

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/375083696>

# İnovatif İş Davranışı ve Çalışanlar Açısından Önemi

Conference Paper · October 2023

CITATIONS  
0

READS  
51

2 authors, including:



Ayhan Karakas  
Bartın University

95 PUBLICATIONS 339 CITATIONS

SEE PROFILE



TEKİRDAĞ NAMİK KEMAL  
ÜNİVERSİTESİ



ULUSLARARASI  
BALKAN  
ÜNİVERSİTESİ



# VIII. ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ

8th INTERNATIONAL CONGRESS ON SOCIAL SCIENCES

20-23 Ekim 2022 | TEKİRDAĞ/TÜRKİYE

## Tam Metin Bildiri Kitabı Proceedings Book

**INCSOS VIII. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, 20-23 Ekim 2022**  
(*INCSOS 8th International Congress on Social Sciences, October 20-23, 2022*)

**ISBN:** 978-605-4265-71-8

**Yayın Tarihi/Publication Date:** 2023

**Yayın Yeri/ Publication Place:** Tekirdağ, Türkiye

**İletişim/Contact**

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Rektörlüğü  
Değirmenaltı Yerleşkesi, Süleymanpaşa/Tekirdağ, 59030, Türkiye

*e-mail:* [incsostekirdag@nku.edu.tr](mailto:incsostekirdag@nku.edu.tr)

*web:* <https://www.rumelikongresi.com/sosyal/index.php/tr/home-tr-tr>

**Tam Metin Kitabı Editörleri/Edited by**

Mehtap POLAT

Abdurrahman ÖZDEMİR

Yeşim Çağlar

**Kapak Tasarımı/Cover Design by**

Abdurrahman ÖZDEMİR

*Bu kitapta yer alan tüm özetlerin dil, bilim ve hukuk açısından sorumluluğu yazarlarına aittir. Metinler gönderildiği halleri ile yayınlanmıştır. Yalnızca gereken yerlerde küçük düzeltmeler yapılmıştır.*

*The responsibility of all abstracts in this book in terms of language, science and law belongs to the authors. The articles are published as they were submitted. Minor corrections were made only where necessary.*

**KONGRE ONURSAL BAŞKANI/HONORARY PRESIDENT OF CONGRESS**

Prof. Dr. Mustafa ŞENTOP *Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı (Türkiye)*

**KONGRE BAŞKANLARI/PRESIDENTS OF CONGRESS**

Prof. Dr. Mümin ŞAHİN *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Rektörü (Türkiye)*

Prof. Dr. Mehmet Dursun ERDEM *Uluslararası Balkan Üniversitesi Rektörü (Makedonya)*

**DÜZENLEME KURULU/ORGANIZING COMMITTEE**

Prof. Dr. Celalettin VATANDAŞ (Başkan) *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Rektör Yardımcısı*

Dr. Yeşim ÇAĞLAR *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Dr. Mehtap POLAT *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Abdurrahman ÖZDEMİR *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

**SEKRETERYA/SECRETARY**

Dr. Yeşim ÇAĞLAR *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Dr. Mehtap POLAT *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Abdurrahman ÖZDEMİR *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Bekir OKUNAKOL *Tekirdağ Namık Kemal University (Türkiye)*

**BİLİM KURULU/SCIENCE BOARD**

Prof. Dr. Erhan AFYONCU *Milli Savunma Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Akmatali ALİMBEKOV *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi (Kyrgyzstan)*

Prof. Dr. Nikolaos APERGIS *University of Piraeus (Greece)*

Prof. Dr. Ahmet BEŞE *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi (Kyrgyzstan)*

Prof. Dr. Camgırbek BÖKÖŞOV *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi (Kyrgyzstan)*

Prof. Dr. Hakkı BÜYÜKBAŞ *Erciyes Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Kadir CANATAN *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Nicoleta CINPOES *University of Worcester (United Kingdom)*

Prof. Dr. İsmail COŞKUN *İstanbul Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Birol ÇETİN *Türk Tarih Kurumu Başkanı/Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Eleni GAVRA *University of Macedonia (Macedonia)*

Prof. Dr. Gürer GÜLSEVİN *Türk Dil Kurumu Başkanı / Ege Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Osmonakun İBRAİMOV *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi (Kyrgyzstan)*

Prof. Dr. Mehmet KARAKAŞ *Afyon Kocatepe Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Georgios PAPAZOĞLOU *Democritus University of Thrace (Greece)*

Prof. Dr. Burul SAGINBAYEVA *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi (Kyrgyzstan)*

Prof. Dr. Dimitris STAMATOPOULOS *University of Macedonia (Macedonia)*

Prof. Dr. Ana STULIC *Université Bordeaux Montaigne (France)*

Prof. Dr. Refik TURAN *Gazi Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Hazretaly TURSUN *Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi (Kazakhstan)*

Prof. Dr. Layli ÜKÜBAYEVA *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi (Kyrgyzstan)*

*INCSOS VIII. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi  
8th International Congress on Social Science*

