eğitim ve kariyer olanaklarını da sağlaması çalışanlar üzerinde bir mecburiyet duygusu uyandıracağını öne sürmektedirler. Bunun sonucu olarak çalışanlar, örgüt içerisinde daha fazla gayret gösterme davranışı sergilerler ve çalışanların örgütsel bağlılıkları artar (Eisenberger et al., 2004). Bir kişiye iyi bir davranışta bulunulması karşılıklılık norm kuramı gereği, o kişide bu davranışa karşılık verme hissi uyandırır. Bu kuram örgüt içerisine uyarlandığında, çalışanına karşı örgütün gerçekleştirdiği olumlu tutum ve davranışlar, çalışanda karşılık verme mecburiyeti duygusu oluşturur. Her iki taraf için de karşılıklı olarak uygulanan bu katkılar; teveccüh, saygı ve onay gibi sosyo duygusal kaynakların yanında bilgi, hizmet ve para gibi kaynakları da kapsamaktadır. Bu konu ile ilgili olarak ABD' de faaliyet gösteren bir posta işletmesinde yapılan araştırmada algılanmakta olan örgütsel destekle mecburiyet duygusunun arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmüştür (Eisenberger et al., 2001).

iv. **Stres:** Stresin bireysel yönü olmasının yanı sıra örgütsel yönü de bulunmaktadır. Cropanzano et al. (1997) çalışmalarında, çalışanların stres ve endişe düzeyleri,

destek hissettiklerinde genel olarak azalırken, yaşamdan duydukları memnuniyet ve psikolojik iyi olma hali artmaktadır. Bir başka ifadeyle, çalışan üzerinde algılanan örgütsel desteğin pozitif duygular oluşturduğu genel kabul görmüş konulardan biridir. Örgütü için sergilemiş olduğu davranışların sonucunda kişinin kendisinde gerek sosyal gerekse maddi yönden pozitif bir dönüşünün olacağını bilmesi, aynı şekilde negatif bir durum ile karşılaşıldığında da örgütün çalışanın yanında olacağı noktasında olan inancı kişinin ruh halini pozitif yönde etkileyecektir. Bu duruma bağlı olarak kişi, kendini çalışırken özgür ve emniyette hissedeceğinden daha rahat çalışacak ve bunun sonucunda çalışma verimi bariz bir şekilde artış gösterecektir. Algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda örgütsel destek algısına sahip olan işgörenlerin, iş stresi yaşama düzeyleri de azalmaktadır (Akın, 2008; Sawang, 2010; Viswesvaran et al., 1999).

2.2.3.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Davranışsal Sonuçları

Algılanmakta olan örgütsel desteğe ait davranışsal sonuçlara; iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlık ve performans olmak üzere altı başlık altında değinilmiştir:

i. **İş Tatmini:** Psikoloji alanında en çok araştırılan konulardan biri olan iş tatmini en genel tanımıyla; bir işgörenin işinin ve iş yerindeki tecrübesi sonucunda hissettiği pozitif duygu durumudur (Locke, 1976). İş tatmini, çalışanların işlerine dönük olumlu ve olumsuz duyguların tümüdür. Bir başka ifadeyle iş tatmini, çalışanın iş yerindeki davranışıyla yakından ilişkili olup çalışan beklentilerinin boyutunu ve gerçek ödüllerle uygunluğunu belirtmektedir (Davis and Newstrom, 1985). İş tatmini, bir kimsenin yaptığı işten memnuniyet duymasında etkili olan fizyolojik, psikolojik ve çevresel şartların bir birleşimidir (Hoppock, 1935). Allen et al. (2003) yaptıkları çalışmada, mağazalardaki ve sigorta acentelerindeki satış danışmanlarına yönelik örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Mağazalardaki ve sigorta acentelerindeki satış danışmanları üzerine yaptığı uygulamalar sonucunda algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmiştir. İşgörenler kendi içsel dünyalarını düzenlerken, örgütleri tarafından yardım gördüklerinde yaptıkları işlerden daha fazla tatmin elde edeceklerdir (Pavalache-Ilie, 2014).

ii. **İşten Ayrılma Niyeti:** Jackofsky (1984) yaptığı çalışmada, üst düzey performansa sahip çalışanların işlerinden ayrılmaları örgüt adına istenilmeyen bir durumken, performansı yüksek olmayan işgörenlerin ayrılması ise bir örgüt için fonksiyonel ve olumlu bir haldir (Turunç ve Çelik, 2010). Destekleyici örgütlerde, duygusal olarak işe bağlı olan çalışanların performansları yüksek; işe geç gelme, devamsızlık, işi aksatma ve işten ayrılma ve eğilimi azdır. (Rhoades and Eisenberger, 2002). Rhoades et al. (2001) çalışmalarında, algılanan örgütsel destek ile uygun çalışma koşullarının örgütsel bağlılığı artırdığını ve işten ayrılma niyetini azalttığını bulmuşlardır. Perry et al. (2010) yaptıkları çalışmada, işgörenler örgütleri tarafından kendilerine dönük olumlu tarzda davranıldığını hissettiklerinde, mevcut işlerinden ayrılma yönelimini daha az göstereceklerini ileri sürmektedirler. Chuebang and Baotham (2011) Tayland'da yaptıkları araştırmada, üniversite bünyesinde çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını, buna bağlı olarak da işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

iii. **Örgütsel Bağlılık:** Kişinin kimliğini organizasyona bağlayan, örgüte ilişkin bir tutum ya da yönelimdir (Sheldon, 1971). Örgütsel bağlılık, çalışanların duygusal ve ekonomik gereksinimlerinin örgütleri tarafından karşılanacağına yönelik olarak besledikleri inançlara dayanmaktadır (Zaccaro and Dobbins, 1989). Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık; örgütün değer ve hedeflerine, bunlarla bağlantılı olarak kişinin rolüne ve örgütün iyiliği için örgüte karşı duygusal bir bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Buchanan, 1974). Çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olabilecek birden çok etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden bazıları iş tatmini, örgüt içi iletişim, disiplin anlayışı, moral, motivasyon, bireylerin demografik özellikleri, ve örgütsel vatandaşlık düzeyi gibidir. Örgütsel destek de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biridir (Özdevecioğlu, 2003). Algılanan örgütsel destek psiko-sosyal ihtiyaçları karşılayarak duygusal bağlılığı arttırmaktadır (Aselage and Eisenberger, 2003). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Fuller et al., 2003).

iv. **Örgütsel Kimlik:** Örgüt üyelerinin o örgütten oldukça merkezi ve kalıcı olduğuna inandıkları karakteristiklerine ilişkin ortaklık anlayışı olarak tanımlanır; sözü edilen karakteristikler örgütü diğer örgütlerden ayırır. Kimliğin esas özellikleri, örgütün tarihine olan bağlarından dolayı, geçici veya caydırıcı değişikliklere karşı

dirençli olmak şeklinde görülmektedir (Gioia et al., 2000). Albert and Whetten (1985) yaptıkları çalışmaya göre, örgütsel kimlik "Biz kimiz?", "Ne tür bir işteyiz?", Ne olmak istiyoruz?" soruları ile bağlantılıdır. Örgütsel kimlik; merkezi, ayırt edici ve sürekli ve kalıcı olan örgütün ölçütlerini benimsemektedir. Örgüt üyeleri için örgütsel kimlik, örgütün konumsal statüsü ve ilgili grupların karşılaştırılmasını kapsayan, örgütün merkezi ve ayırt edici özelliklerinin algılanışı ya da örgüt üyelerinin bilişsel şemaları olarak kavramsallaştırılabilir (Elsbach and Kramer, 1996). Dai and Qin (2016) örgütsel destek, örgütsel kimlik, işgören adanmışlığı ve örgütsel adalet ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin algılanan örgütsel destek ile örgütsel kimlik arasında düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır.

v. **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı:** Moorman et al. (1998) göre örgütsel vatandaşlık davranışı ise, işlerin ve sürecin ilerlemesinde önem taşıyan bireysel yardımların, bireysel ve grup performansının artışına etki eden kişisel girişimlerin, iş tanımında belirtilmemiş olmasına rağmen sergilenen bireysel çabaların ve kendilerini örgütlerine adamanın bir sonucu olarak oluşan sadık çalışanların sergilemiş oldukları davranışlardır. Wayne et al. (2002) Fortune dergisi 500 listesinde bulunan iki şirketin yöneticilerinin ve işgörenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilere incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptamışlardır.

vi. **Performans:** Algılanan Örgütsel Destek, standart iş etkinliklerinin performansını ve verilen sorumlulukların ötesinde örgüt için olumlu olan eylemleri artırmalıdır. Bu gibi etkinlikler, diğer çalışanlara yardım etmek, örgütü riskten koruyan eylemler başlatmak, yapıcı öneriler sunmak ve örgüte faydalı bilgi ve beceriler kazanmayı içermektedir (George and Brief, 1992). Rhoades and Eisenberger (2002), fazla rol davranışlarının farkını, iş arkadaşlarına ve örgüte yardım edenlere odaklanma üzerine yapmışlardır. Bu farklılıklar, örgüte yardımcı olduğu gibi genellikle başkalarına da yardımcı olduğundan yüksek derecede önemlidir. Armeli et al. (1998) yaptıkları çalışmada, polis memurları arasındaki örgütsel destek algısı ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçlar sosyo-duygusal ihtiyacı yüksek olan polislerin örgütsel destek algısıyla iş performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu, sosyo-duygusal ihtiyacı düşük olanlarda böyle bir ilişki olmadığını göstermiştir.

3. KURUMSAL YARATICILIK

Bu başlık altında örgütsel çalışmada yer verilen kurumsal yaratıcılık kavramı, literatürde yapılan araştırmalarla anlatılmaktadır.

3.1. Yaratıcılık Kavramı

Yaratıcılık kavramı ile ilgili en yaygın tanım, Amabile et. al (1996) tarafından gerçekleştirilen çalışmada "herhangi bir alanda yeni ve faydalı düşüncelerin üretimi" olarak tanımlanmıştır.

Yaratıcılık sıklıkla kullanılan ve de yanlış anlaşılan bir kavramdır. Burada bahsedilen yaratıcılık kavramı, bir şeyi yoktan var etme olarak değil; kişinin, zihninde biriktirdiği bilgiler arasında başkaları farkına varmadan önce ilişkileri görmesi ve bu ilişkileri ortaya çıkarması süreci olarak tanımlanmıştır. Şayet tarif göz ardı edilirse, yaratıcılık seviyesini belirleyen değişkenler üzerinde tamamıyla bir mutabakat yoktur (Drake, 2003; Eisenberger et.al, 1999; Ansburg and Hill, 2003).

Yaratıcılıkla ilgili kavramlar bir bütün olarak düşünüldüğünde, yaratıcılık genellikle "özgün düşünme", "inovasyon", "risk alma", "fark yaratma", "bilinenin ötesine geçme", "alışılmışın dışına çıkma" ve bunları bir ölçüde "başkalarıyla paylaşma" süreci olduğu anlaşılmaktadır. Bu süreçte bilinenlere, tekrarlara ve sınırlara yer olmadığı görülmektedir. (Balay vd., 2014)

3.2. Yaratıcı Fikirlerin Özellikleri

Yaratıcı fikirlerin genel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Özgünlük: Yaratıcılığın temelinde mevcutta yer alan bilgileri kullanarak bilgiler arasında yeni bağlantılar kurmak ve daha önce düşünülmemiş yeni fikirler açığa çıkarmaktır.
- Yararlılık: Yaratıcı bir fikir, aynı zamanda kullanışlı yani herhangi bir kıymete sahipse anlamlıdır (Johansson, 2007).

3.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Literatürde örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi araştırıldığında, 1950'li yıllardan günümüze değin birçok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutları üzerinde çalışmalar gerçekleştirdikleri görülmektedir. Ayrıca bu konuda yapılan çalışmalar

günümüzde giderek artmaktadır. Örgütsel bağlılığın önem kazanmasının altında şu sebepler sebep barınabilir (Bayram, 2005):

- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin faydalı bir göstergesi olması,
- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile bağlantısı,
- Örgüte bağlılığın işten ayrılma sebebi olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla açığa çıkması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, esirgemezlik ve dürüstlük gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Yüksek seviyede bağlılık, örgütsel sonuçlar üzerinde olumlu bir tesire sahiptir. Güçlü bağlılık; sosyal örgütsel davranış ve iş tatminiyle pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif doğrultuda bir ilişkiye sahiptir (Becker et al., 1996). Bağlılığı yüksek seviyede olan çalışanlar, bağlılığı düşük seviyede olan işgörenlere nazaran daha fazla performans göstermektedirler (Rhoades and Eisenberger, 2002).

3.3. Kurumsal Yaratıcılık Kavramı

Kurumsal yaratıcılık kavramı, örgütsel yaratıcılık olarak da ifade edilebilir. Woodman et al. (1993) tarafından yapılan çalışmada kurumsal yaratıcılık, örgütsel değişim ve yenilikte nispeten incelenmemiş bir alanı tanımlar. Kurumsal yaratıcılık, karmaşık sosyal sistemde bir arada çalışan bireyler tarafından oluşturulan kullanışlı yeni ürün, hizmet, fikir, prosedür veya süreç değerlerinin yaratılmasıdır.

Kurumsal düzeyde yaratıcılık, kişiler veya gruplar tarafından üretilen ürünler, hizmetler, süreçler ve prosedürler için yeni, faydalı ve kıymetli fikirler jenerasyonu olarak ifade edilebilir (Martins and Terblanche, 2003).

4. İŞ SONUCU DEĞERLERİ

Bu başlık altında iş sonucu değerleri olarak çalışmada yer verilen yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılık kavramları, literatürde yapılan araştırmalarla anlatılmaktadır.

4.1. Yenilikçilik Davranışı

4.1.1. Yenilik ve Yenilikçilik Kavramı

Amabile et. al, (1996) tarafından yapılan çalışmada yeniliği, yaratıcı fikirlerin bir örgüt içerisinde başarılı uygulanması olarak tanımlamaktadırlar. Bu görüşe göre, bireylerin ve ekiplerin yaratıcılığı yenilikçilik için bir başlangıç noktasıdır; birincisi, ikincisi için gerekli ama yeterli olmayan bir durumdur. Başarılı yenilik diğer faktörlere de bağlıdır ve bir işletmeden kaynaklanan yaratıcı fikirlerden değil, aynı zamanda başka bir yerden (teknoloji transferinde olduğu gibi) ortaya çıkan fikirlerden de kaynaklanabilir.

Yenilik, temel elemanlar olarak yaratıcı fikirler üzerine kuruludur. Organizasyonel yenilik, yaratıcı fikirlerin bir organizasyon içerisinde başarılı bir şekilde uygulanması olarak tanımlanmıştır. Bu tanım içinde, söz konusu fikirler; işletmenin iş alanındaki yeni ürünler, süreçler veya hizmetler için fikirlerinden işletmenin kendi içindeki yeni işlem tarzları veya politikalar için fikirlerine kadar her şey olabilir (Amabile, 1988).

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde yenilik kavramı ile ilgili benzer içeriğe sahip, eşanlamlı pek çok ifadenin kullanıldığı görülmektedir (Berthon et. al, 1999; Han et. al, 1998). Yenilik, yenilikçilik, yenilik kapasitesi, yenilik yönlü olma ve yenilikçilik kavramları arasında farklılıkları ifade etmenin kesinlikle güç olduğu ve bu kavramlar arasında net sınırların çizilemediği görülmektedir. Kavramlar arasında kesin bir farklılık olmamakla birlikte literatüre katkı sağlayanlar tarafından ortak kabul görmüş ifadeler de yer almamaktadır (Özmen vd., 2010).

Baregheh et. al (2009) tarafından yapılan çalışmada, inovasyon kavramının mümkün olduğunca çok tanımlarını toplayıp disiplinlerarası tanımlarını ortaya koymak ve literatürdeki örgütsel inovasyon tanımı karmaşasını ortadan kaldırmak amacıyla dergiler, kitaplar ve çevrimiçi veri tabanları kullanılarak yenilik, yenilik çeşitleri ve süreçleri hakkındaki makalelerin kapsamlı bir literatür araştırmasını

yapmışlardır. Literatür araştırması sonucunda aşağıda görüldüğü üzere inovasyon kavramı ile ilgili çeşitli disiplinlerde yer alan 60 tanıma ulaşmışlardır (Baregheh et. al, 2009);

- İşletme ve yönetim: 1966-2007 yılları arasından 18 tanım
- Ekonomi: 1934-2004 yılları arasından 9 tanım
- Örgüt araştırmaları: 1953-2008 yılları arasından 6 tanım
- Yenilik ve girişimcilik: 1953-2007 yılları arasından 9 tanım
- Teknoloji, fen ve mühendislik: 1969-2005 yılları arasından 13 tanım
- Bilgi yönetimi: 1999-2007 yılları arasından 3 tanım
- Pazarlama: 1994-2004 yılları arasından 2 tanım

Baregheh et. al (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yenilik(inovasyon) ile ilgili yapılan çalışmalardaki yenilik(inovasyon) tanımlarını; tanım özelliklerine ve sektörlerine göre 6 başlık altında sınıflandıran içerik analizi çalışması yapmışlardır. Yazarlara göre tanımlamaları içerik çalışması yaparak sınıflandırmak; birçok farklı bilim dalında gerçekleştirilmiş yenilik(inovasyon) tanımlarından bütünleyici bir tanım yapabilme imkânı sağlayacaktır.

4.1.2. Yenilik Süreci

Yenilik süreci, bir fikrin buluş aşamasından uygulamaya kadar devam eden araştırma geliştirme ve üretim aşamalarını kapsar. Toffler; yeniliğin birbirinin takip eden üç süreçten oluştuğunu ifade etmiştir. Bunlar; önce yaratıcı ve uygulanabilir bir düşüncenin varlığı, bu düşüncenin uygulanması ve son olarak da uygulanan düşüncenin topluma yaygınlaştırılmasıdır. Yenilik herhangi bir yaratıcı düşüncenin ticarileştirilmesi ve oluşturduğu yarar ile verimliliğin arttırılması olarak değerlendirilmektedir (Barutçugil, 1983; Budak, 1998).

Yenilik sürecinde yenilikçi ve esnek bir ortam oluşturulmasının ve organizasyonun ilgili profesyonel bilgi ile yeterliliklerin ortaya çıkmasına izin verilmesinin ve bu şekilde bir kurumsal kültürün meydana gelmesi yenilikçi etkinlikleri olumlu biçimde desteklediği belirtilmiştir (Muffatto, 1998).

