

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜT YAPISI VE ÖRGÜTSEL İNOVASYON ALGILAMALARININ
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Roni KEMALOĞLU

DANIŞMAN
Doç.Dr. Bulut DÜLEK

VAN-2023

KABUL VE ONAY SAYFASI

Roni KEMALOĞLU tarafından hazırlanan “ÖRGÜT YAPISI VE ÖRGÜTSEL İNOVASYON ALGILAMALARININ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN ANALİZİ” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.	
Jüri Üyeleri	İmza
Danışman: Doç. Dr. Bulut DÜLEK Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İşletme Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Başkan : Doç. Dr. Abdulkadir GÜMÜŞ Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İşletme Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Üye : Doç. Dr. Yakup ASLAN Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Üye : Unvanı Adı SOYADI Üniversite Adı, Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Yedek Üye : Unvanı Adı SOYADI Üniversite Adı, Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Yedek Üye : Unvanı Adı SOYADI Üniversite Adı, Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Tez Savunma Tarihi:	19/06/2023
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum. Prof. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü	

ETİK BEYAN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım

Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

☐ Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,

☐ Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,

☐ Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,

☐ Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,

☐ Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Roni KEMALOĞLU

Yüksek Lisans Tezi
Roni KEMALOĞLU
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Haziran, 2023

**ÖRGÜT YAPISI VE ÖRGÜTSEL İNOVASYON ALGILAMALARININ
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN ANALİZİ**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon algılamalarının demografik değişkenler açısından analizini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın birinci kısmında örgüt yapısı kavramı, değişimi, gelişimi ve örgütsel inovasyon ile olan ilişkisi incelenmiştir. Akabinde ikinci kısımda inovasyon ve örgütsel inovasyon kavramları üzerinde durulmuştur. Bu kavramlarla ilgili yapılmış araştırma çalışmalarına değinilmiştir. Bunun yanında, örgüt yapısının demografik değişkenlere karşı farklılık gösterip göstermediği araştırma kapsamında incelenmiştir.

Araştırma verileri, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Van ilindeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerden oluşan 272 gönüllü katılımcı adaylarından toplanmıştır. Veri toplamak maksadıyla hazırlanan anket; demografik bilgi formu, Organizasyon Yapı Ölçeği ve Organizasyon İnovasyon Ölçeğinden oluşmaktadır.

Örgüt yapısı ile örgütsel inovasyon arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile gerçekleştirilen ilişki analizleri neticesinde organizasyon yapısının organizasyon inovasyon üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Örgüt, Örgüt Yapısı, İnovasyon, Örgütsel İnovasyon

Sayfa Sayısı: vi+ 54

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Bulut DÜLEK

Master Thesis
Roni KEMALOĞLU
VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCES INSTITUTE
June, 2023

**ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND PERCEPTIONS OF
ORGANIZATIONAL INNOVATION IN TERMS OF DEMOGRAPHIC
VARIABLES**

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the analysis of organizational structure and organizational innovation perceptions in terms of demographic variables. For this purpose, in the first part of the study, the concept of organizational structure, its change, development and its relationship with organizational innovation were examined. Then, in the second part, the concepts of innovation and organizational innovation are emphasized. Research studies on these concepts are mentioned. In addition, whether the organizational structure differs against demographic variables was examined within the scope of the research.

Research data were collected from 272 volunteer participant candidates, consisting of teachers and administrators working in educational institutions in the province of Van, affiliated to the Ministry of National Education. Questionnaire prepared to collect data consist demographic information form, Organization Structure Scale and Organization Innovation Scale.

As a result of the relationship analyzes carried out to examine the relationship between organizational structure and organizational innovation, it was concluded that organizational structure has a positive and significant effect on organizational innovation.

Key Words : Organization, Organizational Structure, Innovation, Organizational Innovation

Quantity of Page: vi+ 54

Supervisor: Assoc. Prof. Bulut DÜLEK

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
KISALTMALAR	v
ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR.....	vi
GİRİŞ	1
1. BİRİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜT YAPISI.....	3
1.1 Örgüt Kavramı	3
1.2 Örgüt Yapısı	5
1.2.1 Örgüt Yapısını Belirleyen Unsurlar.....	8
1.3 Örgüt Yapısında Boyutlar	11
1.3.1 Formalleşme (Biçimlendirme)	11
1.3.2 Merkezileşme	11
1.3.3 Profesyonellik (Professionalism)	12
1.3.4 Yetki Hiyerarşisi (Hierarchy of Authority, stratification).....	12
1.3.5 Karmaşıklık	13
1.3.6 İş Bölümü ve Uzmanlaşma	13
2. İKİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL İNOVASYON.....	15
2.1 İnovasyon Kavramı	15
2.2 Örgütsel İnovasyon.....	16
2.3 Örgütsel İnovasyon Boyutları	17
2.3.1 Ürün İnovasyon.....	18
2.3.2 Süreç İnovasyon	19
2.3.3 Pazar İnovasyon	19
2.3.4 Davranışsal İnovasyon	20
2.3.5 Stratejik İnovasyon.....	21
3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	22
3.1 Araştırmanın Konusu ve Önemi.....	22
3.2 Araştırmanın Amacı	23
3.3 Araştırma Yöntemi	23
3.4 Araştırma Hipotezleri	24

3.5	Araştırma Ana kütlesi ve Örneklem Seçimi	25
3.6	Araştırma Bulguları	26
3.6.1	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	26
3.6.2	Tanımlayıcı İstatistiksel Bulguları	28
3.6.3	Normallik Testi Sonuçları	29
3.6.4	Araştırma Ölçeklerine İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları 30	
3.6.5	Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular	32
3.6.6	Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	38
SONUÇ VE ÖNERİLER.....		40
KAYNAKÇA		43
EKLER.....		47
ÖZGEÇMİŞ		
TEZ ORJİNALLİK RAPORU		

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3-1: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	26
Tablo 3-2: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular	26
Tablo 3-3: Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	27
Tablo 3-4: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	27
Tablo 3-5: Deneyim Değişkenine İlişkin Bulgular	27
Tablo 3-6: Kurumdaki Pozisyon Değişkenine İlişkin Bulgular	28
Tablo 3-7: Örgüt Yapısı Ölçeği Ortalama Değerleri.....	29
Tablo 3-8: Örgütsel İnovasyon Ölçeği Ortalama Değerleri	29
Tablo 3-9: Normallik Testi Sonuçları	30
Tablo 3-10: Örgüt Yapısına İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	31
Tablo 3-11: Örgütsel İnovasyona İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	31
Tablo 3-12: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Cinsiyete Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi.....	32
Tablo 3-13: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi.....	33
Tablo 3-14: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Eğitim Düzeylerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi.....	33
Tablo 3-15: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Kurumdaki Pozisyona Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi.....	33
Tablo 3-16: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Yaş Gruplarına Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	34
Tablo 3-17: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Deneyim Süresine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	35

Tablo 3-18: Deneyim Süresi Değişkeni için Varyans Homojenliği Testi.....	35
Tablo 3-19: Örgüt Yapısı Değişkeni İçin Deneyim Sürelerine İlişkin LSD Testi Sonuçları.	36
Tablo 3-20: Örgütsel Yenilik Değişkeni İçin Deneyim Sürelerine İlişkin LSD Testi Sonuçları	37
Tablo 3-21: Korelasyon Tablosu.....	38

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1-1: Mekanik Örgüt Modelinde Roller ile Görevler Arasındaki İlişkiler (Jones, 2013, s.133).....	7
Şekil 1-2: Organik Örgüt Modelinde Roller ile Görevler Arasındaki İlişkiler (Jones, 2013, s.134).....	7

KISALTMALAR

AKT	: Aktaran
VB	: Ve Benzeri
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
LSD	: Fisher's Least Significant Difference Test - En Az Önemli Fark Testi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu çalışmada, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı, Van ilindeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin örgüt yapılarındaki değişim adımları ve inovasyon düşünceleri arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmaktadır.

Günümüzde faaliyet gösteren eğitim kurumları söz konusu inovasyon için mevzuat dışına sınırlı çerçevelerde çıkabilmektedirler. Bu konudaki durumu kanıtlayan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çerçevede, bulundukları örgütsel yapı içinde inovasyona çok fazla ihtiyaç duyulan eğitim kurumlarında yapılan bu çalışmanın, araştırmada gözlemlenip tespit edilen eksik alanlarının giderilmesine önemli ölçüde fayda kazandırması beklenmektedir.

Bu çalışmamda bana maddi ve manevi desteğini hiç esirgemeyen, anket çalışmamı benimle beraber dağıtıp tamamlanma süreci boyunca yanımda olan babam Sait KEMALOĞLU'na abim Baran KEMALOĞLU'na ve her türlü fedakârlığı gösteren çok kıymetli anneme, tez yazım sürecinde her zaman yanımda olan, çalışmamda beni motive eden tez danışmanım Doç.Dr. Bulut DÜLEK'e ve tez yazım sürecimde yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Abdulkadir GÜMÜŞ'e tüm kalbimle teşekkürlerimi sunarım.

Roni KEMALOĞLU

GİRİŞ

Günümüz yüzyılında örgütlerin en çok gelişim sağlamak istedikleri alanlardan biri de inovasyon yaparak ilerleme adımlarında bulunmak istemeleridir. Her alanda teknolojik, kültürel, ekonomik ve sosyal değişimlerle karşılaşmaktayız. Tüm bu değişimler karşısında bireyler ve beraberinde örgütsel yapı olarak varlık sürdürebilmek adına koşullara uyum sağlamaları gerekmektedir (Töremen,2002:186).

Sürekli değişen örgüt ve sektör yapısındaki organizasyonlar, rekabet koşullarına ve beraberinde yürütmeleri gereken inovasyonun sürekli olarak gelişimine ayak uydurmak için kendi örgüt yapılarını geliştirmek zorundadırlar. Canlı birer varlık olarak görünen organizasyonlar, örgüt içi ve örgüt çevresi kapsamında bakıldığında sürekli bir etkileşim ve iletişim halindedirler. Örgüt yapısındaki ilerleyişin ve gelişiminin, çalışan bireylerin ne kadar verimli etkileşim kurdukları ve ne kadar gelişim sağlayabilmesiyle mümkün olmaktadır.

Eğitim kurumlarında olması gereken en önemli noktalardan olan inovasyon ve gelişim için, kurumlarda değişim hamlelerinin ve stratejilerinin önceden planlaması önem arz etmektedir. Bu çalışmada, eğitimde inovatif uygulamaların hayata geçirilmesinde örgütlerdeki bireylerin deneyimleri ve deneyim gelişimlerinin ortaya konma çabası araştırılmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla, örgüt yapısının ne ifade ettiği, günümüze kadar süregelen zaman dilimindeki oluşumu ve örgüt yapısındaki unsur ve boyutlara değinilmiştir. Aynı zamanda birinci bölümde organizasyonun elde ettiği pozisyonda, örgüt yapısı içeriğine değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde inovasyon ve örgütsel inovasyon terimleri açıklanmıştır, ayrıca bu bölümde örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon arasındaki ilişkiye dair araştırmalara değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, örgüt yapısının ve örgütsel yeniliğin eğitim alanında, etki alanlarının anlaşılması adına; araştırma sahası olarak Van ilindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumları seçilmiştir. Bu çalışma, eğitim sisteminde örgüt yapısı ve örgütsel yenilik olgularına dair bir incelemeden oluşmakta.

Tez çalışmasında, organizasyon açısından iki önemli kavram olan örgüt yapısı ile örgütsel inovasyon olgularının demografik değişkenler açısından farklılıklar taşıyıp taşımadığına cevap bulmaya çalışılacaktır. Araştırma kapsamı dahilinde elde edilecek bulgulardan yola çıkılarak eğitim kurumlarının örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon elementlerine ilişkin değerlendirmeler yapılarak tavsiyeler geliştirilecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜT YAPISI

1.1 Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı çeşitli olay ve durumlar üzerinden değerlendirilerek günümüze kadar farklı tanımlarla gelmiştir. Aşağıda örgüt kavramına ilişkin kavramlar farklı araştırmacılar tarafından geliştirilip tanımlanmıştır.

Örgüt, toplumun ortak hedeflerini gerçekleştirmek amacı ile; iş bölümü, sorumluluklar ve yaptırım yetkisi ile atılan adımların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Türkkan,2015:3). Bir diğer tanımda da örgüt kavramına sistem olarak bakılmıştır. Örgüt, toplumsal ihtiyaçların bir bölümünü karşılamak amacı ile daha öncesinden belirlenmiş hedeflere götürecek işleri yapmak için olay ve durumları koordine eden bireylerden oluşan toplumsal net bir sistemdir (Başaran, 2000:74).

Örgüt kavramından, görüldüğü üzere toplulukların ihtiyaçlarını karşılamaları üzere oluşturdukları düzen olarak bahsedilmekte ve zamanla insan yaşamının bir parçası haline geldiği üzerinde durulmakta. Örgüt kavramının yaşam boyu insan topluluklarında var olduğunu belirten bir diğer tanım ise şu şekilde ele alınmıştır; örgütler, modern toplumların vazgeçilmez bir ögesidir. Bireylerin yaşamı örgüt içerisinde doğumdan ölüme kadar şekillenmekte. Birçok insan örgütler içerisinde doğmakta, yaşamlarını sürdürmekte ve genellikle de örgütler içinde yaşamları sonlanmakta (Hall, 1999:1).

Toplumda birçok topluluklar örgüt olarak kabul edilmekte ve giderek büyüyüp farklı örgütleri oluşturmakta. Organizasyona örnek olarak; kurumlar, eğitim birimleri, spor kulüpleri, dernek ve vakıflar, sendikalar verilebilmekte. Örgütler ulusalküresel, eski-yeni, küçük-büyük gibi çeşitleriyle nitelendirilebilmekte. Sözü edilen toplulukların çoğu, bir amaç için ortak bir örgütlenme oluşturmak üzere bir araya gelirler ve bu olguya dahil olan topluluklar, kişiliklerini ve sosyal güdülerini de beraberinde getirir(Haman, 2016:4).