- Prof. Dr. Celalettin YANIK *Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi (Türkiye)*
- Assoc. Prof. Lacramioara BERECHET *International Balkan University (Macedonia)*
- Assoc. Prof. Şener BİLALLİ *Ovidius University (Romania)*
- Assoc. Prof. Alina BUZATU *Ovidius University (Romania)*
- Assoc. Prof. Estella Antoaneta CIOBANU *Ovidius University (Romania)*
- Assoc. Prof. Adriana CITEIA *Ovidius University (Romania)*
- Assoc. Prof. Etienne DAMOME *Université Bordeaux Montaigne (France)*
- Assoc. Prof. Cristina DUHNEA *Ovidius University (Romania)*
- Assoc. Prof. Silvia GHITA MITRESCU *Ovidius University (Romania)*
- Assoc. Prof. Denis IBADULA *Ovidius University (Romania)*
- Assoc. Prof. Stavros KAMAROUDIS *University of Western Macedonia (Macedonia)*
- Assoc. Prof. Viorica LIFARI *State University of Moldova (Moldova)*
- Assoc. Prof. Ioannis MPAKIRTZIS *Democritus University of Thrace (Greece)*
- Assoc. Prof. Veronica Cristina NEDELICU *Ovidius University (Romania)*
- Assoc. Prof. Georgios SALAKIDES *Democritus University of Thrace (Greece)*
- Assoc. Prof. Tatjana SPASESKA *University St. Kliment Ohridski (Macedonia)*
- Assoc. Prof. Georgios TSIGARAS *Democritus University of Thrace (Greece)*
- Assoc. Prof. Paschalis VALSAMIDIS *Democritus University of Thrace (Greece)*
- Assoc. Prof. Faton SHABANI *University of Tetova (Macedonia)*
- Asst. Prof. Leonidas KARAKATSANIS *University of Macedonia (Macedonia)*
- Asst. Prof. Nikolaos LIAZOS *University of Macedonia (Macedonia)*
- Dr. Angelo MITCHIEVICI *Ovidius University (Romania)*

**DANIŐMA KURULU/ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. H. Veli AYDIN *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Petru GOLBAN *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Tatiana GOLBAN *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Hatice KALKAN *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Murat ÖZYAVUZ *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Prof. Dr. Ali TİLBE *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Doç. Dr. Mehmet Güven AVCI *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Doç. Dr. Hasan DEMİRHAN *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Doç. Dr. Elif KIRAN *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Doç. Dr. Cansu Özge ÖZMEN *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Doç. Dr. Sezai ÖZTAŐ *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

Dr. Öğr. Üyesi H. Selçuk ETİ *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (Türkiye)*

## İÇİNDEKİLER

|   |     |
|---|-----|
| ÖNSÖZ.....  | 8   |
| PREFACE.....  | 9   |
| OSMANLI DEVLETİ'NİN TEKİRDAĞ LİMANINI ULUSLARARASI TİCARETE AÇMA ÇALIŞMALARI<br>(1840-1920).....  | 11  |
| AKÇAKIZANLIK GÜL BAHÇELERİ.....   | 34  |
| XIX. VE XX. YÜZYILDA RUMELİ'DEN GÖÇLERİN OSMANLI EĞİTİM HAYATINA ETKİSİ .....   | 56  |
| VATANDAŞ İÇİN MEDENİ BİLGİLER KİTABINA GÖRE DİNİN HAKİKATİ VE SOSYOLOJİK DEĞERİ<br>.....  | 67  |
| İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI VE ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÖNEMİ.....  | 78  |
| DAĞLI İSYANLARI SIRASINDA KEFALETE BAĞLANAN RUMELİ ŞEHİRLERİ.....   | 89  |
| KLASİK ŞİİRİMİZDE EDİRNE CAMİLERİ.....  | 110 |
| SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE ÜRÜN TASARIMI İLİŞKİSİ: ŞANLIURFA PLASTİK İŞLETMELERİ<br>ÖRNEĞİ.....   | 128 |
| MEVLEVÎ ŞEYHİ AĞAZÂDE MEHMED DEDE'NİN <i>MESNEVÎ</i> 'NİN İLK ON SEKİZ BEYTİNE AİT<br>ŞERHİNİN DİYANET NÜSHASI.....                       | 144 |
| İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELEDE AKILLI UYGULAMALAR: BURSA BÜYÜKŞEHİR ÖRNEĞİ<br>.....   | 158 |
| FREEMIUM MODELİNİN ÖRNEKLERLE İNCELENMESİ.....  | 200 |
| NESİMİ'NİN İSLAM DÜŞÜNCE TARİHİNDEKİ YERİ: AŞK FELSEFESİ.....   | 211 |
| Z KUŞAĞI'NIN SÜRDÜRÜLEBİLİR TÜKETİM DAVRANIŞI İLE MARKA DUYARLILIĞI İLİŞKİSİNDE<br>MODA DUYARLILIĞININ ARACI ROLÜ.....                    | 222 |
| SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ.....  | 245 |
| TÜRKÇE SÖZLÜ DİL BÜTÜNCELERİNDE SÖZCELEME OLGULARI VE BAĞLAM SORUNLARI ....   | 272 |
| COVID-19, BAĞIŞIKLIK VE SİYASET.....  | 293 |
| YURT DIŞINDAKİ TÜRK ÇOCUKLARI İÇİN HAZIRLANAN TÜRKÇE VE TÜRK KÜLTÜRÜ 6<br>KİTABININ GÖRSEL OKURYAZARLIK BECERİSİ BAĞLAMINDA ANALİZİ ..... | 302 |
| ÖĞRETMEN EĞİTİMİNDE ÖĞRETİM YÖNETİM SİSTEMİ KULLANIMI: KİMYA ÖĞRETMEN<br>ADAYLARININ DENEYİMLERİ.....                                     | 332 |
| ÖĞRETMEN ADAYLARININ GRİD MODELİ UYGULAMALARINA YÖNELİK ÜRÜNLERİNİN ANALİZİ<br>.....  | 344 |