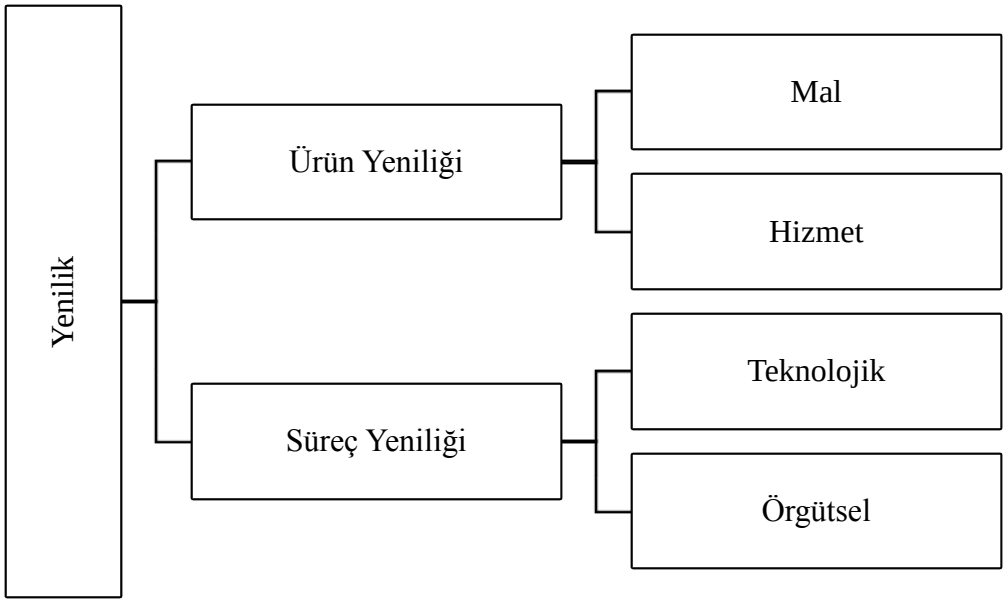
Bülbül (2012) çalışmasında; yenilik yönetiminin daha iyi şartların sağlanması adına örgütsel yeterlilik olarak ifade edilebileceği belirtilmiştir. Örgütteki yaratıcılıkla beraber öğrenme becerilerinin edinilmesinde yenilik ve gelişimin önemi büyüktür.

4.1.3. Yenilik Türleri

Francis and Bessant (2005), çalışmalarında inovasyon türlerini dört başlıkta incelemektedirler. Yazarlara göre inovasyon yeteneği ürünleri geliştirmekle sınırlı olmayıp dört ana şekilde hedeflenmiştir. Bunların hepsinin tesadüfi bir şekilde "P" ile başladıklarını belirtmişlerdir;

- Ürünleri tanıtmak veya geliştirmek için P1 yeniliği (Product Innovation);
- Süreçleri tanıtmak veya geliştirmek için P2 yeniliği(Process Innovation);
- Firmanın veya ürünlerin pozisyonunu tanımlamak veya yeniden tanımlamak için P3 yeniliği (Position Innovaton);
- Firmanın baskın paradigmasını tanımlamak veya yeniden tanımlamak için P4 yeniliği (Paradigm Innovation).

Manuel (1997) ise yeniliği Şekil 4.1' de görüldüğü üzere "Ürün yeniliği ve Süreç yeniliği" olmak üzere iki temel kategoride ele almaktadır.



Şekil 4.1. Yenilik Çeşitleri

Ettlie et al., (1984) yaptıkları çalışmada, yenilik kavramını radikal yenilik (radical innovation) ve artımsal yenilik (incremental innovation) olarak sınıflandırdığı görülmektedir. Diğer yandan; Wang and Ahmed (2004) yaptıkları çalışmada, bütünsel bir açısıyla yenilik kavramının beş farklı türünü ortaya çıkarmışlardır:

1. Davranış Yeniliği
2. Pazar Yeniliği

3. Ürün Yeniliği
4. Süreç Yeniliği
5. Strateji Yeniliği

Han et al. (1998) çalışmalarında, inovasyonu; teknik inovasyon ve yönetim inovasyonu olarak sınıflandırmaktadırlar. Yazarlar teknik inovasyonun, ürün ve süreç yeniliğini, üretim süreçlerindeki teknolojik yeniliği kapsadığını ve temel iş süreçleri ile ilgili olduğunu savunmaktadırlar. Diğer taraftan yönetim inovasyonu, örgüt yapısındaki yenilikleri ve örgütün yönetsel süreçlerindeki yenilikleri içerdiğini ve örgütteki temel iş süreçleri ile dolaylı yoldan bir ilişki içinde olduğunu düşünmektedirler.

Literatürde yer alan diğer sınıflamalara bakıldığında, radikal inovasyon ve artımsal inovasyon olarak sınıflandırma yapıldığı görülmektedir (Ettie et al., 1984). Teknolojide temelden ve köklü bir değişiklik radikal inovasyon olarak tanımlarken; mevcut ürün ve süreçlerdeki küçük değişiklikler ise artımsal inovasyonlar olarak tanımlanmaktadır (Sorescu et al., 2003).

Wang and Ahmed (2004) çalışmalarında bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirdikleri inovasyonu beş farklı türde belirlemişlerdir. Bu inovasyon türleri, ürün inovasyonu, süreç inovasyonu, pazar inovasyonu, davranış inovasyonu ve stratejik inovasyondur.

4.1.4. Yenilikçiliğe Etki Eden Faktörler

Yenilikçilik, örgütün çevresel değişikliklere etkili bir şekilde cevap vermesini sağlayan, örgütsel değişimi kolaylaştıran örgütsel bir özelliktir. Örgütler, yenilikçilikle diğer örgütlere karşı güçlü bir pozisyon üstünlüğü sağlarlar (Droge et al., 2008; Hurley and Hult, 1998). Çağdaş örgütlerin hayatta kalması, büyümesi ve kârlılığı için kritik öneme sahip olan yenilikçiliği yönlendiren kuvvetleri fark etmeye çalışan araştırmaların bazıları kaynak tabanlı yaklaşım bakış açısıyla örgütsel yeteneklere odaklanırken (Jansen et al., 2006; Kyrgidou and Spyropoulou, 2013; Garcia-Morales et al., 2006; Hoonsopon and Ruenrom, 2012) bazıları da örgütün stratejik yapısını veya duruşunu (Özsomer et al., 1997; Droge et al., 2008; Calcantone et al., 2003) irdelemiştir.

Örgüt yönetiminin başarısı, yenilik yönetim sürecinin doğru kurgulanması ile mümkün olabilmektedir. Bu sürecin oluşumunda; yenilikçi örgüt kültürü, yenilikçilik öneminin kavranılması, lider kişilik ve yenilikçiliği prensip haline getiren işgörenler

etkilidir. Örgütler, alanlarında yeni hedefleri oluşturmak için yenilikler yaratırlar. Örgütün her aşamasında yapılan yeniliği hayata geçirme ve kabul edilmesini sağlayıcı şartları elde etmek örgüt liderlerinin görevidir (Göl ve Bülbül, 2012).

Üretim girişimciliği alanında başarılı olmak, yenilik yönetimi ile doğru orantılıdır. Bu bakımdan, örgütün başarılı olabilmesi yöneticilerin ve iş analistlerinin başarısı ile de bağlantılıdır (Harborne and Johne, 2003).

Örgütlerde yenilik getirmenin ve örgütün gelişiminin anlaşılmasını sağlamaya yönelik ortaya atılmış kavramlardan birisi de bilgi birikimidir. Bilgi, ekonomide her zaman ana konulardan biri, ancak son zamanlarda bilhassa yenilik kuramlarında bir hayli fazla kullanılmıştır (Sundbo, 2001).

Bilgi, yenilik getirmenin açıklayıcı temel sebebi olarak kabul görmektedir. Örgütler, yenilik etkinlikleri ve gelişimleri için kullandıkları bir bilgi deneyimine sahiptir. Bu bilgi birikimi örgütlerin strateji seçimlerinin temelini oluşturur. Örgütler bilgilerinin sektörde aynıı işi yapan diğer örgütlere nazaran en üst seviyede yarışabildiği yenilik ve gelişim hareketini tercih ederler (Sundbo, 2001).

Kurumsal kültür; değerlerin, simgelerin örgütün çalışanları vasıtasıyla paylaşılması olarak ifade edilen bu olguların, örgüt içi yönetsel konuların çözümünde ele alınmalıdır. Bu bakış açısından dikkat edildiğinde paylaşılan ve esnek olan kültür yenilikçiliği etkileyecektir. Özet olarak, yenilikçi kültür; yaratıcılık, yaratıcı düşünme ve davranmayı destekleme biçimidir; örgüt içerisinde değerler ve davranışlar üretip geliştirerek verimliliğini yükseltir (Muffatto, 1998).

Sundbo (2001) yaptığı çalışmasında, yenilikçilik üzerinde etkili olan başka bir kavram olarak örgütün teknolojik altyapısındaki esnekliğinden bahsetmektedir. Teknolojik yeterliliğin, yenilikçilik üzerindeki etkisini kaynak kavramıyla ifade edilebilir. Kaynak ifadesi, örgütün idaresini yine örgütün gelişimi için kritik bir kaynak olarak belirtir. Daha sonra büyüyen örgütün kaynak bazlı görüşünde, ‘kaynak’ genel bir kavram halini alır.

Yenilikçi bir örgütte, kritik maddelerden birisi de insan kaynakları uygulamalarının, yenilikçiliğe yol açacak insan kaynakları yönetimleriyle desteklenmeleridir (Searle and Ball, 2003).

Örgütlerin dış çevreye uyum sağlamasını etkileyen en önemli yetenekleri, örgütün edinme ve öğrenme kapasitesi olarak belirtilebilir. Örgütün edinme kapasitesi, örgütün dışında meydana gelen bilgi kaynaklı ticari maksatlara başvurma, onları

özümseme, tanımlama ve uygulamaya geçirme becerisi olarak ifade edilir (Nieto and Quevedo, 2005).

4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

4.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramını Porter et al., (1974) yaptıkları çalışmada, kişisel özdeşleştirme ile kişinin belirli bir kuruluşla özdeşleşmesinin görecili gücü olarak tanımlanabileceğini ifade etmektedirler (Steers, 1977). Bir başka ifadeyle örgütsel bağlılık kavramını Çekmecelioğlu (2006a) yaptığı çalışmada, kişilerin çalıştıkları kuruma karşı duyduğu psikolojik bağlılık olduğunu; psikolojik bağlılığın, kişinin kuruma karşı duyduğu ilgi, çalışma isteği ve örgütsel değerlere karşı hissettiği bağdan ileri geldiğini belirtmiştir (Öztürk, 2018).

Bu tanımlamada kişiye örgüte bağlayan psikolojik durumun yapısı hakkında kaynaklarda farklı görüşler yer almaktadır. Buradan hareketle örgütsel bağlılık konusunda araştırmacılar ve yazarlar çalışmalarında örgütsel bağlılığa ait değişik boyutları çıkarmışlardır. Bu çalışmalara örnek vermek gerekirse; Örgütsel bağlılık kavramını; Kanter (1968) çalışmasında bağdaşım içsel bağlılık (cohesion), devamlılık bağlılığı, ve kontrol bağlılığı olarak; Etzioni (1975) çalışmasında ise yabancılaştırıcı bağlılık, hesapçı bağlılık ve etik bağlılık olarak; O'Reilly and Chatman (1986) çalışmalarında uyum bağlılığı, içselleşme (internalization) bağlılığı, özdeşleştirme (identification) bağlılığı olarak; Allen and Meyer (1990) çalışmalarında duygusal bağlılık, normatif bağlılığı ile devamlılık bağlılık olarak; Mowday et al., (1982) ise çalışmalarında tutumsal bağlılık ve duygusal bağlılık (Iverson and Buttigieg, 1999) olarak sınıflandırdıkları görülmektedir. Ancak bu konuyla ilgili olarak genelde Allen and Meyer (1990) tarafından yapılan çalışmadaki üçlü sınıflandırmanın temel alındığı görülmektedir.

4.2.2. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

4.2.2.1. Duygusal Bağlılık

Meyer and Allen (1997) tanımlamasına göre bir örgütte, çalışanın duygusal anlamda kendi seçimiyle işletmede kalma isteğidir. Bu durum, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinden kaynaklandığı için örgütsel bağlılık adına çok önemlidir. Duygusal bağlılık boyutu kişinin örgütte kalmayı kendisi arzu etmesi

sebebiyle, diğer boyutlara nazaran ussal ve örgütler tarafından en çok arzu edilen durumdur (Ada vd.,2008).

Çalışanların örgüt ile özdeşleşmelerini, örgütün bir üyesi olmaktan mutlu olmaları duygusal bağlılığı sağlar (Uyguç ve Çımrın, 2004). Bu sebepledir ki örgütler için duygusal bağlılığa çalışanlar çok önemlidir ve en çok arzu edilen çalışanlarda duygusal bağlılığın olmasıdır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010).

4.2.2.2. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık; Wiener ve Vardi (1980)'nin bulduğu, sonrasında Allen ve Meyer tarafından geliştirilen bir kavramdır. Normatif bağlılık, kişilerin ahlaki bir yükümlülük olarak görmelerinden kaynaklı duydukları örgüt bağlılığıdır. Normatif bağlılık; kişinin kendisinin dışında, içinde yaşadığı toplumun kültür ve değerlerine, normlarına da dayanan bir bağlılık çeşidi olması bakımından diğer bağlılık boyutlarından farklıdır. Normatif bağlılığın, duygusal bağlılığa göre farklı tarafı, kişinin örgütte çalışmayı görev olarak algılaması ve örgüte olan bağlılığı doğru kabul etmesidir. Devam bağlılığından farklı tarafı ise, örgütten ayrılmanın meydana getireceği kayıpları göz önünde bulundurmamasıdır. (Wasti, 2000).

4.2.2.3. Devam Bağlılığı

Allen and Meyer (1990) çalışmalarında, bu bağlılık türünü devamlılık bağlılığı olarak adlandırmışlardır. Bu ifade, Becker (1960)' in yan bahis kuramını baz almakta ve maddi imkanlara dayanmaktadır. Devam bağımlığı, çalışan için örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olması riskinden dolayı örgütte devamlılığını sürdürmesidir. Bu bağlılık türünde çalışanın işten ayrılması kendisi için maliyet ve bir takım zorluklara sebep olacağından, çalışan istese de işten ayrılmamaktadır.

4.2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili birçok araştırmacı çalışmalarında farklı yaklaşımlara yer vermiştir. Yapılan bu araştırmalar neticesinde örgütsel bağlılığı çoklu bağlılık, davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık yaklaşımları olarak Tablo 4.1' de görüldüğü üzere üç ana başlık altında ele alınmıştır (İnce ve Gül, 2005):

Tablo 4.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel Bağlılık		
Çoklu Bağlılık	Davranışsal Bağlılık • Becker' in Yaklaşımı • Salancık' ın Yaklaşımı	Tutumsal Bağlılık • Kanter' in Yaklaşımı • Etzioni' nin Yaklaşımı • O'Reily ve Chatman' ın Yaklaşımı • Penley ve Gould' un Yaklaşımı • Allen ve Meyer' in Yaklaşımı

Kaynak: İnce ve Gül (2005)

4.2.3.1. Çoklu Bağlılık

Reichers (1985) yaptığı çalışmada tutumsal bağlılığı geliştirerek ortaya çıkardığı çoklu bağlılık yaklaşımında, diğer sınıflandırmalardan farklı olarak örgütsel bağlılığın örgütteki farklı unsurların farklı düzeyde bağlılık oluşturabileceğini belirtmiştir.

Çoklu bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış yapılardan oluşturmaktadır. Örgüt yöneticileri, iş arkadaşları, referans grupları ve örgüt dış çevresini oluşturan paydaşlar farklı bağlılıkları açığa çıkarmaktadır (Balay, 2000).

Örgüt hedeflerinin değişmesinde örgüt yöneticilerinin de değişimleri de etkili olabilir. Örgütü oluşturan bütün kişilerin örgütten beklentileri de dikkate alındığında, herkesin farklı yönlerden bağlılık duyduğu görülecektir (Reichers, 1985).

4.2.3.2. Davranışsal Bağlılık

Araştırmacılar "tutumsal bağlılık" kavramına bedel olarak, sosyal psikologlar, bağlılığın ifadesi olarak incelemenin mümkün olduğu "davranışsal bağlılık" kavramını kullanmışlardır. Davranışsal bağlılık, kişilerin yaşadığı tecrübeleri ve örgüte uyum

sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005).

Davranışsal bağlılık kavramı örgütten ayrı genel olarak çalışanların tutumlarının geliştiği görülmektedir. Başka bir söylemle, çalışanlar örgüt içerisindeki faaliyetleri esnasında bir davranış sergilemesi sonrasında bir takım etkenler nedeniyle bu davranışı devam ettirmekte ve sonraki süreçlerde bu davranışa bağlılık hissetmektedir. Sonraki süreçlerde bu davranışa yönelik haklılık ve doğruluk kavramları gelişmekle beraber davranışlar çalışanların fikirlerinde doğrulanmış olur. Bu doğrulanma sonrasında ise çalışanların bu tutumlarını yineleme ihtimalini artmaktadır (Meyer and Allen, 1991).

Literatürde davranışsal bağlılık yaklaşımları, Becker Yaklaşımı ve Salancik Yaklaşımı olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.2.3.2.1. Becker' in Yaklaşımı

Becker (1960) bağlılık kavramını, kişinin bazı yan bahislere girerek dengeli bir davranış serisini, o davranışlarla dolaylı olan çıkarları ile birleştirmesi olarak ifade etmektedir. Başka bir söylemle bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış serisini sona erdirdiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış serisini sürdürme eğilimidir (Meyer and Allen, 1984). Aslında kişi, duygusal anlamda çalıştığı örgüte karşı kendini bağlı hissetmemekte ancak örgüte bağlanmadığı takdirde de kaybedeceklerini düşündüğü için örgütte çalışmaya devam etmektedir (Gül, 2002).

Becker (1960), çalışanların bağlılık göstermesine yol açan dört adet yan bahis kaynağının olduğunu belirtmiştir (İnce ve Gül, 2005);

- Bürokratik düzenlemeler
- Toplumsal beklentiler
- Sosyal etkileşimler
- Sosyal roller

4.2.3.2.2. Salancik' ın Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre bağlılık; kişinin davranışlarına, davranışları aracılığıyla da faaliyetlerini ve örgüte olan alakasını kuvvetlendiren inançlarına bağlanması durumudur (Mowday et al., 1982). Daha açık bir ifadeyle; belirgin, net ve şüphe taşımayan, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, istekli

olarak yapılan ve başkaları önünde gerçekleşen davranışlar bağlılığa tesir etmektedir. Tutuma yönelik bağlılığın oluşabilmesi için birey ile örgüt arasındaki bağlantıyı açığa çıkaran psikolojik durumun başka bir söylemle davranışı devam ettirme isteğinin olması lazımdır (Gül, 2002).

