



**ÇALIŞANLARIN BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİNİN
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
KÜTAHYA BELEDİYESİNDE BİR UYGULAMA**

(Yüksek Lisans Tezi)

Yusuf DİNÇER

Kütahya-2023

T.C.
KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**ÇALIŞANLARIN BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİNİN BİREYSEL
YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KÜTAHYA
BELEDİYESİNDE BİR UYGULAMA**

Danışman:
Prof. Dr. Cengiz DURAN

Hazırlayan:
Yusuf DİNÇER

Kütahya-2023

Kabul ve Onay**KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İşletme Ana bilim dalında, 202291111240 öğrenci numaralı, Yusuf DİNÇER'in hazırlamış olduğu “ÇALIŞANLARIN BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KÜTAHYA BELEDİYESİNDE BİR UYGULAMA” başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili tez savunma sınavı jüri tarafından yapılmış ve adayın tezinin OY BİRLİĞİ ile kabul edilmesine karar verilmiştir.

16/10/2023

Tez Jürisi	İmza	
	Kabul	Ret
Prof. Dr. Cengiz DURAN (Danışman)		
Prof. Dr. Sema BEHDİOĞLU		
Doç. Dr. Dursun BOZ		

Onay

Doç. Dr. Eray ACAR

Enstitü Müdürü

Bilimsel Etik Bildirimi

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “*Çalışanların Boş Zaman Becerikliliğinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi: Kütahya Belediyesinde Bir Uygulama*” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

16/10/2023

Yusuf DİNÇER

Özgeçmiş

İlköğrenimini Arslanbey İlköğretim okulunda, liseyi Tavşanlı Yavuz Selim Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2014 yılında Uşak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümünden mezun oldu. 2023 yılında Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalında Tezli Yüksek Lisans öğrenimini tamamladı.



ÖZET

ÇALIŞANLARIN BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KÜTAHYA BELEDİYESİNDE BİR UYGULAMA

DİNÇER, Yusuf

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Cengiz DURAN

Ekim, 2023, 119 sayfa

Boş zaman modern zamanın başlangıcı olarak kabul edilen Sanayi Devrimi sonrasında modernliğin simgelerinden biri olarak ortaya çıkmış olup, toplumsal ve kültürel kimliğin meydana gelmesine ve düşünüş ile yaşayış tarzına dokunmuştur. Sanayi Devrimi sonrasında insan gücüne duyulan ihtiyacın azalması neticesinde bireylerin kendilerine özel ayırdıkları zamanda pozitif artış meydana gelmiş ayrıca çalışma saatlerinin azalması ve belirginleşmesi sonucunda serbest zaman aktivitelerinin istenilen şekilde değerlendirilmesi sağlamıştır. Bireysel yenilikçilik ise; bireylerin yeni ürünler, süreçler, yöntemler, görevler ve teknolojileri deneyimleme istekliliğidir. Bu bağlamda çalışma Kütahya Belediyesi'nde çalışan 325 kişiyle boş zaman becerikliliğinin; bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla anket yöntemiyle yapılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde boş zaman becerikliliğinin bireysel inovasyon üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ($\beta=0,217$; $p<0,05$) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca boş zaman becerikliliğinin bireysel inovasyonun alt faktörleri fikir liderliği ($\beta=0,275$; $p<0,05$), deneyime açıklık ($\beta=0,290$; $p<0,05$), risk alma ($\beta=0,237$; $p<0,05$) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, boş zaman becerikliliğinin bireysel inovasyonun bir parçası olarak değişime direnç üzerinde ($\beta=0,086$; $p>0,05$) bulunmuştur. Kütahya Belediyesi çalışanlarının demografik değişkenleriyle (Yaş, eğitim ve kurumda çalışma süresi) boş zaman becerikliliği arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Yine, Kütahya Belediyesi çalışanlarının demografik değişkenleriyle (Eğitim) bireysel inovasyon arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu sonuçlar yoğun rekabet ve küreselleşme sonucunda kamu sektöründe çalışanların boş zamanlarının iyi ve faydalı işlerde kullanmanın önemli bir kuvvet çarpanı olduğu anlaşılmıştır. Bu kuvvet çarpanına çalışanların bireysel yenilikçiliklerinin de destek vereceği bilinmelidir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel İnovasyon, Boş Zaman Becerikliliği, İnovasyon, Zaman

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEES' LEISURE TIME SKILLFULNESS ON INDIVIDUAL INNOVATIVENESS: AN APPLICATION IN KÜTAHYA MUNICIPALITY

DİNÇER, Yusuf

Master Thesis, Department of Business Administration

Supervisor: Prof. Dr. Cengiz DURAN

October, 2023, 119 pages

Leisure time has emerged as one of the symbols of modernity after the Industrial Revolution, which is accepted as the beginning of modern time, and has touched the formation of social and cultural identity and the way of thinking and living. As a result of the decrease in the need for manpower after the Industrial Revolution, there has been a positive increase in the time that individuals allocate for themselves, and as a result of the reduction and clarification of working hours, it has enabled the desired evaluation of free time activities. Individual innovativeness is the willingness of individuals to experience new products, processes, methods, tasks, and technologies. In this context, the study was conducted with 325 employees working in Kütahya Municipality through a survey method to determine the effect of leisure time resourcefulness on individual innovativeness. As a result of the findings, it was determined that leisure time resourcefulness has a statistically significant effect on individual innovation ($\beta=0.217$; $p<0.05$). In addition, it was determined that leisure time resourcefulness has a statistically significant effect on the sub-factors of individual innovation such as thought leadership ($\beta=0.275$; $p<0.05$), openness to experience ($\beta=0.290$; $p<0.05$), risk taking ($\beta=0.237$; $p<0.05$). In addition, it was determined that leisure time resourcefulness did not have a statistically significant effect on the sub-factor of individual innovation, resistance to change ($\beta=0.086$; $p>0.05$). Statistically significant differences were determined between the demographic variables (age, education and working time in the organization) and leisure time resourcefulness of Kütahya Municipality employees. Again, statistically significant differences were determined between the demographic variables (Education) and individual innovation of Kütahya Municipality employees. These results show that as a result of intense competition and globalization, it is understood that using the leisure time of public sector employees in good and useful works is an important force multiplier. It should be known that the individual innovativeness of employees will also support this force multiplier.

Keywords: Individual Innovation, Innovation, Leisure Resourcefulness, Time

ÖNSÖZ

Bu tezin tamamlanmasında yardımcı olan Sayın Prof Dr Cengiz DURAN hocama, Prof.Dr Sema BEHDİOĞLU hocama, Doç. Dr Dursun BOZ hocama çalışmam boyunca desteğini bir an olsun esirgemeyen çok değerli danışman hocam Sayın Prof Dr Cengiz DURAN ve Doç. Dr Dursun BOZ hocama göstermiş oldukları özen ve sabırdan dolayı çok teşekkür ederim.

Her türlü zorluk ve sıkıntılara karşı, desteklerini her daim arkamda hissettiren babam Zeki DİNÇER, biricik annem (Rahmetli) Hatice DİNÇER'e, kardeşim Yunus DİNÇER ve eşi Rabia DİNÇER'e sonsuz teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ZAMAN VE ZAMANIN TARİH BOYUNCA ÖNEMİ

1.1. ZAMAN.....	4
1.2. BOŞ ZAMAN.....	5
1.3. BOŞ ZAMANIN TARİHÇESİ.....	6
1.3.1. Antik Yunan ve Boş Zaman	7
1.3.2. Roma Dönemi ve Boş Zaman	7
1.3.3. Orta Çağ, Rönesans ve Reform Döneminde ve Boş Zaman.....	8
1.3.4. Sanayi Devrimi ve Boş Zaman	8
1.4. BOŞ ZAMAN TEORİLERİ.....	9
1.4.1. Psikolojik Teoriler.....	9
1.4.2. Sosyolojik Teoriler.....	9
1.5. BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALARI	9
1.5.1. Ulusal Çalışmalar.....	10
1.5.2. Uluslararası Çalışmalar.....	11

İKİNCİ BÖLÜM

YENİLİK VE YENİLİĞİN TARİH İÇİNDE YERİ VE ÖNEMİ AYRICA BİREYSEL YENİLİKÇİLİK

2.1.YENİLİK	13
2.2. YENİLİK SÜRECİ	15
2.3. YENİLİK TÜRLERİ	16
2.4. YENİLİKÇİLİĞE YAKIN KAVRAMLAR.....	19
2.4.1. Yaratıcılık.....	19

2.4.2. Girişimcilik	19
2.4.3. Buluş	20
2.4.4. Teknoloji	20
2.4.5. Değişim	20
2.4.6. Araştırma Geliştirme (Ar-Ge)	21
2.5. BİREYSEL YENİLİK.....	21
2.5.1. Bireysel Yenilikçilik Kaynakları	25
2.6. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK MODELLERİ.....	26
2.6.1. Yeniliğin Yayılım Kuramı	26
2.6.2. Sebepli Davranış Kuramı	26
2.6.3. Planlı Davranış Kuramı	26
2.7. BİREYSEL YENİLİÇİLİK ALT BOYUTLARI	26
2.7.1. Fikir Önderliği	27
2.7.2. Deneyime Açıklık	29
2.7.3. Risk Alma	29
2.7.4. Değişime Direnç.....	30
2.8. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK TÜRLERİ.....	31
2.8.1. Yenilikçiler	31
2.8.2. Öncüler	32
2.8.3. Sorgulayıcılar	32
2.8.4. Kuşkucular	32
2.8.5. Gelenekçiler	33
2.9. YENİLİKÇİLİĞİ ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	33
2.10. YENİLİKÇİLİĞE YÖNELİK ÇALIŞMALAR.....	34
2.10.1. Ulusal Çalışmalar.....	35
2.10.2. Uluslararası Çalışmalar.....	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KÜTAHYA BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

3.1. ARAŞTIRMA EVRENİ HAKKINDA GENEL BİLGİ	42
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI, YÖNTEMİ VE HİPOTEZLERİ	42
3.2.1. Araştırmanın Amacı	42
3.2.2. Araştırmanın Yöntemi	42
3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri	42

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI	45
3.3.1. Cinsiyet	45
3.3.2. Yaş Bilgileri	45
3.3.3. Medeni Durum	46
3.3.4. Aylık Gelir Bilgileri	46
3.3.5. Eğitim Durumu	46
3.3.6. Kurumda Çalışma Süresi	47
3.3.7. Statü	47
3.3.8. Ölçeklerin Faktör Analizi İle Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	48
3.3.8.1. Boş Zaman Becerikliliği (BZ) Ölçeği Faktör Analizi İle Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	48
3.3.8.2. Bireysel İnovasyon (BY) Ölçeği Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	50
3.4. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE AİT FARK TESTLERİ	53
3.4.1. Cinsiyet ile Boş zaman Becerikliliği (BZ) ve Bireysel Yenilikçilik (BY) Fark Testi	53
3.4.2. Medeni Durum İle Boş Zaman Becerikliliği (BZ) ve Bireysel Yenilikçilik (BY) Fark Testi.....	53
3.4.3. Yaş ile Boş Zaman Becerikliliği (BZ) ve Bireysel Yenilikçilik (BY) Çoklu Karşılaştırma Testi.....	54
3.4.4. Gelir ile Boş Zaman Becerikliliği (BZ) ve Bireysel Yenilikçilik (BY) Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi	55
3.4.5. Eğitim ile BZ ve BY alt Faktörleri Çoklu Karşılaştırma Testi	56
3.4.6. Çalışma Süresi ile BZ ve BY Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi	58
3.4.7. Statü ile BZ ve BY Arasında Karşılaştırma Testi	59
3.4.7.1. Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörleriyle Gelir Arasında Post.Hoc.Tukey Testi	60
3.4.8. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri	73
3.4.9. Değişkenler Arası Regresyon Analizleri	75
3.5. HİPOTEZ SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	79
SONUÇ VE ÖNERİLER	84
EKLER	86
KAYNAKÇA	90
DİZİN	103

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1: Cinsiyet	45
Tablo 3.2: Yaş	46
Tablo 3.3: Medeni Durum	46
Tablo 3.4: Aylık Gelir	46
Tablo 3.5: Eğitim Durumu	47
Tablo 3.6: Kurumda Çalışma Süresi.....	47
Tablo 3.7: Statü.....	48
Tablo 3.8: Faktör Analizi.....	49
Tablo 3.9: Güvenilirlik Analizi.....	49
Tablo 3.10: Açıklanan Varyans.....	49
Tablo 3.11: KMO ve Bartlett's Testi	50
Tablo 3.12: Faktör Analizi.....	51
Tablo 3.13: Güvenilirlik Analizi.....	51
Tablo 3.14: Açıklanan Varyans.....	51
Tablo 3.15: KMO and Bartlett's Test.....	52
Tablo 3.16: Cinsiyet ile BZ ve BY Fark Testi	53
Tablo 3.17: Medeni Durum ile BZ ve BY Fark Testi	53
Tablo 3.18: Yaş ile BZ ve BY Arasında ANOVA	54
Tablo 3.19: Yaş ile BZ ve BY Arasında Post. Hoc. Tukey testi	54
Tablo 3.20: Gelir ile BZ ve BY Arasında ANOVA	56
Tablo 3.21: Eğitim ile BZ ve BY Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi	56
Tablo 3.22: Eğitim ile BZ ve BY Arasında Post. Hoc. Tukey Testi	57
Tablo 3.23: Çalışma Süresi ile BZ ve BY Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi	58
Tablo 3.24: Çalışma Süresi ile BZ ve BY Arasında Post Hoc Tukey Testi	59
Tablo 3.25: Statü ile BZ ve BY Arasında Karşılaştırma Testi.....	60
Tablo 3.26: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Değişime Direnç ile Gelir Arasında Post.Hoc.Tukey Testi	60
Tablo 3.27: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Değişime Direnç ile Eğitim Arasında Post.Hoc.Tukey Testi	61
Tablo 3.28: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Değişime Direnç ile Kurumda Çalışma Süresi Arasında Post.Hoc.Tukey Testi	62

Tablo 3.29: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Fikir Liderliği ile Yaş Arasında	
Post.Hoc.Tukey Testi	62
Tablo 3.30: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Fikir Liderliği ile Gelir Arasında	
Post.Hoc.Tukey Testi	63
Tablo 3.31: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Fikir Liderliği ile Eğitim Arasında	
Post.Hoc.Tukey Testi	64
Tablo 3.32: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Fikir Liderliği ile Kurumda Çalışma	
Süresi Arasında Post.Hoc.Tukey Testi	65
Tablo 3.33: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Deneyime Açıklık ile Yaş Arasında	
Post.Hoc.Tukey Testi	65
Tablo 3.34: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Deneyime Açıklık ile Gelir Arasında	
Post.Hoc.Tukey testi	66
Tablo 3.35: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Deneyime Açıklık ile Eğitim Arasında	
Post.Hoc.Tukey Testi	67
Tablo 3.36: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Deneyime Açıklık ile Kurumda	
Çalışma Süresi Arasında Post.Hoc.Tukey Testi.....	68
Tablo 3.37: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Risk Alma ile Yaş Arasında	
Post.Hoc.Tukey Testi	69
Tablo 3.38: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Risk Alma ile Gelir Arasında	
Post.Hoc.Tukey Testi	70
Tablo 3.39: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Risk Alma ile Eğitim Arasında	
Post.Hoc.Tukey Testi	71
Tablo 3.40: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Risk Alma ile Kurumda Çalışma Süresi	
Arasında Post.Hoc.Tukey Testi.....	72
Tablo 3.41: BZ ve BY Alt Faktörleri Arasında Korelasyon	73
Tablo 3.42: Boş Zaman Becerikliliği (BZ) ile Bireysel Yenilikçilik (BY) ve Alt	
Faktörleri Arasında Regresyon	75
Tablo 3.43: Hipotezlerin Test Edilmesi ve Sonuçları	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Örgütsel Yenilik: Girdiler, Süreç ve Çıktılar	16
Şekil 3.1: Araştırmanın Kavramsal Modeli	45
Şekil 3.2: Dağılım Grafiği (Boş Zaman Becerikliliği)	50
Şekil 3.3: Dağılım Grafiği (Bireysel Yenilikçilik).....	52



KISALTMALAR

BY	Bireysel Yenilikçilik
BZ	Boş Zaman
K.M.O.	Kaiser-Meyer-Olkin
M.S.	Milattan Sonra
PDK	Planlı Davranış Kuramı
Post.Hoc.Turkey	Sonraki Test
SDK	Sebepli Davranış Kuramı
TDK	Türk Dil Kurumu
v.b.	ve benzeri
v.d.	ve diğerleri
ve ark.	ve arkadaşları



TEZ METNI

GİRİŞ

İnsanoğlu doğuştan günümüze belirli bir zaman çerçevesinde yaşarlar. İnsan gerekli süreçlerden geçerken yaşadığı zamanın getirilerine göre hareket eder. Çalıştığı zaman içinde yapılması gereken iş harici belirli boşluklarda merak ve öğrenme hissi olduğu için araştırma içinde olur.