## **İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI VE ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÖNEMİ**

Büşra YAZLIK<sup>1</sup>-Ayhan KARAKAŞ<sup>2</sup>

### **Özet**

Globalleşen dünya ile işletme sayıları çoğalmış ve işletmeler arasında rekabet artmıştır. Sürekli olarak artan bu rekabete uyum sağlayabilmek amacıyla işletmelerin hem iç hem de dış alanlarında yeni ve kreatif yollar araması gerekmektedir. Bu yolda tek boyutlu olarak işletme dışı faktörlere odaklanılması işe yarayan bir çözüm olmayacaktır. Bu nedenle işletmeler salt ürün bazlı olarak değil aynı zamanda üretim aşamasında emek yoğun olarak çalışanlara da inovasyonu ve inovatif sürdürülebilirliği sağlayacak eğitimler ve bilgilendirmeler yapmalıdır. Bu çalışmada, şimdiye kadar ürün bazlı olarak algılanan ve gelişmelerin bu yönde takip ettiği inovasyon kavramını çalışanlar açısından ele alacağız. Bu araştırmanın temel amacı işletme, kurum veya diğer sektörlerde faaliyet gösteren tüm çalışanlar açısından inovasyon temelli inovatif iş davranışlarının önemini irdelemektir. İnovatif iş davranışlarının belirleyicilerinin neler olduğu ve çalışanlar ile aralarındaki temel ilişkinin açıklanarak neler olabileceği hakkında önerilerde bulunulmuştur. Çalışma ikincil kaynaklar kullanılarak yapılmıştır. Bu bağlamda inovatif iş davranışları ile ilgili alanyazın taranmış, yayınlanan bildiri, kitap ve makaleler incelenmiştir. Çalışma sonunda işletme yöneticilerine öneriler sunulmuştur. Öneriler ikincil kaynak tarama verilerinin incelenmesi sonucu oluşturulmuştur. Bu kapsamda inovatif iş davranışının çalışanlar açısından önemini birey bazlı değişkenlere göre şekillendiği görülmüştür. Çalışanların inovatif iş davranışından beklediği olumlu izlenim, bireysel ilgisi, yeni fikirler oluşturması ve içgörünün çalışanların inovatif iş davranışlarına eğilimini yönlendirdiği anlaşılmıştır. İşletmeler, inovatif iş davranışı kavramının önemini çalışanlar açısından uygulanabilir hale getirmelidir. Böylece inovatif davranışının çalışanların verimliliğinde artışa katkısı olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, Yenilik, Çalışanlar, İnovatif İş Davranışı

---

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Bartın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, yazlikyzlk@gmail.com

<sup>2</sup> Doç. Dr., Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ayhankarakas74@gmail.com

## **Abstract**

With the globalizing world, the number of businesses has increased and competition between businesses has increased. In order to adapt to this ever-increasing competition, businesses need to seek new and creative ways both internally and externally. In this way, focusing on non-operational factors unidimensionally will not be a working solution. For this reason, businesses should provide training and information that will ensure innovation and innovative sustainability not only on a product basis, but also on labor-intensive workers at the production stage. In this study, we will discuss the concept of innovation, which has been perceived as product-based and followed by developments in this direction, from the point of view of employees. The main purpose of this research is to examine the importance of innovation-based innovative work behaviors for all employees operating in businesses, institutions or other sectors. Suggestions were made about what the determinants of innovative work behaviors are and what the basic relationship between them and the employees could be. The study was conducted using secondary sources. In this context, the literature on innovative business behaviors was reviewed, and published papers, books and articles were examined. At the end of the study, suggestions were presented to business managers. Suggestions were formed as a result of examining secondary literature data. In this context, it has been seen that the importance of innovative work behavior for employees is shaped according to individual-based variables. It has been understood that the positive impression, individual interest, creation of new ideas and insight that employees expect from innovative work behavior directs the tendency of employees to innovative work behaviors. Businesses should make the importance of the concept of innovative work behavior applicable to employees. Thus, its innovative behavior contributes to the increase in the productivity of the employees.

**Keywords:** Innovation, Employees, Innovative Business Behavior

## **Giriş**

Küreselleşmenin etkileri tüm alanlarda olduğu gibi ekonomi alanında da hızla kendini göstermeye başlamıştır. İşletmeler veya kurumlar gelişen ve sürekli olarak değişim içinde olan bu düzende gerekli tüm çabayı göstermelidir. İşletmeler tüketicinin artan ve çeşitlenen taleplerini karşılamak için iç ve dış faktörler açısından tam donanımlı olmalıdırlar. Fakat, bu durumda özellikle gelişmekte olan ülkelerde faaliyet gösteren işletmeler için girdilerini etkin ve işlevsel kılabilmek pek de kolay olamamaktadır. Değişime uyum sağlayabilmenin en kabul edilebilir yolu yenilikleri takip etmek ve yenilik yaratmaktır. Bu öngöründen yola çıkıldığında günümüzde her alanda büyük öneme sahip inovasyon kavramını bilmek ve işletmenin tüm