Bu yaklaşımın temelinde tutumlar ve davranışların uyumu bulunmaktadır. Davranış ile tutumlar arasında uyum olmaması durumunda, kişi stres yaşayacaktır; uyum ise bağlılıkla neticelenecektir (O'Reilly and Caldwell, 1986).

4.2.3.3. Tutumsal Bağlılık

Yapılan araştırmalar incelendiğinde tutumsal bağlılıkla ilgili geliştirilmiş birçok yaklaşımla karşılaşılmaktadır. Bu kavrama ilişkin araştırmacıların geliştirmiş olduğu yaklaşımlardan en önemlileri: Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer' ait yaklaşımlardır.

4.2.3.3.1. Kanter' in Yaklaşımı

Kanter örgütsel bağlılığı üç kategoride sınıflandırmıştır (Kanter, 1968):

i. **Süreklilik Taahhüdü:** Ödül ve maliyet göz önünde alınarak kişinin örgüte üye olma konusundaki olumlu düşüncelerini korumaktır. Bu tür bir taahhüt, organizasyona duygusal bağlılığı içermekten ziyade bireysel olarak bilişsel devam taahhüdünü tercih eder, çünkü bu durum karlı görülür. Kuruluş üyeliği ve kuruluştan ayrılmanın maliyeti ile ilişkili bir ödül vardır. Fedakârlık ve yatırım devam taahhüdünü destekler. Fedakârlık, örgütün üyeliğini sürdürmek için değerli bir şeyden vazgeçmek demektir. Yatırım, bireyin gelecekteki faydaları elde etmek için organizasyon için zaman ve enerji sağlamaktır; bu bakımdan ayrılmak maliyetli olabilir.

ii. **Uyum Bağlılığı:** Gruba bağlılık ve duygu demektir. Yani birey sosyal ilişkilere bağlıdır ve grup içinde beraberliği korumaktadır. Katektik uyum taahhüdünü destekleyen iki süreç vardır: feragat etme, grup uyumu için potansiyel olarak zararlı olabilecek herhangi bir ilişkiden uzak durmayı içerir. Örgüt, üyelerinin iç uyumu desteklemek için örgüt değerleriyle itiraz eden herhangi bir ilişkiden uzak durmalarını yasaklar. Topluluk, bireyin grubun bir parçası olduğu ve grup uğruna bireysel farklılıkları bir kenara bıraktığı anlamına gelir.

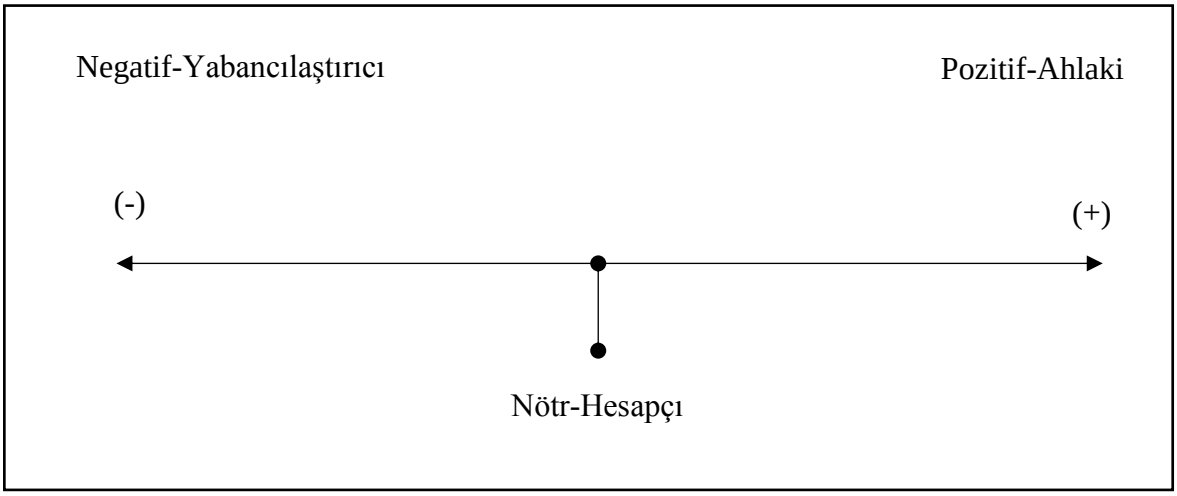
iii. **Kontrol Bağlılığı:** Örgüt üyelerinin davranışlarını istenilen yönde şekillendirmeleri için örgüt normlarına bağlanmasıdır. Örgüt üyeleri, örgütün değer ve normlarının uygun davranışlar için önemli birer kılavuz olduğunu düşündüklerinde kontrol bağlılığı var olmaktadır.

Kanter (1968), bu bağlılık şekillerinin büyük ölçüde birbirleriyle bağlantılı olduklarını düşünmektedir. Bu bağlılık biçimlerinin üçü de Çalışanın örgütle olan bağlarını güçlendirmek için çalışan üzerinde ortak bir etki yaratıp birbirlerini pekiştirmesinin yüksek olması örgütleri çok daha başarılı kılacaklardır.

4.2.3.3.2. Etzioni' nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırma çalışmasını ilk olarak Etzioni 1961 yılında yapmıştır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramının yerine örgütsel katılım ifadesini kullanmıştır (Tayfun vd., 2010).

Etzioni (1961) çalışmasında, çalışanların örgütün kurallarına uyumu açısından örgütsel bağlılığa yaklaşarak örgütün direktiflerine riayet etmeyi örgütsel bağlılığı olarak tanımlamıştır. Çalışanların örgütlerine kaşı hesapçı, ahlaki ve yabancılaştırıcı ilgilerinin olmasında, örgütlerin çalışanlar üzerindeki sergilediği güç ve otoriteden kaynaklandığını belirtmiştir. Bu bağlamda; hesapçı (çıkara dayalı) bağlılık, ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak örgütsel bağlılığı üç başlıkta sınıflandırmıştır (Güney, 2015). Etzioni' nin örgütsel bağlılık sınıflandırması Şekil 4.2' de görülmektedir (Sabuncuoğlu , 2009):



Şekil 4.2. Etzioni' nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Kaynak: Sabuncuoğlu (2009)

Ahlaki(Moral) bağlılık; çalışanın örgütünün hedeflerini, örgütün değerlerini ve normlarının içselleştirilmesine dayalıdır. Bu bağlılıkta çalışanlar, ödüllere dikkate almaksızın kıymetleri ve standartları birleştirip örgütte kalmayı tercih etmektedirler (Doğan ve Kılıç, 2007).

Hesapçı(Faydaya Dayalı) bağlılık; ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgüte daha az yakın olma durumudur. Bu bağlılıkta çalışanda, örgüt kazandıkça kendisinin de devamlı kazanma hissiyatı olmaktadır. Kısacası örgütten ne kadar yarar ve kazanç elde edecekse örgüte bağlılıkları o kadar artacaktır (Bayram, 2005).

Yabancılaştırıcı bağlılık; çalışanın, örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman oluşmaktadır. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta çalışan, psikolojik olarak örgüte bağlı hissetmese de örgüte üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000).

4.2.3.3.3. O'Reily ve Chatman' ın Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, O'Reilly and Chatman (1986) çalışmasında, çalışanın örgüte psikolojik bağlılığı olarak değerlendirilmiş, içselleştirme, uyum ve özdeşleşme davranışları olarak üç boyutta sınıflandırılmıştır.

i. **İçselleştirme Bağlılığı:** kişisel ve örgütsel değerler arasında oluşum uyumla bu bağlılık şeklini alır. Yani, kişi ve örgüt değerlerinin uyuşmasıdır. Çalışanın ve örgütün ortak hedefi, aynı değerler doğrultusunda gelişmektir. Çalışanlar içselleştirme bağlılığında kendilerine doğrudan fayda göremeyeceğini bilse de örgüt yararına fazladan zaman ve çaba harcayan vaziyetler sergilemektedirler. Bu sebeple çalışanların örgütte kalma arzuları düşük olması beklenmez (Sığrı ve Basım, 2006).

ii. **Uyum(Hesapçı) Bağlılığı:** örgütsel bağlılığın paylaşılan değerlerle ilgili olmadığı, çalışanların belirli ödülleri kazanmak için oluşturduğu bağlılıktır ve bu bağlılıkta söz konusu olan ödülün alımlılığı veya cezanın iticiliğidir. Çalışanlar, belirli ödülleri alabilmek maksadıyla örgütte kalır ve işin gerektirdiğinden daha fazlasını yapmazlar. Bu bakımdan çalışanların örgütte kalma istekleri daha düşüktür (Güney, 2007).

iii. **Özdeşleşme Bağlılığı:** Bağlılık, diğer çalışanlarla tatmin edici bağ kurmak veya mevcut ilişkiyi devamlı kılmak için gerçekleşmektedir. Bunun neticesi olarak çalışan bir gruba mensup olmanın gururunu yaşamaktadır (O'Reilly and Chatman, 1986). Bu bağlılık doğrultusunda çalışanlar örgüt işin gerektirdiğinden daha

fazlasını yaparlar ve örgüt için fazla çaba gösterebilmektedirler. Çalışanların örgütte kalma arzularının düşük olması beklenmez (Nayir, 2013).

4.2.3.3.4. Penley ve Gould' un Yaklaşımı

Penley ve Gloud (1988) da çalışmalarında, Etzioni tarafından 1961 yılında geliştirdiği örgütsel katılım modelinden hareketle örgütsel bağlılığı ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç boyutta incelemişlerdir (Gül, 2002).

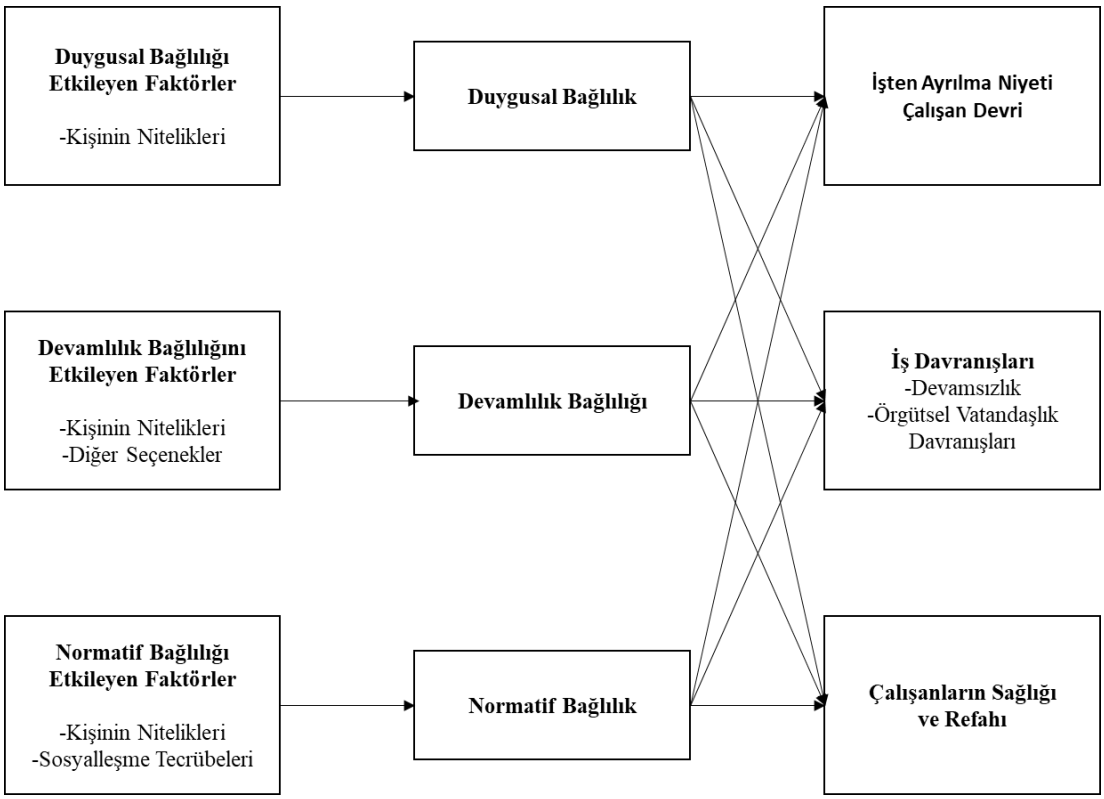
Bireyin örgütsel amaçları kabul ederek onlarla özdeşleşmesi ahlaki bağlılıktır, kişi kendini, çalışmaya nezrettiği örgütün başarı ya da başarısızlıklarının sorumlusu olarak düşünmektedir (Saldamlı, 2009).

Hesapçı bağlılık bir diğer ifadeyle çıkarcı bağlılık, temelinde alışveriş vardır, yani kişi örgüte sağladıklarına karşılık olarak ödül ve teşvik almak ister. Kişi, örgütü bazı hedeflere ulaşmada bir araç olarak görmektedir (Gül, 2002).

Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise kişiler, örgütün iç çevre üzerinde hâkimiyetinin olmadığı ya da başka iş alternatiflerinin olmadığı düşüncesine sahiptir. Bu sebepledir ki, kişiler örgüte yabancılaştırıcı bağlılık duymaktadır ve kişiler örgütün verdiği ödüllerin ve ya cezaların kişinin performansa yönelik olmadığını, rastgele verildiği yargısını taşımaktadır. Bütün bu algılar, kişinin kendini sıkışmış hissetmesine sebep olmaktadır (Penley and Gloud, 1988).

4.2.3.3.5. Meyer ve Allen Yaklaşımı

Meyer and Allen (1997) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üzere üç gruba ayırmışlardır. Meyer et al. (2002) çalışmasında yer alan model Şekil 4.3' de görülmektedir.



Şekil 4.3. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer et al. (2002)

i. **Duygusal bağlılık,** örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalarında en çok ele alınan bağlılık çeşididir (Çakar ve Ceylan, 2005). İşgörenin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsamaktadır. Örgütte güçlü bir duygusal bağlılıkla kalan işgörenler, buna gereksinim duyduklarından ziyade bunu kendi istekleri doğrultusunda örgütte kalmaya devam etmektedirler (Meyer and Allen, 1991).

ii. **Devamlılık bağlılığı:** Bu bağlılıkta çalışan, örgütten ayrılmanın bedelinin yüksek olacağı fikriyle, örgüt üyeliğini sürdürmektedir (Balay, 2000). Devam bağlılığı, örgütten ayrılmayla bağdaştırılan maliyetlerin farkındalığını anlatır.

Devam bağlılığına dayalı olan çalışanlar, bunu yapmaya gereksinim duyduklarından örgütte kalırlar (Meyer and Allen, 1997).

iii. **Normatif Bağlılık:** çalışanların örgüte karşı yükümlülükleri olduğu için örgütte kalmaya kendilerini mecbur hissetmesidir. Bu tür bağlılıkta çalışanlar bireysel imkânlardan ziyade ahlaki değerleri göz önüne alarak hareket etmektedir. Normatif bağlılık, insanın önceki tecrübelerinden etkilenmektedir (Güney, 2011). Normatif bağlılık kısaca çalışanların yükümlülüklerinden ötürü örgütte kalma zorunluluğu olarak belirtilebilir (Özutku, 2008).

Meyer et al.(1993) çalışmalarına göre, her üç bağlılık boyutunun birlikte incelenmesi ile bir çalışanın örgütüyle olan ilişkisinin daha iyi anlaşılabilir. Bunun sebebi, çalışanların bağlılık türlerinin her birini, aynı anda ve eşit olmayan derecelerde yaşayabilecek olmalarından ileri gelmektedir.

4.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde Allen and Meyer (1990) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktöleri bireysel, örgütsel ya da örgüt dışı faktörler olarak değerlendirmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili iş faktörlerini sınıflandırırken; çalışanların örgütlerdeki görevlerinde kendini başarılı hissetme gereksinimini karşılayan ile örgütle olan ilişkilerinde kendini komforlu hissetme gereksinimini karşılayan olarak iki belirtmektedirler.

Allen ve Meyer (1990) çalışmasında duygusal bağlılık etkenlerini aşağıdaki kavramlarla belirtmiştir;

- Adalet ve Eşitlik
- Arkadaş Bağlılığı
- Geri Besleme
- Hedef Zorluğu
- Hedef Açıklığı
- İş Zorluğu
- Önceki İş Tecrübesi
- Örgütsel Güvenilirlik
- Örgütsel Bağımlılık
- Kişisel Önemlilik
- Liderlik
- Rol Açıklığı
- YönetiminTavsiyelere Açıklığı
- Zenginleştirilmiş İşler

5. ÖRGÜTSEL ALGILARIN, KURUMSAL YARATICILIK VE İŞ SONUÇLARINA ETKİSİ

Bu başlık altında çalışmada kullanılan değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri literatürde araştırılmış olup, literatürde edinilen bulgular göz önüne alınarak çalışmaya yönelik hipotezler oluşturulmuştur.

5.1. Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Kurumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Öğrenme eğilimli örgütler, çalışanlarına fikirlerini geliştirebilecekleri ve kendilerini ifade edebilecekleri ortam oluşturmalarının yanında çalışanlarının açık fikirliliklerine de önem vermektedir (Calcantone et al., 2002). Çünkü öğrenme, örgütün yeni fikirler geliştirme yeteneğini ve yaratıcılığını artırmaktadır (Valaei et al., 2016; Özdevecioğlu ve Biçkes, 2012). Ayrıca örgütlerde öğrenme yönelimi, bilginin yönetimi ile beraber yaratıcılığı da destekleyerek yeni bilgi ve düşüncelerin ortaya atılmasını isteklendirmekte ve böylece bunların anlaşılma ve uygulanma yeteneklerini arttırmaktadır (Aragon-Correa et al., 2005; Avcı ve Küçükusta, 2009).

Demirel ve Kubba (2014)'nın imalat sektöründe yaptıkları çalışmada, örgütsel öğrenme ile yenilikçilik kavramları arasındaki ilişkiyi ele alarak örgütsel öğrenme kavramının yenilikçiliğe olan etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın neticesinde, örgütsel öğrenmenin yenilikçiliği olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır. Yeni ve yaratıcı düşüncenin neticesi olarak vuku bulan yenilik kavramı, yaratıcılık ve yenilikçilik arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu nedenle örgütsel öğrenme kavramının yenilikçiliği etkilediği gibi örgütsel öğrenmenin yaratıcılığı da etkileyebileceği hipotezi çıkarılabilmektedir.