Organizasyon olarak da adlandırılan örgüt kavramı yine birçok kaynakta da organizasyon olarak tanımlanmaktadır. Örgüt (organizasyon) kavramını Tamer Koçel de İşletme Yöneticiliği kitabında ele almıştır. Yaptığı bir tanımda; örgüt, bir düzeni veya düzenlemeyi ifade etmektedir. Gerçek anlamda organizasyondan bahsedildiğinde, iş ile iş, iş ile birey, birey ile birey arasındaki ilişkilerdeki tertipliliği

ve düzeni (order) veya düzenlemeleri görmek mümkündür. Bu düzenlemelerden ilki olan işler arasındaki düzenleme, örgütü hedefine götürecek güçlerin belirlenmesi ve bunların birbiri ile bağdaştırılmasını ifade etmektedir. Bağdaştırmadan bahsedilen, işlerin (jobs) ve işleri oluşturan görevlerin (tasks, alt işler) tanımlanması, sınıflandırılması, bir sorumluluk çerçevesi oluşturacak şekilde bütünleştirilmesidir. İkinci düzenleme, tanımlanmış olan iş ve güçlerin gerektirdiği bilgi ve beceriye vakıf olan bireylerin (çalışanların, sorumluların) seçilmesi ve işlerle uyumlarının sağlanabilmesini ifade eder., Kuruluşun sosyal tarafına vurgu yapan üçüncü düzenleme ise gerçek anlamda çalışanların iş ortamında birbirleriyle olan formal iş ilişkileri ve bunları kapsayan davranış süreçlerini ifade etmektedir. İnsanların sosyal varlıklar olması ve aralarındaki informal ilişkiler düşünüldüğünde, fikir ve davranışlar da spontane olarak ortaya çıktığı için, bunların düzenlenmesi ve herhangi bir tanımlama çizgisine dahil etme gibi bir konu olamaz (Koçel, 2018:192-193).

Tanımlardan anlaşılacağı gibi örgüt toplumlarında her alanda var olan bir ögedir ve çoğu kez bir düzeni, bir amacı ve bazen de ihtiyaçları karşılama olarak ele alınmıştır. Örgüt her toplumda var olduğu gibi örgüt kavramının da nereden türediğine ilişkin araştırmalarda Yunan kaynaklı olduğu görülmekte. Bu konuda örgütü ve örgüt kavramının nereden geldiği ile ilgili bilgi ve tanımı Erol Eren şu şekilde yapmıştır. Yunanca organon yani uzuv kelimesinden gelen organizasyon kelimesinin oluşumu dikkat çekmekte. Bir bütünün veya canlı bir varlığın yaşamını sürdürebilmesi adına ihtiyaç hissettiği ve bir fonksiyon ifade eden parçasına uzuv denmektedir. Kuruluşlarda ise organ veya uzuv bir sistemin organizasyonun hedeflerine ulaştırmak üzere belirli faaliyetler yapmak üzere kurulmuş bir bölümü veya parçasıdır (Eren, 2013:216).

Örgüt, bir amaca ulaşmak için çeşitli görevleri yerine getirmek üzere sistemin oluşturduğu alanların, çalışanlar neticesinde diğer departmanlarla birlikte uyumlu şekilde iş görmesidir. Bu sebeple, organizasyon, işletmenin amaçlarına erişebilmesi için hangi işlevleri yapması gerektiğine ve bu işlevleri yapacak kısımların birbirleriyle uyumlu çalışacak şekilde planlı oluşturulmasına, bu organlarda çalıştırılmak üzere gerekli olan insani ve maddi sermaye elementlerinin tedariki ve uyumlu hale getirilmesine bağlı süreç ve yöntemlerden oluşmaktadır (Eren, 2013:216).

1.2 Örgüt Yapısı

Bu bölümde organizasyon yapısı kavramına ilişkin; örgüt yapısının tanımlarına, literatürdeki araştırmalara, öğelerine, boyutlarına ve modellerine değinilmektedir.

Organizasyon kavramı üzerine birçok tanımın yapılmasının ardından zamanla örgüt yapısı kavramının da ortaya çıktığı görülmektedir. Farklı açılardan ele alınan örgüt yapısı kavramı, beraberinde birçok araştırmacı tarafından çeşitli tanımlarla karşımıza çıkmaktadır.

Latince'de “structor” sözcüğünden türemiş olan yapı sözcüğünü Kast ve Rosenzweig (1970) inşa eden anlamında kullanılan, devamlı ve bir bütün özelliklerine sahip komplı bir sistemin kısımlarının ayarlanması şekliyle tanımlamaktadır. Bir organizasyon yapısının incelenmesinden gelen bu tanımlama, faaliyet öğelerinin bir düzen içerisinde ayarlanmasını ve yerleştirilmesini içerir. En temel tanımıyla yapı, organizasyonun kısımları veya unsurları arasında kurulan ilişkilerin biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (İçerli, 2009: 13-14).

Örgütsel yapı; hedeflere göre bir araya getirilen insan ve diğer kaynakların uyumlu bir sistemi olarak düşünülebilir (Olson ve diğerleri, 2005). Organizasyon hiyerarşisindeki konumlarını ve iletişim kanallarını gösteren bir çerçeve çizen yapı, bir düzen çerçevesi dahilinde hangi işlerin yapılacağını, bunların hangi kısımlarda toplanacağı, kimlerin yapacağını hedefleyip başarıya ulaşılmasını sağlar. Böylece verimli ve etkin bir faaliyet sağlanmış olur. Örgüt yapısı, bir örgüt içindeki departmanlar ve pozisyonlar arasındaki etkileşimden doğan ilişki ve düzenlemelerdir. En açık ifadesiyle organizasyon yapısı, organizasyonun hiyerarşisini, yetki kanalındaki yapısını ve raporlama ilişkilerini temsil eder (Bolman ve Deal, 1997).

Yapı, bir şirkette görevleri ve ilişkileri tanımlayan şeylerin formal düzenidir. Organizasyonel yapı, formal bir düzen çerçevesinde örgütsel rollerin, sorumlulukların ve ilişkilerin uygulanması için güçlü bir araçtır. Bir işletmenin yapısı bir çok unsura bağlıdır. Bu unsurlar arasında şirketin konumu, şirketin tesislerinin doğası, şirketin değer zincirinin yapısı ve ticari faaliyetlerinin tüm grup şirketleri üzerindeki etkisi yer alır (Paşaoğlu, Tokgöz, Şakar, Ergun Özler ve Özalp, 2013:51).

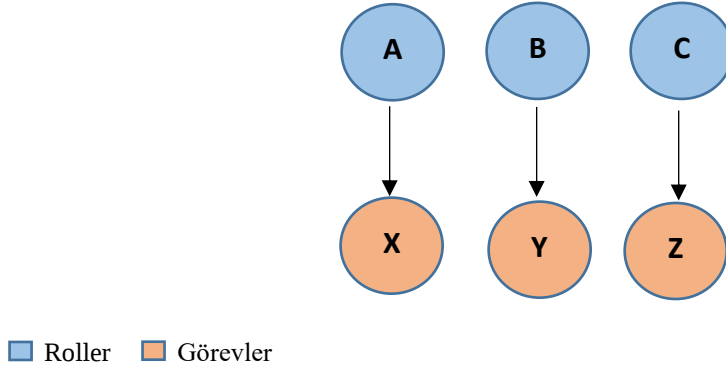
Gibson ise örgüt yapısını en genel anlamıyla şu şekilde olduğunu ifade etmektedir. Örgüt yapısı, örgütteki sorumluluk ve görevlere dair rollerin belirlenmesi, paylaşılması ve koordine edilmesini kapsayan ilişkiler olarak tanımlanabilir (Gibson vd., 1988:446). Tanımlara göre yapının, bir organizasyonun tüm bileşenlerini oluşturduğunu görmekteyiz.

Caves (1980)'e göre örgüt yapısı, kurumun kaynaklarını, girdilerini ve çıktılarını düzen içinde yönettiği, koordine ettiği ve değerlendirdiği bünyeyi kapsamaktadır. Yine tanımlarda görüldüğü üzere örgütsel yapı, işletmelerin düzen içinde işleyişini sağlamak ve işletmenin her biriminin birbiriyle bağlantılı olması gereğini savunmakta. Bu tanımlara paralel olarak başka bir araştırmacı örgüt yapısı ile ilgili şu tanımlı yapmıştır. Bir örgütün yapısı, işleyişi, görev ve sorumluluklarının tanımlanarak belirlenebilmesi, bunlar arasındaki davranış ve tutumun kontak noktalarının kurulması demektir (Dinçer, 2013:310).

Örgüt yapısı, bir örgüt içindeki iş süreçlerinin, iletişim ve yetki ilişkilerinin düzenlenmesi olarak tanımlanabilir. Yapı, operasyonel olarak çeşitli şekillerde tanımlanabilir. Örneğin, bir işletmenin resmileşmesi ve merkezileşmesi, organik veya mekanik olma derecesi gibi etmenler örgüt yapısının göstergesidir (Covin ve Slevin, 1991, s.17).

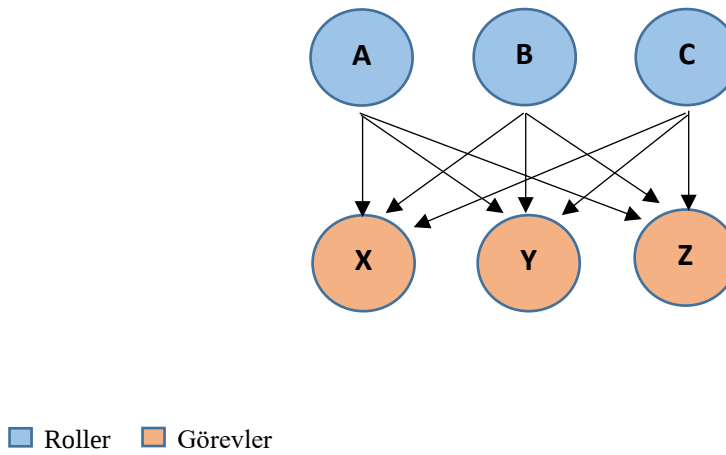
Örgütler belli bir düzen içerisinde olsalar dahi kendi bünyelerinde farklı yapılaşmaya gitmeleri mümkün olabilmekte. Çeşitli örgüt yapıları değişim ve gelişime açık olmakla beraber yenilikçi yaklaşımlara da daha kolay uyum sağlayabilmekte. Bazı araştırmacılar örgüt ve yapıyı uygunluk derecesine göre mekanik ya da organik yapı olarak tanımlamıştır.

Mekanik yapılar, insanları öngörülebilir, hesap verebilir şekillerde davranmaya teşvik etmek için tasarlanmıştır. Karar verme yetkisi merkezileştirilir, astlar yakından denetlenir ve bilgi, açıkça tanımlanmış bir hiyerarşide dikey bir yönde akar. Mekanik bir yapıda, bir rolle (pozisyonla) ilişkili görevler de açıkça tanımlanmıştır (Şekil 1.2.1). Genellikle bir kişi ve bir görev arasında bire bir yazışma vardır. Mekanik yapıda her kişi bireysel olarak uzmanlaşmıştır ve tam olarak neyden sorumlu olduğunu bilir (Jones, 2013: 133).



Şekil 1-1: Mekanik Örgüt Modelinde Roller ile Görevler Arasındaki İlişkiler (Jones, 2013, s.133).

Organik yapılar ise mekanik yapılardan daha farklıdır. Bu yapılar esnekliği teşvik eder, böylece insanlar değişimi başlatır ve değişen koşullara hızla adapte olabilir. Organik yapılar, karar verme yetkisinin hiyerarşi boyunca dağıtılması için merkezden uzaklaştırılmıştır; insanlar organizasyonel ihtiyaçların gerektirdiği gibi karar alma yetkisini üstlenirler. Roller gevşek bir şekilde tanımlanır ve insanlar sürekli olarak değişen görevleri yerine getirmek için sürekli olarak yeni tür iş becerileri geliştirirler (Şekil 1.2.2.). Her kişi üç görevi de yerine getirir ve sonuç olarak ortak uzmanlaşma kazanılarak verimlilik artar (Jones, 2013: 134).



Şekil 1-2: Organik Örgüt Modelinde Roller ile Görevler Arasındaki İlişkiler (Jones, 2013, s.134).

Mekanik bir organizasyonda, yüksek derecede departman yapılanması, formalizasyon, çoğunlukla yukarıdan aşağıya iletişim ve alt düzey çalışanların karar vermede söz sahibi olmamasından bahsedebiliriz. Öte yandan, organik bir organizasyon bir tür sınırsız organizasyondur. Bu tür organizasyonlar, hiyerarşik ve fonksiyonluğ olmaya sınıflardan, düşük düzeyli formalizasyondan, yatay şekilde ilerleyen iletişim ile aşağıdan yukarıya iletişimden ve organizasyon bireylerinin karar almada büyük söz sahibi olduğu durumlardan oluşur. (Robbins, 2000; akt. Dönmez, 2018).

Hiyerarşik kontroller kullanan mekanik organizasyonlar, oldukça formal yapılıdır ve iş yeri üzerinde yüksek seviyede kontrolü barındıran stabil çevresel unsurlara daha uygundur. Çok daha esnek yönetim sistemlerine göre hareket eden organik kuruluşlar, işinde, yüksek düzeyde bilgili olması beklenen kişilerin yaratıcılığını ve özverisini gerektiren değişken çevresel faktörlerin yönlendirdiği durumlara daha uygundur (Courtright vd., 1989; akt. Dönmez, 2018).

1.2.1 Örgüt Yapısını Belirleyen Unsurlar

1.2.1.1 Büyüklük

Örgüt yapısını etkileyen etmenlerden biri "büyüklük" tür. Örgütün boyutunun, örgüt yapısı üzerinde etkili olduğunu gösteren önemli noktalar mevcuttur. Büyük organizasyonlar, kendisinden daha küçük organizasyonlara nazaran daha fazla uzmanlaşma, daha fazla departmanlaşma, daha fazla dikey seviyelere, kurallara ve düzenlemelere sahip olmaya yatkındırlar (Robbins vd., 2013; akt. Zincirli, 2017).

Örgüt yapısını belirleyen unsurlar arasında büyüklük kavramı başka bir tanımda da ele alınmıştır. Büyüklük, organizasyondaki çalışan sayısı anlamına gelir. Kuruluşların boyutu büyüdükçe, farklı yatay veya dikey yönetim düzeyleri ve iletişim kanallarının basit olmayan yapıları nedeniyle karmaşıklık da artar. Büyük organizasyon yapıları, çok sayıda kural, iş yoğunluğu, çok sayıda departman ve uzun hiyerarşilerin varlığı nedeniyle belli olmayan ve komplikelik seviyesini artırırken; örgüt şemasının basamaklarındaki kontrolü azaltmaktadır (Koçyiğit, 2018, 21).