Gerek gözlem yeteneği gerekse yaşadığı olay ve tecrübelerden birçok yeni bilgi öğrenmiş olur. Tarih boyunca öğrenmeyi, farkında olmadan bazen deney yaparak, bazende tesadüfen öğrenmiş olur. Öğrendiği bilgi ve becerinin sonu olmadığı için her zaman bilgiye aç, meraklı ve doyumsuz özelliğe sahiptir.

Günümüz koşullarında gelişen teknoloji sayesinde elindeki bilgisayar, akıllı telefon vb.gibi cihazlarla kendini yeniliğe, öğrenmeye ister istemez hazırlamış olur. Tabi bu öğrenme süreç çerçevesinde gerekli bilgi ve donanım için en önemli faktör zamandır. Zaman insanoğluna verilmiş bir süredir. Ayrıca geçmişten günümüze baktığımızda zaman çeşitli ölçüm, belirli çizelgeler tutularak süreleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Günümüz rekabet şartlarında insanların hep bir yarış içinde olduğu, sürekli bir yerlere yetişmesi gerektiği ve bunu yaparkende belirli süre vermesi gerekmektedir. Bu çerçevede küresel dünyada bilgi ve teknolojinin bu kadar hızlı gelişmesi elde edilen bilginin her geçen gün artmasına ve sürekli kendisini yenilemesi etkilemektedir. Öğrenme süreçlerine bakıldığında insan her zaman kendini yenilemek zorundadır. Yenilik değişmeyen tek kavramdır.

Zaman çerçevesinde belirli bir süre sonunda insanların aralıklı boşlukları olmaktadır. Bu aralıkta insanlar merak duygusunu bazen almak istediği bir ürün, dışarı yakın çevresinde bir yerde otururken duyduğu bir kelimeyi araştırma, arabsıyla işine giderken açtığı radyodan duyduğu bilgiyle yeni bir şey öğrenmiş olur. Bilginin öğrenildikten sonraa kişide bireysel yenilikçilik ve onları etkileyen faktörlerinde unutulmaması gerekmektedir.

Yapılan çalışmada Kütahya ilindeki belediyeyi baz alındığında çalışanların günlük çalışma süresi içinde oluşan boş zaman ve bireysel yenilikçilikleri araştırılmış, yenilikçiliğin önemi kişiye katkısına bakılmıştır. Yapılan çalışmada çalışan insanların boş zaman aktivitelerinde kendilerini geliştirici ortamlarda bulunmaları gerektiği

anlaşılmıştır. Elde edilen çalışma sonrasında çalışanların yararlı bilgi ve birikeme sahip olmak için çabaladığı anlaşılmıştır. Yapılan çalışma sonunda kişilerin belirli kalıplardan çıkıp öğrenmeye meraklı, yaptığı işin süreç ve evrelerini en ince ayrıntısına kadar incelemiş oldukları sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmanın belirli yaş, statü, maaş, eğitim ve ilgi alanlarına göre sonuçlandığı anlaşılmıştır.

Çalışan kişilerin kendi çalışma alanları içinde bulunduğu servislerde oradaki işin gelişim aşamasına göre kişinin bilgi ve öğrenme amacını belirlemiştir. Bilginin paylaşım odaklı olması günümüz rekabet koşullarında önemini bir kez daha öğrenilmiş oldu.





BİRİNCİ BÖLÜM
ZAMAN VE ZAMANIN TARİH BOYUNCA ÖNEMİ

1.1. ZAMAN

Zaman, insanoğlunun hayatı boyunca oldukça önem arz etmektedir. İnsanların gelişim aşamalarında ve başarılarında zaman kavramının katkıları büyük bir etkiye sahiptir (Kaya 2011, s. 17).

Zaman kavramı, kavramsal açıdan oldukça geniş bir konu olduğundan dolayı araştırmacılar tarafından mutlak bir tanımının yapılamadığı kabul edilir (Gül, 2014:5). Zaman geçmişte yaşanan deneyimlerin hatırlanması şu anda yaşananın bilincinde olması ve gelecek ile ilgili planlar yapma şeklinde ifade edilir(Mello ve Worrell, 2015:115).

Ayrıca felsefe, tarih, biyoloji gibi çeşitli alanlarda da sıkça kullanılan bir kavram olduğu söylenebilir (Çil, 2011, s. 335). Zaman kavramı, soyut, kesin ölçülemeyen, değeri herkes tarafından aynı şekilde bilinmeyen, göreceli olan ve genellikle ölçü birimi olarak ifade edilen bir kavramdır (Saver, 2006, s. 264).

Zaman göreceli bir kavram olarak değerlendirilebilir. Aristoteles'e göre zamanın varlığı hareketin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Başka bir deyişle zaman, hareketin doğrudan bir ürünüdür. Zaman aynı zamanda çeşitli faaliyetlere harcanan zaman veya saat olarak da tanımlanabilir. (Gershuny, 2011, s. 4).

Günümüz dünyasında zaman kavramı bireylerin sahip oldukları en değerli kaynak olarak ifade edilebilir. Nitekim istisnasız herkesin eşit oranda sahip olduğu, biriktirilmesi mümkün olmayan, saklanamayan ve hiçbir şekilde geri dönüşü mümkün olmayan bir unsurdur (Covey, 2009, s. 12).

Zaman, bedeli ölçülemeyen ve değerli bir kıt kaynaktır. Zaman, stoklanamaz ve satın alınamaz. Bu bağlamda zaman, insan için doğal bir kaynak olmanın yanı sıra geri dönüşümü olmayan tek bir anın gerçekleştiği durumdur (Cilliers vd. 2013, s. 18).

Peter Drucker'e göre zaman, yaşam sürecinde oluşması, gelişmesi veya olgunlaşması istenen her ne var ise bunun zamanla gerçekleşebileceği söylenebilir. Bu anlamda tüm varoluş süreci için zamanın önemli bir unsur olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Aeon ve Aguinis, 2017, s. 310).

Zaman, insanların yaşadığı zaman dilimi içerisinde her bireyin aynı şartlarda sahip olduğu çok az şeylerden birisidir. İnanç, cinsiyet, görev ve yaş ayrımına bakılmaksızın her bireyin aynı nicelikte zamana sahiptir. Zaman kavramının sözlük

anlamına bakacak olursak; bir durumdan öteki duruma geçtiği veya geçmekte olduğu süreçtir. Türk Dil Kurumuna göre zaman kavramı; “*Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021).

İnsanların zamanı oluşturmak için stratejiler geliştirebilirler, ancak zaman geçtikçe, geri almak veya değiştirmek mümkün değildir. (Gürbüz ve Aydın, 2012, s. 20).

Zaman, ihtiyaç duyan veya mevcut bir işi yerine getirmek amacıyla geçen zaman aralığı olarak ifade edilir (Güven ve Yeşil, 2011). Zaman, insanların planlı bir şekilde hayatlarını organize ettiği veya planlı bir şekilde organize edilen hayata dâhil olmak amacıyla yararlandığı önemli bir kavramdır (Mirzeoğlu, 2006, s. 2).

Verimli bir şekilde zaman yönetimi yapabilmek için, bireyin kendisini iyi tanıması önemlidir. Kişi, hedeflerini ve amaçlarını belirleyerek, ne yapacağını ve ne yapmayacağını planlamalıdır. Plan doğrultusunda hareket etmek, düşüncelerde ve ayrıntılarda zaman kaybını önleyecektir (Baltaş ve Baltaş, 1987,s. 26).

Yapılan bilimsel araştırmalar incelendiğinde zaman kavramının birden fazla tanımı bulunmaktadır. Can (1994)’a göre bunu temel nedenlerinden biri de; içerik yönünden zaman kavramının pek çok niteliği içermesinden kaynaklanmaktadır.

1.2. BOŞ ZAMAN

Kişinin tüm zorunluluklardan ve bağlantılardan uzaklaşarak kendi isteğiyle seçtiği bir etkinlikle meşgul olduğu zaman dilimine boş zaman denir (Tezcan, 1978,s.12). Boş zaman yaşamın sürdürülebilmesi adına en önemli ihtiyaçlardan bir tanesi olarak sayılabilir. Bu kavramın işten daha önemli olduğu, bireylerin yaşamlarından haz ve mutluluk sağlamalarını mümkün kıldığı düşünülmektedir (Curren, 2010, s. 550).

Bu zaman diliminde, kişinin kendi arzuları hareket etmesini ve istediği etliklere katılma olanaklarını tanır. Bu şekilde boş zaman,kişinin keyif aldığı ve stres atabildiği süreçtir. (Tezcan Kardeş, 2018,s.301).

Klasik boş zaman bakış açısı çerçevesinde boş zaman, zihinsel ve ruhsal bir tutumdur. Sadece hafta sonu ya da yıllık tatil gibi dış etkenlerin sonucu değildir. İlk başta, bir zihin tutumu, ruhsal bir koşul ve aktivite, emek, sosyal bir işlev olarak tanımlanır (Pieper, 1963, s. 43).

Kelly (1990) boş zamanları etkinlik olarak tanımlamıştır. Etkinlik olarak tanımlanan boş zaman, insanların neler yaptıkları üzerine odaklanmıştır. Bir kişinin işi, başka birinin boş zaman aktivitesi olabileceğinden, bu tanımlı kullanırken karışıklık ortaya çıkmaktadır. Boş zamanı etkinlik olarak tanımlarken anlam bulanıklaşmaktadır.

Sanayi Devrimi sonrasında serbest zaman, modern zamanın başlangıcı olarak kabul edilen bir simge haline gelmiştir. Bu dönemde, toplumsal ve kültürel kimliğin oluşmasında ve düşünce ile yaşam tarzında büyük etkileri olmuştur. Sanayi Devrimi, insan gücüne olan ihtiyacın azalmasıyla birlikte bireylerin kendilerine ayırdıkları zamanın artmasına yol açmıştır. Ayrıca, çalışma saatlerinin azalması ve daha belirgin hale gelmesi, serbest zaman aktivitelerinin istenilen şekilde değerlendirilmesine olanak sağlamıştır (Cunningham, 2016,s.47).

Boş zaman, stresi azaltacak, motivasyonu artıracak ve genel yaşam gücünü artırmak amacıyla kullanılan önemli bir kaynaktır (McLean ve Hurd, 2012, s. 20).

İnsanların bazı faaliyetleri yapmak veya yapmamak arasında özgür bir biçimde seçim yapabildiği, yapmak istediği veya yapmak istemediği etkinlikleri özgür bir biçimde belirlediği, fakat yapılan işin mesuliyetinin de üstlenebilecek hal ve hareketlerin gösterilebilmesi için gereken zaman olarak tanımlanmaktadır (Shinn, 2004, s. 5).

Boş zaman, iş veya işlemlerin olmaması, kişinin istediği şekilde değerlendirebileceği zaman dilimini ifade ederken, serbest zaman ise kişi tamamen kendi kontrolü olan zaman dilimini ifade eder. Boş zamanın özellikleri (Mieczkowski, 1990, s. 9):

- Dıştan gelen zorlamalara bağlı kalmadan bireysel kontrolün sağlandığı,
- Eğlenme, hoşnutluk, mutluluk duygusu uyandıran,
- Herhangi bir ücretin alınmadığı,
- Kendi kendine olan, tatmin edici deneyimlerin yaşandığı zaman aralığıdır.

Serbest zaman ayrıca kişilere yaşamları boyunca sağlıklı olma, refah ve insani açıdan ilerleme fırsatı sunar (Modi, 2017, s. 273).

Kişiler serbest zaman aktivitelerine katıldıklarında, yaşam verimliliklerini belli bir seviyede tutabilme ve hayatlarında olumlu iyileşmeler görme eğilimi gözlemlenir (Kim vd., 2018, s. 21).

1.3. BOŞ ZAMANIN TARİHÇESİ

İlk çağlardan itibaren en temel gereksinimlerini karşılamak zorunda olan insan, zaman içerisinde kendisini gerçekleştirmek ve farklı deneyimler kazanabilmek için zorunlu işlerinden arta kalan boş zamanını değerli kullanmaya başlamıştır. Bu bağlamda boş zaman kavramının tarihsel gelişim sürecinde nasıl geliştiğinin daha iyi açıklanabilmesi amacıyla kavramsal çerçevesi bu başlıkta yer almaktadır.

Tarihsel olarak, çeşitli toplumlarda boş zaman, dinsel inançlar, çevre, hava durumu, felsefe, hükümet, sanayicilik, kültürel gelişme ve diğer faktörler gibi ayrımları taşıyabilir (Pieper 1963, s. 41).

1.3.1. Antik Yunan ve Boş Zaman

Antik Yunan tarihinde ‘okul’ ve ‘boş zaman’ kavramları ortak bir kelime (scholē) ile ifade edilmekteydi. Bu bağlamda boş zamanı çalışmanın karşısı, kültürel bir unsur ve değer olarak tanımlayan Antik Yunanlılar, okul gibi kurumlar inşa ederek bu zamanı organize etmeye başlayan ilk medeniyet olarak bilinmektedir (Hunnicut, 2006, s. 67).

Boş zaman anlayışı estetik, manevi veya entelektüel aydınlanmaya yol açmaktadır. Aristo’ya göre ruh, boş zamanlardan beslenir yapı ve biçim olarak ise bu durum zihinsel, düşünsel bir eylemdir. Boş zamanlar insanın yaşamsal varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan iş ve eylemlerden öte; kişisel faydaya yönelik, amaçlı ve anlamlı eylemlerden oluşur (Göral ve Karaküçük, 2016, s. 19).

1.3.2. Roma Dönemi ve Boş Zaman

Antik Yunan’da boş zamanın scholē kavramı ile ifade edilirken, Roma döneminde boş zamanın karşılığı olarak “otium” kavramı kullanılmaktadır. Bu kavram çalışmaya geri dönmek için toparlanma, dinlenme ve tazelenme zamanı anlamında kullanılmaktadır (Rhodes, 1997, s. 20). Bu bağlamda, Romalıların boş zaman algısı, Antik Yunan’daki gibi öğrenme ve eğlenme amacı taşımadığı, daha çok fiziksel zindeliği koruma ve savaşa hazırlık amacını içerdiği bilinmektedir (Kraus, 2008, s. 57).

Roma döneminin ilerleyen yıllarında boş zamanın artması, askerliğe duyulan ihtiyacın azalması ve bedensel çaba gerektiren işlerin Romalı vatandaşlar tarafından reddedilmesi gibi sebepler, eğlence ve dinlence uğraş ve etkinliklerini birçok Romalı için yaşamın esası haline getirmişti. Bu dönemde halkın yararına hamamlar, amfi tiyatrolar ve arenalar inşa edildiği bilinmektedir. (Göral ve Karaküçük, 2016, s. 25).

1.3.3. Orta Çağ, Rönesans ve Reform Döneminde ve Boş Zaman

Roma İmparatorluğunun çöküşü ile başlayan ve yaklaşık olarak bin yıl süren bu dönemde Hristiyanlık dininin mevcut yaşam biçimlerinde getirdiği değişiklikler, boş zaman gibi konularda köklü değişimler yaşanmasına sebep olmuştur (Mieczkowski, 1990, s. 9).

Tarihi kaynaklarda, Orta Çağ döneminin ilk yarısı (yaklaşık olarak M.S. 400-1000 yılları arası) “Karanlık Çağlar” olarak nitelendirilmektedir. Geriye kalan 400- 500 yıllık bölüm ise yükselme dönemi olarak kabul edilen “High Middle Ages” şeklinde tanımlanmaktadır (McLean ve Hurd, 2011, s. 58).