Hahn et al. (2015), örgütsel öğrenme kültürü ve yaratıcılık ile ilgili yaptıkları araştırmada işgörenlerin çalışma tarzlarına göre bireysel yaratıcılığın geliştirilmesi ve bu çalışma tarzlarının nasıl tasarlanması gerektiğini ele almışlardır. Sosyal ağ yapısının bireysel yaratıcılığı olumlu açıdan etkilediği ve örgütsel ağ yapısına göre merkezilik derecesinin, istismarcı ve keşfedici çalışma tarzlarının her ikisinde de kritik bir etkiye sahip olduğu neticesine varılmıştır. Bu bağlamda, söz konusu çalışmadan örgütsel öğrenme kavramının bireysel yaratıcılığı ve de örgütsel yaratıcılığı da etkileyebileceği sonucu çıkarılabilir.

Seçilmiş vd. (2017), turizm sektöründe faaliyet gösteren otel ve yiyecek-içecek işletmelerinin mutfak çalışanlarına yönelik örgütsel öğrenme yetenekleri ile yaratıcılık süreci evreleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladıkları çalışmada Eskişehir'de bulunan 3, 4 ve 5 yıldızlı oteller ile turizm belgeli restoranlarda çalışan 235 kişiye anket uygulamışlardır. Anket çalışması neticesinde mutfak çalışanlarının örgütsel öğrenme yeteneklerinin yaratıcılık süreçlerini olumlu etkilediği gözlemlenmiştir. Ayrıca özellikle sistem bakış açısıyla örgütlerin öğrenme yeteneklerinin geliştirilmesi ve çalışanların yaratıcılıklarını önemli ölçüde etkilemesi öne çıkan sonuçlardandır.

Adıyaman (2019) yüksek lisans tez çalışmasında, ilkokul öğretmenlerinin öğrenen örgüt algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda, ilkokul öğretmenlerinin öğrenen örgüt algılarına etki eden etkenler ile örgütsel yaratıcılık algı düzeylerine ilişkin faktörleri incelemiştir. Hazırladığı anket çalışmasını 2017-2018 eğitim öğretim yılında Van' ın İpekyolu, Tuşba, Edremit ilçelerinde görev yapan toplam 1099 ilkokul öğretmenine uygulamıştır. Anket çalışmasının sonucunda ilkokul öğretmenlerinin öğrenen örgüte ilişkin algıları ile örgütsel yaratıcılık algıları arasında anlamlı, pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır.

H_1: Örgütsel öğrenme yeteneği, kurumsal yaratıcılığı etkilemektedir.

5.2. Örgütsel Desteğin Kurumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Alınan örgütsel destek, çalışanların yaratıcılığı için önemli olan keyifli bir çalışma ortamı yaratarak yeni fikirlerin üretilmesini teşvik etmektedir (Amabile et al., 2004; Zhou and George, 2001).

Örgütsel destek, turizm ve otelcilik çalışanları arasında bilgi paylaşımı, motivasyon, yöntemsel adalet ve çalışma ortamında tanıtım üzerindeki etkisi ile çalışanların yaratıcılığını etkilemektedir. Ayrıca örgütsel destek, çalışanların yaratıcılığını başka şekillerde de etkilemektedir (Mumford et al. 2002).

Amabile et al. (2004) lider desteği algısının yapıcı geri bildirim gösterilmsine rağmen, çalışanların hedeflerini, iletişimini ve etkileşimini etkilediğini öne sürmüşlerdir. Bu sebeple çalışma ortamının örgütsel destek ve yaratıcılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini öngörmektedirler.

Çekmecelioğlu (2006b) çalışmasında, örgüt iklimi etkenlerinden örgütsel cesaretlendirme, yönetici ve takım desteği ile işin yapısı değişkenlerinin yaratıcılığı da pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Duygusal ve bilişsel destek ile çalışan yaratıcılığın birbirleri üzerindeki etkiyi araştırmak isteyen Madjar (2008), ABD'de otomobil parçaları üreten bir şirkete ait fabrikada gerçekleştirdiği çalışma sonucunda, duygusal ve bilişsel destek ile çalışan yaratıcılığı arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu saptamıştır.

Tsai et al. (2015) örgütsel desteğin, örgütsel çalışma ortamını ve yaratıcılığı kolaylaştıran atmosferi nasıl etkilediğine dair 320 kişilik örneklem üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel desteğin; bilgi paylaşımı, motivasyon, yöntemsel adalet ve terfi için çalışma ortamı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, çalışma ortamının örgütsel destek ve çalışanların yaratıcılığı arasında aracılık rolü oynadığını belirlemişlerdir.

Ibrahim et al. (2016), Malezya'nın Penang şehrinde bulunan elektrik/elektronik imalat sektöründen 100 çalışana yönelik yaptıkları araştırmada, yüksek düzeyde küreselleşmiş bir iş ortamında kurumsal rekabet gücü kaynağı olarak çalışanların yaratıcılığına odaklanmışlardır ve çalışmalarında aynı zamanda yaratıcılığın sadece örgütün destekle sağlanabileceğini önermişlerdir. Örgütsel desteğin, kurumun çalışanlara sağladığı gelişimsel deneyimler biçiminde olduğunu; yaratıcılık içinde algılanan örgütsel desteğin, yaratıcılığın bağımlı değişkenine bağımsız değişken olup moderatör olarak yine gelişimsel deneyimler olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmanın sonucunda; örgüt tarafından sağlanan desteğin, örgüt çalışanları arasında yaratıcılık yaratmada önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir.

Zhang et al.,(2016) 6 Koreli şirkette 198 çalışandan elde edilen ampirik veriler hiyerarşik regresyon yöntemi ile test ettikleri çalışmalarında, iş stresörlerinin algılanan örgütsel destek ve çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi denetlediğini, özellikle, zorlayıcı stres faktörleri yüksek veya engel stres faktörleri düşük olduğunda böyle bir ilişkinin olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

H_2: Örgütsel destek, kurumsal yaratıcılığı etkilemektedir.

5.3. Kurumsal Yaratıcılığın Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bharadwaj and Menon (2000) yaptıkları çalışmada; yenilikçiliğin, yaratıcılığı kolaylaştırmak için bireysel gayretlerin ve kurumsallaştırılmış sistemlerin bir fonksiyonu olduğu örgütsel yenilikçilik hipotezini incelemişlerdir. Örgütlerde yaratıcılığı geliştirmek, sürdürmek için bu bireysel ve kurumsal gayretleri, yaratıcılık mekanizmaları olarak etiketlemişlerdir. Çalışmalarının neticesinde, kurumsal yaratıcılık mekanizmalarının ve bireysel yaratıcılık mekanizmalarının örgütlerde yeniliklere yol açabileceklerini saptamışlar ve kurumsal yaratıcılık mekanizmalarının yenilikçilik performansı ile daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu gözlemlemişlerdir.

Hemlin (2002), çalışmasında bilgi organizasyonları çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, bireysel beceri ve karakterler, cinsiyet, liderlik özelliği, kalite kontrolü, ödül-ceza mekanizması, ekonomik ve finansal destek, iş ahlakı, kurum kültürü, motivasyon, iletişim ve itibar yaratıcı düşünceleri etkilediği ve örgütsel yeniliğin önünü açtığı sonucuna ulaşmıştır.

Caldwell and O'Reilly (2003), yaptıkları çalışmada, yüksek teknoloji örgütlerinde yeniliği teşvik etmek için çalışma grubu normlarının rolünü araştırmayı amaçladıkları çalışmalarında yapılandırılmış tartışmalar yoluyla, üst düzey yöneticilerin örnekleri, başarılı yenilikle ilişkili örgütsel kalıpları ve normlarını belirlemişlerdir ve bu çalışma ile ilgili bir anket oluşturup bir dizi yöneticiye uygulamışlardır. Çalışmanın neticesinde, grup normları(takım çalışması, yaratıcılık, risk alma, hatalara karşı hoşgörü ve seri hareket etme) ile yenilik arasında güçlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Duran ve Saraçoğlu (2009) gerçekleştirdikleri araştırmada, yaratıcılık ve yenilik kavramları arasındaki ilişkiyi ele alarak, yenilikçi ve yaratıcı bireylerin, kişilik ve düşünce yapılarını mukayeseli şekilde ele almak ve aynı zamanda yenilik sürecinin en aktif biçimde nasıl kullanılabileceğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, yaratıcı ve yenilikçi kişilerin çoğu niteliklerinin birbirine benzediği, fakat yenilikçi kişilerde yaratıcı kişilerden daha fazla sorumluluk ve üstünlük alma ve dışa dönüklük gibi farklı özellikler olduğu görülmüştür. Ayrıca, yenilikçi kişilerde dikey (derinlemesine) düşünce yeteneği, yaratıcı kişilerde ise yatay düşünce yapısı üzerinde durulmuştur.

Jiang et al. (2012) yaptıkları çalışmada, çalışan yaratıcılığı ve örgütsel yeniliği ile insan kaynakları yönetimi uygulamalarının birbirleriyle nasıl bağlantılı olduğunu belirlemek adına Çin'de 106 şirketten 135 yöneticiye anket uygulamışlardır. Çalışmanın sonucunda, çalışan yaratıcılığının insan kaynaklarının uygulamaları (takım çalışması, ödül, işe alma ve seçim, iş tasarımı) ve örgütsel yenilik arasındaki ilişkilere tam aracılık ettiğini saptamışlardır.

H3: Kurumsal yaratıcılık, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.

5.4. Kurumsal Yaratıcılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Çekmecelioğlu (2006a), çalışanların duygusal bağlılığı ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında iki değişken arasında pozitif anlamda bir ilişki olduğu saptamıştır.

Örgütsel başarı için yaratıcılık oldukça önemlidir (Dewett and Gruys, 2007). Çünkü yaratıcılık; bireyin ve örgütün, düşünsel becerilerini uygulayarak yeni bir şeyler oluşturmasını sağlar (Yurtseven, 2001).

Araştırmacılar, örgütlerin yenilikçi potansiyelinin temeli olmasından ötürü, yaratıcılığın örgütlerin uzun vadede hayatta kalabilmesi için birinci dereceden önemli olduğu konusunda geniş ölçüde hemfikirdir (Kratzer et al., 2008).

Çekmecelioğlu ve Eren (2007) tarafından yapılan çalışma, psikolojik güçlendirmenin dört boyutu ile örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucu olarak psikolojik güçlendirme alt boyutları olan anlam, otonomi ve etkinin yaratıcı davranışını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bir başka sonuç olarak, psikolojik güçlendirmenin anlam ve otonomi boyutlarının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ayrıca örgütsel bağlılık ve yaratıcılık arasında da pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Yılmaz (2009) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını; iş doyumları ve okullardaki kurumsal yaratıcılık açısından incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla, 2008-2009 yılları arasında Konya ilinde görev yapan ve ilköğretim okullarında çalışan 315 öğretmene yönelik anket uygulamıştır. Anket çalışmasının neticesinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları ve okullardaki kurumsal yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Ulutaş (2011) gerçekleştirdiği çalışmada, katılımcı yönetim anlayışının örgütlerde işgören bağlılığı ve yaratıcılık üzerindeki etkilerini analitik bir bakış açısıyla açığa çıkarmayı amaçlamıştır. Bu bağlamda, imalat sektöründe faaliyet gösteren altı ayrı işletmede yönetici ya da işgören seviyesindeki 134 çalışana yönelik anket uygulamıştır. Anket çalışmasının neticesinde, katılımcılık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğunu ve katılımcılık düzeyindeki artışın örgütsel bağlılığı artırdığını saptamıştır. Ayrıca bir başka sonuç olarak, katılımcılık ile yaratıcılık arasında da pozitif anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

Aymaz (2014), İstanbul' da Sağlık Bakanlığı'na bağlı üç eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerde liderlik davranışı, örgütsel bağlılık ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkileri gözlemlemeyi amaçladığı çalışmasında, 2013- 2014 tarihleri arasında 290 hemşireye yönelik anket çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışmanın neticesinde, hemşirelerin liderlerinde algıladıkları liderlik davranışlarının, örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel yaratıcılıklarını etkilediği görülmüştür. Ayrıca kurumsal yaratıcılık ölçeğinin yönetsel yaratıcılık alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf ilişki olduğunu belirlemiştir.

Holagh et al., (2014) yaptıkları araştırmada, örgütsel yapının örgütsel yaratıcılık ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini çözümlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın neticesinde, örgütsel yapı öğeleri ile örgütsel yaratıcılık arasında pozitif anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve tüm örgütsel yapı öğelerinin örgütsel yaratıcılığı olumlu etkilediğini saptamışlardır. Araştırma sonuçları ayrıca örgütsel yaratıcılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

H_4: Kurumsal yaratıcılık, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

5.5. Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi

Örgütsel yenilik literatürü, örgütsel öğrenme ile ilgili yapılan çalışmalardan önemli katkılar elde ederek genişlemiş ve çeşitlenmiştir. Bu çalışmaların birçoğunda, örgütsel öğrenme ve yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptanmıştır (Cohen and Levinthal, 1990; Weerd-Nederhof et al., 2002).

Saban et al. (2000) yaptıkları çalışmada, yeni ürün geliştirme sürecinde örgütsel öğrenme kavramını yeniliğin önemli bir parçası olarak görmekte ve bir örgütün

yenilikçi davranışını iyileştirmeden önce muhakkak örgütsel öğrenme yeteneğini analiz etmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Lipshitz (2001) çalışmasında; örgütsel öğrenme yeteneğinin; sektörel nitelikler, örgüt stratejisi ve örgüt kültürü gibi örgütün iş çevresinin, yenilikçilik ve rekabet edebilirlik gibi örgüt performansı üzerindeki etkisini ılımlaştırdığını belirtmiştir.

Therin (2002) çalışmasında öğrenmenin mevcut bilgilerin eşleştirilmesi veya yeni bilginin bütünleştirilmesi ile yeni bilginin elde edildiğinden ve bunun sonucunda da yeniliğin sağlandığından bahsetmiştir.

Örgütsel öğrenme örgütlerin var olan değerler dizinde bir takım iyileşmeleri sağlamanın yanı sıra değerler dizisi değişimlerine de neden olabilir. Bu fikir doğrultusunda yenilik yapabilmenin örgütsel öğrenmenin bir sonucu ya da çıktısı olduğu söylenebilir (Yeung et al., 2007).

Alegre ve Chiva (2008)' nın yaptıkları araştırmaya göre, bir işletmede başarıyla uygulanan yaratıcı fikirlerden yenilik oluşur ve yenilik örgütsel öğrenmeyle bağlantılıdır. Bireysel ve ortak bir öğrenme süreci olarak dikkate alınan yenilik, problemleri çözmede yeni yollar bulmayı amaçlar. Örgütsel öğrenme yeteneği, işletmenin rekabetçi üstünlük yöntemlerine ulaşmada kullandığı somut ile soyut kaynak veya yeteneklerin toplamı olarak değerlendirilebilir. Kurumsal öğrenme süreci bu kaynak ve yetenekler ile muhtemeldir.

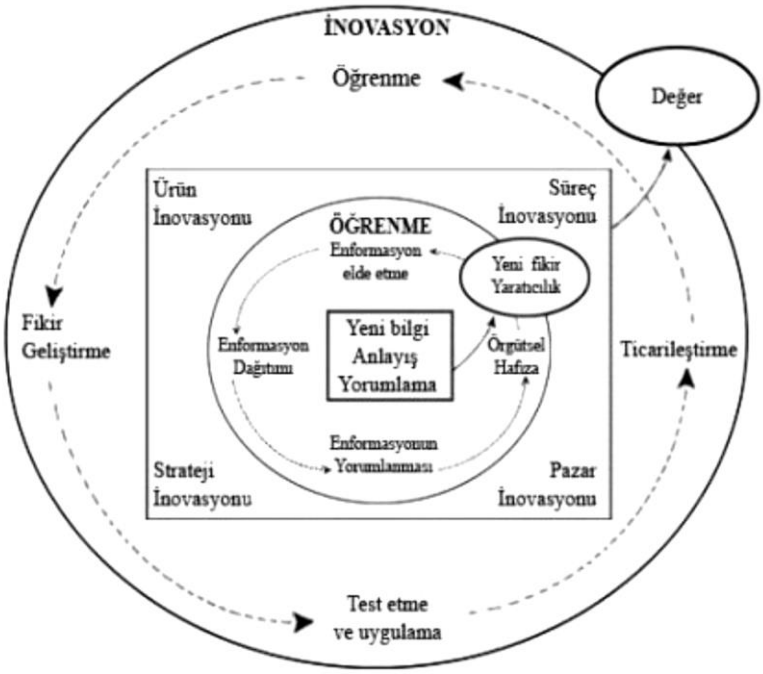
McCharen et al. (2011) yaptıkları çalışmada, eğitim örgütlerinde uzun vadeli, yenilikçi eğitim inkılaplarının gerçekleştirilmesinde daimi ve işbirliğine dayalı örgütsel öğrenmenin kritik derecede önemi olduğuna vurgu yapmışlardır.

Salim ve Sulaiman (2011), literatürde inceledikleri çalışmalarda işletmelerin öğrenme yeteneği ile yenilikçi davranış arasında pozitif bir ilişki olduğunu, yaptıkları deneysel çalışmanın çıktılarının da önceki çalışmalarla uyumlu olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmalarında örgütsel öğrenme yeteneğinin ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptayarak örgütsel öğrenme yeteneğinin yenilikçilik davranışı için önem arz ettiğini ortaya koymuşlardır. Šebestová ve Rylková (2011) yaptıkları çalışmada, öğrenen örgütün yenilikçi bir örgüt olduğunu belirterek, örgütsel öğrenme ile yenilik kavramlarının pozitif bağlantılı olması gerektiğini ortaya atmışlardır.

Demirel ve Kubba (2014)'nın imalat sektöründe yaptıkları çalışmada, örgütsel öğrenme ile yenilikçilik kavramları arasındaki ilişkiyi ele alarak örgütsel öğrenme kavramının yenilikçiliğe olan etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın neticesinde,

örgütsel öğrenmenin yenilikçiliği olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır. Yeni ve yaratıcı düşüncenin neticesi olarak vuku bulan yenilik kavramı, yaratıcılık ve yenilikçilik arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu nedenle örgütsel öğrenme kavramının yenilikçiliği etkilediği gibi örgütsel öğrenmenin yaratıcılığı da etkileyebileceği hipotezi çıkarılabilmektedir.