1.2.1.2 Teknoloji

Teknolojinin gelişimi organizasyon yapısı için oldukça önemlidir. Günümüzde çoğu şirket, üretim ve hedeflerine ulaşmak için teknolojiden yararlanmakta. Tüm kuruluşlar teknolojiyi hayatta kalmalarına katkıda bulunacak düzeyde kullanır. Her kuruluşun hedefi farklı olabilmekte; bu durumda da farklı teknoloji türleri kullanır ve farklı amaçlara hizmet eder (Sucu, 2000, s. 134-135).

Şirketler, teknolojik gelişmeler, müşterilerin yeni ürünlere olan ilgisi ve şirket içi rekabet ortamı nedenlerinden kaynaklı yenilik yapma eğilimindedirler. Tüm bu süreçler için bir artı nokta, organizasyon yapısında yeni yönetim yöntemlerinin kullanılmasıdır. Teknoloji, kişisel ve ticari becerileri geliştiren ve kurumsal yapıların gelişimini destekleyen teknik süreçleri içerir. Teknoloji ile birlikte organizasyonel ilerleme, şirketlere giderek artan rekabet ortamında avantaj sağlamakta (Pehlivanoglu, 2018: 28).

1.2.1.3 Çevre

Örgütlerde çevre unsuru büyük bir önem taşımaktadır. Günümüzde değişen çevre koşulları bir örgütün geleceğe dair tahminlerini dolayısı ile stratejilerini de etkilemekte, artan rekabet ortamı ve tüketici talepleriyle örgütlerin gelişiminde etkili olabilmektedir. Çevre ve organizasyon ilişkisini birçok araştırmacı da farklı yaklaşımlarla ele almıştır.

Çevresel değişkenlerin, genellikle yapı üzerinde büyüklük, yaş veya teknolojiden daha büyük bir etkisi vardır. Ancak yukarıdaki değişkenler statik çevreye sahip örgütlerde daha etkili olurken, dinamik çevrelerde organizasyonların; farklı yaş, boyut ve teknolojilere sahip olsalar bile organik bir yapıya sahip oldukları bilinmekte (Mintzberg, 2015, s.287).

Koçel de çevre ve örgütü yaklaşımlarla ele almıştır. Örgütlerdeki değişim ve çevreye adaptasyon durumuna ekolojik bir bakış açısıyla bakıldığında, adaptasyon olgusunun iki şekilde açıklanabileceğini görülmekte.

Rekabetçi yaklaşım olarak adlandırılan birinci yaklaşım, rekabet koşullarını ve çevresel özellikleri karşılamayan örgütlerin elimine olmasını varsayar. Buna göre, belirli bir yapıya sahip olan ve değişen çevresel özellikler altında kendi kuralları ile faaliyet sürdüren örgütler, özellikle "katılık" nedeni ile, işleyişlerini devam

ettirebilmekte güçlük çekmektedir. Diğer taraftan farklı örgütler ise, söz konusu çevre koşullarına daha uyumlu davranarak varlıklarını sürdürebilmekte. Çevreye bu tür uyumlu örgütlerde ilerleme daha hızlı olmakta. Örneğin ürün ve hizmetler daha ucuza ve daha kaliteli üretilir ve müşterilere daha kısa sürede hizmet verilebilir. Bu nedenle, bu ve benzeri hizmetleri yapamayan örgütler "elenmek" tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır (Koçel, 2018:378).

Diğer taraftan; her çevre koşulunun bünyesinde barındırdığı organizmalara, varlıklarını sürdürebilmeleri amacı ile verebileceği kaynak miktarı sınırlıdır. Bu sebeple de organizmaların devamlı olarak sonsuza kadar artması söz konusu değildir. Bu nedenle en iyi rekabet edebilen, kendini geliştirip değiştirerek kaynaklarını verimliliği en üst düzeyde kullanabilen örgütler çevre tarafından "seçilecek", diğerleri "elimine" olacaktır.

İkinci açıklama yaklaşımı, boşluk yaklaşımı (Niche Approach) adı verilen yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, çevresel şartlardaki bütün gelişme ve değişiklik, "doldurulacak bir boşluk" yaratır, anlayışı ile farklı bakış açısı kazanmıştır. Çevresi tarafından seçilen ve hayatta ilerleme fırsatı verilen örgütler, boşluk özelliklerini gösteren, değişimlere ve boşluklara uyum sağlayan ve bu boşlukları dolduran örgütlerdir. Diğer örgütler ise çevre tarafından elenen örgüt kategorisinde yer alır (Koçel, 2018:378-379).

1.2.1.4 Strateji

Strateji, sektördeki rakip organizasyonların işlevlerini de araştırarak, hedeflerine ulaşma gayesi ile belirlenmiş, sonuca odaklanmış, uzun vadeli, sabit olmayan kararların oluşturulduğu topluluklar şeklinde açıklanabilir (Mirze, 2014: 183).

Strateji, organizasyonların vizyonlarında ifade ettikleri amaçlara ulaşmadaki yolu ile işlerini devam ettirirken kullandıkları ve kendi çizdikleri yöntemlerin bütünüdür. Aynı şekilde kuruluşların, hizmeti veya ürünü sunarken seçmek durumunda kaldıkları birbirinden farklı seçeneklerin içinden yapılan alternatif seçimin tamamı olarak da değerlendirilebilir.

Hangi ürünlerin veya hizmetlerin hangi kalite ve fiyatta verileceği, ne tür teknolojilerin kullanılacağı, örgütsel yapılanmanın nasıl gerçekleştirileceği, hangi

özellikteki tüketicilere ve coğrafyalara ulaşılacağı, kaynakların nasıl kullanılacağı, rakipler ve tedarikçilerle nasıl bir ilişkinin kurulacağı, paydaşlarla olan etkileşimin nasıl ayarlanacağı ve hangi değerleri üretirken rekabet avantajının hangi yolla sağlanabileceğine dair alınan kararlar bütünüdür. Bu haliyle strateji, örgütün vizyon, misyon, hedeflerini entegre eden, kaynakların nasıl, hangi amaçlarla kimler için kullanılacağına dair planlardır (Bayraktaroğlu ve Atay, 2016: 32).

1.3 Örgüt Yapısında Boyutlar

1.3.1 Formalleşme (Biçimlendirme)

Biçimselleşme, kurallar, politikalar, prosedürler, resmi eğitim ve geleneklerin örgütteki davranışlarını aynı tür ilerleyişi sürdürme düzeyini ifade etmekte. Davranışların veya tutumların standartlaşması, çalışan bireylerin iş yapma şekillerinin uyumlaştırılması, denetlenmesi ve kontrolü için uygulanacak ilk aşamadaki yöntemlerdendir (Bedeian ve Zammuto, 1991; akt. Koçyiğit, 2018).

Formalleşme, organizasyondaki yazılı belgelerin miktarı ile ilgilidir. Belgeler prosedürleri, iş tanımlarını, düzenlemeleri ve kılavuzları kapsamakta. Bu yazılı belgeler davranışları ve faaliyetleri açıklar. Biçimlendirme, genellikle organizasyon içindeki belgelerin içeriğiyle ölçülür. Örneğin, büyük devlet üniversiteleri, kayıt, ders bırakma ve ders ekleme, öğrenci dernekleri, yurt yönetimi ve mali yardım gibi şeyler için çok sayıda yazılı kurallara sahip oldukları için resmileştirme konusunda yüksek olma eğilimindedirler. Buna karşılık, küçük bir aile şirketi, neredeyse hiç yazılı kurallara sahip olmayabilir ve gayri resmi kabul edilir (Daft, 2001: 15).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere formalleşmenin daha çok kurallara bağlı olduğunu ve örgütün tek tip tutumlar sergilediğini görmekteyiz.

1.3.2 Merkezileşme

Merkezileşme, karar verme yetkisine sahip hiyerarşik seviyeyi ifade eder. Organizasyonların merkezileşmesi, karar verme davranışının üst kademede tutulması anlamı taşımakta. Kararlar daha düşük organizasyonel seviyelere devredildiğinde, merkezden uzaklaşılır. Merkezileşmiş veya dağıtılmış olabilecek organizasyonel

kararların örnekleri arasında; ekipman satın alma, hedefler belirleme, tedarikçiler seçme, fiyatları belirleme, çalışanları işe alma ve pazarlama bölgelerine karar verme yer alır (Daft, 2001: 17).

Merkezileşme, karar verme yetkisinin örgütsel düzeylere dağıtılması anlamını taşımakta. Bu yetki alt kademelere kaydırılıp dağıtılsa, organizasyon ademi merkeziyetçi; karar verme yetkisi üst kademelerde toplanırsa organizasyonda merkezileşme söz konusudur (Koçel, 2018: 199).

Tüm kararların işletme sahip ya da yöneticileri tarafından alındığı daha küçük örgütler, merkezileşmiş karar alma ile yola koyulup devam etmekte. Fakat örgüt boyutu büyüdükçe, kuralları ve sorumlulukları daha açık ve anlaşılır hale getirmek için genellikle ekleme hiyerarşik düzeyler oluşturulmaktadır. İlave hiyerarşik düzeyler eklendikçe de örgütsel esnekliği sağlayabilmek için yetkinin alt kademelere doğru dağıtılması gerekmektedir (Bedeian ve Zammuto, 1991; akt. Koçyiğit, 2018).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere merkezileşme kavramı örgütün büyüklüğüyle de değişebilmekte. Merkezileşmenin karar verme yetkisiyle doğrudan ilişkili olduğunu da görmekteyiz.

1.3.3 Profesyonellik (Professionalism)

Profesyonellik, çalışanların resmi eğitim ve öğretim seviyesidir. Çalışanların organizasyonda işlerini sürdürmek için uzun dönemli eğitime ihtiyaç duyduğu durumlarda profesyonellik daha yüksek kabul edilir. Profesyonellik genellikle çalışanların ortalama eğitim yılı olarak ölçülür (Daft, 2001: 17).

Profesyoneller tipik olarak işlerinin teknik yönleri hakkında amirlerinden daha fazlasını bilenlerdir. Özerklik beklerler ve profesyonel meslektaşlarına rapor vermeyi tercih ederler. Örneğin; bir Harvard profesörüne ne öğreteceğini anlatmaya çalışmak, boşuna bir alıştırma (Bolman ve Deal, 1997: 68). Profesyonellik bize bireyin eğitim ile teknik yönlerinin çok iyi seviyede gelişmiş olduğunu göstermekte.

1.3.4 Yetki Hiyerarşisi (Hierarchy of Authority)

Yetki hiyerarşisi, kimin kime rapor verdiğini ve her yöneticinin denetim süresini tanımlar. Hiyerarşi, kontrol kapsamı (bir amire rapor veren çalışan sayısı) ile ilgilidir. Kontrol aralıkları dar olduğunda, hiyerarşi uzun olma eğilimindedir. Denetim aralıkları geniş olduğunda, yetki hiyerarşisi daha kısa olacaktır (Daft, 2001: 17).

Hiyerarşi, örgütün en alt kademesindeki operasyonel faaliyetler birimi ile en üst kademede yer alan idari grup arasındaki en uzun hatta yer alan birim sayısı veya düzey sayısı olarak tanımlanmakta. Hiyerarşi, hangi çalışanın kimlere raporlandığını ve her yönetici ya da idarecinin denetim alanını belirtmekte. Denetim alanı dar ise hiyerarşi ya da yapının görünümü sivridir. Daha basık bir yapı için denetimsel alanının geniş olması gerekmektedir (Fedotova, 2005:54). Hiyerarşi başka bir tanımda da rollerin sıralanması olarak açıklanmaktadır. Bir hiyerarşi, göreceli yetkilerine göre örgütsel rollerin dikey olarak sıralanmasıdır (Jones, 2013: 61).

1.3.5 Karmaşıklık

Örgüt ile ilgili araştırmalarda, karmaşıklık kavramı ile uzmanlaşma ve farklılaşma arasında bir ilişki olduğu belirtilmekte. Bu kavram net bir şekilde tanımlanmış değildir. Bazıları karmaşıklığı bir örgütün uzmanlaşma derecesi olarak tanımlar ve bunun uzmanlık alanları ve her alan için gereken eğitimin uzunluğu ile ölçüldüğünü savunur. Bazıları ise, karmaşıklığı sistemi oluşturmak için gereken bilgi düzeyi veya organizasyonel performans ile tanımlamakta (Hall, 1972; akt. Fedotova, 2005).

Karmaşıklık organizasyonun yatay, dikey ve coğrafi olarak yayılma derecesini ifade etmekte. Örgütlerin faaliyet alanları genişledikçe ve içinde bulundukları ortam (çevre) çapraşık hale geldikçe örgütün karmaşıklık derecesi de artacaktır. Bu durumda da en başta iletişim kanalları, kontrol ve koordinasyon sorunlarını ortaya çıkaracaktır (Koçel, 2018: 199).

Karmaşıklığın örgüt yapısındaki bazı olguların derecesiyle ilgili olduğunu anlamakla beraber, karmaşıklığın bir örgütte artmasıyla sorunların da artacağı görülmekte.

1.3.6 İş Bölümü ve Uzmanlaşma

Uzmanlık, örgütsel sorumlulukların ayrı ayrı görevlere bölünme derecesidir. Uzmanlaşma kapsamlıysa, her çalışan daha dar bir görev yelpazesini yerine getirir. Uzmanlık daha az ise, çalışanlar işlerinde çok çeşitli görevleri yerine getirir. Uzmanlık bazen iş bölümü olarak da adlandırılır (Daft, 2001: 17).

Uzmanlaşmanın etkinlik ve verimlilikle ilişkili olduğu da görülmekte. Yapılması gereken işlerin daha küçük görevlere (parçalara) ayrılarak her görevi bir

Çalışanın sürekli olarak yapması anlamındaki uzmanlaşmanın verimliliği ve etkinliği arttırdığı bilinmektedir. Bu durum işlerin dizaynı ile ilgilidir (Koçel, 2018: 198).

Uzmanlaşma, iş bölümü ve sosyal uzmanlaşma olarak da ele alınabilir. Fonksiyonel uzmanlaşma (iş bölümü) işin komplike olmayan ve tekrarının olabileceği bölümlere ayrıldığı ve içi veya görevi yapanın bu bölümlerden çok azından veya sadece azılarından sorumlu olduğu uzmanlaşma kategorisidir. Sosyal uzmanlaşma ise özel bilgi ve yetenek gerektiren başka bir alana yönelik uzmanlaşmadır. Organizasyonların bilgi gerektiren farklı uzmanlaşmalara gereksinimi arttıķa örgütün yapısal olarak karma düzen yapısının da artması söz konusu olmakla birlikte, işler ve gerektirdiği nitelikler de sınıflandırılarak departmanların oluşumu görülmekte (Robbins, 1990; akt. Akkoyun, 2015).