organlarına uyarlanabilir hale getirmek gerekmektedir. Çalışanlar yer aldıkları kurumların kalkınmasını, kurumsal yönetim faaliyetlerini, örgüt iklimini, karlılığını ve genel çerçevede bakıldığında sosyal ve kültürel ortamı derinden etkileme ve şekillendirme yetisine sahiptir. İşletme fonksiyonlarında iç çevreye dahil olan çalışanlar gerekli iş ve işlevlerine yerine getirme ve bu işlevleri yerine getirirken zaman içerisinde yaşanan iç ve dış değişimlerin tümüne uyum yetenekleri çok önemlidir. Firma yapısı içerisinde yer alan ve birçok yönden büyük önem taşımaları nedeniyle çalışanların inovasyon kavramını ve inovatif iş davranışlarını etkin ve efektif bir biçimde uygulayabilmelidir. Değişimin beraberinde direnç de getirdiği yadsınamaz bir gerçektir. İnovasyon serüveninin sağlıklı bir biçimde ilerleyebilmesi için bu direncin kırılması gerekmektedir. Bu çalışmada çalışanlar ile inovasyonun önündeki engeller veya ulaşılabilirlikleri ele alınacak olup inovatif iş davranışlarının belirleyicileri incelenecektir.

### **İnovasyon Kavramı ve Önemi**

İnovasyon kavramı kökeni Latince 'den gelen "innovatus" kelimesinin kültürel, toplumsal ve idari alanda yeni yöntem veya aşamalardan faydalanılması anlamına gelmektedir. Geçmişten günümüze hızla gelişen ve değişen dünyada işletmeler açısından rekabet ortamında güçlü olabilmenin, güçlü kalabilmenin yolu inovasyon kavramıdır. İnovasyon sürecini başarılı bir biçimde oluşturabilen ve gerçekleştirebilen işletmeler bu tecrübeleriyle daha güçlü ve hızlı bir şekilde gelişimine devam edebilmektedirler. (Bulut, C. ve Arbak, H. (2012). Bu bağlamda inovatif iş davranışın gerek çalışanlar gerek ise işletmeler açısından önemi giderek artmaktadır.

### **İnovasyonun Önemi**

İnovasyon kavramı işletmeler açısından mevcut pazar payını genişletmek, yeni pazarlarda yer bulabilmek ve pazarda sürdürülebilirliği devamlı kılabilmek için yeni pazarlara girmek, mevcut pazar payını artırmak ve pazarda sürdürülebilirliği devam ettirebilmek için uygulanan önemli ve kayda değer rekabet stratejilerinden görülmektedir. Globalleşen dünya ile birlikte günümüzde rekabet aracı olarak ürün veya hizmetin fiyat indirimlerinden faydalanmak yeterli gelmemektedir. (Aghion ve diğ. 2005: 702). İnovatif ürünler tasarlamak, hizmet kalitesini geliştirmek, kullanıcıların ihtiyaçlarına ve isteklerine daha yeni ve daha iyi yanıt verebilmek, ürün yaşam döngüsünü hızlandırmak gerekmektedir (Filippini, Salmaso ve Tassarolo, 2004: 201). Bu bağlamda stratejik amaçların gerçekleştirilebilmesi için inovatif iş modelleri oluşturmak, güncel ve yeni pazarlama teknikleri geliştirmek, yeni hizmetler ve ürünler geliştirmek gerektirmektedir. Bu durum, inovasyon kavramının önemini giderek artırmaktadır. Günümüzde işletmelerin veya örgütlerin inovasyon kavramına ve inovatif iş davranışına önem göstermesinin nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz: teknolojik gelişmelerin hızla artması, Ürün

geliştirme, tanıtım, büyüme, olgunluk, doyum ve düşüş süreçlerinden oluşan ürün yaşam döngüsünün kısalması, talebin karmaşık yapısı, üretim ve dağıtım aşamalarında zamanlama aşamasında baskının çoğalması ve pazarın sürekli olarak yenilikler talep etmesi olarak sayılabilir. Bunlara ek olarak firmaların rekabetçilik, verimlilik ve büyümeleri açısından önem taşıdığı söylenebilir.

### ***İnovasyonun Kaynakları***

İnovasyon kavramının gerektirdiği beceri ve bilginin mevcut olduğu, kullanabildiği işletmelerin, artan rekabet ortamında rakiplerine karşı büyük oranda avantajlar elde ettiği söylenebilir. Bu sürecin uygulanabilirliği için inovasyonun gerektirdiği beceri ve bilgilerin hangileri olduğunu bilmek ve bu kaynakları devamlı olarak takip etmek gerekmektedir (Song ve Parry, 2009: 444). Alanyazın incelendiğinde inovasyon kavramının kaynaklarının neler olduğu konusunda farklı görüşler vardır. İnovasyonun kaynaklarını Roy ve Sivakumar (2011), işletmenin içinde ve işletmenin dışında var olan kaynaklar olarak iki kategoride ele almışlardır. Uyumsuzluklar, endüstri, beklenmedik durumlar, süreç gereksinimi ve pazar yapısındaki değişimler işletme içi kaynaklar olarak tanımlanmıştır. Başka bir grupta Thibodeau (2003), öğrenme yeteneği, sahip olduğu bilgi, bilgi teknolojileri, beceri, insan kaynakları, satışları, veri depolama sistemleri ve girişimcilik özellikleri işletmenin içinde yer alan kaynakları olarak sıralarken: Ar-Ge çalışmalarını, sonucunda oluşan deneyimlerini, yapılan yatırımları da işletme içi kaynaklara eklemiştir. Dış kaynaklar ise hükümetler, kamu kurumları, demografik yapı, işletmeler arasındaki ilişkiler, inovasyon alanında üniversitelerin yaptıkları çeşitli çalışmalar ve bilimsel kurumlar ise işletme dışı kaynaklar olarak gösterilebilir. (Alam, 2003-a: 303).