Lemon and Sahota (2004) ise çalışmalarında, örgütlerdeki öğrenme kültürünün, formal ve informal olarak çevresini taraması neticesinde türlü bilgi ve öngörülere ulaşarak örgütün çevresine uyumunu sağlayacak yeniliklere olanak sağlandığı ifade etmişlerdir. Bu açıklamalardan hareketle, Özdevecioglu ve Biçkes (2012) örgütsel öğrenme ve yenilik arasındaki ilişkiyi Şekil 5.1' deki gibi göstermiştir.



Şekil 5.1. Örgütsel Öğrenme ve Yenilik Arasındaki İlişki

Kaynak: Özdevecioglu ve Biçkes (2012)

Özdevecioglu ve Biçkes (2012), örgütsel öğrenme ve yenilikçilik arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amacıyla sanayi kuruluşlarında çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmanın neticesinde, yenilikçilik ile örgütsel öğrenme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişler ve örgütsel öğrenme düzeyi yüksek olan örgütlerin, yenilikçilik düzeyinin de yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

H_5: Örgütsel öğrenme yeteneği, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.

5.6. Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Literatürde yapılan araştırmalar sonucunda Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu gösteren bulgularla karşılaşılmıştır. Bu bağlamda Gouldner (1960) yaptığı çalışmada yer verdiği toplumsal değiş-tokuş kuramına ve karşılıklılık ögesine dayanarak örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisinin anlamlı olduğunu, Buchanan (1974) yaptığı çalışmada, örgütün çalışanlara sağladığı destek ile duygusal bağlılığın birbirlerini pozitif yönde etkilediğini ileri sürmektedir.

Eisenberger et al. (1990) yaptıkları çalışmada, çalışanlar ve yöneticiler üzerindeki algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca Boezeman and Ellemers (2007) çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile normatif ve duygusal bağlılık arasında ilişki olduğunu belirtmiştir.

Özdevecioğlu (2003) tarafından algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine yapılan çalışmada, örgütsel destek normatif, duygusal ve devam bağlılığı olarak üç düzeyde incelenmiştir. Kayseri'de faaliyet gösteren beş büyük mobilya fabrikası çalışanları arasında yürütülen bir araştırmada bu düzeylerin algılanan örgütsel destek ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, örgütsel bağlılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Meyer et al. (2002) tarafından yapılan çalışmada örgütsel destek, örgüte olan bağlılığı arttırma hususunda bir araç olarak, Sacks (2006)' ın yaptığı araştırmada da örgütsel destek ile iş ve kuruma karşı bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Tokgöz, 2011).

Uçar and Ökten (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir ve ayrıca bu değişkenler arasında örgüt temelli özsaygının ara değişken olarak rolü incelemiştir. Çalışmanın sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu ancak devam bağlılığı ile negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Üren ve Çorbacıoğlu (2012) yaptıkları çalışmada, Uşak il sınırları içerisinde imalat sektöründe faaliyet gösteren bir örgütte; örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık

üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki durumundan bahsedilirken, örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılığın diğer bir alt boyutu olan devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır.

H_6: Örgütsel destek algısı, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

5.7. Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Öğrenme; çalışanlara yeni bilgi ve görüşler kazandırmak olsa da neticeleri kesinlikle örgüt için faydalı olacağı söylenemez ve de sadece bireysel öğrenme ile örgütsel öğrenmeyi gerçekleştirmeleri yetersiz kalmaktadır (Field, 1997). Örgüt içerisinde öğrenmenin çevreye nazaran daha az olması da örgütlerin aleyhine olacaktır. Aynı biçimde çalışanların örgütlerine olan bağlılığı örgüt için genel olarak olumlu kabul edilmekte olup, bağlılığın alt boyutlarına göre hem çalışan hem de örgüt için olumlu olmayan sonuçların da olması muhtemeldir (Akpınar, 2007). Nitekim Akpınar (2007) otomotiv lastik üretimi sektöründe bir araştırma yaptığı çalışmada örgütsel öğrenme değişkenleri olan bilgi paylaşımı, bireysel ödüllendirme ve takdir, öğrenmede özgüven, takım halinde ögrenme, bireysel ögrenme ve bilgi, bilgi üretme ile örgüte bağlılığın alt boyutları olan içten bağlılık, normatif bağlılık ve zorunlu bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın neticisinde takım halinde öğrenme ile çalışanların zorunlu bağlılığı, bilgi edinme ile normatif bağlılık, bilgi edinme ile çalışanların zorunlu bağlılığı, bireysel öğrenme ve bilgi ile çalışanların zorunlu bağlılığı arasında bir ilişkiye rastlamamıştır.

Ancak literatürde yer alan çalışmalarında çoğunda; örnek vermek gerekirse, Çırpan (1999); Çam (2002); Xie (2005); Wright (1997) örgütsel bağlılık ile örgütsel öğrenme arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir(Avcı ve Küçükusta, 2009).

Örgütsel bağlılığın örgüt başarısı açısından taşıdığı önem, araştırmacıları örgütsel bağlılığı hangi etkenlerin arttırabildiğini bulmaya yöneltmiştir. Örgütün öğrenme yönlülüğü bu etkenlerin en önemlilerinden bir tanesidir. Birçok çalışmada araştırmacılar öğrenme ve bağlılık arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır (Farrel,1999; Bartlett, 2001; McMurray and Dorai, 2001; Ahmad and Bakar, 2003;

Kontoghiorghes and Bryant, 2004; Maurer and Lippstreu, 2008; Krishna, 2008; Rose et al., 2009; Tseng, 2010). Bu çalışmalarda özellikle gelişme kaynaklarından eğitim ve öğrenme faaliyetlerinin, çalışanların sadece yetenek ve kapasitelerini geliştirmenin haricinde örgütsel bağlılıklarını da artırdığı sonucuna ulaşmışlardır (McEvory, 1997; Bartlett, 2001; Ahmad ve Bakar, 2003; Paul and Anatharaman,2004; Cho and Kwon, 2005).

Avcı ve Küçükusta (2009) yaptıkları çalışmada, konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenmenin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Bu bağlamda Çeşme'de faaliyet gösteren 5 adet beş yıldızlı otel üzerinde yapılan araştırmada, konaklama işletmelerinde öğrenmenin üç boyutu birbirleri ile ilişkili olduğu ve örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, örgütsel öğrenme ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Balay (2012) yaptığı araştırmada, öğretim elemanlarının öğrenen örgüt algılarının, örgütsel bağlılıklarına etkisini nicel yöntemle incelemeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda, biri özel, diğeri devlet üniversitesi olmak üzere iki üniversitede görev yapan 172 öğretim elemanına yönelik gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, özel üniversitede görev yapan öğretim elemanları, devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre, üniversitelerinin öğrenen örgüt niteliklerine daha çok sahip olduğunu; bunun dışında çalıştıkları kuruma daha yüksek düzeyde bağlılık hissettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, özel üniversitede çalışanların öğrenen örgüt boyutları ile örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algılarının (uyuma dayalı bağlılık dışında) tüm boyutlarda, devlet üniversitesinde görev yapanlara göre daha olumlu olduğunu sonucuna da varmışlardır.

H_7: Örgütsel öğrenme yeteneği, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

5.8. Örgütsel Desteğin Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi

Scott and Bruce (1994a) çalışmalarında Amerika'nın merkezi bir araştırma işletmesinin bilim adamlarını, mühendis ve tekniker işçilerini kapsayan bireysel yenilikçiliğe ilişkin geniş boyutlu inceleme süreci sürdürmüşlerdir. Çalışmanın sonucunda, bireysel yenilikçilik davranışını; liderlik, grup ilişkileri ve çözüme dayalı problem stilinin yenilikçi davranışı doğrudan ve ya dolaylı yollarla yenileşim iklimi algılarının aracılığı ile etkilemekte olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütteki algılanan etkinin, çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin rolünü inceleyen Janssen (2005), çalışmasında yöneticilerin yenilikçilik desteği algılandığı zaman, çalışanların, yenilikçi etkinliklere teşvik edildiğini hissedip yenilikçilik davranışlarının arttığını belirtmiştir.

Mummedy (2008) yüksek lisans tez çalışmasında, Hindistan' ın Haydarabad şehrindeki bilgi teknolojisi sektöründe çalışan başlangıç seviyesindeki yazılım çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve yenilikçilik arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla 300 çalışana anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda, algılanan örgütsel desteğin Haydarabad'daki bilgi teknolojisi sektöründe giriş seviyesi çalışan yenilikçiliğini desteklediği ve çalışanların cinsiyetinin ilişkiyi ılımlı kıldığı saptanmıştır.

Hajiyeva (2018) yüksek lisans tez çalışmasında bireysel yenilikçiliğin anlaşılması ve işletmelerde yapılması gerekenlerin ön plana çıkarılması il birlikte işletmelerdeki çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri çeşitli yönleriyle incelemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda, İstanbul'un Beyoğlu, Şişli ve Fatih ilçelerinde faaliyet gösteren 3 yıldız, 4 yıldız ve 5 yıldızlı turizm amaçlı konaklama işletmeleri çalışanlarının yenilikçilik eğilimlerini belirlemek ve bireysel yenilikçilik ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmeye yönelik olarak 403 çalışana anket çalışması uygulanmış ve bu çalışmanın neticesinde, turizm amaçlı konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin yenilikçiliğe istekli oldukları veya olabilecekleri görülmüş, bireysel yenilikçilik ile algılanan örgütsel destek arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Akgül (2019) doktora tez çalışmasında, bilişim teknolojileri çalışanlarının örtülü bilgi paylaşımının çalışan yaratıcılığı ve yenilikçi davranış üzerindeki etki düzeyini incelemek ve bu etkinin ortaya çıkmasında algılanan örgütsel desteğin aracı rolü olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla İstanbul' da faaliyet gösteren özel firmalardaki 488 bilişim teknolojileri çalışanına uyguladığı anket çalışmasının neticesinde, örtülü bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcılığı ve yenilikçi davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkilere sahip olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Diğer bir sonuç olarak da; algılanan örgütsel desteğin, hem örtülü bilgi paylaşımı ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide hem de örtülü bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğunu saptamıştır.

H_8: Örgütsel destek algısı, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.

6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

6.1. Araştırma Örneklemi

Araştırmanın örneklemini, devlet ve özel üniversitelerinde çalışan 339 akademik personel oluşturmaktadır.

6.2. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçümü

Örgütsel öğrenme ve örgütsel desteğin, kurumsal yaratıcılık ile yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi göstermeyi amaçlayan bu araştırmada kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Bu amaçla veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Literatüre dayalı olarak oluşturulan anketler yüz yüze kâğıda ve online dağıtım kanalları ile uygulanmıştır. 47 sorudan oluşan ankete 339 akademik personel katılmıştır. Elde edilen veriler SPPS programı yöntemiyle analizlere tabi tutulmuştur. Araştırmada değişkenleri ölçmek için ortaya koyulan ölçekler aşağıda verilmektedir. Bu ölçekler, örgütsel öğrenme yeteneği, örgütsel destek ölçeği, kurumsal yaratıcılık ölçeği, yenilikçilik davranışı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğidir. Araştırma da tüm değişkenler tek boyut olarak ele alınmıştır.

Örgütsel Öğrenme Yeteneği ölçeği, Chiva and Alegre (2009), Gomez et al (2005) tarafından geliştirilen örgütsel öğrenme ölçeği 16 ifadeden oluşmaktadır.

Örgütsel Destek ölçeği, Rhoades and Eisenberger (2002) tarafından geliştirilen örgütsel destek ölçeği 8 ifadeden oluşmaktadır.

Kurumsal Yaratıcılık ölçeği, Zhou and George (2001), Scott and Bruce (1994a) tarafından geliştirilen kurumsal yaratıcılık ölçeği 13 ifadeden oluşmaktadır.

Yenilikçilik Davranışı ölçeği, Çalışanların yenilikçi davranışa eğiliminin ölçülmesinde Scott and Bruce (1994b) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek soruları 6 ifadeden oluşmaktadır. Altı sorudan oluşan ölçeğin Türkçe ’ye uyarlanması ve uygulaması Akkoç vd. (2012) tarafından gerçekleşmiştir. Akkoç vd. (2012),“Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü” adlı araştırmasında uyarladığı ölçeğin güvenirlik katsayısını α=89 olarak belirlemiştir.

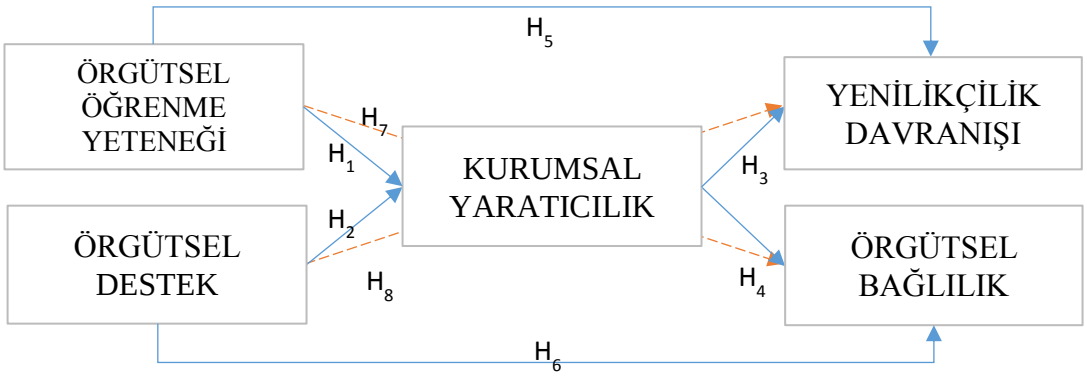
Örgütsel Bağlılık ölçeği, Babin and Boles’ un (1998) tarafından geliştirilen tek boyutlu 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

Ölçekleri oluşturan ifadelerin tümü 5 noktalı likert tipi ölçek soruları olarak yer almıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum).

Ankette aynı zamanda katılımcıların demografik özelliklerini sorgulayan sorular da bulunmaktadır. Yorgunluktan kaynaklanan yanıt sapması sorununu önlemek için cevaplanması daha kolay olan demografik özellikler en başa konularak ölçümlenmiştir. Ankette bilgi verilmesi istenen demografik özellikler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, çalışma süresi ve unvan şeklindedir. Katılımcıların kimlik bilgileri hiçbir şeklide talep edilmemiştir.

6.3. Araştırma Modeli

Araştırma da ortaya koyulan model Şekil 6.1' de verilmektedir. Bu model ile örgütsel algılar olarak örgütsel öğrenme yeteneği ve örgütsel destek değişkenlerinin kurumsal yaratıcılık ve iş sonuçları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. İş sonuçları olarak araştırmaya yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılık değişkenleri alınmıştır.



Şekil 6.1. Araştırma Modeli

6.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Gerekçeleri

Araştırmada sekiz adet hipotez test edilmektedir.

H_1: Örgütsel öğrenme yeteneği, kurumsal yaratıcılığı etkilemektedir.

H_2: Örgütsel destek algısı, kurumsal yaratıcılığı etkilemektedir.

H_3: Kurumsal yaratıcılık, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.

H_4: Kurumsal yaratıcılık, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

H_5: Örgütsel öğrenme yeteneği, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.

H_6: Örgütsel destek algısı, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

H_7: Örgütsel öğrenme yeteneği, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

H_8: Örgütsel destek algısı, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.

6.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

6.5.1. Demografik Özellikler

Araştırmadaki verilerin analizi, SPSS programı kullanılarak sonuçlar elde edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak araştırmaya katılan devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerde çalışan 339 akademisyenin demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 6.1, Tablo 6.2, Tablo 6.3, Tablo 6.4, Tablo 6.5 ve Tablo 6.6' da verilmiştir.

Tablo 6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş)

		Frekans	Yüzde %
Yaş	1	10	2,9
	2	126	37,2
	3	104	30,7
	4	99	29,2
	Toplam	**339**	**100**

Ankete katılanların %2,9' u (10 kişi) 21-25 yaş aralığı, %37,2' si (126 kişi) 26-32 yaş aralığı, %30,7' si (104 kişi) 33-42 yaş aralığı ve %29,2' si (99 kişi) ise 43 yaş ve üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 6.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet)

		Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	1	210	61,9
	2	129	38,1
	Toplam	**339**	**100**

Ankete katılanların %61,9' u (210 kişi) kadın, geriye kalan %38,1' si (129 kişi) erkektir.

Tablo 6.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durum)

		Frekans	Yüzde %
Medeni Durum	1	194	57,2
	2	145	42,8
	Toplam	**339**	**100**

Ankete katılanların %57,2' ü (194 kişi) evli, geriye kalan %42,8' sı (145 kişi) bekârdır.

Tablo 6.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu)

		Frekans	Yüzde %
Eğitim Durumu	1	56	16,5
	2	124	36,6
	3	159	46,9
	Toplam	**339**	**100**

Ankete katılanların %16,5' i (56 kişi) dört yıllık üniversite, %36,6' sı (124 kişi) yüksek lisans, geriye kalan (159 kişi) %46,9' u ise doktora bölümü mezunudur.

Tablo 6.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışılan Süre)

		Frekans	Yüzde %
Çalışılan Süre	1	13	3,8
	2	93	27,5
	3	75	22,2
	4	48	14,2
	5	109	32,3
	Toplam	**338**	**100**

Ankete katılanların %3,8' i (13 kişi) 1(bir) yıldan az bir sürede, %27,5' i (93 kişi) 1-5 yıl arası zaman diliminde, %22,2' si (75 kişi) 6-10 yıl arası zaman diliminde, %14,2' si (48 kişi) 11-15 yıl arası zaman diliminde, geriye kalan %32,3' lik (109 kişi) kısım ise 15 yıldan fazla sürede çalışmaktadır.

Tablo 6.6. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Unvan)

		Frekans	Yüzde %
Unvan	1	86	25,7
	2	94	28,1
	3	82	24,6
	4	39	11,7
	5	33	9,9
	Toplam	**334**	**100**

Ankete katılanların %25,7’ si (86 kişi) araştırma görevlisi, %28,1’ ü (94 kişi) öğretim görevlisi, %24,6’ sı (82 kişi) doktor öğretim üyesi, %11,7’ ü (39 kişi) doçent doktor geriye kalan %9,9’ i (33 kişi) profesör unvanıyla çalışmaktadır.

6.5.2. Faktör Analizi

Yapılan KMO testi sonucunda KMO değeri 0,954 olarak bulunmuştur. Bartlett’ in Küresellik Testi sonuçları ise (p=0.000 <0.05) anlamlı bulunmuş olup bu sonuç verinin faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermektedir. KMO ve Bartlett’ in Küresellik Testi sonuçları Tablo 6.7’ de sunulmuştur.