Başka bir araştırmada da uzmanlaşma, genel olarak işlevsel faaliyetler ve iş bölümü olarak ele alınmakta. Organizasyonel yetkilerin daha farklı alt-görevlere, yani işlere bölünmesinin derecesidir. Farklı bir deyişle, örgüt içindeki meslek başlıklarının veya yerine getirilmesi gereken işlevsel faaliyetlerin farklılığı ve işlevsel faaliyetleri yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan eğitimin niteliği anlatılmaktadır. Ayrıca, çeşitli işlevler için biçimsel iş tanımlarında detaylarıyla açıklanmış, oldukça özelleştirilmiş gerekliliklerin derecesi olarak tanımlanabilmektedir (Sucu, 2000, s. 295).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL İNOVASON

2.1 İnovasyon Kavramı

Literatüre bakıldığında inovasyonun birçok tanımı bulunmaktadır. İnovasyon kelimesi, Latince olan bir sözcükten yani ‘innovatus’ kelimesinden türemiş; “Toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” anlamına gelir (Elçi, 2007: 1).

İnovasyonun benimsenmesi, genel olarak benimseyen kuruluşun performansına veya etkinliğine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. İnovasyon, ister iç; ister dış ortamdaki değişikliklere bir yanıt olarak olsun çevreyi etkilemek için alınan bir harekettir, aynı zamanda bir organizasyonu değiştirmenin bir yoludur (Damanpour, 1991: 556). İnovasyon, günümüz iş hayatında kilit rol oynamakta ve firmalara önemli rekabet gücü sağlamaktadır (Atalay, 2017: 32).

İnovasyon, iç esneklik ve ortamdaki beklenmedik değişikliklere uyum sağlamaya hazır olma ile ilgili olmakla birlikte; hedefleri genellikle belirli yeni hizmetlerin, ürünlerin veya üretim süreçlerinin geliştirilmesine göre tanımlanır. Örneğin; Procter & Gamble, dışarıdaki girişimcilerden ve araştırmacılardan oluşan yeni fikirlerle şirkete gelen çalışanlar almaya başladı. Yöneticiler, 2000 yılında yalnızca %10 dışarıdan yeni girişimci alırken, 2004’te yaklaşık şirketin %35’ini oluşturmaktaydı ve 2010’da ise şirketin yüzde ellisi için kuruluşun dışından katılan girişimci hedeflendi (Daft, 2001: 64). Tüm bu tanımların yanında yeniliğin sadece ürün ve hizmetten ibaret olmadığını da tanımlardan yola çıkarak görebilmekteyiz. Kuruluşların sorunları çözmek için yeni yöntemler ve yollar kullanmasını sağlayan çok çeşitli yenilikler vardır. Bunun nedeni, inovasyonun yalnızca yeni ürün ve hizmetlerin piyasaya sürülmesiyle değil, aynı zamanda yönetim inovasyonu, örgütsel inovasyon ve finansal inovasyon gibi çeşitli yönlerle de ilgili olmasıdır (Çeltekligil ve Adıgüzel, 2019, s. 773).

Türk Dil Kurumu’da yenileşim olarak ifade edilen inovasyon, değişen koşullara uyabilmek için toplumsal, kültürel ve yönetsel ortamlarda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması, yenilik şeklinde tanımlanmaktadır (TDK,

2018). Diğer taraftan inovasyon, yeniliğin kendisinden çok sonucunu; farklılaştırma ve değiştirmeye bağlı ekonomik ve toplumsal bir sistemi ifade eder (Elçi, 2007: 2).

Yenilik, genel olarak tanımlardan da yola çıkarak; değişen çevreye, toplumsal ve kültürel olarak uyum sağlamaya yönelik yapılan ve yapılacak olan hamleleri kapsamaktadır.

2.2 Örgütsel İnovasyon

Örgütsel yenilik, organizasyonların yeni fikirleri, yeni teknolojileri ve değişim süreçlerini geliştirerek kendi yapılarına uygun hale getirme becerisi olarak tanımlanmaktadır. (Özkan ve Turunç, 2015:342). Bir başka tanımda ise yenilikçi örgütün sürekli değişim halinde olduğuna vurgu yapılmakta. Organizasyonda yenilik, değişim sürecinin hep var olduğu bir sistemi tanımlamakta ve örgüt bünyesindeki bireyler gelişim için sürekli bir arayış ve araştırma içinde olduklarından örgütte sürekli hale gelen bir değişim yaşanır (Su, 2019, s. 54).

Günümüzde globalleşme, bilgiye ulaşmanın kolaylaşması, teknolojideki hızlı ilerlemenin, bireylerin yaşam tarzının farklılaşması ve beklentilerinin artmasıyla örgütler varlıklarını sürdürebilmek amacı ile yeniliğe yönelmektedir. Örgütlerin de varlıklarını sürdürebilmeleri için attıkları en etkili adım yenilikçi yaklaşımlardır (Torun, 2019: 23). Dolayısı ile her alanda olduğu gibi eğitim kurumlarında da inovatif yaklaşım; o eğitim kurumu için, rekabet içerisinde bulunduğu diğer eğitim kurumlarına göre sürdürülebilirliği daha yüksek organizasyon olduğunu ifade etmekte. Örgütlerde yenilikçi yaklaşımın artmasında, etkileşimin önemi oldukça büyüktür. Çalışanların birbirleriyle bilgi alışverişi, çalışanların yenilikçi tutum ve düşüncelerini de etkilemektedir.

Organizasyon çalışanları bilgi ve birikimlerini birbirleriyle paylaşırsa bu durum, bilgiye ulaşan diğer çalışanların da yenilikçi performanslarını artırır. Böylece organizasyon çalışanlarının yeni fikirler üretmesi ve bu fikirleri hayata geçirmeleri kolaylaşır. Aynı zamanda kurumlar, çalışanlar arasındaki bu tür etkileşimleri teşvik ederek bireysel bazda da yenilikçi fikirler geliştirebilirler (Y. E. Taşgıt, O. Demirel 2016, 311).

Başka bir araştırma dergisinde de örgüt yapısındaki yeniliğin güçlendirilmesi gerektiğine değinilmiştir. Gelişerek ilerlemek isteyen herhangi bir kuruluş yenilik yapmak zorundadır. Tüm organizasyon çalışanları ve organizasyon sistemi sürekli yenilikçi arayışlar içinde olmalı ve rakiplerinden daha etkili güç ile bilgi alışverişi yaparak ilerlemeli. Organizasyon bu durumu inovatif bir iklim yaratarak her departmanda, eğitimden kaliteye sürdürerek daha üst basamağa çıkabilir (Sushil, 2002, 26).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütlerin kendilerini geliştirmelerindeki en büyük adımlardan birinin yeniliği başlatmaları ve kendi bünyelerinde içerden ve dışardan gelişime açık olarak varlıklarını sürdürmeleri etkili olmaktadır.

2.3 Örgütsel İnovasyonun Boyutları

Detaylı literatür taraması ve analizlerinden sonra, Wang ve Ahmet (2004) yenilikçilik yapısını beş boyut altında ölçmek için bir araç geliştirdiler. Bu beş boyut; ürün inovasyonu, pazar inovasyonu, stratejik inovasyon, süreç inovasyonu ve davranışsal inovasyondur. Tablo 2.1.' de ilgili konuya ilişkin çalışmalar ve kime ait olduğu yer almaktadır.

Tablo 2.1. Örgütsel İnovasyon Boyutları

Yazar	Ürün veya Hizmet	Pazar	Süreç	Davranışsal	Stratejik
Schumpeter (1934)	X	X	X		
Miller and Friesen (19983)	X			X	X
Capon <i>et al.</i> (1992)		X			X
Avlonitis <i>et al.</i> (1994)	X		X	X	X
Subramanian and Nilakanta (1996)			X		
Hurley and Hult (1998)				X	
Rainey (1999)				X	X
Lyon <i>et al.</i> (2000)	X		X		
North and Smallbone (2000)	X	X	X	X	

(Wang ve Ahmed, 2004, s. 304).

2.3.1 Ürün İnovasyonu

Araştırmacılar çeşitli yenilik biçimleri üzerine çalışıp öneride bulunmuşlardır. Örnek olarak, ilk araştırmacılardan olan Schumpeter (1934) yeni ürün ve hizmetler geliştirme, yeni üretim geliştirme yöntemleri, gelişmekte olan pazarları belirleme, yeni tedarik kaynakları keşfetme ve yeni organizasyon biçimleri geliştirme gibi farklı yenilik türlerini araştırdı. Yöneticilerin satın alma davranışı ve alışılmadık yeni çözümler arayışı gibi yeni yönleri ise Miller ve Friesen (1983) geliştirilmesine katkı sağlamıştır.

Ürün (product) yenilikçiliğini Henard ve Szymanski (2001), ürün başarısı için kritik bir öncül olduğu için büyük bir ilgi alanı olarak görmekte. Bu da sürdürülebilir iş başarısıyla yüksek oranda ilişkilidir. Yenilikçi ürünler, büyüme ve yeni alanlara açılma açısından işletmeler için büyük fırsatlar sunar. Önemli yenilikler, şirketlerin rekabetçi pazarda baskın bir konum oluşturmaya olanak tanır ve yeni girenlere pazarda yer edinme fırsatı verir (Wang ve Ahmed, 2004, s. 304-305). Bu durum da organizasyon yapılarının yeniliği kullanma ve geliştirmede daha hızlı aksiyon almalarını sağlayabilmekte.

Anlaşılabacağı üzere, ürün yeniliği yeni bir ürünün veya tutumun pazara sürülmesi ya da var olan bir üründe eklemeler ve eksiltmeler yapılarak oluşturulan nitelikli değişimler kapsamında bir ürün veya tutumu başka bir şekle ulaştırmak ya da o ürünü yenilemek anlamına gelir (Yavuz, 2010, s. 38).

Ürün veya hizmet yeniliği iki şekilde gerçekleşir. İlki; bulunmayan ürün veya hizmetlerin tanıtılması şeklinde yapılır. Bu yeni ürün veya hizmet, yalnızca bir alana veya tüm alana uygulanabilir. İkinci yol ise, var olan alanı artırmak ve akabinde değeri de artırmak için mevcut ürün ve hizmetleri çeşitli şekillerde yeniden boyutlandırmaktır (Özeren, 2011: s.47-48).

2.3.2 Süreç İnovasyonu

Günümüzün giderek küreselleşen dünyasında, şirketlerin rekabet avantajı elde etmek için kullandıkları teknolojik yenilikler, iş yapış şekillerini değiştirmeye yetmiyor. Maliyet tasarrufu ve üretkenlik kazanımları, bu süreçlerde gerekli değişiklikleri gerektiriyordu. Bu dönemde süreç inovasyonunun önemi artmaktadır. Çünkü bu tür inovasyonlar iş süreçlerini yeniden tasarlıyor. Süreç inovasyonu, bir organizasyonun değer yaratma yeteneğinin geliştirilmesidir. Süreç inovasyonu, ürün üretimini veya hizmet sunumunu değiştirmenin bir yoludur. (Karakuş, vd., 2017: s.309).

Süreç yeniliği, önemli ölçüde geliştirilmiş ya da belli iyileştirmelerin yapıldığı üretim veya yeni hizmetin dağıtım yöntemlerinin uygulanmasıdır (Tuncel 2012, 88). Örgütsel yenilik sürecinin en önemli başarı faktörü, benzersiz kalabilme ve taklit edilememe yeteneğidir. (Arslan, 2012, 38).

Üretim, süreçleri içeren bir süreçler dizisidir. Üretimin amacı, insan ihtiyaçlarını karşılamaktır ve bu ihtiyaçları karşılamak için bazı girdiler, bir dönüşüm süreciyle somut anlamda mal veya soyut anlamda hizmet şeklinde çıktıya dönüşür. (Küçük, 2017, 228).

Eğitim kurumlarında da kullanılan yöntemler günümüz ihtiyaçlara göre değiştirilip geliştirilmekte. Geleneksel öğretim yöntemlerinin dışında yeni yöntemlerin keşfedilmesi idari departman ve öğretmenlerin gelişimi ve yeniliği isteyip olanak sağlamalarından geçmekte. Ancak bu doğrultuda bulundukları organizasyonu geliştirebilmekte; aynı zamanda rekabet içerisinde bulundukları kurum ve yapıların da yeniliğe teşvikini sağlayabilmekte.

2.3.3 Pazar İnovasyonu

Pazar yenilikçiliğini Schumpeter(1934) ürün yenilikçiliğiyle bağdaştırarak açıklamıştır; ürün yeniliği ile pazar yenilikçiliğinin yüksek oranda bağlantılı ve genellikle ürün-pazar yenilikçiliği olarak incelendiğine değinmektedir.

Pazar yeniliği, üretilen ürünlerdeki ve sağlanan hizmetlerdeki değişikliklerin sunulma tekniklerini ifade eder. Bu tanıma göre amaç, bireylere yeni veya geliştirilmiş

ürün veya hizmeti sunululan sektörde ne şekilde sunulmasıdır (Karakuş, vd., 2017: s.308-309).

Pazar yeniliği, kurumsal pazarlama araçlarında daha önce hiç kullanılmamış yeni teknikleri ifade eder. Fiyatlandırma, konumlandırma, öğretme, tanıtma ve ürün veya hizmet tasarımı alanlarında meydana gelebilecek yenilikler pazar yenilikleridir (Aksay, 2011, s. 37).

Pazar yeniliği, ürün veya hizmetin mevcut özelliklere veya amaçlanan kullanımlara göre yeni veya önemli ölçüde geliştirilmiş özelliklerle piyasaya sunulmasıdır (Saridoğan 2010, 20).

2.3.4 Davranışsal İnovasyon

Davranışsal yenilik, bir organizasyonun yeni fikirlere ve yeniliklere yönelik genel davranışsal eğilimi olarak anlaşılmaktadır. Davranışsal yenilik, organizasyonlarda çeşitli bakış açılarından kendini gösterir. Örgüt içinde bazı yenilikleri başlatmak için çalışan öneri ve tavsiyelerinin sıklığı, şirket yönetiminin bu öneri ve tavsiyelere karşı tutumu ve üst yönetimin yeniliklerin benimsenmesinde ve uygulanmasında algı ve bakış açıları önemlidir. Yönetimin tepkisi ve kullandıkları yöntemler kadar geliştirdikleri de önemlidir. (Özeren, 2011, s. 50-51).