16.yüzyılda Avrupa'da gerçekleşen Reform hareketi, dini bir dönüşümdü. Bu hareket, Roma Katolik Kilisesi'ni yeniden yapılandırma amacıyla ortaya çıktı. Sonuç olarak, bağımsız Protestan Kiliselerinin kurulmasıyla sonuçlandı. Reform dönemi ekonomik, sosyal ve politik akımları içeren daha geniş bir akımın parçasıydı. Bu durum, kısmen, Avrupa'nın kilisenin gücüne itiraz etme konusunda soylular ile ittifak yapan gelişmekte olan orta sınıfların etkisini temsil ediyordu. Batılı ulusların neredeyse tümünde iş ve çalışmaya karşı acımasız bir adanmışlık ruhu egemendi. Oyun, eğlence ve dinlence etkinlikleri aylıklık ve avarelik olarak görülmekteydi. Bu dönemde gelişen “Protestan Çalışma Ahlakı”, boş zaman davranışları ve eğlencinin anlayışı üzerinde katı kısıtlamalar yaşanmasına neden olmuştur (McLean ve Hurd, 2015, s. 59).

1.3.4. Sanayi Devrimi ve Boş Zaman

Yirminci yüzyılın başlarından itibaren ise Amerika Birleşik Devletleri'nde genel bir eğlencinin hareketi başlamıştır ve bunun sonucunda herkes daha serbest bir biçimde boş zaman sahibi olmaya başlamıştır (Moon, 1996, s. 16).

Sanayi Devrimi'nin en dikkat çekici yönlerinden biri, çalışma saatlerinin uzunluğuydu (Freudenberger ve Cummins, 1976, s. 1) Çağdaş sanayi toplumunun

yapısal bir özelliğini taşıyan boş zaman kavramı günümüzde de etkisini göstermektedir (İlban ve Özcan, 2003, s. 200).

1.4. BOŞ ZAMAN TEORİLERİ

Boş zamanın bireylerin yaşamlarındaki önemini, sosyal etkileşimleri, psikolojik etkileri, biyolojik temelleri, kültürel farklılıkları ve ekonomik boyutlarını inceleyerek kapsamlı bir anlayışa ulaşmayı hedeflemektedir. Bu teoriler, boş zamanın kişilerin ve olayların tümünü kapsayan deneyimini açıklamaya çalışırken bazıları daha sade ve basit, bazıları ise daha karmaşık ve yoğun araştırmalara dayalıdır (Russell, 2017,s.45).

Ancak, hizmet, servis ve organizasyonların hedeflerine ulaşabilmesi için boş zaman deneyimini net bir şekilde anlamak önemlidir. Bu nedenle, araştırmacılar tarafından yoğun olarak incelenen sosyolojik ve psikolojik temelli bazı teorilere odaklanmak daha anlamlı olabilir.

1.4.1. Psikolojik Teoriler

Doğru, araştırmacılar, boş zaman teorilerini sosyal psikoloji çerçevesinde incelemeye başlamışlardır (Çakır, 2017, s. 26). Sosyal psikoloji, psikoloji ve sosyolojinin kesişiminde yer alan bir disiplindir. Sosyal psikolojinin ana konU arasında, bireylerin yapılarının oluştuğu ve nasıl uygulandığı kültürel faktörün insan vücudunun üzerindeki etkisi, insanların motivasyon ve tutumlarının nasıl şekillendiği, inançlarının nasıl oluştuğu ve değişen gibi bölümler yer alır (Aslantürk ve Amman, 1999, s. 41).

Sosyoloji, toplumun yapısını, toplumda meydana gelen değişiklikleri ve kişiler ile gruplar arasındaki ilişkileri inceleyen bir disiplindir. Bu açıklamalar grup içi farklılıkları, gruplar arasındaki etkileşimleri, grup bağlamında oluşan önyargıları ve tutumları açıklamada bazen yetersiz kalabilir. İşte bu noktada sosyal psikoloji devreye girer ve bu eksikliği giderir (Güney, 2015, s.3).

1.4.2. Sosyolojik Teoriler

Boş zaman ve sosyoloji arasındaki bağlantıyı anlamak için, öncelikle “sosyoloji” teriminin anlaşılması gerekmektedir. Sosyoloji, toplumda farklı kesimlerde bulunan sosyal kurumları, olayları, grupları, sosyal ilişkileri, toplumsal yapı özelliklerini ve bu yapıdaki değişim eğilimlerini inceleyen bir bilim dalıdır. Boş zaman

kavramı ise sosyoloji açısından ne ifade ettiğini anlamak önemlidir. Boş zamanın sosyolojik açıdan incelenmesi, toplumdaki eşitsizlikleri, normları, ilişkileri ve kültürel dinamikleri göz önünde bulundurarak, bireylerin boş zamanlarını nasıl değerlendirdiğini, boş zaman faaliyetlerinin nasıl şekillendiğini ve toplumsal etkilerini incelemektedir (Erkal, 2011, s. 3).

1.5. BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALARI

Bu bölümde, mevcut araştırmanın teorik temellerini oluşturan kavramları incelemek için ulusal ve uluslararası kaynaklar taranmıştır. “Serbest zaman” ve “ciddi boş zaman” başlıklarıyla yapılan araştırmalar incelenmiştir. 2000 yılından itibaren üç adet kayıtlı çalışma bulunmuştur. Bu çalışmalar şu şekildedir:

1.5.1. Ulusal Çalışmalar

Arslan (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, “Serbest Zaman Kullanımı: Sıradan Serbest Zaman Etkinlikleri ve Sistemli Serbest Zaman Etkinlikleri” başlığı altında, ciddi boş zaman etkinliklerinin çeşitli boyutları hakkında bilgi verilerek, bu kavramın Türkçe literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Ardahan (2016) ise “Ciddi Boş Zaman Faaliyeti Olarak Gönüllülük: AKUT Örneği” başlıklı çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden faydalanmıştır. Çalışmanın sonucunda, AKUT Kentsel Operasyon Ekibi'nde gönüllü olan kişilerin çoğunun doğa sporlarıyla aktif olarak ilgilendiği, arkadaş ve/veya aile bireyleriyle vakit geçirmenin önemli bir spor dışı etkinlik olduğu ve konserlere gitme gibi etkinliklere katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Ortopedik Engeli Bulunan Bireyler ve Ciddi Boş Zaman: “Faydalar ve Engeller” başlıklı çalışmada ise 17 katılımcıdan veri toplanmış ve ortopedik engeli bulunan katılımcıların birçok ciddi boş zaman etkinliğine katıldığı görülmüştür. Ancak, aile desteğinin az olması, psikolojik nedenler ve fiziksel engelin etkisi gibi sebeplerden dolayı bu etkinliklere katılmada zorluklar yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Yükseköğrenim Kurumu (YÖK) Tez Veri Tabanı'nda yapılan araştırmada, “ciddi boş zaman” kelimesiyle arama yapıldığında 3 yüksek lisans tezi ve 1 doktora tezi bulunmuştur.

Bu tezlerden Işık (2014) adlı çalışma, “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Okuyan Ciddi Boş Zaman Katılımcılarının Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi” başlığını taşımaktadır. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmış ve katılımcıların ciddi boş zaman etkinliklerine katılımlarının üniversite ve cinsiyete göre farklılık gösterdiği, ancak yaş ve öğrenim gördükleri bölüme bağlı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Söyler (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, “Turizmde Ciddi Serbest Zaman Faaliyeti Olarak Doğa Yürüyüşleri, Çevre Kimliği ve Yaşam Doyumu İlişkisi” başlığı altında, doğa yürüyüşlerinin turizmde ciddi serbest zaman faaliyeti olarak kişilerin çevre kimliği oluşumuna katkı sağladığı bulunmuştur. Araştırma, yüksek çevre kimliğine sahip olan bireylerin doğa yürüyüşlerine daha fazla eğilim gösterdiğini ve doğa yürüyüşlerine katılan bireylerin yaşam doyumlarında artış olduğunu ortaya koymuştur.

Eraslan (2017) ise “Spor Merkezi Üyelerinin Ciddi Boş Zaman Etkinliklerine Katılımlarının İncelenmesi” başlıklı çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanarak, spor merkezi üyelerinin ciddi boş zaman etkinliklerine katılım düzeylerini farklı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır

1.5.2. Uluslararası Çalışmalar

Padgett, Keup, and Pascarella (2013) araştırması, üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri üzerinde birinci sınıf seminer derslerinin etkisini incelemiştir. Sonuçlar, bu seminerlerin öğrencilerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri üzerinde olumlu etkileri olduğunu ve daha önce test edilmemiş karmaşık öğrenme fırsatları sağladığını göstermektedir.

Kılıç ve Yılmaz (2019) çalışmada, son 10 yılda yaşam boyu öğrenme alanında yapılan çalışmaların betimsel analizi yapılmıştır. Çalışma, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI veri tabanlarında taranan 297 makaleyi incelemiş ve çalışmaların çoğunun İngilizce dilinde yazıldığını, 205 farklı dergide yayınlandığını ve en çok nitel araştırma yöntemlerinden yararlanıldığını ortaya koymuştur.



İKİNCİ BÖLÜM
YENİLİK VE YENİLİĞİN TARİH İÇİNDE YERİ VE ÖNEMİ AYRICA
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK

2.1. YENİLİK

Everett M. Rogers, 1962 yılında yeniliği “*bir kişi tarafından yeni olarak algılanan bir uygulama, fikir veya nesne*” şeklinde tanımlamıştır (Rogers, 2003, s.12). Rogers, yeniliği yenilikçi bir başlangıç noktası olarak görürken, bunun bir bireyin algılamasıyla ilişkilendirir.

Türk Dil Kurumu'na göre, yenilik kavramı “*zararlı, eskimiş veya yetersiz olarak kabul edilen şeyleri yararlı, yeni ve yeterli olanlarla değiştirme*” şeklinde tanımlanmıştır (Goldsmith ve Foxall, 2003, s. 322).

“Yenilik” kelimesi, Latince “*innovatus*” kökenli olup sözlükte “*kültürel, toplumsal ve idari alanlarda güncel yöntemlerin uygulanmasına başlanması*” şeklinde tanımlanmaktadır (Elçi, 2006, s. 1).

Yenilikçilik terimi, ilk kez ekonomist Joseph Schumpeter tarafından 1911 yılında kaleme aldığı “*The Theory of Economic Development*” ve 1942 yılında yayımlanan “*Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi*” adlı kitaplarında kullanılmıştır. Bu eserlerde, yenilikçilik, ekonomik ilerlemeyi tetikleyen bir faktör olarak tasvir edilmiştir (Becheikh, 2006). Türk Dil Kurumu'na göre, yenilik kavramı eskimiş, zararlı veya yetersiz kabul edilen şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarla değiştirme anlamına gelir. “Yenilik”, işletme içindeki uygulamalar, işyeri organizasyonu veya dış ilişkilerde yeni veya önemli ölçüde geliştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi veya yeni bir organizasyonel yaklaşımın gerçekleştirilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Oslo Kılavuzu, 2005, s. 5).

Yenilik genellikle, mevcut durumdan farklı bir duruma getirme sürecini veya ürünleri ifade etmektedir (Jones, 2001, s. 404). Yenilik işletmelerde sadece bir ürün veya hizmetin geliştirilmesi anlamına gelmez, aynı zamanda işletmenin genel yapısında yapılan değişiklikler veya toplumda gerçekleştirilen kültürel değişimler gibi farklı alanlarda da kendini gösterebilir (Higgins, 1996, s. 370). Yenilikçilik terimi, yeniliği gerçekleştiren ve kullanan kişiler için kullanılır. Bu terim, “*bireyin bir yeniliği sosyal sistemin diğer üyelerinden daha önce benimsemesi*” olarak tanımlanır (Rogers, 2003, s. 22).

Schumpeter’in “*İktisadi Gelişme Teorisi*” kitabı, yenilik politikası ve ekonomik büyümeyi gelişmelerin perspektifinden ele alan ilk önemli çalışma olarak kabul edilir (Freeman ve Soete, 2003, s. 7). Rogers, Medina, Rivera ve Widey (2005) ise yenilik

kavramının bir nesnenin ya da uygulamanın bir kişi veya toplum tarafından yeni olarak algılandığı durumlara atıfta bulunduğunu belirtmiştir.

Yenilik, temel olarak yeni bir şeyin oluşturulması ve bu yeni şeyin başkaları tarafından benimsenmesi ve uygulanması sürecini içerir. Yenilik kavramı, öncelikle yeni olma durumuna odaklanmaktadır.

Yenilik, çeşitli bağlamlarda farklı şekillerde yorumlanabilen ve yaygın olarak kullanılan bir terimdir. Kelimenin kökeni olan Latince “novus” kelimesinden türetilmiştir. Yenilik, hem “yeni bir yöntem, fikir veya cihaz” olarak hem de “yeni bir şeyi geliştirme süreci” olarak ifade edilmektedir. İlk tanım yeniliği bir sonuç olarak görürken, ikinci tanım yeniliği bir süreç olarak değerlendirmektedir (Price, 2017, s. 7).

Bu kavram, hizmetlerden, fikirlerden, ürünlerden, süreçlerden, prosedürlerden, politikalardan, sistemlerden, yapılanmalardan ve daha fazlasından oluşabilir (Byrd, 2012, s. 20).

Knight (1967) tarafından öne sürülen görüşe göre, dört farklı yenilik türü bulunmaktadır (Rowley vd., 2011, s. 76).

Ürün veya hizmet yeniliği: Bir organizasyonun hizmet veya yeni ürün teklifleriyle ilgili olan bir tür yeniliktir.

Üretim-süreç yeniliği: Örgütün operasyonları ve üretim faaliyetlerinde gerçekleştirilen değişiklikleri kapsar. Bu tür değişiklikler genellikle teknolojik ilerlemelerden kaynaklanır, ancak sadece teknolojiyle sınırlı değildir.

Örgüt yapısı yeniliği: Örgütün otorite ilişkileri, iletişim sistemleri ve resmi ödül sistemleri, örgütün iç yapısı ve yönetimiyle doğrudan ilişkilidir.

İnsan yeniliği: Çalışan değişiklikleri, örgütte kadrolama düzeylerinde, iş rollerinde, personel yapısında, kültürde ve davranışlarda gerçekleşen değişiklikleri içerir. Bu değişiklikler, iş gücü gereksinimleri, büyüme veya küçülme, yeniden yapılandırma gibi faktörlerle ilişkilidir. Çalışan değişiklikleri, işe alım ve işten çıkarma süreçlerini, eğitim ve gelişim programlarını, ödül ve motivasyon sistemlerini etkileyebilir. Bu değişiklikler aynı zamanda örgütün kültürünü ve çalışanların davranışlarını da etkileyebilir. Yenilik, bugünün dünyasında ekonomik ve toplumsal anlamda bir süreç olarak tanımlanabilir. Yeni teknolojilerin ortaya çıkması, değişim, yeni düşüncelerin ortaya çıkması, yeni uygulamaların geliştirilmesi ve problemleri

çözmek için yeni çözümler bulunması gibi unsurları içerir (Jenssen ve Jorgensen, 2004, s. 63).

Yenilikçilik, kişi, grup, örgüt veya daha geniş bir toplum için önemli faydalar sağlamayı amaçlayan bir süreçtir. Yenilikçilik, görev, grup veya örgüt içinde ilgili uygulama birimi için yeni, isteğe bağlı ve amaçlı olarak tanıtılan ve uygulanan bir yaklaşımdır. Yenilikçilik, yeni fikirlerin, yöntemlerin veya teknolojilerin geliştirilmesini içerir ve bu yeniliklerin toplumun veya organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmesine yardımcı olmayı amaçlar. Yenilikçilik, rekabet avantajı sağlama, verimlilik artırma, yeni pazarlar keşfetme ve toplumsal problemlere çözüm bulma gibi birçok alanda önemli bir rol oynar (Anderson vd. 2004, s. 148).