Tablo 6.7. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,954
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	10019,622
	Df	741
	Sig.	,000

KMO and Bartlett's Test sonuçları sonrasında tüm değişkenler için ortaya koyulan soruların kendi değişkenlerine yüklenip yüklenmediklerini belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Araştırma modelinde ortaya koyulan değişkenler beklenildiği gibi beş faktör olarak ve ölçek ifadelerinde ilgili faktörlere yüklendiği görülmektedir. Açıklanan varyans değerinin % 66,924 seviyesinde olması sosyal bilimler için yeterli bir varyans seviyesini temsil etmektedir. Değişkenlere ait faktör analiz sonuçları Tablo 6.8’ de verilmiştir.

Tablo 6.8. Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Öğrenme Yeteneği	Faktör Yükü
Örgütsel Öğrenme1	,499
Örgütsel Öğrenme3	,615
Örgütsel Öğrenme4	,598
Örgütsel Öğrenme5	,705
Örgütsel Öğrenme6	,791
Örgütsel Öğrenme7	,766
Örgütsel Öğrenme9	,633
Örgütsel Öğrenme10	,574
Örgütsel Öğrenme11	,677
Örgütsel Öğrenme12	,607
Örgütsel Öğrenme13	,650
Örgütsel Öğrenme14	,573
Örgütsel Öğrenme16	,509
Örgütsel Destek	
Org_Destek1	,643
Org_Destek2	,659
Org_Destek3	,639
Org_Destek4	,623
Org_Destek5	,783
Org_Destek6	,722
Org_Destek7	,749
Org_Destek8	,733
Kurumsal Yaratıcılık	
Yaratıcılık2	,536
Yaratıcılık5	,720
Yaratıcılık6	,726
Yaratıcılık8	,697
Yaratıcılık10	,832
Yaratıcılık11	,857
Yaratıcılık12	,701
Yenilikçilik Davranışı	
Yenilikcilik1	,672
Yenilikcilik2	,628
Yenilikcilik3	,606
Yenilikcilik4	,688
Yenilikcilik6	,681

Tablo 6.8' in Devamı

Örgütsel Bağlılık	
Baglilik1	,836
Baglilik3	,849
Baglilik4	,878
Baglilik6	,811

Açıklanan toplam varyans % 66,924 olarak bulunmuştur.

Yapılan faktör analizi sonucunda, Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin 2, 8 ve 15. sorusu, Kurumsal Yaratıcılığın 1, 3, 4, 7, 9 ve 13. sorusu, Yenilikçilik Davranışının 5. sorusu kendi faktörlerine yüklenmedikleri için bundan sonra yapılacak analizlere dâhil edilmemiştir.

6.5.3. Korelasyon Analizi

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 6.9' da örgütsel öğrenme yeteneği, örgütsel destek, kurumsal yaratıcılık, yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin ortalama değerleri ile Pearson korelasyon katsayıları verilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere, tüm değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. En yüksek ilişki ise örgütsel öğrenme yeteneği ve örgütsel destek arasındadır.

Tablo 6.9. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Ort	**SS**	**CrA**	1	2	3	4
1	Örgütsel Öğrenme Yeteneği	3,30	,82	0,93				
2	Örgütsel Destek	3,17	1,11	0,95	,750**			
3	Kurumsal Yaratıcılık	3,51	1,05	0,92	,614**	,725**		
4	Yenilikçilik Davranışı	3,19	,91	0,89	,739**	,686**	,588**	
5	Örgütsel Bağlılık	4,24	,66	0,91	,212**	,196**	,214**	,269**

**P<0.01

6.6. Araştırma Değişkenlerine Ait Hipotez Testi

Araştırmanın bu kısmında, değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek üzere yapılan analizlere yer verilmiştir. Bu amaçla çoklu regresyon analizi ile değişkenler arası etkilerin sınanması ve neden sonuç ilişkisinin belirlemesine çalışılmıştır.

6.6.1. Örgütsel Öğrenme Yeteneği ve Örgütsel Desteğin Kurumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Araştırmada kurulan Model 1'de iki adet hipotez test edilmektedir. Kurulan model anlamlıdır (F:193.953, P<0.01). R^2 değeri 0.537'dir. Yapılan regresyon analizinde örgütsel öğrenme ile kurumsal yaratıcılık arasında (β=0,162; p<0,01) ve örgütsel destek ile kurumsal yaratıcılık arasında (β=0,603; p<0,01) pozitif ve anlamlı bir sonuç tespit edilmiştir. Buna göre ortaya koyulan her iki hipotezde (H_1 ve H_2) desteklenmiştir. Modele ilişkin yapılan regresyon sonucu Tablo 6.10' da verilmiştir.

Tablo 6.10. Örgütsel Öğrenme Yeteneği ve Örgütsel Desteğin Kurumsal Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi

Model 1	**Kurumsal Yaratıcılık**		
	Beta	**t**	**Sig.**
Örgütsel Öğrenme Yeteneği	,162	2,887	,002**
Örgütsel Destek	,603	10,735	,000**
R^2	.537		
F	193.953		
Sig	.000		

**P<0.01

6.6.2. Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Örgütsel Destek ve Kurumsal Yaratıcılığın Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi

Araştırmada kurulan Model 2'de üç adet hipotez test edilmektedir. Kurulan model anlamlıdır (F:162.142, P<0.01). R^2 değeri 0.593'dür. Yapılan regresyon analizinde örgütsel öğrenme ile yenilikçilik davranışı arasında (β=0,494; p<0,01), örgütsel destek ile yenilikçilik davranışı arasında (β=0,231; p<0,01) ve kurumsal

yaratıcılık ile yenilikçilik davranışı arasında (β=0,117; p<0,01) pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Buna göre ortaya koyulan her üç hipotezde (H_3, H_5 ve H_8) desteklenmiştir. Modele ilişkin yapılan regresyon sonucu Tablo 6.11'de verilmiştir.

Tablo 6.11. Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Örgütsel Destek ve Kurumsal Yaratıcılığın Yenilikçilik Davranışı Üzerindeki Etkisi

Model 2	**Yenilikçilik Davranışı**		
	Beta	**t**	**Sig.**
Örgütsel Öğrenme Yeteneği	,494	9,255	,000**
Örgütsel Destek	,231	3,781	,000**
Kurumsal Yaratıcılık	,117	2,287	,011*
R^2	.593		
F	162.142		
Sig	.000		

**P<0.01, *P<0.05

6.6.3. Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Örgütsel Destek ve Kurumsal Yaratıcılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Araştırmada kurulan Model 3'de üç adet hipotez test edilmektedir. Kurulan model anlamlıdır (F:87.600, P<0.01). R^2 değeri 0.440'dür. Yapılan regresyon analizinde örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında (β=0,427; p<0,01) ve kurumsal yaratıcılık ile örgütsel bağlılık arasında (β=0,333; p<0,01) pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Araştırma da örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre ortaya koyulan iki hipotez (H_4 ve H_6) desteklenmiş bir hipotez ise (H_7) desteklenmemiştir. Modele ilişkin yapılan regresyon sonucu Tablo 6.12'de verilmiştir.

Tablo 6.12. Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Örgütsel Destek ve Kurumsal Yaratıcılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Model 3	**Örgütsel Bağlılık**		
	Beta	**t**	**Sig.**
Örgütsel Öğrenme Yeteneği	,060	,953	,341
Örgütsel Destek	,427	5,964	,000**
Kurumsal Yaratıcılık	,333	5,531	,000**
R^2	.440		
F	87.600		
Sig	.000		

**P<0.01

6.7. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

Modellere ait regresyon analizleri sonucunda elde edilen hipotez sonuçları Tablo 6.13'de gösterilmiştir.

Tablo 6.13. Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER		**SONUÇ**
H_1	Örgütsel öğrenme yeteneği, kurumsal yaratıcılığı etkilemektedir.	Desteklendi
H_2	Örgütsel destek algısı, kurumsal yaratıcılığı etkilemektedir.	Desteklendi
H_3	Kurumsal yaratıcılık, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.	Desteklendi
H_4	Kurumsal yaratıcılık, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.	Desteklendi
H_5	Örgütsel öğrenme yeteneği, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.	Desteklendi
H_6	Örgütsel destek algısı, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.	Desteklendi
H_7	Örgütsel öğrenme yeteneği, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.	Desteklenmedi
H_8	Örgütsel destek algısı, yenilikçilik davranışını etkilemektedir.	Desteklendi

7. SONUÇ, SINIRLILIK VE ÖNERİLER

7.1. Sonuç

Devlet üniversitelerinde çalışan akademik personele yönelik gerçekleştirilen anket çalışması uygulaması sonucunda, örgütsel algılar kavramı altında yer verdiğimiz örgütsel öğrenme yeteneği ile örgütsel desteğin, kurumsal yaratıcılık ve iş sonuçları kavramı altında yer verdiğimiz yenilikçilik davranışı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmıştır.

Araştırma kapsamında 8 hipotez oluşturulmuş olup bu hipotezlerin 7 adedi literatürde yer alan çalışmalar ile desteklenmektedir. Şöyle ki; **Örgütsel Öğrenme Yeteneği ile Kurumsal Yaratıcılık** arasında kurulan ilişkiye ait oluşturulan hipotezi; Calcantone et al., (2002), Aragon-Correa et al. (2007), Avcı (2009), Özdevecioğlu ve Biçkes (2012), Demirel ve Kubba (2014), Hahn et al. (2015), Valaei et al. (2016), Seçilmiş vd. (2017), Adıyaman (2019) tarafından yapılmış çalışmalar; **Örgütsel Destek ile Kurumsal Yaratıcılık** arasındaki ilişkiye ait oluşturulan hipotezi; Amabile et al. (2004), Zhou and George (2001), Mumford et al. (2002), Çekmecelioğlu (2006) , Madjar (2008), Tsai et al. (2015), Ibrahim et al. (2016), Zhang et al.,(2016), tarafından yapılmış çalışmalar; **Kurumsal Yaratıcılık ile Yenilikçilik** arasındaki ilişkiye ait oluşturulan hipotezi; Bharadwaj and Menon (2000), Hemlin (2002),Caldwell and O'Reilly, (2003), Duran ve Saraçoğlu (2009), Jiang et al. (2012) tarafından yapılmış çalışmalar; **Kurumsal Yaratıcılık ile Örgütsel Bağlılığı** arasındaki ilişkiye ait oluşturulan hipotezi; Kratzer et al. (2008), Çekmecelioğlu (2006a), Çekmecelioğlu ve Eren (2007), Yılmaz (2009), Ulutaş (2011), Aymaz (2014), Holagh et al. (2014) tarafından yapılmış çalışmalar; Örgütsel **Öğrenme Yeteneği ile Yenilikçilik Davranışı** arasındaki ilişkiye ait oluşturulan hipotezi; Cohen and Levinthal (1990), Saban et al. (2000), Lipshitz (2001), Therin (2002), Weerd-Nederhof et al. (2002), Lemon and Sahota (2004), Yeung et al. (2007), Alegre ve Chiva (2008), McCharen et al. (2011), Salim ve Sulaiman (2011), Šebestová ve Rylková (2011), Özdevecioglu ve Biçkes (2012), Demirel ve Kubba (2014) tarafından yapılmış çalışmalar; **Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık** arasındaki ilişkiye ait oluşturulan hipotezi; Gouldner (1960), Buchanan (1974), Eisenberger et al. (1990), Meyer et al. (2002), Özdevecioğlu (2003), Sacks (2006), Boezeman and Ellemers (2007), Uçar and Ökten (2010), Üren ve Çorbacıoğlu (2012) tarafından yapılmış çalışmalar;

Örgütsel Destek ile Yenilikçilik Davranışı arasındaki ilişkiye ait oluşturulan hipotezi; Scott and Bruce (1994), Mummedy (2008), Hajiyeva (2018), Akgül (2019) tarafından yapılmış çalışmalar tarafından yapılmış çalışmalar desteklemektedir. Analiz sonuçları ile literatür arasındaki uyum dikkate alınarak; örgütlerde öğrenme yeteneği artan bireylerin kurumsal yaratıcılığının arttığı, örgütlerde öğrenme yeteneği artan bireylerin yenilikçi davranışlarının arttığı, örgütsel destek algısı artıkça bireylerin kurumsal yaratıcılığının arttığı, örgütsel destek algısı artan bireylerin yenilikçi davranışlarının arttığı, örgütsel destek algısı artıkça çalışanların örgüte olan bağlılıklarının arttığı, kurumsal yaratıcılık artıkça çalışanların yenilikçilik davranışının arttığı ve kurumsal yaratıcılığı artan bireylerin örgütsel bağlılıklarının arttığı söylenebilir.

Öğrenme Yeteneği ile Örgütsel Bağlılık arasındaki kurulan hipotez ise desteklenmemiştir. Literatürde ilişkiye ait oluşturulan hipotezi; Field (1997), Wright (1997), Çırpan (1999), Farrel (1999), Bartlett (2001), McMurray and Dorai (2001), Çam (2002), Ahmad and Bakar (2003), Kontoghiorghes and Bryant (2004), Xie (2005), Maurer and Lippstreu (2008), Krishna (2008), Avcı ve Küçükusta (2009), Rose et al. (2009), Tseng (2010), Balay (2012) tarafından yapılan çalışmalarla desteklendiği görülmektedir. Ancak araştırma kapsamında örgütsel öğrenme yeteneği ile örgütsel bağlılık arasında literatürde yer alan çoğu çalışmanın aksine, anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu durumu gerek genel anlamda gerekse de örneklem açısından değerlendirdiğimizde; öğrenmenin artması yani çalışanlarda bilgi düzeyinin artması, özellikle de tecrübeye dayanan ve zamanla oluşan örtülü bilgiye sahip bireyler örgütleri için önemlidir ve örgütlerinde tutulmak istenirler. Bunun sonucu olarak bu bireylere daha fazla değer verilir ve örgütte tutulmak istenir. Ancak burada bireyin yapısı ve etik unsurlar devreye girebilir. Günümüzün rekabet koşullarında, her örgüt bünyesinde uzman bir bireye yer vermek isteyecektir. Bu durumda çalışan, profesyonel olarak başka bir örgüt tarafından daha fazla ücret ve sosyal imkanlar sunularak transfer edilebilir. Bu nedenle bu tür bireylerin örgütlerine yüksek derecede bağlı olabilecekleri düşünülemez.

Araştırmanın faktör analizi sonucuna göre araştırma modelinde belirtilen değişkenlerin beklenildiği üzere beş faktör olarak yüklendiği görülmüştür. Ayrıca örgütsel öğrenme yeteneği değişkenin alt boyutları kendi faktörlerine yüklenmeyerek tek boyutlu gibi görülmüştür. Örgütsel Öğrenme Yeteneği değişkeninin 2, 8 ve 15. sorusu, Kurumsal Yaratıcılık değişkeninin 1, 3, 4, 7, 9 ve 13. Sorusu ve Yenilikçilik

Davranışı değişkeninin 5. sorusu kendi faktörlerine yüklenmediği için çalışmadan çıkarılmıştır.

Araştırmanın korelasyon analizi sonucuna göre, örgütsel algıların, kurumsal yaratıcılık ve iş sonuçları üzerinde ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon katsayısı değerleri incelendiğinde Örgütsel Öğrenme Yeteneği ile Örgütsel Destek arasındaki ilişki en yüksek değere sahipken, Örgütsel Öğrenme Yeteneği ile Örgütsel Bağlılık arasında, diğer değişkenler arasındaki ilişkilere göre daha düşük değere sahip olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonucunda modeldeki çoğu değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığı söz konusu iken; sadece örgütsel öğrenme yeteneği ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı bulunamamıştır. Dolayısıyla bu değişkenlerle ilgili kurulan hipotezin desteklenmediği belirlenmiştir. Literatürde yer alan örgütsel öğrenme yeteneği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmaların aksi yönünde olmasına, örgütsel öğrenme yeteneğinin alt boyutlarının faktör analizi sonucunda görüldüğü üzere birbirlerinden ayrılmadan tek boyutta toplanması yol açabileceği gibi, çalışan profili, çalışılan sektör ve çalışma koşulları gibi diğer etmenler de bu sonuca yol açmış olabilir. Ayrıca literatürde örgütsel öğrenme yeteneğinin örgütsel bağlılık üzerindeki ilişkide alt boyutlara ait bazı değişkenler arası ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Literatür incelendiğinde örgütsel öğrenme yeteneği, örgütsel destek, kurumsal yaratıcılığın ayrı ayrı yenilikçilik ve örgütsel bağlılığa etkilerini inceleyen araştırmalara rastlanılmakla beraber birlikte etkisini inceleyen araştırmalar sınırlıdır.

Yaratıcılık kavramının modelde yer alan değişkenlerle ilişkisi literatürde araştırıldığında bu noktada ulusal literatür incelendiğinde, sınırlı çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Nitekim örgütsel destek ile yaratıcılık, yaratıcılık ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkilerin ele alındığı çalışmada bu durumla karşılaşılmıştır. Ayrıca benzer durum, örgütsel öğrenme yeteneği ve örgütsel destek değişkenleri içinde söylenebilir. Şöyle ki, her iki değişkenin yenilikçi davranış ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle ilişkilerin ele alındığı çalışmalarda da bu durumla karşılaşılmıştır. Bu yönleriyle çalışmanın, literatürde yapılan çalışmalara katkı sağlayacağı söylenebilir.

Ayrıca çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri dikkate alarak çalışanların yaratıcılığını artırmak isteyen örgütler çalışanlarının yetkinliği arttırmaya yönelik eğitimler aldırması ya da teşvik etmesi gibi destekleyici faaliyetlerde bulunması çıkarımı yapılabilir. Yine örgütü tarafından desteklenen çalışanın örgütüne

olan bağlılığı artmakta ve bu durum çalışanın yaratıcılık ve yenilikçi seviyesini arttırabilmektedir.

7.2. Sınırlılıklar ve Öneriler

Araştırmada örgütsel algıların, kurumsal yaratıcılık ve iş sonuçları üzerine etkisi incelenirken beş değişken kullanılmıştır. Yapılacak araştırmaya bu değişkenlerin ara etkilerinin incelenmesi sağlanabilir.

Araştırma yapılırken gerçekleştirilen anket çalışmasına devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler katılmıştır. Örgütsel algı, kurumsal yaratıcılık bağlamında çalışma yapacak olacak araştırmacılar farklı sektör faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin çalışanlarının da araştırmaya dâhil edilmesi ile çalışma sonuçları karşılaştırılabilir.