Benzer şekilde, Hurley ve Hult'un (1998) yenilik tanımını incelemek, yeniliğin davranışsal yönlerine daha belirgin bir şekilde odaklanıldığını ortaya koymaktadır. Hurley ve Hult (1998) yeniliği, örgüt yapısının bir yönü olarak yeni fikirlere açıklık kavramı ve yeniliğe yönelik genel bir örgütsel yönelim olarak görmektedir.

Davranışsal yenilik, bir kuruluş içindeki bireylerin yeniliğe yönelik sürekli davranış değişikliğini içerir. Çalışan davranışsal bağlılığı, örgüt içinde ve dışında inovasyon faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamayı amaçlar (Avlonitis vd, 1994:12).

Genel olarak davranışsal inovasyon, bir organizasyonun inovasyon anlayışını, bilgisini ve deneyimini geliştiren ve sürekliliğini sağlayan davranış değişikliğidir (Wang ve Ahmed, 2004:305).

2.3.5 Stratejik İnovasyon

Günümüz organizasyonları arasında ayakta durabilmek ve hedeflerini ileri süreçlere taşımak yeni organizasyonların amaçları arasında sayılmakta ve Wang ve Ahmed (2004) de stratejik inovasyonu; bir organizasyonun, sektöründeki boşlukları, rekabet pozisyonunu tespit ettiğinde, bunların peşinden gittiğinde ve boşluklar büyüyerek yeni kitlesel pazar haline geldiğinde gerçekleşebileceğini açıklamaktadır. Başka bir tanımda da Çalışkan (2017) stratejik yenilikçiliği, örgütlerin tanımlamak istedikleri amaçları oluşturan, örgütlere değer sağlayacak yeni rekabet stratejilerinin geliştirilmesi sürecini içermesi olarak açıklamaktadır.

Stratejik yenilik, yalnızca yaratıcılık gerektiren yeni fikirlerden oluşmayan, önceki deneyimlerden derlenen geleneksel stratejik planlama ilkelerine dayanmayan, geleneksel olmayan ve geleneksel yaklaşımları harmanlayan bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Bu, uzun vadeli ve kısa vadeli ölçülebilir fırsatları araştıran ve pragmatik bir yaklaşımı temsil eden yönetici çalışan desteği ile ileri görüşlülük eylemi olmasını kapsamakta. Stratejik inovasyonda ileri görüşlülük ile mevcut pazarları yeniden yapılandırarak iyileştirme sağlamak amaçlanmakta (Torun, 2019: 35-36).

Tanımlardan da yola çıkılarak; stratejik inovasyon da diğer yenilik boyutlarının gerekliliklerinde oluşmakta. Stratejik yenilikte bireylerin ihtiyaçlarının yüksek derecede anlaşılmasını, onlara rakiplerinin daha önce hiç sunmadığı bir şey sunmayı ve böylece onlara büyük değer vermeyi göstermekte. Ayrıca küreselleşen rekabetçi dünya düzeninde hayatta kalmak ve sürdürülebilirliğin en önemli faktörünün yenileşme ile kazanılacağı anlaşılmakta. Tüm bunlarla beraber stratejik yeniliğin başarısı için yönetici desteğinin olması gerekmekte. Yenilik yapmaya çabalayan yönetici ve çalışanlar farklı ve geliştirici fikirleri benimsedikçe sürdürülebilirlikleri daha rahat gerçekleştirebilmekte.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT YAPISI VE ÖRGÜTSEL İNOVASYON ALGILAMALARININ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN ANALİZİ

3.1 Araştırmanın Konusu ve Önemi

Küreselleşmenin ortaya çıkması ile örgütlerdeki değişimin gelişmesi; ilerleyen dönemlerde sosyal, siyasal, kültürel, eğitim ve ekonomik alanda büyük gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Kurumlarda küreselleşme ile beraber ortaya çıkan birçok kavram gibi örgütlerde de yenilik kavramı, kurumların varlıklarını sürdürmeleri için çeşitli yöntemler bulmalarını zorunlu hale getirmiştir.

Örgütler içerisinde birçok kurum ve alan olduğunu bilmekteyiz, bunlardan bir tanesi de eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarının yegane amacı daha yaratıcı ve yenilikçi bireylerin başarısının arttırılmasını sağlamaktır ve bu kurumlardaki başarıyı arttırmanın yollarından bir tanesi olan yenilik ile bireylerin ileriye taşınması mümkündür. Eğitim kurumlarındaki örgütsel yeniliğe verilen önemin günümüzde daha çok farkında olunması ve eğitim kurumlarındaki örgütlerin de inovasyonu öğretmenler aracılığı ile zirveye taşıyabildiklerini bilmek gerekir.

Günümüzde gelişerek artan örgüt kavramı bireylerden toplumlara kadar yapısal değişiklikler göstermektedir. Örgüt kavramının çeşitli kurum ve kuruluşlarla daha yeni boyutlara ulaşması örgüt yapısı kavramının da oluşumuna zemin hazırlamıştır. Toplumun en belirgin yapı taşı olan örgüt, beraberinde iş hayatının da insani bir gereksinim olmasıyla örgüt yapısı kavramının daha geniş kapsamda ele alınmasına vesile olmuştur.

Örgüt yapısı tüm toplumlara günlük hayatta farkedilmeyecek şekilde olsa da toplumların iş hayatında daha önemli noktalarda yerini alarak türlü tanımlamalarla karşımıza çıkmaktadır.

Örgüt yapısı birçok kurum ve kuruluşta gelişimi ve farklılığı sağlamak adına çeşitli kavramlarla da bir araya getirilerek fırsatlar yaratabilmektedir. Bu kavramlardan bir tanesi de örgütsel yeniliktir. Günümüzde çeşitli kurumlar örgüt yapısı ve örgütsel yenilik kavramıyla farklı bir yol izleme çabası içine girmektedirler. Özellikle eğitim alanında yeniliğe gereksinimin olduğu kanısıyla ilerleyen eğitim kurumları örgütsel yapı ve örgütsel yeniliğin önemini vurgulamakta.

Örgütsel yapı ve örgütsel inovasyon harmanlanarak ileriye dönük daha başarılı işlerin ortaya çıkması gerekmektedir. Geleceğe sağlam adımlarla ilerlemenin yollarından bir tanesinin de yenilenerek gelişebilme olduğunu unutmayarak örgüt yapılarının örgütsel yenilik ile hayatta kalma sürelerinin daha verimli geçeceğini bilmek gerekmektedir.

Eğitim kurumlarının örgütsel yapısının, örgütsel yeniliğin sürecine etkisinin incelenmesi ile ilgili olarak yapılan bu araştırma; öğretmenlerin yenilikçi planlarını nasıl etkilediğini ve kurumda ne düzeyde uygulama ile yönlendirme yapabildekilinin sorusuna cevap verebilecek olması nedeniyle önem taşımaktadır.

3.2 Araştırmanın Amacı

Van ilindeki MEB'a bağlı okullarda görev yapmakta olan öğretmenlere; uygulanmak üzere hazırlanan anket soruları yöneltilerek, örgüt yapısı ve örgütsel yenilik algılamalarının demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Anket sorularının içeriği demografik özellikler, örgütsel yapı ve örgütsel yenilik kapsamında olacaktır. Bu çalışma ile öğretmenlerin yenilikçi planlarını nasıl etkilediğini ve kurumda ne düzeyde uygulama ile yönlendirme yapabildiklerinin sorusuna cevap verebilecek olması hedeflenmektedir. Anket sorularına cevap veren öğretmenlerin demografik özelliklerine ait bulgular göz önünde bulundurularak örgüt yapısı ve örgütsel yeniliğe katkıları değerlendirilecektir.

3.3 Araştırma Yöntemi

Eğitim kurumlarında belirlenen mevzuata ek olarak öğretmenlerin daha ileriye dönük yenilikçi eğitimin oluşabilmesi için örgüt yapısındaki yenilikçi düşüncelerinin ne düzeyde hayata geçirdikleri veya geçirebileceklerine yönelik bir çalışma yapılmaktadır.

Gerekli verileri elde edebilmek amacı ile, veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket yöntemi uygulanacaktır. Anket formu üç bölüm sorudan oluşup birinci bölüm sorular, ankete katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için hazırlanmıştır. İkinci bölüm sorular, ankete katılan öğretmenlerin çalıştıkları örgüt yapısına ait sorulardır. Üçüncü bölüm sorular, örgütsel yenilik kavramına ait

sorulardan oluşmaktadır. Soruların hazırlanması sürecinde, daha önce yapılan anket çalışmaları etkili olmuştur.

Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Van okullarında görev yapmakta olan öğretmenlere; uygulanmak üzere hazırlanan hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum başlıklı 5'li likert ölçeği (1= hiç katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3= kararsızım, 4= katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) anket formu ile uygulama yapılacak ve veriler verilecek cevaplar doğrultusunda değerlendirilecektir.

3.4 Araştırma Hipotezleri

Araştırmada temel olarak örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon algılamalarının demografik değişkenler açısından analizi kapsamında hipotezler geliştirilmiştir. Bu kapsamda hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₁: Katılımcıların örgüt yapısı algılamaları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Katılımcıların örgütsel inovasyon algılamaları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Katılımcıların örgüt yapısı algılamaları medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir

H₄: Katılımcıların örgütsel inovasyon algılamaları medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir

H₅: Katılımcıların örgüt yapısı algılamaları eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir

H₆: Katılımcıların örgütsel inovasyon algılamaları eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir

H₇: Katılımcıların örgüt yapısı algılamaları kurumdaki pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir

H₈: Katılımcıların örgütsel inovasyon algılamaları kurumdaki pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir

H₉: Katılımcıların örgüt yapısı algılamaları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir

H₁₀: Katılımcıların örgütsel inovasyon algılamaları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir

H₁₁: Katılımcıların örgüt yapısı algılamaları deneyim süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir

H₁₂: Katılımcıların örgütsel inovasyon algılamaları deneyim süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir

3.5 Araştırma Ana kütlesi ve Örneklem Seçimi

Değişime, gelişime ve yeniliğe en çok gereksinim duyulan organizasyonlardan olan eğitim kurumları bu çalışmada örnek ana kütle seçilmiştir. Bu çerçevede düzenlenmiş olan anketler Van ilinde yaşayan ve farklı şubelerdeki eğitim kurumlarında çalışan kişilere uygulanmıştır. Bu kapsamda 300 kişiye anket uygulanmış, bu anketlerin 28 adedi eksik veya hatalı anket doldurulması gibi nedenlerden dolayı değerlendirmeye alınmamış ve 272 adet anket analizler ile değerlendirilmiştir.

Anketin uygulanacağı bireyler seçilirken, eğitim kurumlarındaki görevlerini yansıtabilmek adına öğretmen ve yönetici statüleri dikkate alınarak anket uygulanmıştır.

3.6 Araştırma Bulguları

3.6.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacı ile, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, deneyim, kurumdaki pozisyon gibi çeşitli sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevapların yer aldığı Tablolar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3-1: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde Oranı (%)
Kadın	140	51,5
Erkek	132	48,5

Toplam	272	100,0
---------------	-----	-------

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları Tablo 3-1’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 272 katılımcının %51,5’i kadın ve %48,5’i erkeklerden oluşmakta ve katılımcıların cinsiyete göre dağılımları birbirlerine yakın seviyededir.

Tablo 3-2: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde Oranı (%)
Evli	155	57,0
Bekar	117	43,0
Toplam	272	100,0

Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 3-2’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 272 katılımcının %57,0’i evli ve %43,0’ü bekar bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 3-3: Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Yaş aralığı	Frekans (n)	Yüzde Oranı (%)
20-25	20	7,4
26-30	90	33,1
31-35	85	31,3
36-40	44	16,2
41-45	22	8,1
46 yaş ve üzeri	11	4,0
Toplam	272	100,0

Katılımcıların yaşa göre dağılımları Tablo 3-3’te gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 272 katılımcının %7,4’ü 20-25 yaş aralığında, %33,1’i 26-30 yaş aralığında, %31,3’ü 31-35 yaş aralığında, %16,2’si 36-40 yaş aralığında, %8,1’i 41-45 yaş aralığındadır ve %4’ü ise 45 yaş ve üzerindedir.

Tablo 3-4: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Eğitim Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde Oranı (%)
Lisans	243	89,3
Lisansüstü	29	10,7
Toplam	272	100,0

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımları Tablo 3-4'te gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 272 katılımcının %89,3'ü ile 243 katılımcı lisans derecesi ve %10,7'si ile 29 katılımcı lisansüstü mezunudur. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımlarının birbirlerine uzak seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 3-5: Deneyim Değişkenine İlişkin Bulgular

Deneyim süresi	Frekans (n)	Yüzde Oranı (%)
5 yıl ve daha az	64	23,5
6-10 yıl	101	37,1
11-15 yıl	58	21,3
16-20 yıl	29	10,7
21 yıl ve daha fazla	20	7,4
Toplam	272	100,0

Katılımcıların deneyim sürelerine göre dağılımları Tablo 3-5'te gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 272 katılımcının %23,5'i 5 yıl ve daha az deneyime, %37,1'i 6-10 yıl deneyime, %21,3'ü 11-15 yıl deneyime, %10,7'si 16-20 yıl deneyime ve %7,4'ü ise 21 yıl ve daha fazla deneyime sahip olduğu görülmekte.

Tablo 3-6: Kurumdaki Pozisyon Değişkenine İlişkin Bulgular

Pozisyon	Frekans (n)	Yüzde Oranı (%)
Yönetici	22	8,1
Öğretmen	250	91,9

Toplam	272	100,0
---------------	-----	-------

Katılımcıların kurumdaki pozisyonlarına göre dağılımları Tablo 3-6’da gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 272 katılımcının %8,1’i yönetici ve %91,9’u öğretmen pozisyonlarında çalışan bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların kurumdaki pozisyonlarına göre dağılımlarının birbirlerine uzak seviyede olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim kurumlarında genel olarak idari ve yönetici departmanının, öğretmen pozisyonundaki çalışanlara göre daha az sayıdan oluşmasından kaynaklandığını göstermektedir.

3.6.2 Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

Katılımcıların örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon ifadelerine ilişkin değerlendirmeleri tanımlayıcı istatistiksel analiz ile tespit edilmiştir. Tablo 3-7’de örgüt yapısı ölçek ifadelerinin ortalama değerleri gösterilmektedir.