Yenilik kavramı, farklı araştırmacılar tarafından farklı açılardan incelenmiştir ve bu incelenmelerde çeşitli unsurların dikkate alındığı görülmektedir. Bu unsurlar, kavramın anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Uzkurt, 2008, s. 18). Yenilikle ilgili özellikler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yenilik, ürün, fikir veya süreç olarak ortaya çıkabilir.
- Yenilik, yenilikçi olarak kabul edilen bir özelliği içerir.
- Yenilik, hızlı bir şekilde fark edilebilen değişiklikleri kapsar.
- Yenilik, farklı ve orijinal olanı temsil eder.
- Yenilik, toplumun refah düzeyini ve yaşam kalitesini artırır.
- Yenilik, kullananların yaşamlarında değişiklikler yaratır.
- Yenilik, sürekli ve devam eden bir süreçtir.
- Yenilik, ekonomik ve sosyal fayda sağlayan bir araç olarak kabul edilir.
- Yenilik, en önemli rekabet aracıdır.
- Yenilik, destekleyici bir kültürel ortamın ürünüdür.

Ulusoy (2003, s. 251) tarafından yapılan tanıma göre, yenilik farklı şekillerde ifade edilebilir. Bu ifadeler arasında; yeni ürünlerin yaratılması, üretim teknolojilerindeki gelişmeler, pazar değişimi ve yeni hizmetlerin ortaya çıkması gibi konular yer almaktadır. İş dünyasındaki yeniliklerin yaşanmasına katkıda bulunabilecek yeni insan kaynakları yönetimi çözümleri bulunabilir.

2.2. YENİLİK SÜRECİ

Edwards (2000, s.445) tarafından ifade edildiği üzere, yenilik bir süreç olarak, insanların örgütsel bir yapı içinde sistemli etkileşimler içinde bulunması ve zamanla bu etkileşimlerin gelişmesi yoluyla yeni fikirlerin ortaya çıkarılması ve uygulanması şeklinde tanımlanabilir.

Yenilik süreci, farklı şekillerde gerçekleşebilir. İlk olarak, yeni şeylerin keşfiyle başlayabilir, yaratıcı düşüncenin ortaya çıkmasıyla birlikte yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasıyla gerçekleşebilir (Arslantaş, 2001, s. 20).

Stam (2008) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre, yenilik süreci kavramı stratejilerin geliştirilmesi, fikirlerin değerlendirilmesi ve eleme aşaması, değerlendirilen fikirlerin ticari analizlerle geliştirilmesi ve son olarak pazar testleriyle ticarileştirilmesi şeklinde sıralanabilir.

Cooper'a (2005) göre ise, bir diğer yenilik süreci yöntemi olan “Stage Gate Process” (Yenilik Oluşturma Süreci), ardışık aşamalardan oluşan ve her aşamada yapılan değerlendirme aşamalarını içeren bir yapıdır. Bu süreç, keşfetme, kapsamın belirlenmesi, iş planı, geliştirme, test etme ve doğrulama, piyasaya sürme ve uygulama aşamalarından oluşur.

Bu sınıflandırmalar, yenilik sürecinin farklı aşamalarının ve değerlendirme yöntemlerinin önemini vurgulamaktadır. İşletmeler, yenilik yaparken stratejilerin belirlenmesi, fikirlerin değerlendirilmesi, ticari analizlerin yapılması ve pazar testlerinin gerçekleştirilmesi gibi aşamaları takip ederek yenilik sürecini yönetebilirler. Amabile'nin (1996, s.183)

Yenilik süreci; bireysel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra ekonomik, politik ve çevresel faktörlerden de etkilenen bir süreçtir. Bu sebeple; örgütlerin planladığı yenilikçilik sürecini başarılı ve etkin olarak yönetebilmesi için ekonomik, politik ve sosyal faktörlerin idare edildiği kurumların varlığı ve bu kurumların etkin olarak çalışabilmesi gerekmektedir (Uzkurt, 2008, s. 3).

2.3. YENİLİK TÜRLERİ

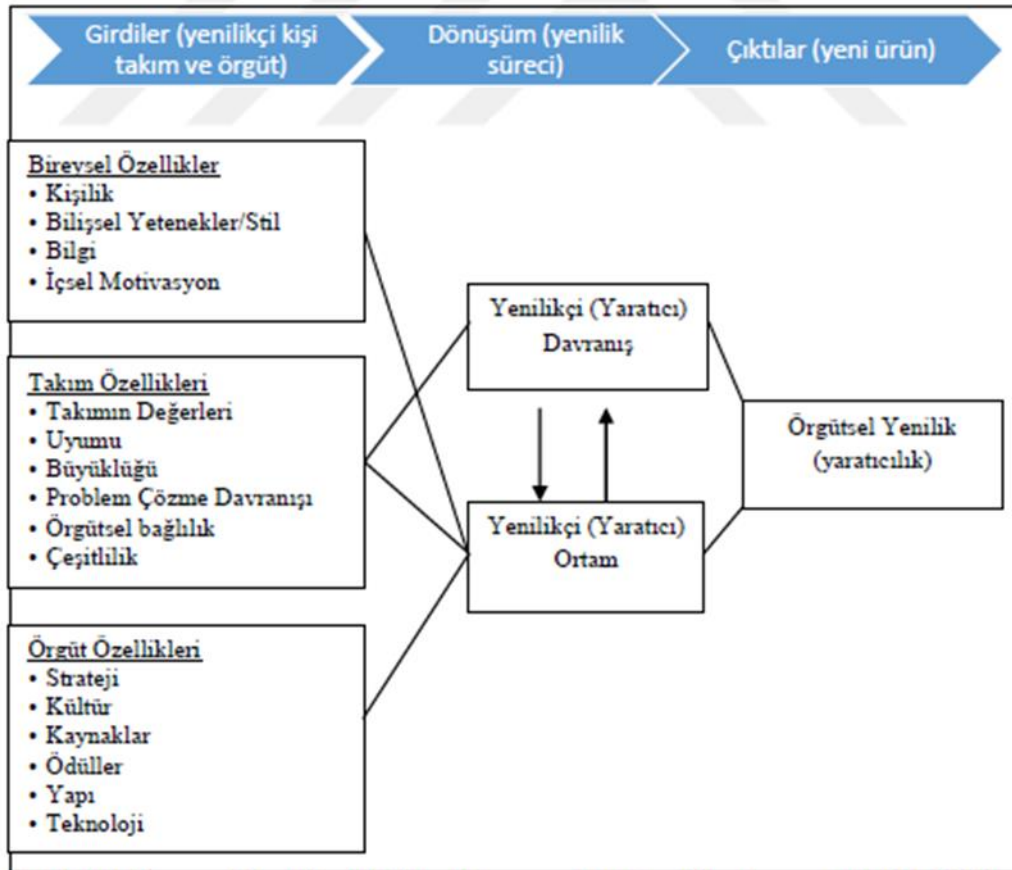
Yenilik kavramı, farklı disiplinlerin ve bakış açılarının bir araya gelmesiyle ortaya çıkan çok çeşitli formlara sahiptir (Damanpour ve Schneider, 2006, s. 215). Örgütsel yenilik sürecinde kullanılan yenilik araçları, örgütün iç ve dış çevresini

etkileyen ve değişikliklere yol açabilen önemli bir rol oynamaktadır (Riivari, 2011,s.8-9; Zornoza vd., 2004, s. 334).

Yenilik, işletmelerin Ar-Ge faaliyetleri, yönetim süreçleri, bilgi işlem altyapısı, organizasyonel yapı, tasarım yöntemleri, personel eğitimi, pazar araştırmaları, yeni üretim süreçleri ve pazarlama stratejileri gibi birçok faaliyet alanında ortaya çıkabilir (Faiz, 2012, s.1). İşletmeler, sürekli olarak yeniliklere ihtiyaç duyarlar.

Bu ifadeler, yenilik kavramının genel bir tanımını oluştururken, örgütsel yenilik sürecinin çeşitli alanlarına ve faaliyetlere odaklandığını göstermektedir. Yenilik, işletmelerin rekabet edebilirliğini artırmak, müşteri ihtiyaçlarını karşılamak ve sürekli gelişmek için önemli bir araçtır.

Şekil 2.1: Örgütsel Yenilik: Girdiler, Süreç ve Çıktılar



Kaynak: Woodman vd. 1993, s. 309 çalışmasından alınmıştır.

Yenilik, sadece örgütün iç yönetimiyle sınırlı kalmayıp aynı zamanda tedarikçiler, müşteriler ve rakiplerle olan ilişkileri de kapsamaktadır. Bu ilişkiler, hızlı değişimleri ve gelişen ekonomik koşulları dikkate alarak ilerletilmelidir (Akın ve

Reyhanoğlu, 2014, s.26; Wan vd., 2005, s. 313). Radikal yenilikçilik, büyük çapta “devrimsel” değişiklikleri ifade eder ve pazarı dönüştürür (Tokmak, 2008, s.34). Ürün - hizmet yenilikçiliği ise Abernathy ve Utterback’in geliştirdiği “All modeli”ne göre, süreç ve ürün arasında yenilikçilik açısından bir ilişki olduğunu vurgular (Tokmak, 2008, s. 75).

Hizmet yenilikçiliği (Service Innovation): Müşteri deneyimi odaklıdır ve dağıtım süreçleri, müşteri arayüzü ve sunum gibi alanlarda yenilikler içerir (Gümüş, 2015,s.3).

Fırsatçı Yenilikçiliği (Exploitative Innovation): ise aşamalı ve kademeli olarak gerçekleştirilen iyileştirmeleri kapsar ve müşteri memnuniyeti, müşteri sadakati, verimlilik gibi alanlarda gelişmeler sağlar (Katila ve Ahuja, 2002,s.45).

Ters yenilik; yeniliklerin genelde gelişmiş zengin ülkelerde doğup sonrasında gelişmemiş ülkelere, çoğunlukla daha az özellik içeren daha uygun fiyatlı yayılması söz konusu iken, gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkarılan yeniliklerin gelişmiş ülkelere doğru yayılmasıdır (Govindarajan ve Trimble, 2013, s. 4).

Sosyal (toplumsal) yenilikler; toplumsal konuları içeren faaliyetler kapsamında, toplumun belirli bir bölümüne veya çoğunluğuna fayda sağlayacak biçimde, ürün veya hizmetlerde yenilik yapmayı ya da önemli derece değişikliği, iyileştirmeyi kapsamaktadır (Demirci, 2012, s. 21; Uzkurt, 2017, s. 28).

Yeşil (çevresel) yenilikler; örgütlerin çevrenin korunması ve sürdürülebilirlik esasıyla, gelecek nesilleri dikkate alarak, günümüz tüketicilerinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yenilikler yapmasıdır (Balaban, 2018, s. 129).

Tidd vd. (2005) yenilikleri, yapılan değişikliğin boyutuna bağlı olarak adımsal ve radikal olarak sınıflandırmıştır. Ayrıca, yapılan değişikliğin türüne bağlı olarak hizmet, ürün, iş modeli ve süreç gibi alanlarda yapılan yenilikleri sıralamıştır (Tidd vd., 2005; Baktır, Çetindamar, 2009, s. 5). Knight (1967) tarafından öne sürülen ilk modelde, yenilik türleri dört farklı şekilde sınıflandırılmıştır (Rowley vd., 2011, s.76).

Ürün veya hizmet yeniliği: Bu tür yenilik, örgütün yeni ürün veya hizmet teklifleriyle ilgilidir. Yeni ürünlerin veya hizmetlerin geliştirilmesi ve sunulması sürecinde gerçekleşir.

Üretim-süreç yeniliği: Bu tür yenilik, örgütün üretim süreçlerinde ve operasyonlarında gerçekleşen değişiklikleri kapsar. Genellikle teknolojik ilerlemelerle başlatılır ve üretim verimliliği ve etkinliğini artırmayı hedefler.

Örgüt yapısı yeniliği: Bu tür yenilik, örgütün iletişim sistemleri, otorite ilişkileri ve resmi ödül sistemleri gibi yapısal unsurlarını kapsar. Örgütün daha etkin ve verimli çalışmasını sağlamak amacıyla yapısal değişiklikler yapılabilir.

İnsan yeniliği: Bu tür yenilik, örgütte çalışanlar arasında meydana gelen değişikliklerle ilgilidir. Personelde, kadrolama seviyelerinde, iş rollerinde, kültürlerde ve davranışlarda gerçekleşen değişiklikleri içerir. Örgütün çalışanlarının yeteneklerini geliştirmeyi ve daha iyi performans göstermelerini sağlamayı amaçlar.

2.4. YENİLİKÇİLİĞE YAKIN KAVRAMLAR

Yenilik ve icat çoğu zaman birbiri ile yakından ilişkili kavramlardır. Bundan dolayı birbirinin yerine kullanılabilir.

Schumpeter'a göre yenilik, icattan bağımsız bir şekilde ortaya çıkabilir. Yenilik üretim süreçleri, icatların üretim süreçlerinden sosyal ve ekonomik açıdan farklılık gösterir. Yenilik, sadece teknik, icat veya profesyonel becerilerle sınırlı değildir, aynı zamanda yeni fikirleri ve düşünceleri harekete geçirmeyi gerektiren unsurları içerir. (Ruttan, 2001, s. 64). Yenilik zihinsel bir dönem ve kendine özgü nitelikli çözümlerin, güncel kavramların, güncel fikirlerin, güncel teorilerin ve güncel ürünlerin geliştirilmesiyle gerçekleşir. Örgüt düzeyinde ise yenilik, yararlı ve yeni fikirlerin ortaya çıkarılmasıyla ilgilidir. (Gümüşlüoğlu, 2009, s. 37).

2.4.1. Yaratıcılık

Yaratıcılık, yeni fikirlerin, buluşların veya çözümlerin geliştirilmesi sürecini ifade ederken, yenilikçilik ise bu fikirlerin, buluşların veya çözümlerin uygulama süreciyle ilgilidir. Başka bir deyişle, yaratıcılık olmadan yenilikçilik mümkün değildir. Yenilikçilik, yaratıcılığın eksikliğinde en güçlü etkenden yoksun kalma durumunu ifade etmektedir (Fidan ve Öztürk, 2015, s. 195).

2.4.2. Girişimcilik

Gummesson (2014) tarafından yapılan açıklamaya göre, yenilikçi bireyler yeni şeylerle katkıda bulunma eğilimindedirler, ancak girişimciler bu yenilikleri pazarda uygulayan kişilerdir. Yani, girişimciler yenilikleri hayata geçiren ve ticari başarı elde eden aktörlerdir.

2.4.3. Buluş

Yenilik ve buluş terimleri genellikle karıştırlan kavramlardır. Webster sözlüğüne göre, buluş “keşif ve yaratıcı hayal gücüyle gerçekleşen bir şey” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle, buluşun, bir yeniliğın konusunu oluşturabileceğ , ancak her yeniliğın buluş temelli olması gerekmeyebileceğ  anlamı çıkarılabilir (Adıgüzel, 2012). Yenilik, buluştan faydalanarak ortaya çıkar. Ancak yukarıda da belirtildiğ  gibi, her buluş bir yenilik değildir. Buluş, mevcut olanın farklı bir “şeyi” olarak tanımlanır. Bu farklılık, kullanıcıların faydalanabileceğ  ve piyasaya sunulabilecek nitelikte olmalıdır ki bir yenilik olarak kabul edilsin. Toplumla paylaşılmayan buluşlar, henüz hayata geçirilmemiş bir patent veya bilimsel bir çalışma niteliğindedir (Steele ve Murray, 2004, s. 317).

2.4.4. Teknoloji

Teknoloji, bilimsel bilginin pratik problemlere uygulanması sonucunda ortaya çıkan makineler, süreçler, yöntemler ve diğ r mekanizmaların kullanılmasıdır. Bu kavram, bilimsel araştırmanın ve keşiflerin gerçek hayatta kullanılabilir bir hale getirilmesiyle ilgilenir. Teknoloji, insanların ihtiyaçlarını karşılamak, işleri kolaylaştırmak, verimliliğ  artırmak ve yeni fırsatlar yaratmak amacıyla bilgi ve becerilerin pratik uygulamasını içerir. (Kılıçer, 2008, s. 164). Bilim ve teknoloji, yaratıcılığın temelini oluşturduğ  kabul edilmektedir. Yaratıcılık, teknoloji odaklı ürünlerin ve yeni teknolojilerin geliştirilmesine katkı sağlar, bu da bu ürünlerin karlılığını ve rekabet gücünü artırır. Bu nedenle, yaratıcılık önemli ölçüde teşvik edilmelidir, çünkü yaratıcı düşünce süreci, inovasyonun ve ilerlemenin temelini oluşturur. Teknolojiyle birleştiğ nde, yaratıcı fikirler yeni ürünlerin ve hizmetlerin ortaya çıkmasına olanak sağlar ve şirketlerin pazarda başarılı olmalarını sağlar. (Zerenler vd., 2007, s. 656).