Araştırmaya örgüt kültürü, bilgi paylaşımı, duygusal zekâ ve görev performansı gibi değişkenler eklenerek çalışanların ve örgütün vereceği sonuçlar değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize sanayi Bölgesinde Yer Alan Ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış Dergisi, 8(2), 487-518.

Adıyaman, C. (2019). Öğrenen Örgüt Olma Düzeyi İle Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişki. Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.

Ahmad , K. Z., & Bakar , R. A. (2003). The Association Between Training And Organizational Commitment Among White- Collar Workers in Malaysia. International Journal of Training and Development, 166-185.

Akdemir, B., & Çukacı, Y. C. (2010). Örgüt Kültürü Değerleriyle Örgütsel Öğrenme Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Ve Bir Araştırma. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 50, 1173-1192.

Akgül, İ. (2019). Bilgi Paylaşımının Çalışan Yaratıcılığı Ve Yenilik Yapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Erzincan: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.

Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25, 141-170.

Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 105-135.

Akpınar, A. T. (2007). Örgütsel Öğrenme İle Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: Türkiye Otomotiv Lastik Üretimi Sektöründe Bir Araştırma. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational Identity. Research in Organizational Behavior, 263-295.

Alegre, J., & Chiva, R. (2008). Assessing The Impact of Organizational Learning Capability On Product Innovation Performance: An Empirical Test. ScienceDirect, 315–326.

Allen , D. G., Shore , L. M., & Griffe, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. Journal of Management, 29(1), 9–118.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18.

Amabile, T. M. (1988). A Model Of Creativity And Innovation In Organizastion. Research In Organizational Behavior, 123-167.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. The Academy of Management Journal, 1154-1184.
Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader Behaviors And The Work Environment For Creativity: Perceived Leader Support. The Leadership Quarterly, 5-32.

Ansburg, P. I., & Hill, K. (2003). Creative And Analytic Thinkers Differ In Their Use of Attentional Resources. Personality and Individual Differences(34), 1141–1152.

Aragon-Correa, J. A., Garcia-Morales, V. J., & Cordon-Pozo, E. (2005). Leadership And Organizational Learning's Role On İnnovation And Performance: Lessons From Spain. Industrial Marketing Management, 36(3), 349 – 359.

Argyris, C., & Schön , D. A. (1996). Organizational Learning II. Addison-Wesley.

Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Co. Reading.

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch , P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. Journal of Applied Psychology, 83(2), 288-297.

Arrow, K. (1962). The Economic Implications of Learning by Doing. Review of Economic Studies, 29, 166-170.

Aselage, J., & Eisenberger , R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration. Journal of Organizational Behavior, 24(5), 491-509.

Avcı, N., & Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1), 33-44.

Aymaz, D. (2014). Hemşirelerde Liderlik Davranışı, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Hemşirelik, İstanbul.

Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee Behavior In a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women. Journal of Marketing, 62(2), 77-91.

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balay, R. (2012). Öğrenen Örgüt Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Özel Ve Devlet Üniversitesi Arasında Bir Karşılaştırma. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(4), 2461 - 2486.

Balay, R., Kaya, A., & Melik, G. (2014). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık İle Yönetsel Etkililik Algıları Arasındaki İlişki. K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi, 23(2), 439-466.

Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards A Multidisciplinary Definition Of Innovation. Management Decision, 1323-1339.

Barker, A. (2002). Yenilikçiliğin Simyası. (A. Kardam, Çev.) İstanbul: MESS Yayınları.

Bartlett, K. R. (2001). The Relationship between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field. Human Resource Development Quarterly, 12(4), 335 - 352.

Barutçugil, S. İ. (1983). Üretim Sistemi ve Yönetim Teknikleri. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basım Evi.

Basım, H. N., Sözen, H. C., Yeloğlu, H. O., Sağsan, M., Şeşen, H., & Çetin, F. (2009). Örgütlerde Değişim ve Öğrenme. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.

Becker , T. E., Billings, R. S., Eveleth , D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci And Bases of Employee Commitment: Implications For Job Performance. Academy of Management Journal, 39(2), 464-482.

Becker, S. H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. American Journal of Sociology, 66(1), 32-40.

Bergman, M. E. (2006). The Relationship between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda. Journal of Organizational Behavior, 27(5), 645-663.

Berthon, P., Hulbert, J. M., & Pitt, L. F. (1999). To Serve or Create? Strategic Orientations Toward Customers and Innovation. California Review Management.

Bharadwaj, S., & Menon, A. (2000). Making Innovation Happen in Organizations: Individual Creativity Mechanism, Organizational Creativity Mechanism or Both? Journal of Product Innovation Mangement, 17, 424-434.

Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. John Wiley & Sons.

Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2007). Volunteering for Charity: Pride, Respect, and The Commitment of Volunteers. Journal of Applied Psychology, 92(3), 771–785.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations. Administrative Science Quarterly, 533-546.

Buck, M. A. (2004). Mentoring: A Promising Strategy For Creating And Sustaining a Learning Organization. Adult Learning, 15(3-4), 8-11.

Budak, G. (1998). Yenilikçi Yönetim ve Yaratıcı Birey. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bülbül, T. (2012). Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 12(1), 157-175.

Calcantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning Orientation, Firm İnnovation Capability, And Firm Performance. Industrial Marketing Management, 31, 515-524.

Calcantone, R., Garcia, R., & Dröge, C. (2003). The Effects of Environmental Turbulence on New Product Development Strategy Planning. Journal of Product Innovation Management, 20(2), 90-103.

Caldwell , D. F., & O'Reilly, C. A. (2003). The Determinants of Team-Based Innovation in Organizations: The Role of Social Influence. Small Group Research, 34(4).

Cangelosi, V., & Dill, W. R. (1965). Organizational Learning: Observations Toward a Theory. Administrative Science Quarterly, 10(2), 175-203.

Castaneda, D. I., & Rios, M. F. (2007). From Individual Learning to Organizational Learning. In ECKM2007-Proceedings of the 8th European Conference on Knowledge

Management: ECKM. 5, s. 363-372. Academic Conferences Limited. www.ejkm.com adresinden alındı

Chiva, R., & Alegre, J. (2009). Organizational Learning Capability and Job Satisfaction: an Empirical Assein the Ceramic Tile Industry. British Journal of Management, 20, 323–340.

Cho, D., & Kwon, D.- B. (2005). Self- Directed Learning Readiness As An Antecedent Of Organizational Commitment: A Korean Study. International Journal of Training and Development, 9(2), 140-152.

Chuebang, P., & Baotham, S. (2011). Voluntary Turnover Intentıons: Effects on Perceived Organizational Support and Organizational Commitment of Thai Employees in Rajabhat Universities. Review of Business Research, 11(3), 51-63.

Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. Administrative Science Quarterly, 35(1), 128-152.

Cropanzano , R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress. Journal of Organizational Behavior, 18(2), 159-180.

Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). A Behavioral Theory of The Firm. J. B. Miner içinde, Organizational Behavior 2: Essential Theories of Process and Structure (Cilt 2, s. 169-187). M.E. Sharpe.

Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(1), 52-66.

Çakır, R., & Yükseltürk, E. (2010). Bilgi Toplumu Olma Yolunda Öğrenen Organizasyonlar, Bilgi Yönetimi Ve E-Öğrenme Üzerine Teorik Bir Çözümleme. Kastamonu Eğitim Dergisi, 18(2), 501-512.

Çam, S. (2002). Öğrenen Organizasyon ve Rekabet Üstünlüğü. İstanbul: Papatya Yayıncılık.

Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 8(2), 153-168.

Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık Ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi(2), 295-310.

Çekmecelioğlu, H. G., & Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. Yönetim, 13-25.

Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Daft, R., & Weick, K. (1984). Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems. Academy of Management Review, 9(2), 284-295.

Dai , K., & Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. Open Journal of Social Sciences, 4(12), 46-57.

Davis , K., & Newstrom, J. W. (1985). Human Behavior at Work: Organizational Behavior (7 b.). New York: McGraw-Hill.

Demirel, Y., & Kubba, Z. İ. (2014). Örgütsel Öğrenmenin Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 9(2), 137-151.

Dewett , T., & Gruys, M. L. (2007). Advancing the case for creativity through graduate business education. Thinking Skills and Creativity, 2(2), 85-95.

Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 37-61.

Drake, G. (2003). "This Place Gives Me Space": Place And Creativity in The Creative Industries. Science Direct, 511–524.

Droge, C., Calcantone, R., & Harmancioglu, N. (2008). New Product Success: Is It Really Controllable by Managers in Highly Turbulent Environments? Journal of Product Innovation Management, 25(3), 272–286.

Duncan, B. R. (1974). Modifications In Decision Structure In Adapting To The Environment: Some Implications For Organizational Learning (Cilt 5). Decision Sciences.

Duncan, R., & Weiss, A. (1979). Organizational Learning: Implications for Organizacional Design, Research in Organizational Behavior. Research in Organizational Behavior, 1, 75-123.

Duran, C., & Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci. Yönetim ve Ekonomi, 16(1), 57-71.

Easterby-Smith, M., & Lyles, M. A. (2011). Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management. West Sussex: Joh Wiley and Sons Ltd.

Eisenberger, R., Armeli , S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology, 86(1), 42-51.

Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I. L., & Jones, J. R. (2004). Percived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives. Oxford University Press New York, 206-225.

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro , V. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment, And İnnovation. Journal Of Applied Psychology, 75(1), 51-59.

Eisenberger, R., Haskins, F., & Gambleton, P. (1999). Promised Reward and Creativity: Effects of Prior Experience. Journal of Experimental Social Psychology(35), 308-325.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507.

Elsbach , K. D., & Kramer, R. M. (1996). Members' Responses to Organizational Identity Threats: Encountering and Countering the Business Week Rankings. Administrative Science Quarterly, 41(3), 442-476.

Erigüç, G., & Balçık, P. Y. (2007). Öğrenen Örgüt Ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 10(1), 75-106.

Ersoy, S., & Bayraktaroğlu , S. (2010). Örgütsel Bağlılık. D. E. Özler (Dü.) içinde, Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayınevi.

Ettlie, J. E., Bridges, W. P., & O'Keefe, R. D. (1984). Organization Strategy and Structural Differences For Radical Versus Incremental Innovation. Management Science, 30(6), 682-695.

Etzioni , A. (1961). Complex Organizations; A Sociological Reader. New York: Holt, Rinehart, and Winston.

Etzioni, A. (1975). Comparative Analysis of Complex Organizations. (S. a. Schuster, Dü.) New York: Free Press.

Farrell, M. (1999). Antecedents and Consequences of A Learning Orientation. Marketing Bulletin, 10, 38-51.

Field, L. (1997). Impediments To Empowerment And Learning Within Organizations. The Learning, 4(4), 149-158.

Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational Learning (Cilt 10). Academy of Management Review.

Francis, D., & Bessant, J. (2005). Targeting Innovation and Implications for Capability Development. Technovation, 171-183.

Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C. (2003). A Social İdentity Perspective On The Relationship Between Perceived Organizational Support And Organizational Commitment. The Journal of Social Psychology, 143(6), 789-791.

Garcia-Morales, V. J., Llorens-Montes, F. J., & Verdu´-Jover, A. J. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Innovation and Organizational Learning in Entrepreneurship. Industrial Management & Data Systems, 106(1), 21–42.

Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is Yours a Learning? Harvard Business Review, 86(3), 109-116.

Garvin, D., & Building, A. (1993). Learning Organization. Harvard Business Review, 71(4), 75-85.

George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good–Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work–Organizational Spontaneity Relationship. Psychological Bulletin, 112(2), 310–329.

Gioia , D. A., Schultz, M., & Corley , K. G. (2000). Organizational Identity, Image, And Adaptive Instability. Academy of Management Review, 25(1), 63-81.

Gomez, P. J., Lorente, J. C., & Cabrera, R. V. (2005). Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement. Journal of Business Research, 715– 725.

Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. American Sociological Review(25), 161-178.

Göl, E., & Bülbül, T. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(2), 97-109.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. Ege Academic Review, 2(1), 37-55.

Güney, S. (2007). Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış (1. Baskı b.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Güney, S. (2015). Örgütsel Davranış (3. Baskı b.). Ankara: Nobel Yayınları.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1), 48-75.

Hahn, M. H., Lee, K. C., & Lee, D. S. (2015). Network Structure, Organizational Learning Culture, and Employee Creativity in System Integration Companies: The Mediating Effects of Exploitation and Exploration. Computers in Human Behavior, 42, 167-175.

Hajiyeva, T. (2018). Turizm Amaçlı Konaklama İşletmelerinde Bireysel Yenilikçilik Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İlişkisi: İstanbul İli Örneği. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

Han, J. K., Kim, N., & Srivastava, R. K. (1998). Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link? Journal of Marketing, 30-45.

Harborne, P., & Johne, A. (2003). Creating A Project Climate for Succesful Product Innovation. European Journal of Innovation Management,, 6(2), 118-132.

Hedberg, B. (1981). How Organizations Learn and Unlearn. Handboo
k of Organizational Design. içinde Oxford: Oxford University Press.

Hemlin, S. (2002). Creative Knowledge Environments in the Innovation System. Copenhagen Business School .

Hoe, S. L. (2007). Organisational Learning: Conceptual Links to Individual Learning, Learning Organisation and Knowledge Management. Journal of Information & Knowledge Management, 6(3), 211-217.

Holagh, S. R., Noubar, H. K., & Bahador, B. V. (2014). The Effect of Organizational Structure on Organizational Creativity And Commitment Within The Iranian Municipalities. Social and Behavioral Sciences, 213 – 215.

Hoonsopon , D., & Ruenrom, G. (2012). The Impact of Organizational Capabilities on the Development of Radical and Incremental Product Innovation and Product Innovation Performance. Journal of Managerial Issues, 24(3), 250-276.

Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction. New York: Harper and Brothers.

Huber, G. P. (1991). Organizational Learning: The Contributing Processes And The Literatures. Organization Science, 88-115.

Hurley, R. F., & M. Hult, G. T. (1998). Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination. Journal of Marketing, 62(3), 42–54.

Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. (2016). Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator. Procedia Economics and Finance, 35, 509 – 514.

İnce , M., & Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Iverson, R. D., & Buttigieg, D. M. (1999). Affective, Normative and Continuance Commitment: Can The 'Right Kind'of Commitment Be Managed? Journal of Management Studies, 36(3), 307-333.

Jackofsky, , E. F. (1984). Turnover And Job Performance: An Integrated Process Model. The Academy of Management Review, 9(1), 74-83.

James , T.- A. W., & Tang, T. L.- P. (1996). Downsizing And The Impact On Survivors: A Matter Of Justice. Employment Relations Today, 23, 33-41.

Jansen , J. J., Van den Bosch , F. A., & Volberda , H. W. (2006). Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance: Effects of Organizational Antecedents and Environmental Moderators. Management Science(52), 1661–1674.

Janssen, O. (2005). The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Employee Innovative Behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78(4), 573-579.

Jiang, J., Wang, S., & Zhao, S. (2012). Does HRM Facilitate Employee Creativity and Organizational Innovation? A Study of Chinese Firms. The International Journal of Human Resource Management, 4025-4047.

Johansson, F. (2007). Yaratıcılık ve İnovasyon - Medici Etkisi Yaratmak (1. b.). (D. Tayanç, Çev.) İstanbul: Mediacat Kitapları.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. American Sociological Review, 33(4), 499-517.

Kapu, H., & Aybas, M. (2008). Bilgi ve Öğrenme Üzerinde Tartışmalar Ve Kapsayıcı Bir Kavram Olarak Örgütsel Öğrenme Yönetimi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 80-100.

Karahan, A., & Yılmaz, H. (2010). Öğrenen Örgüt ve Bilgi Yönetimi İlişkisi: Afyonkarahisar İlinde Bulunan Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(1), 147-174.

Kelley, T., & Littman, J. (2007). 10 İnovasyon Emri (2. b.). (C. Sungur, Çev.) İstanbul: Media Cat Kitapları.

Kontoghiorghes, C., & Bryant, N. (2004). Exploring Employee Commitment in a Service Organization in the Health Care Insurance Industry. Organization Development Journal, 22(3), 59-73.

Kratzer , J., Leenders, R. T., & Van Engelen, J. M. (2008). The Social Structure Of Leadership And Creativity İn Engineering Design Teams: An Empirical Analysis. Journal of Engineering and Technology Management, 25(4), 269-286.

Krishna, V. (2008). Exploring Organizational Commitment from an Organizational Perspective: Organizational Learning as a Determinant of Affective Commitment in Indian Software Firms. The Faculty of The Graduate School of Education and Human Development of The George Washington University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education.

Kyrgidou, L. P., & Spyropoulou, S. (2013). Drivers and Performance Outcomes of Innovativeness: An Empirical Study. British Journal of Management, 24(3), 281-298.

Lee, S., Courtney Jr, J. F., & O'Keefe, R. M. (1992). A System For Organizational Learning Using Cognitive Maps. Omega, 20(1), 23-36.

Lemon, M., & Sahota, P. S. (2004). Organizational Culture As Knowledge Repository For İncreased İnnovative Capacity. Technovation, 24(6), 483-498.

Liao, L.-F. (2006). A Learning Organization Perspective on Knowledge-Sharing Behavior And Firm İnnovation. Human Systems Management, 25(4), 227-236.

Lipshitz, R. (2001). Organizational Learning Capability: Generating and Generalizing Ideas with Impact. Management Learning, 32(2), 284–287.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. J. P. Campbell, & R. D. Pritchard içinde, Handbook of Industrial And Organizational Psychology (s. 1297-1343). Rand McNally College Publishing Company.

Madjar, N. (2008). Emotional and Informational Support from Different Sources and Employee Creativity. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81(1), 83-100.

Manuel, O. (1997). Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data, TheMesaurement Of Scientific And Technological Activities. European Commission, Eurostat, Paris.

March, J. G., & Olsen, J. P. (1975). The Uncertainty Of The Past: Organizational Learning Under Ambiguity. European Journal of Political Research.

Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building Organisational Culture That Stimulates Creativity and Innovation. European Journal of Innovation Management, 6(1), 64-74.

Maurer, T. J., & Lippstreu, M. (2008). Who Will Be Committed To An Organization That Provides Support For Employee Development? Journal of Management Development, 27(3), 328-347.

McCharen, B., Song , J., & Martens, J. (2011). School Innovation: The Mutual Impacts of Organizational Learning and Creativity. Management Administration & Leadership, 39(6), 676-694.

McEvory, G. M. (1997). Organizational Change And Outdoor Management Education. Human Resource Management, 36(2), 235-250.