Tablo 3-7: Örgüt Yapısı Ölçeği Ortalama Değerleri

İfadeler	N	Min.	Max.	Ort.
Örgüt Yapısı_1	272	1	5	3,34
Örgüt Yapısı_2	272	1	5	2,99
Örgüt Yapısı_3	272	1	5	3,33
Örgüt Yapısı_4	272	1	5	3,61
Örgüt Yapısı_5	272	1	5	3,41
Örgüt Yapısı_6	272	1	5	3,23
Örgüt Yapısı_7	272	1	5	2,75
Örgüt Yapısı_8	272	1	5	3,58
Örgüt Yapısı_9	272	1	5	2,73

Tablo 3-7’ye bakıldığında örgüt yapısı ölçeğinde yer alan “İş durumundaki değişikliklere rağmen güvenilir ve gerçek yönetim prensiplerine bağlı kalınmaya çok büyük önem verilir” ifadesinin en yüksek ortalamaya (3,61) sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3-8: Örgütsel İnovasyon Ölçeği Ortalama Değerleri

İfadeler	N	Min.	Max.	Ort.
1-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,55
2-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,77
3-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,43

4-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,80
5-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,74
6-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,47
7-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,62
8-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,91
9-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,78
10-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,86
11-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,75
12-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,63
13-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,72
14-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,82
15-Örgütsel İnovasyon	272	1	5	3,90

Tablo 3-8’e bakıldığında örgütsel inovasyon ölçeğinde yer alan “İşyerindeki yeniliklerle ilgili konularla bağlantılı çalışmaktan hoşlanırım” ifadesinin en yüksek ortalamaya (3,90) sahip olduğu görülmektedir.

3.6.3 Normallik Testi Sonuçları

Araştırma sürecinde kullanılan verilere ilişkin normallik testlerinin yapılmasında sıklıkla Kolmogoro-Simirnov ve Shapiro Wilks testleri kullanılmaktadır (Kalaycı, 2006). Ayrıca likert tipi ölçeklerin kullanıldığı araştırmalarda verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri de dikkate alınmaktadır. Normallik testlerinde verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 aralığında olması yeterli kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Aşağıdaki tabloda normallik testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3-9: Normallik Testi Sonuçları

Ölçekler	Kolmogorov-Simirnov		Shapiro-Wilk		Çarpıklık	Basıklık
	Statistic	Sig.	Statistic	Sig.		
Örgüt Yapısı	,075	,001	,987	,014	,002	,516
Örgütsel İnovasyon	,090	,000	,975	,000	-,616	1,296

Tablo 3-9’da değerlere bakıldığında ölçeklerin Kolmogorov-Simirnov ve Shapiro Wilks testleri değerlerinin anlamlı ve çarpıklık ve basıklık değerlerinin de +1,5 ile -1,5 aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre araştırma ölçekleri normal dağılım varsayımını sağladığından dolayı korelasyon analizinde Pearson Korelasyon katsayısı, değişkenler arasında yapılacak farklılık testlerinde ise parametrik

yöntemlerden t testi ve tek yönlü varyans analizi testlerinin kullanılmasına karar verilmiştir.

3.6.4 Araştırma Ölçeklerine İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör analizi, ölçülebilir ve gözlemlenebilir değişkenlerin, ortak bir varyansı paylaşan ve gözlemlenemeyen daha az gizli değişkene indirgenebileceği esasına dayanmaktadır (Bartholomew, 1980). KMO değeri kabul edilebilir alt değer olan 0,60'ın üzerinde olmalıdır (Hair vd., 1995). Faktörlerin güvenilirlerinin hesaplanmasında ise Cronbach's Alpha değerine bakılmıştır. Güvenilirlikten bahsedebilmek için Cronbach Alpha değerinin 0.70'in üzerinde olması gerekmektedir (Kalaycı, 2009: 405).

Tablo 3-10: Örgüt Yapısına İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör yükü	Faktör Açıklayıcıları	Faktör Güvenilirlikleri
1-Örgütsel Yapı	,527	50,219	,708
2-Örgütsel Yapı	,435		
3-Örgütsel Yapı	,671		
4-Örgütsel Yapı	,512		
5-Örgütsel Yapı	,520		
6-Örgütsel Yapı	,582		
7-Örgütsel Yapı	,534		
8-Örgütsel Yapı	,445		
9-Örgütsel Yapı	,453		
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği			,701
Bartlett Küresellik Testi Ki kare:			341,675
sd:			36
P			,000

Tablo 3-10'da görüldüğü üzere 9 madde ile örgüt yapısı ölçeğine ilişkin ifadeler toplam varyansın %50,219'unu açıklamaktadır. Faktör yüklerin birbirine uzaklığının en az %10 olması gerekli olduğu dikkate alınarak bu kurala uymayan madde bulunmadığından ölçekten madde çıkarılmamıştır. Örgüt yapısına ait faktör yüklerine bakıldığında en yüksek faktör yükünün 0,671 ile "Karar verme sürecinde yöneticiyi devre dışı bırakmak anlamına gelse bile belirli durumlarda konunun uzmanına daha fazla söz hakkı verilmesi eğilimi vardır" ifadesinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3-11: Örgütsel İnovasyona İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör yükü	Faktör Açıklayıcıları	Faktör Güvenilirlikleri
1- Örgütsel İnovasyon	,414	52,884	,791
2- Örgütsel İnovasyon	,419		
3- Örgütsel İnovasyon	,429		
4- Örgütsel İnovasyon	,618		
5- Örgütsel İnovasyon	,534		
6- Örgütsel İnovasyon	,432		
7- Örgütsel İnovasyon	,424		
8- Örgütsel İnovasyon	,571		
9- Örgütsel İnovasyon	,508		
10- Örgütsel İnovasyon	,553		
11- Örgütsel İnovasyon	,419		
12- Örgütsel İnovasyon	,545		
13- Örgütsel İnovasyon	,531		
14- Örgütsel İnovasyon	,641		
15- Örgütsel İnovasyon	,604		
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği			,796
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare:		793,038
sd:			105
P			,000

Tablo 3-11’de görüldüğü üzere 15 madde ile örgütsel inovasyon ölçeğine ilişkin ifadeler toplam varyansın %52,884’ünü açıklamaktadır. Faktör yüklerin birbirine uzaklığının en az %10 olması gerekli olduğu dikkate alınarak bu kurala uymayan madde bulunmadığından ölçekten madde çıkarılmamıştır. Örgütsel inovasyon ölçeğine ait faktör yüklerine bakıldığında en yüksek faktör yükünün 0,641 ile “Diğer çalışma arkadaşlarımı da işyerindeki yenilik ve düzenlemelerle ilgili tartışmalara katılmaya çağırırım” ifadesinde olduğu tespit edilmiştir.

3.6.5 Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen veriler, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılarak analiz edilmiştir. Aşağıda katılımcıların örgüt yapısı ve örgütsel yenilik değişkenlerine ilişkin algılamalarının demografik değişkenler açısından farklılık durumlarının olup olmadığı ele alınmaktadır.

Tablo 3-12: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Cinsiyete Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	s	t	p
Örgüt Yapısı	Kadın	140	3,22	,51	,133	,894
	Erkek	132	3,21	,50		
Örgütsel İnovasyon	Kadın	140	3,71	,43	-,098	,922
	Erkek	132	3,72	,44		

Tablo 3-12'ye göre örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon değişkenleri ile katılımcıların cinsiyetleri arasında farklılık olup olmadığını analiz etmek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetleri ile örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon değişkenleri arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Buna göre **H₁** ve **H₂** hipotezleri ret edilmiştir.

Tablo 3-13: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi

Değişkenler	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Örgüt Yapısı	Evli	155	3,18	,46	-1,429	,154
	Bekar	117	3,27	,55		
Örgütsel İnovasyon	Evli	155	3,71	,44	-,218	,827
	Bekar	117	3,72	,43		

Tablo 3-13'e göre örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon değişkenleri ile katılımcıların medeni durumları arasında farklılık olup olmadığını analiz etmek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre katılımcıların medeni durumları ile örgüt yapısı ve örgütsel yenilik değişkenleri arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Buna göre **H₃** ve **H₄** hipotezleri ret edilmiştir.

Tablo 3-14: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Eğitim Düzeylerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	ss	t	p
	Lisans	243	3,22	,51	,474	,636

Örgüt Yapısı	Lisansüstü	29	3,18	,48		
Örgütsel İnovasyon	Lisans	243	3,72	,43	,177	,860
	Lisansüstü	29	3,70	,44		

Tablo 3-14'e göre örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon değişkenleri ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını analiz etmek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre katılımcıların eğitim düzeyleri ile örgüt yapısı ve örgütsel yenilik değişkenleri arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Buna göre **H₅** ve **H₆** hipotezleri ret edilmiştir.

Tablo 3-15: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Kurumdaki Pozisyona Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Analizi

Değişkenler	Pozisyon	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Örgüt Yapısı	Yönetici	22	3,28	,51	,586	,558
	Öğretmen	250	3,21	,50		
Örgütsel İnovasyon	Yönetici	22	3,48	,37	2,227	,027
	Öğretmen	250	3,33	,43		

Tablo 3-15'e göre örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon değişkenleri ile katılımcıların kurumdaki pozisyonları arasında farklılık olup olmadığını analiz etmek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre katılımcıların kurumdaki pozisyonları ile örgüt yapısı arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Katılımcıların kurumdaki pozisyonları ile örgütsel yenilik değişkeni arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortalama puanlara bakıldığında yöneticilerin öğretmenlere göre örgütsel inovasyon yaklaşımında daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuçlara göre **H₇** hipotezi ret edilirken **H₈** hipotezi ise kabul edilmiştir.

Tablo 3-16: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Yaş Gruplarına Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenler	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Kareler Ortalaması	F	p
Örgüt Yapısı	20-25	20	3,38	,47	,502	2,000	,079
	26-30	90	3,31	,47			
	31-35	85	3,18	,52			

	36-40	44	3,09	,51			
	41-45	22	3,22	,45			
	56 ve üzeri	11	3,04	,60			
	Toplam	2721	3,22	,50			
Örgütsel İnovasyon	20-25	20	3,86	,53	,352	1,888	,097
	26-30	90	3,76	,40			
	31-35	85	3,62	,47			
	36-40	44	3,69	,38			
	41-45	22	3,75	,35			
	56 ve üzeri	11	3,91	,40			
	Toplam	2721	3,72	,43			

Örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon değişkenlerinin katılımcıların yaşlarına göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre örgüt yapısı ($F=2,000$; $p> ,05$) ve örgütsel yenilik ($F=1,888$; $p> ,05$) değişkenleri ile katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçlara göre **H₉** ve **H₁₀** hipotezleri ret edilmiştir.

Tablo 3-17: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Algılamaların Deneyim Süresine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenler	Deneyim Süresi	N	$\bar{X}$	ss	Kareler Ortalaması	F	p
Örgüt Yapısı	5 yıl ve daha az	64	3,18	,45	,705	2,834	,025
	6-10 yıl	101	3,35	,51			
	11-15 yıl	58	3,13	,45			
	16-20 yıl	29	3,09	,57			
	21 yıl ve daha fazla	20	3,12	,52			
	Toplam	272	3,22	,50			
Örgütsel İnovasyon	5 yıl ve daha az	64	3,78	,43	,596	3,252	,013
	6-10 yıl	101	3,75	,45			
	11-15 yıl	58	3,58	,41			
	16-20 yıl	29	3,62	,34			
	21 yıl ve daha fazla	20	3,91	,38			
	Toplam	272	3,72	,43			

Tablo 3-17’de, örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon değişkenlerinin katılımcıların deneyim sürelerine göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre örgüt yapısı ($F=2,834$; $p< ,05$) ve örgütsel yenilik ($F=3,252$; $p< ,05$) değişkenleri ile katılımcıların deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuçlara göre **H₁₁** ve **H₁₂** hipotezleri kabul edilmiştir. Farklılıkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla post-hoc

analizinden yararlanılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre ise varyans homojenliği olduğundan dolayı LSD testi yapılmıştır.

Tablo 3-18: Deneyim Süresi Değişkeni için Varyans Homojenliği Testi

Değişken	Levene Testi	p
Örgüt Yapısı	1,008	,404
Örgütsel Yenilik	,664	,617

Örgüt yapısı değişkenine 5 yıl ve daha az deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 3,18; 6-10 yıl deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 3,35; 11-15 yıl deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 3,13; 16-20 yıl deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 3,09; 21 yıl ve daha fazla deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması ise 3,12'dir.

Örgütsel inovasyon değişkenine 5 yıl ve daha az deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 3,78; 6-10 yıl deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 3,75; 11-15 yıl deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 3,58; 16-20 yıl deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması 3,62; 21 yıl ve daha fazla deneyim sahibi katılımcıların verdiği yanıtların ortalaması ise 3,91'dir.