### ***İnovasyonun Türleri***

Literatür incelendiğinde inovasyon türlerinin birkaç başlık altında birleştiği görülmüştür. İnovasyon türleri Moore (2004)'nin yaptığı sınıflandırmada; uygulama inovasyonu, süreç inovasyonu, düzen bozucu inovasyon, ürün inovasyonu, deneyim inovasyonu olmak üzere beş adettir. Yeni ürün ve hizmetler sonucunda yeni pazar oluşturan, yüksek teknolojiler gerektiren inovasyon türüne düzen inovasyonu denir. İşletmeler için büyük önem arz eden pazar bölümüne yeni alanlar açması ve sektörde büyük bir rekabet avantajı katması nedeniyle düzen inovasyonuna önem verilmektedir (Seidel, 2007: 523). İşletmelerin mevcut teknolojilerini kullanarak, amaçları doğrultusunda pazarlarını genişletmek ve yeni pazarlar oluşturmak amacıyla uygulama inovasyonları tercih edilir (Moore, 2004: 88). Mevcutta bulunan hizmet ve ürünlerin müşteriler tarafından kullanılma deneyimlerinin geliştirilmesi deneyim inovasyonu olarak tanımlanır (O'Connor, 2008: 314).

## **İnovatif İş Davranışı**

İnovatif iş davranışı kavramı, örgüt, iş rolü veya grup içinde verim, yarar sağlayabilmek amacıyla bilinçli ve etkin bir biçimde yeni fikirlerin ortaya çıkarılması, tanıtımının yapılması ve uygulaması olarak Janssen (2000: 288) tarafından tanımlanmıştır. Yeni ürünler, süreçler, hizmetler, radikal değişimlerle birlikte yeni teknoloji transferlerini içeren inovasyon türü nesne-temelli inovasyondur. İnovasyonu gerçekleştiren faktörler üzerine odaklanılır. Bu faktörlerin daha fazla etkili, etkin, aktif ve güncel olabileceğini araştıran inovasyon türü ise özne-temelli inovasyon olarak adlandırılmaktadır. İnovatif iş davranışı kavramının özne temelli inovasyon ile özdeşleştirilmesi kadar nesne temelli inovasyonla da özdeşleştirilebildiği söylenebilir. Bu çalışmanın konusu olan inovatif iş davranışı üzerinde özne temelli inovasyon kadar nesne temelli inovasyonun da etkilerinin mevcut olduğu söylenebilir. Yaratıcılık kavramı West (2002: 357) tarafından inovatif iş davranışının en temel unsuru olarak görülmüştür. Performans ve problem sapmalarının tespit edilmesi ve ardından oluşan ihtiyaçların giderilmesi için yaratıcı ve yeni fikirlerin geliştirilmesi ile inovasyon sürecinin uyuştuğunu belirtmektedir. Örgüt veya grup içerisinde çalışan bireylerin inovasyon süreçlerine katkı sağlayabildikleri kapsamlı davranış şablonlarını içermesi inovatif davranış olarak tanımlanabilmektedir. İş dünyasında hızlı bir biçimde artan rekabet sonucunda örgütlerin başarıyı yakalayabilme ve sürekli kılabilmesi için bu davranışların olması gerekmektedir. İnovatif davranış kalıplarının ortaya konmasındaki nedenlerden bir diğeri de işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve geliştirebilmeleridir (Ahmad, 2009: 10).

## **İnovatif İş Davranışı Kavramını Etkileyen Faktörler**

Bireysel, örgütsel ve grup olmak üzere üç farklı düzeyde oluşur ve inovatif iş davranışını etkileyen faktörlerdir. Dış etkiler bireysel inovasyonu etkileyebilmektedir ve çevre faktörü dış etkilere örnek olarak gösterilebilir. De Jong (2007: 29-30) bireysel düzeyde, örgüt içerisinde çalışanların inovatif iş davranışlarını etkileyen faktörler sıralanmıştır. Kişilik özelliklerinden; özyeterlilik, dışa dönük davranma biçimi ve karmaşayı tolere edebilme durumu, yapılan işte memnuniyet ve memnuniyetsizlik, görev karmaşıklığı, oluşan bir problemin çözülme tarzı ve alana özgü olan bilgi birikimi kabiliyetlerinin düzeyi, gibi bir takım iş özelliklerinin bu faktörlerden olduğu bilinmektedir. Grup düzeyinde inovatif iş davranışını etkileyen faktörler grup özellikleri ve liderlik faktörleri olarak tanımlanmaktadır. İnovatif iş davranışına etki eden faktörlerden biri olan örgüt, kuralları, ödüllendirme sistemleri ve mevcutta bulunan kaynakları gibi değişkenlerle ön plana çıkmaktadır. İnovatif iş davranışı ve katılımcı liderlik kavramları arasında olumlu ilişkiler gözlemlenen çalışmalar literatür de yer aldığı görülmüştür. Örneğin