McMurray, A. J., & Dorai, R. (2001). The Relationship Between Workplace Training And Organizational Commitment İn Australian Organizational Settings: A Preliminary Analysis. In Proceedings of the 2001 Academy of Human Resource Development Conference. Academy of Human Resource Development.

Mearns, K., & Reader, T. (2008). Organizational Support and Safety Outcomes: An Un-Investigated Relationship? Safety Science, 46(3), 388-397.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. Journal of Applied Psychology, 69(3), 372-378.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. London: Sage Publications.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. London: Sage Publications.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psyhology, 78(4), 538-551.

Meyer, J. P., Natalie, J. A., & Catherine, A. S. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three Component Conceptualization. Journal and Applied Psychology, 78(4), 538-551.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta- Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior(62), 20-52.

Moideenkutty, U. (2005). Organizational Citizenship Behavior and Developmental Experiences: Do Role Definitions Moderate the Relationship? Journal of Behavioral and Applied Management, 6(2), 91-108.

Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? Academy of Management Journal, 41(3), 351-357.

Mowday, R. T., Porter , L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14(2), 224-247.

Muffatto, M. (1998). Corporate And Individual Competences: How Do They Match The Innovation Process? International Journal of Technology Management, 15(8), 836-853.

Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading Creative People: Orchestrating Expertise And Relationships. The Leadership Quarterly, 13(6), 705-750.

Mummedy, P. K. (2008). The Impact Of Perceıved Organızatıonal Support On Innovatıveness Of Entry-Level Employees Workıng In The Informatıon Technology Sector Of Hyderabad, Indıa. Hyderabad: Universiti Sains Malaysia.

Nayir, F. (2013). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi. İlköğretim Online, 12(1), 179-189.

Nieto, M., & Quevedo, P. (2005). Absorptive Capacity, Technological Opportunity, Knowledge Spillovers and Innovative Effort. Technovation, 25(10), 1141–1157.

O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1986). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification. Administrative Science Quarterly, 597- 616.

Onağ, A. O. (2014). "Örgütsel Öğrenme Kabiliyetinin Örgütsel Yenilikçilik Aracılığıyla Yeni Ürün Ve İşletme Performansına Etkisi". Doktora Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. Journal of Applied Psychology, 71(3), 492-499.

Örtenblad, A. (2001). On Differences Between Organizational Learning and Learning Organization. The Learning Organization, 8(3), 125-133.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 18(2), 113-130.

Özdevecioğlu, M., & Biçkes, D. M. (2012). Örgütsel Öğrenme Ve İnovasyon İlişkisi: Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi(39), 19-45.

Özmen, Ö. T., Özer, P. S., & Eriş, E. D. (2010). Seçme Yazılarla Örgütler ve Yenilik. Ankara: Detay Yayıcılık.

Özsomer, A., Calcantone, R. J., & Benedetto, A. D. (1997). What Makes Firms More Innovative? A Look at Organizational and Environmental Factors. Journal of Business & Industrial Marketing, 12(6), 400–416.

Öztürk, Y. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği). İstanbul: Beykent Üniversitesi.

Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2), 79-97.

Paul, A. K., & Anantharaman, R. N. (2004). Influence Of HRM Practices On Organizational Commitment: A Study Among Software Professionals India. Human Resource Development Quarterly, 1(15).

Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction And Employees' Personality. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 489-493.

Penley , L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. Journal of Organizational Behavior, 9(1), 43-59.

Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future. Public Administration Review, 70(5), 681-690.

Porter, L., Lyman, W., Mowday, R. M., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603.

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. Academy of Management Review, 10(3), 465-476.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psycholog, 87(4), 698–714.

Rhoades, L., Esienberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. Journal of Applied Pschology, 86(5), 825-836.

Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. The Journal of Applied Business Research, 25(6).

Rosenberg, N. (1976). Perspectives on Technology. Cambridge: Cambridge University Press.

Saban, K., Lanasa , J., Lackman, C., & Peace, G. (2000). Organizational Learning: A Critical Component to New Product Development. Journal of Product & Brand Management, 9(2), 99-117.

Sabuncuoğlu , Z. (2009). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış. Bursa: Marmara Kitap Merkezi Yayınları.

Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Salim, I. M., & Sulaiman, M. (2011). Organizational Learning, Innovation and Performance: A Study of Malaysian Small and Medium Sized Enterprises. International Journal of Business and Management, 6(12), 118-125.

Sammartino, A., O'Flynn, J., & Nicholas, S. (2002). The Innovation and Learning Advantage From Diversity: A Business Model for Diversity Management. Australian Centre for International Business.

Sawang, S. (2010). Moderation or Mediation? An Examination of the Role Perceived Managerial Support has on Job Satisfaction and Psychological Strain. Current Psychology, 29(3), 247–256.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Creating Innovative Behavior Among R&D Professionals: The Moderating Effect of Leadership on The Relationship Between Problem-Solving Style and Innovation. In Proceedings of 1994 IEEE International Engineering Management Conference-IEMC'94 (s. 48-55). Dayton North: IEEE.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determınants Of Innovatıve Behavıor: A Path Model Of Indıvıdual Innovatıon In The Workplace. Academy of ManagemenI loumal, 3, 580-607.

Searle, R. H., & Ball, K. S. (2003). Supporting Innovation through HR Policy:. Creativity and Innovation Management Evidence from the UK., 12(1), 50-62.

Šebestová, J., & Rylková, Ž. (2011). Competencies and Innovation Within Learning Organization. Economics and Management, 954-960.

Šebestová, J., & Rylková, Ž. (2011). Competencies And Innovation Within Learning Organization. Economics and Management, 954-961.

Seçilmiş, C., Kodaş, B., & Kodaş, D. (2017). Örgütsel Öğrenme Yeteneği ve Yaratıcılık Süreci İlişkisi: Eskişehir'deki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 5(3), 150-167.

Senge, P. (1998). Beşinci Disiplin (19. b.). (A. Doğukan, A. İldeniz , & B. Pala, Çev.) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Senge, P. M. (1990). The Leader's New Work: Building Learning Organizations (Cilt 32). Sloan Management Review.

Sheldon, M. E. (1971). Investments And İnvolvements As Mechanisms Producing Commitment To The Organization. Administrative Science Quarterly, 16(2), 143-150.

Shrivastava, P. (1981). "Strategic Decision Making Process: The Influence of Organizational Learning and Experience". Pittsburg: Pittsburg University.

Sığrı, Ü., & Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6(12), 130-154.

Simon, H. A. (1989). Bounded Rationality And Organizational Learning. Pittsburg: Carnegie Mellon University.

Singer, M. G., & Tang, T. L.-P. (1996). Factors Related To Perceived Organizational Instrumentality. Journal of Collective Negotiations, 25(3), 271-286.

Sinkula, J. M. (1994). Market Information Processing and Organizational Learning. Journal of Marketing, 58, 35-45.

Song, J. H., Joo, B.-K., & Chermack, T. J. (2009). The Dimensions of Learning Organization Questionnaire (DLOQ): A Validation Study in a Korean Context. Human Resource Development Quarterly, 20(1), 43-64.

Sorescu, A. B., Chandy, R. K., & Prabhu, J. C. (2003). Sources and Financial Consequences of Radical Innovation: Insights from Pharmaceuticals. Journal of Marketing, 67(4), 82-102.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 46-56.

Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study. Journal of Organizational Behavior, 24, 251-270.

Sundbo, J. (2001). The Strategic Management of Innovation: A Sociological and Economic Theory. Cheltenham, UK: E. Elgar Press.

Tang, T. L.-P., & Fuller , R. M. (1995). Corporate Downsizing: What Managers Can Do To Lessen The Negative Effects Of Layoffs . SAM Advanced Management Journal, 60(4), 12-15.

Tayfun, A., Palavar, K., & Çöp, S. (2010). İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2(4), 3-18.

Therin, F. (2002). Organizational Learning and Innovation in HighTech Small Firms. Proceedings of the 36th Hawaii International Conference on System Sciences. Hawaii: IEEE Computer Society.

Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(2), 363- 387.

Tsai, C.-Y., Horng , J.-S., Liu, C.-H., & Hu, D.-C. (2015). Work Environment And Atmosphere: The Role Of Organizational Support İn The Creativity Performance Of Tourism And Hospitality Organizations. International Journal of Hospitality Management, 26-35.

Tseng , C.-C. (2010). The Effects of Learning Organization Practices on Organizational Commitment and Effectiveness for Small and Medium-Sized Enterprises in Taiwan . A Dıssertatıon Submıtted To The Faculty Of The Graduate School Of The Unıversıty Of Mınnesota.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi , 17(2), 183-206.

Uçar, D., & Ötken, A. B. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(2), 85-105.

Ulutaş, M. (2011). Katılımcı Yönetimin Örgütsel Bağlılık Ve Yaratıcılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Bir Uygulama. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11(21), 593-615.

Uyguç, N., & Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 19(1), 91-99.

Üren, S. G., & Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(1), 29-52.

Valaei, N., Rezaei, S., & Ismail , W. W. (2016). Explorative Learning Strategy And Its İmpact On Creativity And İnnovation: An Empirical Investigation Among ICT-SMEs. Journal of Business Research.

Varoğlu, A. K., & Basım, H. N. (2009). Örgütlerde Değişim ve Öğrenme. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Viswesvaran , C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. Journal of Vocational Behavior, 54(2), 314–334.

Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The Development And Validation Of The Organisational İnnovativeness. European Journal of Innovation Management, 7(4), 303-313.

Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. . Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiriler Kitabı, (s. 401-410). Nevşehir.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader–Member Exchange. Journal of Applied Psychology, 87(3), 590-598.

Weerd-Nederhof, P. C., Pacitt, B. J., Gomes , J. F., Gomes, J. F., & Pearson, A. W. (2002). Tools For The Improvement Of Organizational Learning Processes in Innovation. Journal of Workplace Learning, 14(8), 320-331.

Wıener , Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach. Organizational Behavior and Human Performance, 81-96.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. The Academy of Management Review, 18(2), 293-321. http://links.jstor.org/sici?sici=03637425%28199304%2918%3A2%3C293%3ATATOOC%3E2.0.CO%3B2-G adresinden alındı

Wright, D. L. (1997). The Effect of Organizational and Individual Learning on job Satisfaction and Organizational Commitment. Los Angeles: Louisiana Tech University.

Xie, D. (2005). Exploring Organizational Learning Culture, Job Satisfaction, Motivation to Learn, Organizational Commitment, and Internal Service Quality in a Sport Organization. Ohio: The Ohio State University.

Yalçınkaya, Y. (2010). Bilginin Farkındalık ve Farklılığında Organizasyonların Gelecek Alanı: İnovasyon. Türk Kütüphaneciliği, 24(3), 373-403.

Yeung, A. C., Lai , K.-H., & Yee, R. W. (2007). Organizational Learning, Innovativeness, And Organizational Performance: A Qualitative Investigation. International Journal of Production Research, 45(11), 2459-2477.

Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Doyumları Ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. İlköğretim Online, 8(2), 476-484.

Yılmaz, M. (2011). Bilgi Yönetimi Ve Örgütsel Öğrenme İlişkisi: Kavramsal Bir Yaklaşım. Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi , 313-332.

Yurtseven, R. (2001). Yaratıcı Yönetim. Çanakkale: Çanakkale 18 Mart Üniversitesi.

Zaccaro , S. J., & Dobbins, G. H. (1989). Contrasting Group and Organizational Commitment: Evidence for Differences Among Multilevel Attachments. Journal of Organizational Behavior, 10(3), 267-273.

Zhang, L., Bu, Q., & Wee, S. (2016). Effect of Perceived Organizational Support on Employee Creativity: Moderating Role of Job Stressors. International Journal of Stress Management, 400–417.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dıssatısfactıon Leads To Creatıvıty:Encouragıng The Expressıon Of Voıce. Academy of Management Journal.

ÖZGEÇMİŞ

1993 yılında İstanbul' da doğdu. İlkokulu Adnan Kahveci İlköğretim Okulu, liseyi Atilla Uras Lisesi' nde tamamlayarak 2011 yılında mezun oldu. 2011 yılında Celal Bayar Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü' nü kazandı. Üniversiteden 2015 yılında Endüstri Mühendisi olarak mezun oldu. Profesyonel anlamda ilk işe girişi 2016 yılı Eylül ayı itibariyle, İstanbul Büyükşehir Belediyesi iştirak şirketi Ugetam A.Ş.' de Yerel Yönetimler Akademi projesi kapsamında çalışarak başladı. Eğitim planlaması, organizasyon, eğitim teknolojileri, eğitim ihtiyaç analizi, eğitim yönetim sistemi yazılımı konularında bilgi ve deneyime sahip. Halen Ugetam A.Ş. Eğitim ve Gelişim Müdürlüğünde Sistem Analiz ve Destek Mühendisi olarak görev almaktadır.

EKLER

EK A: Anket Soruları

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, **"Örgütsel Algıların, Kurumsal Yaratıcılık Ve İş Sonuçlarına Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma"** *konusuna yönelik gerçekleştirilen bir yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel amacı dışında "**KESİNLİKLE KULLANILMAYACAK**" tır.*

*Soruları cevaplandırırken **çalıştığınız şirketi** dikkate almanızı rica ederiz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla…*

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Serhat ERAT

Yüksek Lisans Öğrencisi Bilal Emre TEVETOĞLU

Yaşınız :**a)** 21-25 **b)** 26-32 **c)** 33-42 **d)** 43 ve üzeri

Cinsiyetiniz :**a)** Kadın **b)** Erkek

Medeni Durum :**a)** Evli **b)** Bekâr

Eğitim :**a)** Lisans **b)** Y. Lisans **c)** Doktora

Çalışma Süreniz :**a)** 1 yıldan az **b)** 1-5 yıl **c)** 6-10 yıl **d)** 11-15 yıl **e)** 15 yıldan fazla

Unvanınız :**a)** Arş. Gör. **b)** Öğr. Gör. **c)** Dr. Öğr. Üyesi **d)** Doç. Dr. **e)** Profesör

1= Kesinlikle katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Kararsızım; 4= Katılıyorum; 5= Kesinlikle katılıyorum

	Örgütsel Öğrenme Yeteneği	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Yöneticiler, personellerini sık sık önemli karar alma süreçlerine dâhil eder.					
2	Çalışan öğrenimi, bir yatırıma göre daha fazla gider olarak nitelendirilir.					
3	Kurum yönetimi, yeni çevresel koşulların önünde yer almak ve/veya uyum sağlamak için herhangi bir alanda değişiklikler yapmayı olumlu görür.					
4	Çalışan öğrenme yeteneği kurumumda kilit bir etken olarak nitelendirilir.					
5	Kurumumda, işe yarayan yenilikçi fikirler ödüllendirilir.					
6	Tüm çalışanlar kurumun hedeflerine ilişkin genel bilgiye sahiptir.					
7	Kurumu bir araya getiren tüm parçalar (birimler, bölümler, iş takımları ve bireyler), genel hedeflere ulaşmada nasıl katkıda bulunduklarının farkındadır.					
8	Kurumu bir araya getiren tüm parçalar birbirine bağlıdır, koordineli bir şekilde beraber çalışır.					
9	Kurumum, iş süreçlerini iyileştirmenin bir yolu olarak deneme ve yeniliği teşvik eder.					
10	Kurumum sektördeki diğer şirketlerin neler yaptığını takip ederek yararlı ve ilgi çekici olduğuna inandığı uygulamaları ve teknikleri benimser.					

11	Dış kaynaklar (danışmanlar, müşteriler, eğitim kurumları vb.) tarafından sağlanan deneyimler ve fikirler bu kurumun öğrenmesi için yararlı bir araç olarak kabul edilir.					
12	Kurum kültürünün bir parçası da çalışanların görüşlerini ifade edebilmeleri ve görevlerini yerine getirmeleri için yürürlükte olan prosedür ve yöntemlerle ilgili önerilerde bulunmalarıdır.					
13	Hatalar ve başarısızlıklar her zaman kurumumun her seviyesinde tartışılır ve analiz edilir.					
14	Çalışanlar kendi aralarında yeni fikirler, programlar ve şirket için yararlı olabilecek faaliyetler hakkında konuşma imkânına sahiptir.					
15	Kurumumda takım çalışması, alışılmış bir çalışma şekli değildir.					
16	Kurumumun, çalışanlar olmasa da, geçmiş durumlarda öğrenilenlerin geçerli kalmasına izin veren araçları (kılavuzlar, veri tabanları, dosyalar, kurumsal rutinler, vb.) vardır.					
	Kurumsal Yaratıcılık	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Amaçlara veya hedeflere ulaşmak için yeni yollar öneririm.					
2	Performansı artırmak için yeni ve pratik fikirler ortaya atarım.					
3	Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler ve/veya ürün fikirleri keşfederim.					
4	Kaliteyi arttırmanın yeni yollarını öneririm.					
5	Yaratıcı fikirlerin iyi bir kaynağıyım.					
6	Risk almaktan korkmam.					
7	Fikirleri başkalarına tanıtır ve savunurum.					
8	Fırsat verildiğinde işte yaratıcılık sergilerim.					
9	Yeni fikirlerin uygulanması için yeterli plan ve programları geliştiririm.					
10	Genellikle yeni ve yenilikçi fikirlere sahibim.					
11	Sorunlara yaratıcı çözümler ileri sürerim.					
12	Genellikle sorunlar için yeni bir yaklaşıma sahibim.					
13	İş görevlerini gerçekleştirmenin yeni yollarını öneririm.					
	Örgütsel Destek	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Kurumum, refahı için yaptığım katkıya değer verir.(r)					
2	Kurumum, gerçekten iyiliğimi düşünür.					
3	Kurumum, genel olarak işteki memnuniyetimi önemser.					
4	Kurumum, işteki başarılarımla gurur duyar.					
5	Kurumum, gösterdiğim fazla çabayı takdir etmez.					
6	Kurumum, şikâyetlerimi görmezlikten gelir.					
7	İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile şirketim bunu fark etmez.					
8	Kurumum, bana çok az yakınlık gösterir.					
	Yenilikçilik	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Kurumumuz sıklıkla yeni fikirler dener.					
2	Kurumumuz bir şeyler yapmanın yeni yollarını arar.					
3	Kurumumuz operasyon yöntemlerinde yaratıcıdır.					
4	Kurumumuz yeni ürün ve hizmetler ile pazarda genellikle birincidir.					
5	Kurumumuzda yenilik çok riskli olarak algılanır ve direnç gösterilir.					
6	Yeni ürün tanıtımımız son 5 yılda arttı.					
	Örgütsel Bağlılık	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Bu kurum benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.					
2	Kurumuma karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum.					
3	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.					
4	Bu kuruma karşı kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.					