2.4.5. Değişim

Değişim, bir organizasyon yapısının mevcut durumundan farklı bir duruma istemli veya istemsiz bir şekilde geçmesi olarak kavramsallaştırılabilir. Değişim kavramı, organizasyonun yapısındaki geniş bir alandaki tüm değişimleri içerirken, yenilik ise organizasyon yapısının benimsediği değişimleri kapsar. Yenilik, örgütün gelişmesi, büyümesi ve rekabet avantajı elde etmesi için gerçekleştirdiği bilinçli ve amaçlı değişimleri ifade eder. Değişim sürecinde ise farklı faktörler, çıktılar ve etkileşimler yer alır ve organizasyonun genel performansı ve dönüşümü üzerinde etkili olabilir (Durna, 2002, s. 39).

Yenilik ile birlikte ortaya çıkan değişim, sistemsel hedefleri yerine getirmeyi amaçlayan ve ekonomik değer oluşturan bir değişimdir (Eren, 2003, s. 84).

2.4.6. Araştırma Geliştirme (Ar-Ge)

İşletmelerin bilim ve teknolojinin gelişimi için yeni bilginin keşfedilmesi veya işletme içinde mevcut olan bilginin kullanılarak yeni ürünlerin veya mevcut ürünlerin geliştirilmesi amacıyla yaptıkları sistemli yenilikçi faaliyetlerdir. Bu çalışmalar, bilimsel yöntemler ve teknikler kullanarak yeni bilgiye ulaşmayı, mevcut bilgiyi iyileştirmeyi ve bunları işletmenin ürün ve hizmetlerine dönüştürmeyi hedefler. (TMMOB, 2004).

2.5. BİREYSEL YENİLİK

Yenilik sadece yeni bilgi oluşturma veya orijinal fikirler geliştirme anlamına gelmez. Aynı zamanda dış kaynaklardan gelen hizmetleri ve süreçleri benimseyip ihtiyaç duyulduğunda uygulamak da yenilik anlamına gelir (Gu vd., 2017, s. 144).

Malekian ve arkadaşları (2013) yenilikçi bireyleri tanımlarken, bireylerin yenilikçilik eğilimlerinden kaynaklanan yenilik yapma yeteneklerine vurgu yapmışlardır. İnsanın yenilikçi olabilmesi için yenilik konusunda iyimser ve samimi olması gerekmektedir. Yenilik yapma eğilimleri, yenilikçi bireyleri tanımlamada önemli bir göstergedir. Amo ve Kolvereid (2005) tarafından yapılan çalışmaya göre, yenilikçi davranışlar çalışanların yeni süreçleri, ürünleri veya pazarları organizasyona kazandırma girişimlerini ifade etmektedir.

Bireysel yenilikçilik, bireylerin kişisel özelliklerine odaklanarak incelenen ve bireylerin yenilikleri deneme ve kabul etme şekillerini açıklamak için kullanılan bir

kavramdır. Bu kavram, bireylerin yenilikçi olma düzeyini etkileyen faktörleri ve yeniliklere verdikleri tepkilerin çeşitliliğini anlamaya yöneliktir. Bireysel yenilikçilik, bireylerin yaratıcılık, risk alma eğilimi, değişime açıklık gibi kişisel özelliklerini değerlendirir ve bu özelliklerin yenilikçilik potansiyelini nasıl etkilediğini araştırır. (Şahin, 2016, s. 5). Flynn ve Goldsmith (1993, s. 1106) tarafından sunulan alternatif bir perspektife göre, bireysel yenilikçilik, bir bireyin bir yeniliği, çevresindeki diğer insanlarla kıyaslandığında daha önce kabul etme sürecini ifade etmektedir. Bu tanıma göre, bireysel yenilikçilik, bir bireyin yeniliklere olan duyarlılığı, kabul etme hızı ve diğer kişilerden daha önce benimseme eğilimiyle ilişkilendirilir. Bireyin yenilikleri benimsemesi, değişime açık olması ve çevresindeki kişilerden daha hızlı şekilde yeni fikirleri kabul etmesi bu tanımın odak noktasını oluşturur. (Kılıçer, 2011) tarafından belirtildiği gibi, bireyin yenilikçilik özelliklerinin gelişiminde kişilik özellikleri yanı sıra eğitim kurumu, iş ve toplumun özellikleri de etkili olmaktadır. Yenilikçilik artırılması amacıyla bireysel ve kurumsal unsurlara yönelik farklı araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların ortak hedefi, bireyler ve şirketler için önemli olan yenilikçiliği etkileyen ve olumlu yönde gelişimini sağlayan unsurları belirlemek ve bu unsurların etrafında gereken süreçleri gruplandırmaktır (Martins ve Terblanche, 2003, s. 179).

Bireysel yenilikçilik, bir çalışanın isteyerek ve belirli bir amaca yönelik olarak yeni fikirleri, süreçleri, ürünleri veya iş birimlerini iş rolüne veya örgütüne sunması veya uygulamasıdır (Yuan ve Woodman 2010, s. 324).

Bireysel yenilikçilik, sistematik bir şekilde yeni fikirleri sunmayı ve fikrin uygulanmasına yardımcı olacak kaynakları elde etmeyi içerir. Yenilikçilik süreci, fikirlerin uygulanmasıyla tamamlanır ve yeni fikirler, örgütsel süreçlere veya ürünlere uyumlu hale getirilir (Holman vd. 2012, s. 179).

Formun Üstü

Bireysel düzeyde yenilikçilik kapasitesinin üç boyuttan oluştuğu söylenebilir;

- Kişilerin mevcut işletme ortamında dışsal bilgiyi tanımlayabilme becerisi, dış kaynaklardan gelen bilgiyi fark edebilme, anlayabilme ve algılama yeteneğini ifade eder.
- Kişilerin mevcut bilgiyi kurumsal kimlikle içselleştirme yeteneği, işletmenin değerleri, inançları, stratejileri ve kültürü ile mevcut bilgiyi entegre edebilme ve bu bilgiyi işletme kimliğiyle uyumlu hale getirebilme yeteneğini ifade eder.

- Kişilerin bir kuruluş içindeki dış bilginin kullanılmasını savunabilme yeteneği, dış kaynaklardan gelen bilgi ve fikirleri değerlendirebilme, önemli ve kullanışlı olanları belirleyebilme ve bunları kuruluşun süreçlerine ve stratejilerine entegre edebilme yeteneğini ifade eder (Cohen ve Levinthal, 1990, s. 128).

Bir organizasyonun önündeki fırsatları gerçekleştirmek için hem müşterilerle hem de tedarikçilerle etkileşime girmesi, yenilikçilik açısından kritik bir süreç olarak kabul edilebilir. Yenilikçi ürünler işletmelere büyüme avantajı sağlarken sürdürülebilirlik adına rekabet avantajı da sağlarlar. Fikir liderliği, değişime direnç ve risk alma bireysel yenilikçilik başlığı altında değerlendirilebilir (Cavalcante vd. 2001, s. 1327).

Bireysel yenilikçilik, bireylerin yeni ürünler, yöntemler, süreçler, görevler ve teknolojilerle ilgili deneyimleme arzusunu içerir. Bu, yeniliği kabul etme isteğiyle ilişkilendirilen bir kavramdır ve genellikle bireysel yenilikçilik, kişisel eğilimli yenilikçilik veya kişisel yenilikçilik terimleriyle anılır. İş yerinde özellikle, bu tür davranışlar yenilikçi iş davranışı, çalışanların yenilikçi davranışları veya iş yerinde yenilikçi davranış gibi çeşitli şekillerde adlandırılmaktadır (Batra ve Vohra, 2016, s. 769).

Çekmecelioğlu (2002) tarafından ifade edilen bireysel yenilikçilik özelliklerine göz attığımızda, aşağıdaki gibi bir liste sunulmuştur:

İster iş hayatında ister kişisel yaşamında olsun, yenilikçi bireyler statükoya takılıp kalmazlar.

Hayal edebilme yetenekleri sayesinde, mevcut durumu sorgular ve alternatif senaryoları düşünerek geleceği şekillendirme potansiyeline sahiptirler.

Yenilikçi bireyler, değişime karşı direnç göstermek yerine, değişimi kucaklayarak yeni fırsatlar ve çözümler bulma yolunda ilerlerler.

Yenilikçi bireyler, farklı ve yeni bağlantılar kurmaya önem verirler. Görünüşte bağlantılı olmayan durumlar veya farklı alanlardan gelen bilgiler arasında ilişkiler ararlar. Bu bağlantıları bulup birleştirmek suretiyle yeni fikirler ve çözümler ortaya çıkarırlar. Yenilikçi düşünce süreci, farklı disiplinlerden, sektörlerden veya konular arasında benzerlikler ve ilişkiler bulma yeteneğine dayanır.

Yenilikçi bireyler, eleştirel düşünce ve yaratıcılık becerilerini kullanarak sorunlara veya iddialara yönelik etkili çözümler bulma konusunda öncü bir rol oynarlar.

İş dünyasında ve kişisel ilişkilerde, insanlar arasındaki ilişkilerin önemini anlarlar ve bu ilişkileri değerli bir kaynak olarak görürler. Ayrıca, yönelimlerin ve kuralların durumuna özen gösterirler. İşin gerekliliklerine ve belirlenen kurallara uygun hareket etmek için çaba gösterirler.

Yenilikçi bireyler, sürekli öğrenme ve bilgiyi uygulama döngüsü içinde ilerleyerek, yenilikçi fikirleri hayata geçirme ve başarıya ulaşma yolunda ilerlerler.

Sezgisel güçleri, karmaşık sorunları veya durumları hızlı bir şekilde anlama, içgüdüsel olarak doğru kararlar verme ve geleceğe yönelik öngörülerde bulunma yeteneğini içerir. Bu kişiler, analiz etme sürecinde mantıklı ve sistemli bir yaklaşım sergilerken, aynı zamanda içsel sezgilerini de kullanırlar.

Yenilikçi bireyler, diğer insanlarla etkileşime girerek ortak zeka ve deneyim havuzunu kullanma fırsatını ararlar.

Öz eleştiri yaparak, hataları ve zayıf yönleri fark etme ve bu alanlarda kendilerini iyileştirme yolunda ilerleme sağlarlar.

Bu bağlamda, kişilerin tercih ettikleri spor branşları, film türleri ve markaları değerlendirerek, yenilikçilik düzeyleri hakkında bilgi edinmek mümkündür. Ancak, yenilikçilik kavramı çok boyutlu ve geniş kapsamlıdır ve sadece bu özel alanlara dayandırılarak tam anlamıyla değerlendirilemez (Goldsmith ve Foxall, 2003, s. 324).

Bireysel yenilikçiliğin ölçülmesinde öne çıkan üç metodun belirtildiği bu açıklamalar aşağıda sunulmuştur (Rogers, 1962, s. 29);

- *Benimseme Zamanı (Time of Adaptation)*: Rogers (1962) tarafından geliştirilen bu yöntemde, şirket içindeki yenilikçiliğin, yeniliğin benimsenme süresiyle ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Bu yöntemde, yeniliklerin kişiler arasında nasıl yayıldığı ve benimsenme süreci yenilikçilik düzeyini belirlemektedir. (Onağ, 2014, s. 50).
- *Kesitsel Metot (Cross Sectional)*: Bu yöntemde, kişinin farklı alanlarda gerçekleştirdiği birden fazla yenilik ölçülmeye çalışılır. Bu yöntemde kişilik özellikleri göz ardı edilerek, sayısal bir ölçüm odaklanır. Bu şekilde bireyin yenilikçilik düzeyi değerlendirilir (Midgley ve Dowling, 1978, s. 229).
- *Değişim İstekliliği Metodu (Willingness to Change)*: Bu yöntemde, bireyin değişime yönelik isteklilik ve isteği öne çıkarılır. Bireysel yenilikçilik, bireyin

yeniliklere karşı heyecan duyması, ilgilenmesi, bunları benimsemesi ve kullanması olarak tanımlanır. Bu metotta bireyin değişime ne kadar açık olduğu ve yeniliklere karşı ne kadar istekli olduğu ölçülmeye çalışılır(Hurt vd. 1977, s. 58).

2.5.1. Bireysel Yenilikçilik Kaynakları

Çalışanların yenilikçiliğini etkileyebilecek kaynaklar, örgüt içindeki kaynaklar ve bireysel kaynaklar olarak sınıflandırılmaktadır. Ayrıca çalışma ortamı kaynakları ve dış kaynaklar da önemli etkiler sağlayabilir. Çalışanların yenilikçilik potansiyeliyle ilişkili temel bireysel kaynaklar, bilişsel yetenek, kişilik, bilgi, duygusal ve davranışsal faktörler ile ruh hali durumları ve gelişimsel faktörlerden oluşmaktadır (Patterson vd. 2009, s.1)

Bilişsel Yetenek: Fikir üretme aşamasında bilişsel yeteneklerin önemi ortaya çıkar. Yenilikçi bireyler genellikle diğer insanlar tarafından dikkat çeker. Onlar, daha az yenilikçi kişilere kıyasla daha zeki olarak algılanır ve değerlendirilir.

Bilgi: Yenilikçilik için alanla ilgili bilgi, temel bir ön koşuldur. Bir bireyin bir şeyi daha iyi ve doğru bir şekilde değiştirmeyi planlamadan önce, bağlamsal ilgililik seviyesine uygun bir alanı seçtiğinden emin olması gerekmektedir. Bu, alanla ilgili bilginin önemini vurgular ve yenilikçilik sürecindeki ilk adımlardan biridir.

Kişilik: Çeşitli araştırmalar, kişilik ve yenilikçilik arasındaki ilişki üzerinde tutarlı bir şekilde belirli bir özellik kümesinin olduğunu ortaya koymuştur.

Davranışlar: Kişilik özellikleri arasında, kendiliğinden başlama, sürekli devam etme ve proaktivite gibi davranışlar, yenilikçiliğin önemli öncüllerinden biridir. Bunun yanı sıra, değişim önerilerini ifade etme isteği olarak adlandırılan dile getirme davranışları, rol farkındalığı ve iletişim becerileri de yenilikçiliği etkileyen diğer önemli faktörlerdir.

Motivasyon: Yenilikçilik için yüksek bir motivasyon seviyesi gereklidir. Yenilikçiler, işlerinde özverili ve gayretli bir şekilde çalışırlar. İşlerine tamamen kendilerini verirler.

Gelişimsel Faktörler: Fikir üretiminin yenilikçilik üzerindeki etkisini inceleyen gelişim koşullarının araştırılması zorlu ve kapsamlı bir süreçtir.

2.6. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK MODELLERİ

2.6.1. Yeniliğin Yayılım Kuramı

“Yeniliğin Yayılım Kuramı”, Rogers tarafından yenilikçilik sürecinin yayılmasını açıklayabilmek amacıyla geliştirilmiş bir kuramdır. Yeniliğin yayılımı; sosyal bir sistem içindeki kişilerin iletişim kanalları aracılığıyla söz konusu yeniliği birbirlerine ilettikleri bir süreçtir (Rogers, 1983, s. 5).

2.6.2. Sebepli Davranış Kuramı

“Sebepli Davranış Kuramı” (SDK), Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından kişilerin gerçekleştirmiş olduğu eylemler sonucu ortaya çıkardığı davranışlara etki eden belirleyici faktörleri açıklayabilmek amacıyla geliştirdikleri bir kuramdır. SDK modeli, devam eden yıllarda yine Ajzen tarafından geliştirilen “Planlı Davranış Kuramı” için de temel oluşturmaktadır. SDK’ya göre, bireylerin davranışlarının belirlenmesine etki eden niyet oluşumunu bireylerin sahip olduğu tutum ve normatif inançlar belirlemektedir (Ajzen ve Fishbein, 1980, s. 39).