otonomi ve bağımsızlık kavramlarının inovatif iş davranışlarının oluşmasında uygun bir ortam sağlamaktadır (Hackman ve Oldham, 1980). Krause (2004: 79) Alman işletmelerinde gerçekleştirdiği çalışmada 399 orta kademe yönetici üzerinde otonomi ve bağımsızlığın inovatif iş davranışının çeşitli türlerini ortaya çıkardığını gözlemlemiştir. Üretim işletmeleri üzerine İrlanda’da yapılan diğer bir araştırmada ise yapılan işin tümüne yönelik ücret ve otonominin inovatif iş davranışı kavramı üzerinde direkt olarak etkisinin varlığı görülmüştür (Ramamoorthy vd. 2005: 142).

### **İnovatif İş Davranış Süreci ve Aşamaları**

Kanter’e (1988) göre koalisyon oluşturma ve uygulama adımları, fikir üretme aşamalarından oluşan birkaç basamaklı bir süreç olarak tanımlanan inovatif iş davranışına ilerleyen süreçlerde aşamalara yenileri eklenmiştir. Fikir tanıma, fikir tanımlama, fikir sunma, fikir gerçekleştirme ve problem tanımlama olarak güncellenmiştir (Dorenbosch vd. 2005: 130). Araştırmaların birbirlerine benzeyen bir sıralamayla yakın aşamalardan oluşan bir sıralama oluşturduğu De Jong (2007: 8) ile De Jong ve Hartog (2010: 24)’un çalışmaları incelendiğinde görülmüştür. Dört farklı aşamadan oluşan bu süreçler: fikir uygulama, fikir üretme, fırsat geliştirme ve fikir savunma olarak sıralanmaktadır. İnovatif iş davranışı sürecinde “fırsat keşfetme” adımı öncelikli aşama olarak belirtilmiştir. Girişimcilik ve yaratıcılığa dair çalışmaları incelendiğinde fırsatların keşfedilmesinin fikir üretme adımına önceden hazırlık anlamında değerlendirilmiştir (West, 2002: 357). Bir problemin ortaya çıkmasıyla veya fikrin keşfedilmesi ile inovasyon süreci başlamaktadır. Drucker’a (1985) göre sözü edilen fırsatların yedi temel kaynağı: beklenmeyen başarı, başarısızlık ve olaylar; beklenen ve gerçekleşen arasındaki farklar, işgücü niteliği gibi demografilerdeki değişimler, belirlenen problemler veya başarısızlıklara tepki vermek için ihtiyaç duyulan süreçler, algısal değişimler, pazar ve endüstri yapılarındaki değişimler ve yeni bilgi olarak tanımlanmaktadır. Yeni hizmetler üretme, yeni pazarlara girme, fikir üretme aşaması, yeni süreçler geliştirme, mevcut iş süreçlerini iyileştirme ve tanımlanan problemlere yeni çözümler bulmayı oluşturmaktadır (De Jong, 2007: 26; Van de Ven, 1986: 592; Paulus, 2002: 396; Nijstad ve De Dreu, 2002: 404). Fikir savunma, fikri gerçekleştirmek için destek bulma, koalisyonlar oluşturma, heyecan duyma, yeniliğin başarı ile sonuçlanacağına güvenme, ısrarcı olma ve doğru insanları inovasyona dâhil etme davranışlarını içermektedir (De Jong, 2007: 27; De Jong ve Hartog, 2010: 25). İnovatif iş davranışının aşamaları sonucunda inovatif iş sonuçlarının oluştuğu bilinmektedir.