Tablo 3-19: Örgüt Yapısı Değişkeni İçin Deneyim Sürelerine İlişkin LSD Testi Sonuçları

(I) Deneyim Süresi	(J)Deneyim Süresi	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p
5 yıl ve daha az	6-10 yıl	-,16864	,079	,035*
	11-15 yıl	,04628	,090	,609
	16-20 yıl	,08267	,111	,460
	21 yıl ve daha fazla	,05451	,127	,670
6-10 yıl	5 yıl ve daha az	,16864	,079	,035*
	11-15 yıl	,21492	,082	,009*
	16-20 yıl	,25132	,105	,017*
	21 yıl ve daha fazla	,22316	,122	,069
	5 yıl ve daha az	-,04628	,90	,609

11-15 yıl	6-10 yıl	-,21492	,082	,009*
	16-20 yıl	,03640	,113	,749
	21 yıl ve daha fazla	,00824	,129	,949
16-20 yıl	5 yıl ve daha az	-,08267	,111	,460
	6-10 yıl	-,25132	,105	,017*
	11-15 yıl	-,03640	,113	,749
	21 yıl ve daha fazla	-,02816	,144	,846
21 yıl ve daha fazla	5 yıl ve daha az	-,05451	,127	,670
	6-10 yıl	-,22316	,122	,069
	11-15 yıl	-,00824	,129	,949
	16-20 yıl	,02816	,144	,846

Örgüt yapısı değişkeni ile katılımcıların deneyim süreleri değişkeni arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğu tespit etmek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda 5 yıl ve daha az deneyime sahip katılımcılar ile 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılar ($p=0,035$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılar ile 11-15 yıl deneyime sahip katılımcılar ($p=0,009$) ve 16-20 yıl deneyime sahip katılımcılar ($p=0,017$) arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 3-20: Örgütsel İnovasyon Değişkeni İçin Deneyim Sürelerine İlişkin LSD Testi Sonuçları

(I) Deneyim Süresi	(J)Deneyim Süresi	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P
5 yıl ve daha az	6-10 yıl	,03048	,068	,656
	11-15 yıl	,19608	,077	,012*
	16-20 yıl	,15930	,095	,098
	21 yıl ve daha fazla	-,12771	,109	,245
6-10 yıl	5 yıl ve daha az	,03048	,068	,656
	11-15 yıl	,16561	,070	,020*
	16-20 yıl	,12883	,090	,154
	21 yıl ve daha fazla	,15818	,104	,132
11-15 yıl	5 yıl ve daha az	-,19608	,077	,012
	6-10 yıl	-,16561	,070	,020*
	16-20 yıl	-,03678	,097	,706
	21 yıl ve daha fazla	-,32379	,111	,004*
16-20 yıl	5 yıl ve daha az	-,15930	,095	,098
	6-10 yıl	-,12883	,090	,154
	11-15 yıl	,03678	,097	,706
	21 yıl ve daha fazla	-,28701	,124	,022*
21 yıl ve daha fazla	5 yıl ve daha az	,12771	,109	,245
	6-10 yıl	,15818	,104	,132
	11-15 yıl	,32379	,111	,004*
	16-20 yıl	,28701	,124	,022*

Örgütsel inovasyon değişkeni ile katılımcıların deneyim süreleri değişkeni arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğu tespit etmek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda 5 yıl ve daha az deneyime sahip katılımcılar ile 11-15 yıl arası deneyime sahip katılımcılar ($p=0,012$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılar ile 11-15 yıl deneyime sahip katılımcılar ($p=0,020$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 11-15 yıl deneyime sahip katılımcılar ile 21 yıl ve daha fazla deneyime sahip katılımcılar ($p=0,004$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 16-20 yıl deneyime sahip katılımcılar ile 21 yıl ve daha fazla deneyime sahip katılımcılar ($p=0,022$) arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

3.6.6 Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi kullanılmaktadır. Korelasyon değerleri -1 ile +1 aralığında olmaktadır. Korelasyon değerlerinin 0,00-0,25 arasında olması ilişkinin çok zayıf, 0,26-0,49 arasında olması ilişkinin zayıf, 0,50-0,69 arasında olması ilişkinin orta, 0,70-0,89 arasında olması ilişkinin yüksek ve 0,90-1,00 arasında olması ise ilişkinin çok yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir (Akgül ve Çevik, 2005: 358). Tablo 3-21’de örgüt yapısı ile örgütsel inovasyon değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 3-21: Korelasyon Tablosu

		Örgüt Yapısı	Örgütsel İnovasyon
Örgüt Yapısı	Korelasyon Katsayısı p değeri	1	
Örgütsel İnovasyon	Korelasyon Katsayısı p değeri	,336 ,000	1
	** $p<0,01$ anlamlı		

Tablo 3.6.6.1.’e göre değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 0,336 olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgüt yapısı ile örgütsel yenilik değişkenleri arasında ($r=,336$; $p<0,05$) zayıf ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanlar hayatta kalmak ve ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile yeni ürün ya da hizmet yaratarak ve yeni süreçler tasarlayarak daha anlaşılır, kaliteli hayatlar yaşamak istemekte. Yenilik hayatımızın her alanında varlığını hissettirmekte ve organizasyonlar rekabet edebilmek, hayatta kalabilmek gayesi ile yeniliğin kritik bir unsur olduğunu yaygın bir biçimde araştırmalar dahilinde de kabul etmek durumunda kalmışlardır. Araştırma tanımlarından da anlaşılacağı üzere örgütlerin kendilerini geliştirmelerindeki en büyük adımlardan birinin yeniliği başlatmaları ve kendi bünyelerinde içerden ve dışardan gelişime açık olarak varlıklarını sürdürmeleri etkili olmaktadır.

Globalleşen dünyada sınırlılıkların ortadan kalkmasıyla örgütler, daha yeni sektörler keşfetmek haricinde bu sektörlerde tutunabilmek , daha hızlı ve daha aktif operasyonları yönetmek, bu alanlarda rekabet etmek ve gerekliliğe göre talebi karşılamak için gelişmek ve değişmek zorunda kalmakta. Bu durum tüm sektörde olduğu gibi eğitim kurumlarında da gelişime ve değişim yapma gücüne itmekte.

Bu çalışmada, örgütsel yapı ve örgütsel yenilik algılamalarının demografik değişkenler açısından farklılıklar taşıyıp taşımadığı araştırılmıştır. Bu bağlamda öncelikli olarak, örgüt, örgüt yapısı, yenilik, örgütsel yenilik kavramları açıklanmıştır. Sonraki süreç dahilinde, bu konu ve ilgili kavramlar çerçevesinde Van ilindeki MEB'na bağlı kurumlarda çalışan yönetici ve öğretmenlere yönelik bir anket çalışması düzenlenmiştir. Çalışmada 13 adet hipotez kurulmuştur. Kurulan hipotezlerden 4'ü kabul edilirken, 9'u reddedilmiştir.

Araştırmada katılımcıların örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon değişkenlerine ilişkin algılamalarının demografik değişkenler açısından farklılık durumlarının olup olmadığı t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılarak analiz edilmiştir. Örgüt yapısı ve örgütsel inovasyon değişkenleri ile katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, yaşları arasında farklılık olup olmadığını analiz etmek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve yaşları ile örgüt yapısı ve örgütsel yenilik değişkenleri arasında herhangi bir farklılık bulunamamışken; katılımcıların kurumdaki pozisyonları ile örgütsel yenilik değişkeni arasında ise anlamlı bir

farklılık bulunmuştur. Yönetici ve öğretmenlere yapılan anket çalışmasında analiz sonuçlarına göre yöneticilerin ($\bar{x}=3,48$), öğretmenlere ($\bar{x}=3,33$) göre örgütsel yenilik yaklaşımında daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir ve katılımcıların örgütsel yenilik algılamaları kurumdaki pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir hipotezi olan H_8 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmada katılımcılara yapılan bir diğer analizde de örgüt yapısı ve örgütsel yenilik değişkenlerinin katılımcıların deneyim sürelerine göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre örgüt yapısı ($F=2,834$; $p<,05$) ve örgütsel yenilik ($F=3,252$; $p<,05$) değişkenleri ile katılımcıların deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların örgüt yapısı algılamaları deneyim süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir hipotezi olan H_{11} hipotezi ve katılımcıların örgütsel yenilik algılamaları deneyim süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir hipotezi olan H_{12} hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışma sonucuna göre; örgüt yapısı ve örgütsel yeniliğin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan ise örgütsel yenilik değişkeni ile katılımcıların kurumdaki pozisyonları arasında anlamlı farklılık bulunduğu sonucuna ulaşıldığı tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına ve sonuçlarına göre yapılacak öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Eğitim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin daha fazla yeni fikirlere ve bu fikirleri uygulayabilecekleri daha geniş çerçevede ortam belirlenmelidir.
- Okulların birbirleri ile daha fazla etkileşim içinde olarak bilgi ve beceri paylaşımı yapılması hususunda destek sağlanmalı.
- Merkezi olarak, farklı fikir alışverişi için okullara yönetici ve öğretmenlerin kısa veya uzun vadeli sağlıklı rotasyonları yapılarak değişim programları oluşturulması sağlanmalı.

KAYNAKÇA

- Akkoyun, B. (2015). Teknoloji Yönetiminin Başarısında Örgütsel Yapı ve İnsan Kaynakları Yönetimi Unsurlarının Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aksay, K. (2011). Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Arslan, E. T. (2012). İnovasyon ile İç Girişimcilik Etkilişimi: Bilişim 500 Şirketlerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atalay, E. (2017). The Influence of Technology Transfer Collaborations on Organizational. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avlonitis, G. J., Kouremenos, A. ve Tzokas, N. (1994). "Assessing The Innovativeness Of Organizations And Its Antecedents: Project Innovstrat". European Journal Of Marketing, 28(11). 10 – 23.
- Bartholomew, D. J. (1980). Factor analysis for categorical data. Journal of the Royal Statistical Society Series B (Methodological), 42(3), 293-321.
- Başaran, İ. E. (2000). Eğitim Yönetimi: Nitelikli Okul. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayraktaroğlu, S. ve Atay, E. (2016). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1.Baskı. Beta Yayıncılık. İstanbul. s:32.
- Bolman, L., & Deal, T. (1997). *Reframing organizations: Artistry, choice and leadership [Organizasyonları yeniden yapılandırmak]* (A. Aypay & A. Tanrıöğen). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Caves, R. E. (1980). Industrial organization, corporate strategy and structure. *Journal of Economic Literature*, 18(March), 64-92.
- Covin, J. G. and D. P. Slevin. (1991). A Conceptual Model Of Entrepreneurship As Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory And Practice*.
- Çeltekligil, K. ve Adıgüzel, Z. (2019). Analysis of the effect of innovation strategy and technological turbulence on competitive capabilities and organizational innovativeness in technology firms. *Procedia Computer Science*, 158, 773.
- Daft, R.L. (2001), *Organization Theory and Design*. 10th Edition. USA. s:15
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *The Academy of Management Journal*, 34(3): 556.

- DİNÇER, Ö. (2013). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası. 9. b., Alfa Yayım, İstanbul.
- Dönmez, A. (2018). Mintzberg'in Örgütsel Yapı Teorisinin Yükseköğretim Kurumlarında İncelenmesi. Yayınlanmış Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Elçi, Ş. (2007). İnovasyon: Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı. 2.Baskı. Y.Y.Tecnopolisgrup. İstanbul. s.1-2. (<https://docplayer.biz.tr/632948-Inovasyon-kalkinma-ve-rekabetin-anahtari-sirin-elci.html>) .
- Eren, E. (2013). Organizasyonun Tanımı, Önemi ve Süreci. Yönetim ve Organizasyon. 11. Baskı. Beta Yayıncılık. İstanbul. s: 216.
- Fedotova, N. (2005). Organizasyon Yapısı ve Teknoloji. Yayınlanmış Doktora Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Gibson, J. L., Ivancevich J. M. ve Donnelly J. H. (1988). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Homewood: Business Publications.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1995). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hall, R. H. (1999). *Organizations: Structures, Processes and Outcomes*. New Jersey: Prentice Hall.
- Haman, Ö. (2016). Örgüt Yapısı Ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Henard, D.H. and Szymanski, D.M. (2001), “Why some new products are more successful than others”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 38 No. 3, pp. 362-75.
- Hurley, R.F. ve Hult, T.M. (1998). Innovation, market orientation and organizational learning: An integration and empirical examination. *Journal of Marketing*. 62: 42-52.
- İçerli, L. (2009). Örgüt Yapısı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational theory, design, and change* (7. b.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. s: 133-134.
- KALAYCI, Şeref (2009), *SPPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayınevi, 5. Baskı.

- Karakuş, Güzide ve Muammer Zerenler; “Ürün ve Süreç Yeniliğinin İşletme Performansına Etkisi: Bir Vaka Çalışması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 2, 2017, ss. 305-331.
- Koçel, T. (2018). Yönetim ve Organizasyon Teorileri. İşletme Yöneticiliği. 17. Baskı. Beta Yayıncılık. İstanbul. s: 192-193.
- Koçyiğit, Y. (2018). Firmaların Örgütsel Esnekliği, Kullandıkları Rekabet Stratejileri Ve Algılanan Rekabet Üstünlüğü Arasındaki Etkileşim: Türkiye’nin En Büyük 500 Sanayi İşletmesinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, İzmir.
- Küçük , O. (2017). İşletme Bilgisi ve Yönetimi. Ankara: Şeçkin Yayıncılık.
- Mintzberg, H. (2015). Örgütler ve Yapıları. A. Aypay (Çev.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mirze, S.K. (2014). *İşletmelerde Stratejik Planlama*. 1. Baskı. Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara. s:183.
- Olson E. M., Slater S. F. & Hult T. M. (2005). The performance implications of fit among business strategy, Marketing Organization Structure, and Strategic Behavior, *Journal of Marketing*, 69, 48-62.
- ÖZEREN, Emir; “Örgüt Kültüründe Yeni Bir Boyut Olan Sıkılık-Esnelik ile Örgütsel Yenilikçilik İlişkisi: Türk ve İtalyan Mermer Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir 2011.
- Özkan, Ö. ve Turunç, Ö. (2015). “Örgüt Kültürü İle Yenilikçilik İlişkisinde Rekabet Şiddetinin Düzenleyici Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Uygulama”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1). 339-363.
- Paşaoğlu, Didem. – Tokgöz, Nuray. – Şakar, Nurhan. – Ergun Özler, Nazire Derya. – Özalp, İnan. *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, 2013.
- Pehlivanoglu, M. Ç. (2018). Çok Uluslu Ve Ulusal İşletmelerde Örgütsel Yapıların Yöneticilerin Yönetimsel Yetkinlik Kazanımı Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilimi, İstanbul.
- Sarıdoğan Ercan, Rona Turanlı, Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Ekonomi ve Toplum, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2010.
- Schumpeter, J.A. (1934), The Theory of Economic Development, Harvard University Press, Cambridge, MA.

- Su, A. (2019). Ortaöğretime geçiş sisteminde gerçekleştirilen reformun liselerdeki örgütsel güç kaynaklarında değişime ve yenilikçilik kültürüne etkisi. (Yayınlanmamış doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Sucu, Y. (2000). *Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler: Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli*, Ankara: Elit Yayıncılık
- Sushil, A. K. (2002). Sustainable Competitive Advantage with Core Competence : A Review. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24-27.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics (6th edition)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Taşgit Yunus Emre, Oğuz Demirel, İnovasyon Süreci Performansı Ölçüm Kriterlerini Nitel Bir Araştırma İle Belirleme: Bilişim Sektöründen Bulgular, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2016.
- TDK (2018). Yenileşim. Erişim Tarihi: 10.12.2018. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c1b9b0125e4d7.4048492 .
- TORUN, Hicran; “Kalite ve İnovasyon Odaklı Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019.
- Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12(1).186.
- Tuncel, Cem Okan, İnovasyon Sistemleri ve Ekonomik Gelişme: Bursa Bölgesi İmalat Sanayinde İnovasyon Süreçleri Üzerine Bir Alan Araştırması, Nilüfer Akkılıç Kütüphanesi Yayınları, Yüksek Lisans Tezi, 2012.
- Türkkan, L. (2015). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- Wang, C. L., & Ahmet, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7,4, 304-306.
- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde inovasyon (yenilikçilik) stratejileri ve örgütsel performans ilişkisinin Çanakkale seramik a.ş. işletmesi örneğinde boylam analizi yöntemiyle incelenmesine dönük bir araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Zincirli, M. (2017). Üniversitedeki Örgüt Yapısının Akademisyen Davranışları Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

EKLER

ANKET FORMU

Anket No:

Sayın Katılımcı,

Bu anket, “Örgüt Yapısı ve Örgütsel İnovasyon Algılamalarının Demografik Değişkenler Açısından Analizi” başlıklı yüksek lisans tezi için veri toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar, bilimsel bir çalışmada kullanılacağından isim belirtmenize gerek olmayıp, elde edilen bilgiler kesinlikle araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır.