2.6.3. Planlı Davranış Kuramı

Bu kurama göre, kişilerin hedeflenen bir davranışa yönelik niyet oluşumunu daha iyi açıklayabilmek amacıyla SDK’da yer alan değişkenlere davranış kontrol algısı değişkeni eklenmiştir. PDK, kişilerin sergileyeceği davranışlar için öncelikli olarak niyetlerin ortaya çıkması gerektiğini ve niyetleri belirleyen faktörlerin de tutum, öznel normlar ve davranış kontrolü algısı olduğunu belirtmektedir (Ajzen, 1991, s. 181).

2.7. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ALT BOYUTLARI

Yenilikçilik, yeni teknolojileri benimseme, yeni iş fırsatlarını takip etme ve değişimi iş süreçlerinin merkezine yerleştirme şeklinde tanımlanabilir (Wolpert, 2003, s. 62).

Yenilikçilik, bilginin sentezlenerek özgün ve değer üreten yeni ürünler, üretim süreçleri veya hizmetler oluşturma sürecidir. (Luecke, 2008, s. 3). Bir örgütün yenilikçilik düzeyi, yeniliği bir görev olarak benimsemesine bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Tang, 1999, s. 43).

Bir organizasyonun yenilik kapasitesini artırmada, yenilikçi davranış düzeyinin büyük önemi vardır. Bu, örgütün diğer özelliklerinin yanı sıra yenilikçilik konusunda gösterilen tutumun da belirleyici bir faktördür.

Yenilikçilik performansı yüksek olan ve düşük olan organizasyonlar arasında örgütsel ve sektörel imkanları değerlendirme, çevresel yeniliklere bağlı kalma, rekabet etme ve teknoloji kullanma gibi yetenek ve beceriler açısından farklılıklar ortaya çıkmaktadır. (Cohen ve Levinthal, 1990, s. 137).

Bireysel Yenilikçilik; kişisel düzlemde bireyin yeniliğe yönelik istekliliği ve yeniliğe yönelme durumudur (Kılıçer, 2011, s. 23). Hurt, Joseph ve Cook (1977, s. 58) bireysel yenilikçilik için “değişime açık olma” olarak tanımlar.

Bireysel yenilikçilik, “sosyal sistemin diğer üyeleriyle ilişki içinde olan kişinin yeni fikirleri benimseme hızının derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Coşkunurt, 2013, s. 48; Flynn ve Goldsmith, 1993, s. 1106).

Yenilikçi kişiler, çoğunlukla teknolojik yenilikleri benimseyen ve kullanan ilk kişiler şeklindedir. Bu bakımdan kişisel yenilikçileri anlamak önemlidir, çünkü yenilikçi kişiler, fikir liderleridir. Genellikle diğer bireyler üzerinde önemli bir etkiye sahiptirler (Yun, 2013, s. 1).

Bireysel yenilikçilik, kişinin yaratıcı düşünme ve fikir üretme kabiliyetine dayanır ve bu yetenekler, kişinin yenilikçi davranışlarını ve katkılarını etkileyen önemli faktörlerdir (Yahyagil, 2001, s. 10).

Yenilikçilik değişime direnç, deneyime açıklık, fikir önderliği ve risk alma olmak üzere dört farklı boyuttan oluşmaktadır.

2.7.1. Fikir Önderliği

Fikir önderliği boyutu, bir kişinin diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında farklı düşünme, standartların dışına çıkma ve özgün fikirler sunma gibi özelliklerini ifade eder. Fikir önderliği üzerine yapılan araştırmalar, fikir önderliğinin konu ve fikirle ilişkili olup olmadığını, fikir önderlerinin takipçilerden ne kadar farklı olduğunu ve fikir önderlerinin iletişim ve yayılım açısından ne kadar etkili olduğunu incelemiştir (Menzel ve Katz, 1955, s. 337).

Fikir önderliği, bireysel yenilikçilik kavramının bir alt boyutunu oluşturur ve bireyleri kendi grupları içinde diğer bireylerden farklı kılan özellikleri ifade eder. Fikir önderliği, yenilikçi bireylerin diğer insanların fikirlerine başvurduğu, tavsiyelerini dikkate aldığı, düşünce ve davranışlarında özgün ve yaratıcı olan, yenilikçi davranışlara liderlik etmekten keyif alan kişilere odaklanır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010, s. 157). Yapılan araştırmalara göre fikir önderlerinin özellikleri aşağıdaki gibi belirtilmiştir (Hashmi vd., 2013):

- Hayattan zevk almayı ve keyifli anları değerlendirmeyi bilirler.
- Sağduyulu ve anlayışlıdır, başkalarının fikirlerini anlamaya önem verirler.
- Fikirlerini test etmek için çevrelerindeki insanlardan destek alırlar.
- Diğer insanları kendi fikirlerine katılmaya ve uygulamaya motive ederler.
- Sosyal gruplar arasında bağlantı kurabilme yeteneğine sahiptirler.
- Sosyal çevrelerindeki insanlarla aynı gruplara dahildirler.
- Çevrelerindeki insanları hızlı bir şekilde değerlendirebilirler.
- İleri düzeyde profesyonellik sergilerler.
- Farklı konularda güçlü düşüncelere ve fikirlere sahiptirler.
- Kendilerini mütevazı bir şekilde ifade etmezler.
- Gerçekçi ve yarar odaklı düşünme eğilimindedirler.
- Farklı konularda geniş bir bilgi birikimine sahiptirler.
- Adaletli ve dürüst bir şekilde değerlendirme yaparlar.
- Erişilebilir ve ulaşılabilir bir iletişim tarzı benimserler.
- Sıradan bir kişiye benzeyebilirler, dikkat çekici olmayabilirler.
- Empati yetenekleri gelişmiştir.
- Maddi açıdan rahat bir duruma sahiptirler.
- Olgun ve dengeli bir davranış sergilerler.
- İnsanları kurallara uymaya yönlendirirler.
- Hayat deneyimleri ve tecrübeleri vardır.

- İnsanların korktukları davranışları gerçekleştirebilmeleri için tavsiyelerde bulunurlar.
- Fikirlerini ifade etmekten ve açıklamaktan çekinmezler.

Fikir önderleri, yenilikçilik potansiyeline sahip bireylerdir ve sahip oldukları vizyon ve etkileyicilikleriyle diğerlerini yeni fikirlerin peşinden gitmeye teşvik ederler (Kösterelioğlu Akın ve Demir, 2014, s. 247).

Fikir önderleri, bilgilerinden faydalanan, danışılan ve diğer insanların düşüncelerini etkileyen kişiler olarak nitelendirilir. Onlar, sahip oldukları bilgi ve deneyimleriyle diğerlerine rehberlik eder, ilham verir ve fikirlerin kabul edilmesinde etkili rol oynarlar (Rogers ve Cartano, 1962, s. 435).

2.7.2. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık, bireylerin yeni ve farklı fikirlere olumlu bir şekilde yaklaşma, deneyimleme, risk alma ve cesaret gösterme yetenekleriyle ilişkilendirilir. Bu özellik, farklı düşünme ve özgürlük kavramlarıyla bağlantılıdır. Deneyime açık olan kişiler meraklı, çağdaş düşünen ve geniş bir ufka sahip olan bireylerdir (Biçer, 2017, s. 15) Deneyime açıklık tutuculuğun tersidir.

Deneyime açıklık, yeni yöntemlerin denerken veya bir işi gerçekleştirirken yeni fikirlere ve davranış biçimlerine açık olma yeteneğini ifade eder. Bu özellik, yaratıcılığın etkili olduğu durumlarda ortaya çıkar ve yeni fikirleri ve davranışları denemeye istekli olmayı içerir. Deneyime açık olan kişiler, çevrelerindeki etkileyerek öncülük eder, çevreden gelen yeni öneri ve fikirleri çekinmeden deneme konusunda istekli olurlar. Aynı zamanda farklı yöntem ve yaklaşımları denemekten hoşlanırlar. Deneyime açıklık, bu özelliklere sahip olmayı ifade eden bir durumu ifade eder (Kılıçer ve Odabaşı, 2010, s. 157).

Deneyime açık kişiler, merak duyan, hayal gücü geniş, bilgi seviyesi yüksek ve yenilikçi özelliklere sahip olan bireylerdir. Deneyime açık olma, yeniliklere yönelik bir isteği, farklılık arayışını ve motivasyonu içerir (Bitlisli vd. 2013; McCrae ve Costa, 1997, s. 459).

2.7.3. Risk Alma

Risk alma boyutu, tecrübeye şeffaflık boyutuyla benzerlik gösteren faktörleri içermektedir. Ancak, bununla beraber, zorluklar, bilinmezler ve belirsizliklerle karşılaşıldığında mücadeleci bir tavır sergileyerek yeni çözümler arama ve daha riskli yolları deneme gibi unsurları da kapsamaktadır. Ayrıca, risk alma boyutunda, problemlerle karşılaşıldığında pes etmeden, belirsizliklerin neden olduğu sorulara ve çözüm bekleyen sorunlara odaklanma gibi unsurlar da yer almaktadır. Bu boyutta yer alan bireyler, rahatlık alanlarının dışına çıkarak riskli adımlar atmaktan çekinmezler ve yenilikçi çözümler üretme konusunda cesur bir tutum sergilerler (Kılıçer ve Odabaşı, 2010, s. 157).

Risk alma faktörü, önceki faktör olan deneyime açıklıkla yakından ilişkilidir. Deneyime açık kişiler, genellikle risk almaya daha yatkındır. Ayrıca, dışa dönük, heyecan arayan, sakin ve kendine güvenen kişilerin risk alma eğilimleri daha yüksek olabilir. Kişiler, riskli davranışlar sergilemeden önce oluşacak durumu önceden tahmin edip maliyet-kazanç analizi yaparak karar verme eğilimindedir. Risk alma, yenilikçilik açısından önemli bir faktördür, çünkü yeni fikirlerin uygulanması genellikle belirsizlikler ve potansiyel risklerle birlikte gelir (Bechara, 2004, s. 30).

Bireyi risk almaya yönlendiren diğer faktörler arasında bireyin kişisel gelişim isteği, güç hissi, özgürlük ihtiyacı, sosyal ihtiyaçları karşılama, statüyü yükseltme ve daha etkili unsurlarla etkileşime geçme arzusu yer almaktadır (Powell, 2007, s. 10).

Risk alma genellikle olumlu bir özellik olarak kabul edilirken, bazı araştırmalar risk alma davranışının kötü karar verme, narsisizm ve asosyal davranışlarla ilişkili olabileceğini ortaya koymaktadır (Campbell vd. 2004, s. 297).

Yeni fikirlerin sıklıkla üretilebilmesi için ölçülebilir risklerin alınabildiği ve alınan riskler sonucu olası başarısızlıkların anlayışla karşılanabildiği kurumlarda kişiler yenilikçi yaklaşımlar sergilemekten vazgeçmeyecek ve zamanla artan güven ve inançları sayesinde daha doğru kararlar alıp yenilikçiliğe öncü olacaklardır (Naktiyok, 2007, s. 219).

2.7.4. Değişime Direnç

Bu faktör, yenilikçiliğe karşı olumsuz düşüncelerin ölçülmesine yöneliktir. Bu yönde güçlü olan bireyler, yeniliklerin somut faydalarını görmek ve ona göre hareket

etmektedirler. Yeniliklere geç adapte olurlar ve risk almaktan kaçınırlar (Karadağ, 2018, s. 212).

Bir birey, kendini ait hissettiği bir grup, bölüm veya birim gibi bir sosyal ortaklık içerisinde bulunduğunda, eğer bu grubun genel olarak değişime karşı dirençli bir tutum sergilediği görülüyorsa, birey de bu tavrı destekleyici davranışlara yönelebilir (Tunçer, 2013, s. 373).

Değişime direnç, her zaman olumsuz bir faktör olarak değerlendirilmemelidir. Kişilerin değişime direnç göstermesi durumunda, direnç gösterilen konu dikkatlice incelenerek, yenilik sürecinde sorun yaratabilecek noktaların öngörülebilmesi ve buna göre önlem alınabilmesi mümkün olabilir. Değişime direnç gösteren noktaların anlaşılması, bu noktalara yönelik çözüm stratejileri geliştirilmesine yardımcı olabilir. Bu şekilde, değişim sürecinde ortaya çıkabilecek zorlukların üstesinden gelmek ve yenilikleri başarılı bir şekilde hayata geçirmek mümkün olabilir (Tunçer, 2013, s. 373). Değişime direncin farklı türleri bulunmaktadır ve bunlardan en belirgin olanları pasif direnç ve aktif dirençtir. Pasif direnç, değişikliklere karşı onay vermeyen bireyin, iş ortamında görev tanımları dışında herhangi bir çalışma veya katkıda bulunmayarak, fiziksel gücünü ve bilişsel katkısını en aza indirmesini ifade eder (Gordon, 1993, s. 273).

Değişime direnç boyutu, bireysel yenilikçilikteki olumsuz öğeleri ifade eder. Bu boyut, genellikle kişilerin yeniliklere ve değişime karşı duydukları kaygıları yansıtan özellikleri içerir. Bu özellikler arasında yeni fikirleri temkinli bir şekilde kabul etme, yeniliklere ve değişime karşı endişe ve şüphe duyma, geleneksel ve denenmiş yöntemlere bağlı kalma, yeniliklerin başkaları tarafından denenmesini ve sonuçlarının gözlemlenmesini isteme gibi durumlar yer alır. Aynı zamanda, yeni fikirlerin, değişimin ve yeniliğin etkili olup olmadığını görmek isteme de bu boyuta ait unsurlardan biridir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010, s. 158).

2.8. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK TÜRLERİ

2.8.1. Yenilikçiler

Yenilikleri ilk benimsemeyen grup olan yenilikçiler, belirsizliğe karşı toleranslı, risk almaya açık, cesur, deneylere girişen ve hızlı hareket eden kişilerdir (Rogers, 1962; Rogers, 1995, s. 125). Yenilikçi kişiler toplumda nadir bulunan

bireylerdir. Yenilikleri denemeye isteklidirler, bu nedenle yeniliklerin potansiyel risklerini ele almak zorunda kalabilirler. Girişkenlikleri ve çevreleri dışındaki insanlarla iletişim kurma eğilimleri nedeniyle çevrelerinde seilmeme durumuyla karşılaşabilirler. (Kılıçer, 2011, s. 4).

Bilimsel bilgilere değer veren kişiler genellikle gelir düzeyi iyi olan, girişken, cesur ve seyahat etmeyi seven isanlardır (Tırpan, 2016, s. 200).

Yenilikçiler arasında yoğun bir iletişim ve paylaşım söz konusudur. Maceracı ruha sahiptirler ve risk almaktan çekinmezler. Yenilikçiler, benimsedikleri yeni fikirlerin başarısız olabileceğini kabul ederek bu durumu doğal karşılarlar.

2.8.2. Öncüler

Öncüler, toplumsal çevrelerinde yenilikleri ikinci sırada kabul eden bir grup olarak öne çıkar. Sosyal sistemlerde fikir liderleri olarak tanımlanan öncüler, yorumları ve yönlendirmeleriyle sonraki benimseme sürecini büyük ölçüde etkilerler (Kılıçer, 2011, s. 200).

Öncüler, yenilikçi kişilerden farklı olarak çevrelerindeki kişilerin belirlediği çizgilere bağlı olan bir gruptur. Bu grup, saygı duyulan bireylerden oluşmaktadır. Öncüler, yenilikçi kişilerle benzer şekilde donanımlı kişilerden oluşurlar (Rogers, 1995, s. 249).

Öncüler, yenilikçilere göre daha güçlü yerel bağlantılara sahip kişilerdir. Onlar, hayata geçen yeniliklerin yayılması öncesinde bir kontrol mekanizması olarak görülmektedirler.

2.8.3. Sorgulayıcılar

Sorgulayıcılar, mevcut durum veya buluşların nedenlerini ve bunların dışında kalmayı düşünerek, yeni buluşların ortaya çıkmasını sağlarlar. (Yeloğlu, 2009, s. 77). Sorgulayıcı kişiler, yeniliklere karşı dikkatli bir yaklaşım sergilerler. Bir yeniliği benimsemeden önce düşünerek ve önemli bir zaman harcayarak karar verirler (Tırpan, 2016, s. 200).