## **İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri**

Alanyazın incelenmiş ve örgüt içerisinde çalışan bireylerin çoğunlukla inovatif iş davranışlarını belirleyen değişkenlerin ortaya konulduğu görülmüştür. Sosyal ün (Leary ve Kowalski, 1990), paydaşlarla etkileşim düzeyleri (Getz ve Robinson, 2003), içsel ilgi (Yuan ve Woodman, 2010), liderlik (De Jong, 2004), sosyal grup bağlamı (Munton ve West, 1995), teknik etkinlik beklentisi (Yuan ve Woodman, 2010), resmi iş rolü (Kanter, 1988), örgütsel iklim (Scott ve Bruce, 1994) olarak geçmektedir. Bağlamsal değişkenlerin, farklı bireylerin ve psikolojik aşamaların inovatif iş davranışlarını nasıl ve ne yönde etkilediği bu araştırmaların konusu olmuştur. Farklı değişkenlerin, inovatif iş davranışlarının belirleyicileri olarak tanımlanmasına rağmen inovatif iş davranışı kavramının en temel unsuru ve çalışanların inovatif davranışlarını açıklayabilecek en önemli unsur yaratıcılıktır. İnovatif iş davranışı kavramı, çalışanların gelişimlerinde olumlu yönde etki eden içsel ilgi kavramı ile yakından ilgilidir (Amabile, 1996; Yuan ve Woodman, 2010: 323). Örgütte çalışan bireylerin inovatif iş davranışlarını benimsemelerinin, sergilemelerinin ve yüksek düzeyde performans göstermelerinin, iş rolleri veya iş birimleri için performans artışının olacağına inandıklarında gerçekleşmektedir (Yuan ve Woodman, 2010: 325). Bağlamsal faktörler olan ve çalışanların inovatif iş davranışını etkileyen diğer bir önemli unsur ise örgütteki resmi iş rolüdür. Bireylerin çalıştıkları yerdeki pozisyonunun gerektirdiklerinin inovasyona ve inovatif iş davranışına yönlendiren öncelikli güdü olduğu belirtilmiştir (Kanter 1988). Çalışanlar inovatif düşünmeyi ve davranmayı, yaptıkları iş sürecinin bir parçası olarak algıladıkları zaman diğer çalışanlara göre yüksek oranda inovatif iş davranışını benimseme, uygulama ve fikir üretmenin yapılan faaliyete faydalı olabileceğini (Yuan ve Woodman, 2010: 328). Bu durumun dışında örgüt içerisinde çalışanın takdir yetkisinin az olduğu ve yapılan işin rutin olduğu durumlarda, işletmeler için büyük önem taşıdığı bilinen inovatif iş davranışı eğiliminde azalma gözlemlenmektedir (Scott ve Bruce, 1994: 588). Bireyin bulunduğu örgüt içerisinde çalışanlar için inovatif iş davranışının imajını ve performans düzeyini etkileyen bir diğer nokta ise örgütteki informal ün olarak tanımlanmaktadır (Leary ve Kowalski, 1990). Bu bağlamda çalışanlar kendilerini diğer bireylerin gözünden bilinen ve görülen imajlarıyla örtüşecek biçimde tanıtmaktadır (Schlenker, 1980). İnovatif iş davranışına sahip olarak bilinen bireyin inovatif davranışlarda bulunduğu düşünülmesi sosyo-politik açıdan değerlendirildiğinde beklenen bir durumdur. Bu bağlamda çalışan bireylerin inovatif iş davranışını içselleştirmelerinin sağlanması, inovatif olduklarına dair “ün”e sahip olmaları ile mümkün olduğu söylenebilir. Aynı zamanda inovasyonun yapılan işe verimlilik sağlayacağına inanmalarının önü açılmaktadır. İnovatif iş davranışını etkileyen bir diğer değişken ise bir örgüt

içerisinde çalışan bireylerin diğer paydaşlarla ve müşteriler ile etkileşim düzeyleri olarak tanımlanmaktadır. Ortak çalışmaların yapıldığı işletmeler, rakip işletmeler, tedarikçiler ve müşterilerle iş birliği içerisinde olan çalışanlar örgütlerin başarısında temel faktör olarak temel rol oynamaktadır (Getz ve Robinson, 2003: 135). Bu bağlamda çalışanların dışsal etkileşimlerinin yoğunlukta olması ile inovatif iş davranışı gösterme durumu bağdaşmaktadır. İnovatif iş davranışını etkileyebilecek bir diğer önemli unsur ise liderlik davranışları olarak belirlenmiştir.

### **Sonuç**

İçerisinde bulunduğumuz yüzyılda küreselleşme kavramının önemi işletmeler açısından her geçen gün artmaktadır. Küreselleşme olgusunun beraberinde getirdiği rekabet ortamı, işletmeleri rakipleriyle karşı karşıya getirmektedir. Bu rekabet ortamından kazançla çıkabilmenin başat koşullarından birisi; müşteriler için önemi olan, pazarda bulunan rakiplerden farklı, yeni ürünler, yeni süreçler ve etkili pazarlama teknikleri kullanabilmeleridir. Bunlara ek olarak yapılacak olan yeniliklerin tümünü kapsayacak şekilde bir uygulamayla yeni organizasyonel yapılara yani inovasyona önem verilmesi gerekmektedir. Uygulanacak tüm inovasyon süreçlerinin, işletmenin finansal performansını kayda değer ölçüde etkileyeceği görülmektedir. İşlemelerin yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesi ve yaşama geçirilmesinde en önemli ve değerli kaynağı çalışanlardır. Bu sonuçlar doğrultusunda; işletmelerin çalışanlarını kurum içi eğitimlerle inovasyon konusunda bilgilendirilmesi, değer ve hizmetlerinin karşılığının verilmesi gerekmektedir. Hizmet bilincinin yükseltilmesi ve inovasyon konusunda farkındalık yaratılacak koşulların oluşturulması tavsiye edilmektedir. Aynı zamanda iklimin oluşturulması ve işletme yöneticileri tarafından çalışanların desteklenerek motivasyonlarının artırılması önerilmektedir. İnovatif iş davranışına ilişkin olumlu etkilerin oluşturulabilmesi için çalışanlara: araç- gereç, zaman ve finansal alanlarda destek sağlanması yani ihtiyaç duydukları kaynakların oluşturulması önerilmektedir. Bunlara ek olarak ödüllendirme sistemlerinin de kurulması tavsiye edilmektedir. İnovasyon yönetiminde insan kavramının önemi göz önüne alındığında inovatif iş davranışının etkinliğini artırmak amacıyla terfi ve ödül sistemleri aktif olarak kullanılmalıdır.