Bu araştırmaya vereceğiniz katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Roni KEMALOĞLU
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman
Doç. Dr. Bulut DÜLEK
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü

Demografik Bilgiler

KİŞİSEL BİLGİLER: Bu bölümde kişisel özelliklerinize ilişkin bilgiler sorulmaktadır. Size yöneltilen her soru için, durumunuza uygun olan seçeneğe (X) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz

a. () Kadın b. () Erkek

2. Medeni Durumunuz

a. Evli() b. Bekar()

3. Eğitim Durumunuz

a. () 2 yıllık yüksek okul b. () 3 yıllık yüksek okul
c. () 4 yıllık fakülte d. () Lisans Üstü

4. Mesleğinizdeki toplam hizmet süreniz

a. () 0-5 yıl b. () 6-10 yıl c. () 11-15 yıl d. () 16-20 yıl e. () 21 ve daha fazla

5. Yaş Aralığınız

a. () 20-25 yıl b. () 26-30 yıl c. () 31-35yıl

d. () 36-40 yıl e. () 41-45 yıl f. () 46- ve daha fazla

6. Okulunuzdaki Göreviniz

a.Yönetici () b.Öğretmen ()

ÖRGÜTSEL YAPI ÖLÇEĞİ

A)Örgütsel Yapı Ölçeği Sayın katılımcı bu bölümde çalışmakta olduğunuz kurumun örgüt yapısını belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Her yargısal ifadeye karşılık gelen “kesinlikle katılmıyorum’dan” , “Tamamen katılıyorum’a” doğru sıralı şekilde oluşturulmuş derecelerden lütfen kendinize uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. KURUMUMUZDA;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1-Sıkı yapılandırılmış iletişim kanalları vardır ve önemli finans ve kurum bilgilerine ulaşmak oldukça kısıtlıdır.	1	2	3	4	5
2-Her hususa kolaylıkla erişimi sağlayan önemli finansal ve kurum bilgilerine yönelik açık iletişim kanalları mevcuttur.	1	2	3	4	5
3-Kurumumuzda belirli bir yönetim tarzı uygulanması konusunda aşırı ısrarcı bir anlayış vardır.	1	2	3	4	5
4-Yöneticimizin idare şekli, oldukça resmiden gayri resmiye doğru geniş bir serbest alan oluşturur.	1	2	3	4	5
5-Karar verme sürecinde söz hakkının yöneticiye verilmesine çok büyük önem verilir.	1	2	3	4	5
6-Karar verme sürecinde yöneticiyi devre dışı bırakmak anlamına gelse bile belirli durumlarda konunun uzmanına daha fazla söz hakkı verilmesi eğilimi vardır.	1	2	3	4	5
7-İş durumundaki değişikliklere rağmen güvenilir ve gerçek yönetim prensiplerine bağlı kalınmaya çok büyük önem verilir.	1	2	3	4	5
8- Geçmişteki uygulamalar çok fazla dikkate alınmadan şartlardaki değişimlere serbestçe uyum gösterilmesine daha çok önem verilir.	1	2	3	4	5
9-Çalışanların her zaman resmi olarak oluşturulmuş prosedürleri izlemesine çok büyük önem verilir.	1	2	3	4	5
10- Resmi prosedürleri göz ardı etmek gerekse bile işin yapılmasına daha çok önem verilir.	1	2	3	4	5
11-Çoğu faaliyet bilgi sistemleri aracılığıyla sıkı bir şekilde kontrol edilmektedir.	1	2	3	4	5

12-İşlerin yapılmasında ağırlıklı olarak gayri resmi ilişkilere ve işbirliğine dayanan, gevşek, gayri resmi	1	2	3	4	5
13-Çalışanların resmi görev tanımlarına sıkıca bağlı kalmalarına çok büyük önem verilir.	1	2	3	4	5
14-Çoğunlukla durumun gerektirdiği yönde ve bireyin kişiliğine uygun olarak iş yapış tarzlarını belirlemesine izin verme yönünde eğilim vardır.	1	2	3	4	5
15-Çalıştığım kurum katı mekanik kurallarla çalışmaktadır.	1	2	3	4	5
16-Çalıştığım kurum mekanik olmayan canlı bir organizma gibi çalışmaktadır.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL İNOVASYON ÖLÇEĞİ

Her ifadeye karşılık gelen derecelerden kendinize uygun olan kutucuğu işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Tamamen Katılıyorum					
1.Yenilikçi fikirlerle ilgili deneyimler beni çalıştığım ortamda hiçbir yere götürmez.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım ortamda yenilikçi bir şey sadece başarılı olacağı açıksa/ kesinse dikkate alınır, üstlenilir.	1	2	3	4	5
3.Eğer işimle ilgili bir hata yaparsam, bana olumsuz şekilde geri döner.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım ortamda, bir şeyleri hiç hata yapmaksızın gerçekleştirmek önem taşımaktadır.	1	2	3	4	5
5.Genellikle çalıştığım ortamda bir şeyleri yapma şeklimiz, önümüzdeki 5 sene boyunca değişmeden devam eder.	1	2	3	4	5
6.Yöneticimiz, başarısız olsa dahi yenilikçi yöntemleri/fikirleri deneyen kişileri olumlu karşılamaktadır.	1	2	3	4	5
7.Yöneticimiz, yenilikçiliğin zirvesinde olmanın önemini vurgulamaktadır .	1	2	3	4	5
8.Yöneticimiz, çalışma yöntemlerimizin iyi denenmiş, geleneksel yollarını destekleme eğilimindedir .	1	2	3	4	5
9.Yaptığım işle ilgili olarak belirli sonuçlara ulaşmak için genellikle bir doğru yol vardır.	1	2	3	4	5
10.Başarılı olacağı kesin olmayan projelerde tüm maliyetlerden kaçınılmaktadır.	1	2	3	4	5

11.İşimle ilgili olarak güvenilir ve kesin olmayan durumları mümkün olduğunca azaltmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
12.Hatalar ve yanlışlar başarısızlığın işaretleridir.	1	2	3	4	5
13.İşleyip işlemeyeceğinden emin olmaksızın işimde yenilikçi teknikleri denerim.	1	2	3	4	5
14.Denenmemiş ve doğruluğu kanıtlanmamış yenilikleri denemek tehlikelidir.	1	2	3	4	5
15.Çalıştığım ortamdaki kişiler kendi çalışmalarını hakkındaki değerlendirmeler konusunda olumsuz davranma eğilimindedirler.	1	2	3	4	5
16.Çalıştığım ortamdaki kişiler kendi kararlarıyla ilgili olarak bana rahatlıkla soru sorabilirler.	1	2	3	4	5
17.Kendim ve çalışmalarımı ilgili olarak başka bir kuruma soru sorsam dürüst bir cevap alacağımdan eminim.	1	2	3	4	5
18.Çalıştığım kurumda olumsuz tepki alacağımdan korkmadan yeni teknikler deneyebilirim.	1	2	3	4	5
19.Kendimle ilgili diğer kurumlar tarafından yapılan değerlendirmeler benim açımdan iyilikten çok zarar verir.	1	2	3	4	5
20.Diğer kurumların değerlendirmeleri doğrultusunda çalışma yöntemimi değiştirebilirim.	1	2	3	4	5
21.İşimle ilgili olarak diğer kurumlardan geribildirim almak için her türlü zahmete katlanırım.	1	2	3	4	5
22.Yardıma ihtiyacım olduğunda diğer kurumlardan yardım alabileceğimi bilmek beni rahatlatır.	1	2	3	4	5
23.Yenilikçi bir fikir ile karşılaştığımda, diğer kurumları bakış açımı kabul etmeleri konusunda etkileyebilirim.	1	2	3	4	5
24.Üstlerimin olsa dahi bazı fikirleri beğenmeme konusunda cesaretlendirilirim.	1	2	3	4	5
25.İyi meslektaş beni ve kararlarımı/tercihlerimi destekleyen kişidir.	1	2	3	4	5
26.İş ile ilgili değerlendirme ya da geribildirim yapıldığında mümkün olduğunca çabuk dikkate almak önem taşımaktadır.	1	2	3	4	5
27.Diğerlerinin düşünceleriyle ilgili soru sormak ya da eleştiride bulunmak sorun teşkil etmez.	1	2	3	4	5
28.İş yerinde diğer kişilerin belirttikleri düşüncelerle ilgili yeni ve farklı görüşler ya da yöntemler sunarım.	1	2	3	4	5
29.Tavsiyelere uyar ve öğretme tarzımı/davranışlarımı değiştiririm.	1	2	3	4	5
30.Davranışın devam etmesi koşuluyla alternatif açıklamaları dikkate alırım.	1	2	3	4	5

31.Diğer kurumların eleştirilerini duyana kadar öğretim/davranış şeklini değiştirmekten kaçınıyorum.	1	2	3	4	5
32.Eleştirileri kabul etmem çünkü benim kişisel tecrübelerim alanyazında belirtilenlerin önünde yer almaktadır.	1	2	3	4	5
33.İşyerindeki yenilikler ve düzenlemelerle ilgili tartışmalara katılıyorum.	1	2	3	4	5
34.Diğer çalışma arkadaşlarımı da işyerindeki yenilik ve düzenlemelerle ilgili tartışmalara katılmaya çağırıyorum.	1	2	3	4	5
35.İşyerindeki yeniliklerle ilgili konularla bağlantılı çalışmaktan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ

RONİ KEMALOĞLU

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet : Kadın

Uyruk : T.C.

Sürücü Belgesi : B

İŞ DENEYİMİ

01/2020-devam etmekte : Migros Ticaret A.Ş. – Müdür Yardımcısı

08/2019-01/2020 : Ceylan Home Collection A.Ş. – Satış Danışmanı

03/07-28/07/2017 : Tüpraş İzmir Rafinerisi Mali İşler Müdürlüğü-Staj

10/2014 : İzmir Büyük Şehir Belediyesi Memnuniyet Anket
(Buca bölgesi 7-10 gün, saha çalışmaları)

07/2014 : Van Sanayi ve Ticaret Odası- Staj

EĞİTİM BİLGİLERİ

09/2018 - 06/2023 : Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi-Yüksek Lisans (işletme ana bilim dalı)

09/2013 – 06/2018 : Ege Üniversitesi İşletme-Lisans %70 İngilizce (örgün)

2008 – 2011 : Niyazi Türkmenoğlu Anadolu Lisesi

YABANCI DİL

İngilizce : Orta/İyi

Almanca : Başlangıç Düzeyi

BİLGİSAYAR BİLGİLERİ

MS Office-Word-Excel-Powerpoint (iyi), LOGO (orta düzey), SPSS (orta düzey), PHOTOSHOP(orta düzey)

SERTİFİKA/SEMİNER BİLGİLERİ

04/2019 : Bordro Uygulamaları Sertifikası, İngilizce(B1-B2)Sertifikası, Dijital Pazarlama Uzmanlığı Sertifikası, Sosyal Medya Uzmanlığı Sertifikası: İstanbul İşletme Enstitüsü

03/2018 : TurkishWin Genç Kadın Kariyer Günü: Maltepe
Üniversitesi

03/2018 : Bu Kariyer Nereye Gider: Association for Coaching

04/2017 : Gönüllülük Zirvesi''17/Erken ve Zorla Evlilikler:
Bilkent Üniversitesi

05/2016 : Lojistik Zirvesi-KURUM: Ege Üniversitesi

12/2014 : Leadership Psychology in Y Generation: Runway
Career/İzmir Kariyer ve Meslek Eğitim Kursu

12/2014 : Sales & Marketing in Y Generation: Runway
Career/İzmir Kariyer ve Meslek Eğitim Kursu

12/2014 : Academic English in Y Generation: Runway
Career/İzmir Kariyer ve Meslek Eğitim Kursu

BURSLAR/PROJELER

2016 : Rönesans Eğitim Bursu

2013-2017 : *Toplumsal Cinsiyet Projesi 'KAFES' (2016)- TOG*

KARİYER HEDEFİ

Öğrendiğim teorik bilgileri pratikte de uygulayabilmemi sağlayacak projelerde ve işlerde çalışmak, tecrübeli ve değerli yönetici ve iş arkadaşlarım ile birlikte çalışma imkanı bularak iş hayatımı akadeemik düzeyde ilerletmek

DERNEK VE KULÜP ÜYELİKLERİ

Lojistik Kulübü Üyeliği/Organizasyon Ekibi-Ege Üniversitesi

Toplum Gönüllüleri Vakfı/Proje Koordinatörlük ve Sorumlulukları, 4 Yıldır Aktif
Gönüllülük-Ege Üniversitesi

REFERANSLAR

Referans Adı Soyadı
E-Posta

Çalıştığı Firma-Pozisyon

Telefon

İhsan Serdar KEMALOĞLU TÜPRAŞ-Genel Müdür

Yardımcısı

Hande IŞIK

BAKİOĞLU HOLDİNG-Eğitim

ve Organizasyonel Gelişim

Süpervizörü

Prof.Dr.Haluk SOYUER

İşletme Bölümü/Yönetim

Bilişim Sistemleri Ana Bilim

Dalı Başkanı





**VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

Tezin Başlığı / Konusu:

**ÖRGÜT YAPISI VE ÖRGÜTSEL İNOVASYON
ALGILAMALARININ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
ANALİZİ**

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 147 sayfalık kısmına ilişkin, 19/06/2023 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %19(ondokuz) dur.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

19/06/2023

Roni KEMALOĞLU

Adı Soyadı : Roni KEMALOĞLU
Öğrenci No : 18920013049
Anabilim Dalı : İŞLETME
Programı : TEZLİ YÜKSEK LİSANS
Statüsü : YÜKSEK LİSANS

DANIŞMAN
Doc. Dr. Bulut DÜLEK
19/06/2023

**ENSTİTÜ ONAYI
U Y G U N D U R**

19/06/2023

Doç. Dr. Bekir KOÇLAR
Enstitü Müdürü