Sorgulayıcı kişilerin yenilikleri benimseme süresi, yenilikçi ve öncü kişilere göre daha uzun olabilir. Bu tür bireyler genellikle erken davranan azınlık olarak adlandırılırlar. Ekonomik düzeyleri genellikle orta seviyededir. Bu kişiler için önemli

olan bir diğerk faktör ise yeniliğin kendi yaşam tarzlarıyla uyumlu olmasıdır (Rogers, 1995, s. 250).

2.8.4. Kuşkucular

Kuşkucular, çevrelerindeki önde gördükleri kişilerin fikir ve önerilerini önemserler ve bu kişilere göre davranışlarını şekillendirirler. Yenilikçilik düzeyi ortalama olan kişilerden hemen sonra kategorilendirilen bireylerdir. Genellikle yaş ortalamaları yüksek, teknolojik araçlardan daha az faydalanma eğiliminde olan ve eğitim seviyeleri düşük olan bireylerdir. Ayrıca insanların aralarındaki diyaloglara önem verirler (Rogers, 1995, s. 250).

Sistem içerisinde, kuşkucu bireyler yeniliğin kabul edilmesinde genellikle çoğunluktan daha geç aşamada yer alır. Benimseme süreci her zaman gönüllük esasına dayanmayabilir; bazen çoğunluğun benimsediğı bir yenilik, baskı sonucu kabul edilebilir. Kuşkucular, şüpheli ve temkinli bir yaklaşım sergilerler. Bir yeniliğı benimsemeleri için, tüm tereddüt ve şüpheli noktalarının giderilmesi gerektiğini düşünürler (Tırpan, 2016, s. 200).

2.8.5. Gelenekçiler

Kişiler, etrafındaki olan değişiklikleri çok önemseyen ve takip eden bireylerdir. Genellikle toplumdan uzak durarak kendilerini soyutlarlar ve farklı bahanelerle yeniliklere kapalı kalırlar. Gelenekçiler genellikle ekonomik açıdan düşük düzeyde olan ve risk almaktan kaçınan kişilerdir (Rogers, 2003, s. 12).

Gelenekçiler, yeniliklerin benimsenme eğrisinde yaklaşık %16'lık bir kesimi oluşturarak önemli bir grup olarak kabul edilirler. Bu oran, yenilikçiler ve öncülerden oluşan grupların toplamından daha fazladır. Bu durum, gelenekçi kesimin nicel olarak da önemli olduğunu göstermektedir. Gelenekçi bireyler için bir ürün veya hizmetin geleneksel, tarihi ve kültürel bağlarına sahip olması, duygusal bağ kurmada önemli bir faktör olabilir. Bu nedenle, gelenekçilerin oluşturduğu topluluğun sayısı önemsenmeyecek kadar az değildir (Bitkin, 2012, s.107).

2.9. YENİLİKÇİLİĞİ ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

İşletmeler kendi içlerindeki süreçlerden de etkilenmektedirler. Her işletmenin kendine özel amaçları ve sistemleri vardır (Bagozzi vd., 1998, s. 239).

Örgütlerin daha yenilikçi olması için çalışanların yenilik yapma yeteneklerinden yararlanması önemlidir. Günümüzde çalışanların görevleri daha fazla bilgiye dayalı ve daha az sıkı tanımlanmıştır. Bu nedenle, 59 çalışan, yaratıcı düşünme kabiliyetleriyle iş performansını artırabilir ve bu düşünceleri yeni ve geliştirilmiş ürünler, hizmetler ve iş süreçleri için uygulayabilirler. Çalışanların yeni fikirler üretmesi birçok değişken tarafından etkilenebilir (De Jong ve Den Hartog, 2007, s. 41).

Profesyonellik: Sınırları aşan eylemler ve hareketler, bireylerin kendilerine olan güvenlerini ve potansiyellerini keşfetme yükümlülüğünü artırır.

Merkezileştirme: Katılımcı çalışma ortamları, örgüt üyelerinin aktif katılımını teşvik ederek yenilikçilik üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Dış İletişim: Üyelerin çevresel taraması ve profesyonel faaliyetlerinin, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına katkı sağlayabileceği görülmektedir.

İç İletişim: Bir örgüt içinde, fikirlerin yayılmasını kolaylaştıran bir ortam oluşturulması önemlidir. Çapraz iletişim ve etkileşim, fikirlerin verimli bir şekilde paylaşılmasına ve çeşitliliğin artmasına katkıda bulunur. Bu süreçte, fikirlerin karşılıklı olarak tartışılması ve değerlendirilmesi, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını ve hayatta kalmasını sağlayan bir iç ortam oluşturur. Bu şekilde, fikirlerin çeşitliliği ve miktarı artar, örgütün yenilikçilik potansiyeli güçlenir.

Değişime Karşı Yönetmelik Tutum: Yöneticilerin değişime karşı olumlu bir tutum sergilemesi, örgütün yenilikçilik potansiyelini artıran bir iç iklimin oluşmasına katkıda bulunur.

Teknik Bilgi Kaynakları: Teknik bilgi kaynakları arttıkça, yeni teknik fikirlerin daha kolay anlaşılması mümkün olur.

2.10. YENİLİKÇİLİĞE YÖNELİK ÇALIŞMALAR

Yenilikçiliğin örgütler açısından önemi akademik çalışmalar içinde geniş bir yere sahiptir. Örgütsel davranış yazınında yenilikçilik kavramı birçok örgütsel değişkenle birlikte araştırmalara konu edilmiştir. Aşağıda bu araştırmalardan bazılarının yer verilmiştir ve aynı zamanda çizelge halinde gösterilmiştir.

2.10.1. Ulusal Çalışmalar

Yenilikçilik ile ilgili olarak San Francisco'nun farklı bölgelerindeki okullarında birçok araştırmayapılmıştır. Çeşitli araştırmalar, yenilikçilik üzerindeki etkilerin tek bir kişisel özelliğe bağlı olmadığını ortaya koymuştur. Yaş, cinsiyet ve eğitim gibi faktörlerin tek başına yenilikçilik açısından belirleyici olmadığı anlaşılmıştır (Baldrige ve Burnham, 1975, s. 169).

Basım vd. (2008) öz yeterlilik algısının yenilikçilik ve risk alma üzerindeki etkisini 230 kamu çalışanı örnekleminde araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların kendilerine olan güvenlerinin ve risklere olan toleranslarının yüksek olduğunu ve aynı zamanda arızalanmayı sürdürmeyi sürdürmeye devam ediyor.

Tabak vd. (2010) kamu sektöründe çalışan 173 yönetici yönetimini kullanarak, denetim merkezi ile birimler arasındaki mesafeler arasındaki açıklık ve belirginlik toleransı ve risk almanın bu ilişkilerdeki aracının mevcut olduğu incelenmektedir. Çalışmada denetim odağı ile yenilikçi birey davranışları arasında doğrudan bir ilişki olmadığı; denetim odağının yenilikçi birey davranışlarını belirsizliğe tolerans ve risk alma aracılığıyla etkilediği tespit edilmiştir.

Ünlü ve Aydoğan (2015)'in Ankara'da devlet üniversiteleri bünyesindeki teknokentlerde görev yapan 172 çalışan örnekleminde yapılan bir çalışmada, yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre, yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Eröz (2016) tarafından yapılan bir araştırmada, Kırklareli Üniversitesi turizm işletmeciliği bölümünden 183 öğrencinin katılımıyla bireysel yenilikçilik ile kontrol odağı arasındaki ilişki incelenmiştir. Hipotezlerin devam ettiğini reddetmiş, yani bu durumun devam ettiğini bir kanıt bulunamamıştır. (Eröz, 2016, s. 40).

Işık ve Türkmendağ 2016 yılında yaptığı araştırmada bireysel yenilikçilik algısı ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi Atatürk Üniversitesindeki yaklaşık 500 öğrenci arasında incelemiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin değişime direnç göstermediği ancak kız öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran değişime daha dirençli oldukları sonucu elde edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin fikir önderliği konusunda istekli oldukları ve risk alma konusunda ise pozitif yaklaşımları oldukları tespit edilmiştir (Işık ve Türkmendağ, 2016, s. 70).

Gürkan ve Demiralay (2017) bireysel yenilikçilik davranışı ile çalışanın yenilikçi davranışı ilişkisinde içsel eyeleme gecme aracı etkisini kamu ve özel hastanelerde çalışan 161 cerrah örnekleminde araştırmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre bireysel yenilikçilik davranışın alt boyutlarıyla (değişime direnç, fikir önderliği ve deneyime açıklık) çalışanın yenilikçi davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu; deneyime açıklık ile içsel isteklendirme arasında da anlamlı bir ilişki olduğu; deneyime açıklığın çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel olarak kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Işık ve Hajiyeve (2018) tarafından yapılan araştırma, otel işletmelerinde çalışan 403 kişi örnekleme bakılmıştır. Araştırma sonucuna göre bireysel yenilikçilikle algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğu ve çalışanların yenilikçiliğe istekli oldukları veya olabilecekleri tespit edilmiştir.

Doğan Ş. tarafından 2020 yılında Yerel yönetimlerde yenilikçilik kavramına yönelik nitel bir araştırma: Akıllı şehircilik örneği çalışması yapılmıştır. Yapılan bu çalışmada yenilikçilik kavramı ve buna yönelik araştırmalar çoğunlukla özel sektör alanında gündeme gelmektedir. Yerel yönetimler göz önüne alındığında, yenilikçilik kavramına dair araştırmaların sınırlı sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışma ile sorunların doğru şekilde ortaya konmasını sağlayarak çözümlerinde verimli şekilde oluşturulmasını sağlayan yenilikçilik kavramı araştırılmış, yenilikçilik kavramının türleri ve diğer kavramlarla ilişkisinden bahsedilerek yerel yönetimlere pozitif getirileri üzerinde durulmuştur. Son bölümde ise yerel yönetimlerde yenilikçilik kapsamında uygulanan akıllı şehircilik anlayışının tanımı yapılarak ülkemizde akıllı şehircilik projeleri yönünden başarılı uygulamalarda bulunan belediyelerden ve yapmış oldukları projelerden bahsedilmiştir.

Pala, Fahrettin tarafından 2020 yılında çevresel dinamizm ve rekabetin, bu ilişkiler üzerinde moderatör etkisi olduğu görülmektedir. Yani, çevresel dinamizm ve rekabet, girişimcilik yönelimi ile inovasyon kapasitesi arasındaki ilişkiyi güçlendirebileceği gibi, aynı zamanda finansal performans ile de ilişkisini artırabilir veya azaltabilir.

Tuna, Özlem tarafından 2021 yılında bir araştırma, “Örgüt Kültürü Tiplerinin Bireysel Yenilikçilik Üzerine Etkisi” başlığıyla gerçekleştirilmiştir. Örgüt kültürü, çalışanların duygularını, tutumlarını, davranışlarını, iş motivasyonlarını ve

performanslarını etkileyen bir faktördür. Bu çalışmada, örgüt kültürünün bireysel yenilikçiliğe olan etkisi belirlenmeyi amaçlamıştır. İstatistiksel analizler sonucunda, baskın örgüt kültürü tipinin hiyerarşi kültürü olduğu belirlenmiş ve örgüt kültürü ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif ve orta düzeyde bir korelasyon bulunmuştur. Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, yöneticilik pozisyonu, eğitim düzeyi, meslek ve gelir düzeyine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği gözlemlenmiştir.

İnce, Mehmet ve Kocademir Safa tarafından 2022 yılında iç girişimcilik özelliklerinin işletmelerin inovasyon faaliyetlerini ve örgütsel inovasyon kültürüne yansımaları adlı çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı, iç girişimciliğin inovasyon ve örgütsel inovasyon kültürünün üzerindeki etkisini incelemektir. Bu çalışma ile değişkelerin tespit edilen etkileri doğrultusunda birtakım öneriler verilmiştir. Çalışmanın kapsamı ve sınırları oluşturulurken, lojistik işletmeleri ele alınmıştır.

Bilir, Akbai ve Darıca tarafından 2023 yılında Okul öncesi öğretmenlerine yönelik inovatif düşünme eğilimi ölçeğinin geliştirilmesi amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın temel amacı, okul öncesi öğretmenlerinin inovatif düşünme eğilimini ölçmek için bir ölçek geliştirmektir. Çalışmaya Türkiye'deki resmi ve özel anaokullarında çalışan veya çalışmayan 787 öğretmen katılmıştır. Geliştirilen ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliliğini test etmek için “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” ve “Değişime Direnç Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizi için açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, Spearman sıra farkları korelasyon katsayısı ve Cronbach Alfa katsayısı gibi istatistiksel yöntemler yapılmıştır. Çalışmanın sonucu olarak, okul önc işlemlerinin yenilikçi düşünmeden korunmasını sağlamak için 10 maddeden oluşan tek boyutlu dosya kayıtlıdır. Bu bölüm, “Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği” adıyla sunulmaktadır.

2.10.2. Uluslararası Çalışmalar

Scott ve Bruce (1994) adlı çalışmada, bir araştırma şirketinde mühendisler, teknikerler ve işçilerden oluşan geniş bir örneklemin katıldığı bireysel yenilikçilik üzerine odaklanan bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre lider ile üye ilişkilerinin bireylerin yenilikçi davranış sergilemesinde önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Araştırmada, yenilikçi davranış üzerinde algılanan örgütsel destek seviyesinin önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Scott ve Bruce, 1994, s. 585).

Choi (2004) yaptığı araştırmada iş değerleri ve yenilikçi değerleri eşit tutan çalışanların, iş değerlerine sahip ama yeni ürün ve uygulamaları hiç desteklemeyen çalışanlardan daha olumlu cevap verdiğini tespit etmiştir. Bir başka elde edilen sonuç ise sosyal ortamda çalışanlarda örgüt kültürleri ve kişisel değerlerin olumlu olarak ilişkili olduğudur (Choi, 2004, s. 399).

Janssen (2005) algılanan etki ve yönetici desteğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini Hollanda'da bir şirketin 170 çalışanı örnekleminde incelemiştir. Araştırma sonucunda yönetici desteğinin, çalışanların işyerinde algılanan etkisi ile yenilikçi davranış düzeyleri arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları, yöneticiler çalışanların yenilikçiliğini destekleyici olarak algılandıklarında, çalışanların işyerinde yenilikçi faaliyetler yürütmek için etkilerini kullanmaya teşvik edildiklerini, destekleyici olarak algılanmayan yöneticilerin ise bunu engellemediklerini göstermektedir.

Rogers (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Teksas'taki özel bir üniversitedeki 200 öğretim üyesi üzerinde bilgisayara karşı duyulan endişe, yenilikçilik düzeyi ve teknolojiye uyum düzeyi incelenmiştir. Araştırmada yenilikçilik, bilgisayara yönelik endişe ve teknolojinin eğitimde kullanımı konularında üç farklı ölçüm aracı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, yenilikçilik, bilgisayara yönelik endişe ve teknolojinin eğitimde kullanımı arasında önemli bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur (Rogers, 2007, s. 1).

Holman vd., (2012) İngiltere'deki bir üretim işletmesinde bulunan 327 kişi üzerinde iş tasarımı (iş kontrolü ve problem talebi) ile çalışan yenilikçiliği süreci (fikir üretme, fikir tanıtmaya ve fikir uygulama) arasındaki ilişkide öğrenme amaçlarına aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçları, iş tasarımı, iş kontrolü ve sorun talebinin fikir üretme ve geliştirmedeki genişlemeleri vurgulanmaktadır. İşyeri ortamının tasarımı, insanların kontrol etme yeteneği ve karşılaştıkları problemler, saklanmanın ortaya çıkması ve ortaya çıkması için kritik faktörlerdir.

Xerri ve Brunetto (2013) örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işyerindeki yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkileri Avustralya'da kamu ve özel hastanelerde çalışan 210 hemşire örnekleminde ele almışlardır. Araştırma sonucunda duygusal bağlılık ile yenilikçi davranış arasında pozitif bir ilişki; örgütsel vatandaşlık davranışı ve yenilikçi davranış arasında da pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Kijek ve kardeşi 2018 yılında üretkenlik paradoksunun anahtarının yenilik olabileceğine dair bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini yaklaşık 3000 Polonyalı yenilikçi işletmeyi kapsamaktadır.