### **Kaynakça**

Akça, H. S. (2018). *Ekonomik Büyüme ve İnovasyon İlişkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Üzerine Panel Veri Analizi* (Doctoral Dissertation).

Akyos, M. (2007). Kamuda İnovasyon. URL Adresi: [Http://Www. Inovasyon. Org/Getfile. Asp](http://www.inovasyon.org/Getfile.Asp).



- Bayraktar, E. D., & Ayyildiz, H. (2021). İnovasyon Stratejilerinin Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansına Etkisi: Mobilya Firmaları Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (60), 189-214.
- Bulut, Ç., & Arbak, H. (2012). İnovasyon, Direnç ve İletişim: Kavramsal Bir Tartışma. *EGİAD Yayınları*, 5-19.
- Çapraz, B., Ünnü, N. A. A., İlic, D. K., Kocamaz, M., Çiçekli, U. G., Aracıoğlu, B., ... & Soyuer, H. (2014). Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma. *Journal Of Entrepreneurship And Innovation Management*, 3(1), 49-72.
- Çetin, S. A., & Şahin, B. (2018). Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Bireysel İnovasyon Algısı İlişkisi (Five Factor. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 419, 447.
- Çetinkaya, N., Şimşek, A., & Aydın, S. (2018). Duygu İşçilerinin Perspektifinden Hizmet İnovasyon Davranışı: Yiyecek-İçecek İşletmelerine İlişkin Bir Araştırma, VII Ulusal III. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu, 410-421.
- Dağlar, M. S., & Demirhan, A. Çalışanların İnovasyon Kültürü Algılamalarının Kurumsal Girişimcilik Üzerindeki Etkisine Yönelik Pilot Araştırma 1.
- De Jong Jeroen J.(2004): "How Can Leaders Trigger Bottom-Up Innovation?, An Empirical Research Into Knowledge Intensive Services", Research Report, Zoetermeer, SCALES-Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs.
- De Jong J.P.J.(2007): Individual Innovation, The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior, Academisch Proefschrift, ISBN 978-90-371-0725-8
- De Jong J.P.J. and Den Hartog, D.N. (2010): "Measuring Innovative Work Behaviour", Vol: 19, No: 1, pp. 23 – 36.
- De Jong, J.P.J., and Den Hartog, D. (2007): "How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour", *European Journal of Innovation Management*, 10(1), pp.41-64.
- De Jong, J.P.J. and Vermeulen, P.A.M. (2005): "Innovatie in Onderzoek en Onderwijs: wat Leren Onze Studenten? (Innovation in Research And Education: What Do Our Students Learn?)", *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, Vol: 43, No: 1, pp. 17 – 43.
- Drucker, P.F. (1985): *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper and Row, New York.
- Dorenbosch L., Van Engen M. L. and Verhagen M. (2005): "On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership", *Creativity And Innovation Management*, Vol: 14, No: 2.

- Ekiyor, A., & Arslantaş, S. (2015). Sağlık Sektöründe İş Gören Motivasyonunun İnovasyon Performansına Etkileri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 113-136.
- Eşitti, B., & Erdem, S. H. (2017). Birey-Örgüt Uyumunun Örgütsel İnovasyon Üzerindeki Etkileri: Yiyecek-İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 475-489.
- Fidan, M. (2019). Öğretmenlerde Bireysel İnovasyon ile Öz Liderlik Arasındaki İlişki. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(3), 518-527.
- Getz, I. and Robinson, A.G. (2003): "Innovate or Die: Is That A Fact?", *Creativity And Innovation Management*, Vol: 12, No: 3, pp. 130 – 136.
- Hacer, G. Ö. K., Dilek, A. K. S. U., & Hakyemez, A. Hemşirelerin İnovasyona Bakış Açıkları ile Bireysel Yenilikçilik Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(2), 128-134.
- Janssen, O. (2000): "Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol: 73, pp. 287 – 302.
- Janssen, O., Van de Vliert, E., West, M. (2004): "The Bright And Dark Sides Of Individual And Group Innovation: A Special Issue Introduction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 25, pp. 129 – 145.
- Kanter, R. M. (1988): "When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization", in B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press, Vol: 10, pp. 169 – 211.
- Munton, A. G., and West, M. A. (1995): "Innovations And Personal Change: Patterns Of Adjustment To Relocation", *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 16, pp. 363 – 375.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Savaş, A. (2011). KOBİ'lerde İnovasyon Stratejileri ve İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama.
- Scott, S. G. and Bruce, R. A. (1994): "Determinants Of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace", *Academy of Management Journal*, Vol: 37, pp. 580 – 607.
- Semerci, A. B. (2018). Bireysel Yenilikçiliğin İnovasyona Atfedilen Sosyal Değer ve Girişimsel Eğilim Arasındaki Aracılık Etkisi: Boylamsal Bir Çalışma. *Journal Of Entrepreneurship And Innovation Management*, 7(1), 1-23.

- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde İnovasyon-Performans İlişkisinin İncelenmesine Dönük Bir Çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*.
- Yuan, F. and Woodman, R.W. (2010): “ Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations”, *Academy of Management Journal*, Vol: 53, No: 2, pp. 323 – 342.
- West, M.A. (2002): “Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol: 51, pp. 355 – 387.