Bu araştırmaya dayanarak, bunların bilgi ve iletişim teknolojisi yatırımlarını artırmaları ve bu teknolojik araçların daha etkin bir şekilde kullanılması doğal olarak üretilebilir. Bu sonuçlar, bilgi ve iletişim teknolojisinin işletmelerdeki verimliliği artırmada önemli bir araç olduğunu vurgulamaktadır (Kijek ve Kijek, 2018, s. 1).

Binz ve Truffer (2017) tarafından yapılan araştırmada, uluslararası bir bağlamda teknolojik yenileşim süreçlerinin tanımlanmasına odaklanılmıştır. Literatürde mevcut yeni kavramları ve yenileşimin küreselleşmesi ile ilgili son süreçleri inceleyerek yenileşim sisteminin kavramsallaşmasını arttırmaya çalışmışlardır. Bu çalışma ile yenileşim sistemi literatüründe duruşu açık hale getirmek ve süreçte mekânsal karmaşıklığı yansıtan müdahaleler geliştirmenin etkili olduğu sonuçları elde edilmiştir (Binz ve Truffer, 2017, s. 1284).

Akay, Esin tarafından 2020 yılında The role of board settings and climate for creativity, board member creativity, board diversity and environment in the relationship between board creativity and innovation ambidexterity: An empirical study on corporate boards Yönetim kurulu yaratıcılığı ve çift yönlü yenilikçilik kararları arasındaki ilişkide yaratıcılık iklimi, üye yaratıcılığı, çeşitlilik ve çevrenin rolü: Kurumsal yönetim kurullarında ampirik çalışma yapılmıştır. Tezin amacı, bu ilişkileri incelemek ve ampirik araştırma ile doldurulması gereken bu teorik boşluğu doldurmaktır. Araştırma örneği İstanbul'da bulunan şirketlerin yönetim kurullarında görev alan 153 yönetim kurulu üyesidir. Bu ampirik çalışmanın tasarımı keşifsel ve tanımlayıcıdır.

Mısırlı, Beytullah ve Kasımoğlu, Murat tarafından Örgüt Yapılarının Yenilikçilik Üzerindeki Etkileri Türkiye Bankacılık Sektöründe Ampirik Bir Araştırma isimli çalışma 2021 yılında yapılmıştır. Örgütün meydana gelmesi halinde bütünsel olarak ele geçirilmesini ve bu gelişmelerin mevcut olması üzerinde karmanın bulunmasıdır. Araştırma, Türkiye bankacılık sektöründe toplam 18 üst düzey idari ve danışmanlık firmasının portföyüyle 2017-2019 dönemleri arasında yapılan görüşmeler, gözlemler ve düzenleyici kuruluşlardan sağlanan veriler yer almaktadır. Araştırmada oluşturulan ilişki modeli ve kaydedilmeye dayalı referans şunluğu kullanılarak elde edilen sonuçlar, sözlü analiz teknolojisiyle analiz edilmiştir. Bu analiz sonuçları, örgütün

oluşumundaki yırtılmalar üzerindeki karmanın açıkça ortaya çıktığını ortaya koymaktadır.

Aytekin, Makbule tarafından 2022 yılında Ülkelerin Sürdürülebilir Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı Amacı ve Ekonomik Göstergeler Bağlamında Sınıflandırılması adlı çalışma yapılmıştır. Ülkelerin ekonomik göstelerini sürdürülebilir kalkınmanın dokuzuncu amacı olan sanayi, gelişmişlik ve altyapı altyapısını analiz etmek ve büyüme. Bu amaç doğrultusunda, 2020 yılı verilerinin bir araya getirilmesiyle kümeleme analizi yöntemleri Savaş bağlantı yöntemi geliştirildi. Çeşitli miktarlarda derlenen verilere dayanan analiz sonuçları, ülkelerin sekiz farklı kümeye ayrılabilirliğini göstermektedir. Bu kümeler, sürdürülebilir sanayi, altyapı ve yeniliklerin belirli bir mesafeyi kat etmiş ülkeleri içermektedir. Ayrıca, bu ülkelerin diğer durumlarının ekonomik göstergelerinde olumlu yönde farklılaştığı görülmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

**ÇALIŞANLARIN BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİNİN BİREYSEL
YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KÜTAHYA BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

3.1. ARAŞTIRMA EVRENİ HAKKINDA GENEL BİLGİ

Bu inceleme, bir ilişkisel tarama modelini temel alarak Kütahya Belediyesi personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, gönüllülük temelinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak anket formuyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın hedef kitlesi, Kütahya Belediyesi'nde kadrolu olarak çalışan 1200 kişiden oluşmaktadır. Uzgören (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, %5 güvenilirlik düzeyinde 1200 kişilik bir anakütlenin örnekleme sayısının 291 olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda araştırma örnekleme; gönüllülük esasına göre çalışmamıza destek veren 325 çalışan olması yeterli ve anakütleyle uygun kabul edilmektedir. Bu çalışanlar ile yüz-yüze, elektronik posta ve telefon ile 01-30 Aralık 2022 tarihleri arasında iletişime geçilmiş ve 325 çalışandan alınan verilerle veri seti oluşturulmuştur.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI, YÖNTEMİ VE HİPOTEZLERİ

Bölümde, çalışmanın hedefleri, kullanılan metodoloji ve araştırma hipotezleri detaylı bir şekilde anlatılmaktadır.

3.2.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan tezin esas hedefi, Kütahya Belediyesi çalışanlarının boş zaman aktivitelerinin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisini değerlendirmektir. Bu bağlamda, demografik faktörler ile boş zaman etkinlikleri ve bireysel inovasyon arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır.

3.2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, 29 ifade içeren Likert tipinde bir anket kullanılmıştır. Ankette, 9 ifade Boş Zaman Becerikliliği ölçeğine, 20 ifade Bireysel İnovasyon ölçeğine ve 7 ifade demografik sorulara aittir. Toplamda 325 Kütahya belediye çalışanı ankete katılmıştır. Veri analizi için SPSS (22.0) istatistik yazılım paketi kullanılmıştır. Tüm analizler, anlamlılık düzeyi olarak %5 ($p=0,05$) belirlenmiş ve istatistiksel anlamlılık için $p<0,05$ seviyesi kullanılmıştır. Hipotezlerin sınanması için çeşitli istatistiksel yöntemler, güvenilirlik testi, faktör analizi, ANOVA, T-testleri, regresyon analizi ve korelasyon analizi gibi kullanılmıştır.

Faktör analizi için eğik döndürme (Promax) yöntemi kullanılmıştır. Faktör yükleri değerlendirilirken genel olarak 0,50'nin üzerinde olması tercih edilir. Ancak,

250'den fazla örnekleme sahip çalışmalarda faktör yüklerinin en az 0,35 olmasının yeterli olduğu belirtilir. Bu nedenle, araştırmada kullanılan ölçekler için faktör yüklerinin en az 0,40 üzerinde olmasına dikkat edilmiştir. Faktör analizinde Temel Bileşenler (Principal Components) yöntemi tercih edilmiştir.

3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, boş zaman becerikliliği, bireysel inovasyon ve alt faktörleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir ve kavramsal model oluşturulmuştur.

H₁: Boş zaman becerikliliği; bireysel inovasyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1a}: Boş zaman becerikliliği; bireysel inovasyon alt faktörü değişime direnç üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1b}: Boş zaman becerikliliği; bireysel inovasyon alt faktörü fikir liderliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1c}: Boş zaman becerikliliği; bireysel inovasyon alt faktörü deneyime açıklık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1d}: Boş zaman becerikliliği, bireysel inovasyonun risk alma alt faktörü üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H_{2a}: Katılımcıların cinsiyeti ile boş zaman becerikliliği arasında anlamlı bir farklılık gözlenmektedir.

H_{2b}: Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmektedir.

H_{2c}: Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların statülerine göre anlamlı bir farklılık mevcuttur.

H_{2d}: Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir fark gözlemlenmektedir

H_{2e}: Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların gelirleri arasında anlamlı bir

farklılık olduğu görülmektedir.

H_{2f}: Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmektedir.

H_{2g}: Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₃: Bireysel inovasyon ile katılımcıların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmektedir.

H_{3a}: Bireysel inovasyon ile katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmektedir.

H_{3b}: Bireysel inovasyon ile katılımcıların medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

H_{3c}: Bireysel inovasyon ile katılımcıların statülerine göre anlamlı bir farklılık gözlenmektedir.

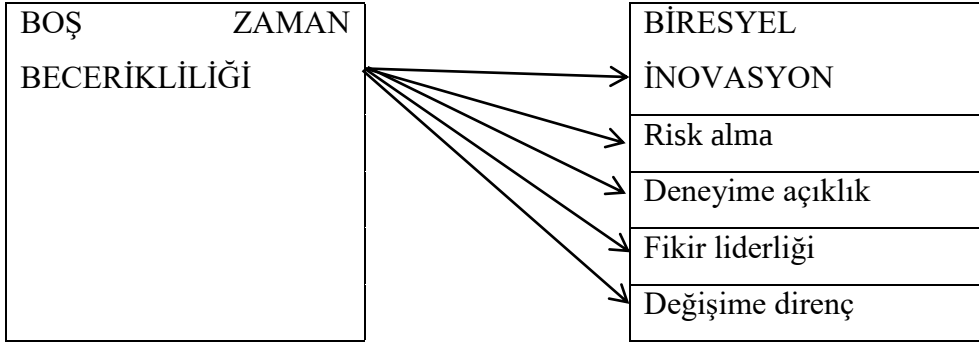
H_{3d}: Bireysel inovasyon ile katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir fark gözlemlenmektedir.

H_{3e}: Katılımcıların gelir düzeyleri, bireysel inovasyonun bir göstergesi olarak anlamlı farklılıklar sergilemektedir.

H_{3f}: Katılımcıların eğitim düzeyleri, bireysel inovasyonun bir göstergesi olarak anlamlı farklılıklar sergilemektedir.

H_{3g}: Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri, bireysel inovasyonun bir göstergesi olarak anlamlı farklılıklar sergilemektedir.

Şekil 3.1: Araştırmanın Kavramsal Modeli



3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde, Kütahya Belediyesi çalışanlarının demografik özellikleri hakkında önemli bir bilgi kaynağı olabilir ve bu özelliklerin iş performansı gibi diğer faktörlerle olan ilişkileri daha iyi anlaşılabilir. Ayrıca, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analizler yapılmış ve bu analizler sayesinde katılımcıların demografik dağılımları ve aralarındaki ilişkiler daha iyi anlaşılmıştır.

3.3.1. Cinsiyet

Kütahya Belediyesi çalışanlarının cinsiyet bilgileri Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: Cinsiyet

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	129	39,7	39,7	39,7
Erkek	196	60,3	60,3	100,0
Toplam	325	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının %39,7'si kadın, %60,3'ünün erkek olduğu tespit edilmiştir.

3.3.2. Yaş Bilgileri

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının yaş bilgileri Tablo 3.2.'de sunulmuştur.

Tablo 3.2: Yaş

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-23	26	8,0	8,0	8,0
24-33	99	30,5	30,5	38,5
34-43	119	36,6	36,6	75,1
44-50	56	17,2	17,2	92,3
51-58	20	6,2	6,2	98,5
59 ve üzeri	5	1,5	1,5	100,0
Toplam	325	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının yaş dağılımına göre, %8,0'i 18-23 yaş aralığındadır. %30,5'i 24-33 yaş aralığında bulunmaktadır. %36,6'sı 34-43 yaş aralığındadır. %17,2'si 44-50 yaş aralığındadır. %6,2'si 51-58 yaş aralığındadır ve %1,5'i ise 59 yaş ve üzerindedir. Bu verilere göre, çalışanların çoğunluğu 24-43 yaş aralığında yer almaktadır.

3.3.3. Medeni Durum

Kütahya Belediyesi çalışanlarının medeni durumlarıyla ilgili bilgiler, araştırma kapsamında toplanan veriler doğrultusunda Tablo 3.3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.3: Medeni Durum

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	200	61,5	61,5	61,5
Bekar	125	38,5	38,5	100,0
Toplam	325	100,0	100,0	

Kütahya Belediyesi çalışanlarının araştırmaya katılanların %61,5'inin evli, %38,5'inin ise bekâr olduğu bulunmuştur.

3.3.4. Aylık Gelir Bilgileri

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının aylık gelir bilgileri Tablo 3.4.'de sunulmuştur.

Tablo 3.4: Aylık Gelir

Aylık Gelir	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5000	29	8,9	8,9	8,9
5001-9000	161	49,5	49,5	58,5
9001-13000	66	20,3	20,3	78,8
13001-17000	51	15,7	15,7	94,5
17001+	18	5,5	5,5	100,0
Toplam	325	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının gelir dağılımı şu şekildedir: %8,9'u aylık gelirin 0-5000 TL arasında olduğunu belirtirken, %49,5'i

aylık gelirinin 5001-9000 TL arasında olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, %20,3'ü aylık gelirinin 9001-13000 TL arasında olduğunu, %15,7'si aylık gelirinin 13001-17000 TL arasında olduğunu beyan etmiş ve %5,5'i ise aylık gelirlerinin 17001 TL ve üstünde olduğunu belirtmiştir.

3.3.5. Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının eğitim bilgileri Tablo 3.5.'de sunulmuştur.

Tablo 3.5: Eğitim Durumu

Eğitim	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlköğretim	19	5,8	5,8	5,8
Lise	87	26,8	26,8	32,6
Önlisans	61	18,8	18,8	51,4
Lisans	125	38,5	38,5	89,8
Lisansüstü	33	10,2	10,2	100,0
Toplam	325	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının eğitim düzeylerine göre dağılımı şu şekildedir: %5,8'i ilköğretim mezunu, %26,8'i lise mezunu, %18,8'i önlisans mezunu, %38,5'i lisans mezunu ve %10,2'si lisansüstü mezunu olarak beyan etmişlerdir. Bu verilere göre, çalışanların çoğunluğu lisans eğitimine sahip olup, genel olarak eğitim düzeyleri yüksek bir profil sergilemektedir.

3.3.6. Kurumda Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının aynı kurumda çalışma bilgileri Tablo 3.6.'da sunulmuştur.

Tablo 3.6: Kurumda Çalışma Süresi

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	40	12,3	12,3	12,3
1-5 yıl	119	36,6	36,6	48,9
6-10 yıl	91	28,0	28,0	76,9
11-20 yıl	51	15,7	15,7	92,6
21 yıl ve üzeri	24	7,4	7,4	100,0
Toplam	325	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı şu şekildedir: %12,3'ü 1 yıldan az süredir, %36,6'sı 1-5 yıl arası çalışmaktadır, %28,0'i 6-10 yıl arası çalışmaktadır, %15,7'si 11-20 yıl arası

çalışmaktadır ve %7,4'ü ise 21 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışmaktadır. Bu verilere göre, çalışanların çoğunluğu 10 yıl veya daha az süredir kurumda çalışmaktadır, ancak bir kısmı uzun yıllardır belediyede görev yapmaktadır.

3.3.7. Statü

Kütahya Belediyesi çalışanlarının statü bilgileri Tablo 3.7'de sunulmuştur.

Tablo 3.7: Statü

Statü	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Mavi yakalı	104	32,0	32,0	32,0
Beyaz yakalı	221	68,0	68,0	100,0
Toplam	325	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Kütahya Belediyesi çalışanlarının %32,0'si mavi yakalı çalışanlar ve %68,0'i beyaz yakalı çalışanlar olarak belirlenmiştir.

3.3.8. Ölçeklerin Faktör Analizi İle Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri hakkında bilgi verilmektedir. Açıklayıcı faktör analizi, ölçeklerin faktörleri arasındaki korelasyon ilişkilerini incelemek için kullanılmıştır. Ayrıca, veri setinin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi kullanılmıştır.

KMO örneklem yeterliliği, bir ölçeğin verilerinin faktör analizi için ne kadar uygun olduğunu değerlendirmeye yardımcı olan bir ölçüdür. Kabul edilebilir bir alt sınır değeri 0,50 olarak belirtilmiş, ancak 0,80 ile 0,90 arası bir değerin daha iyi olduğu belirtilmiştir. Eğiklik/basıklık değerleri, verilerin normal dağılımını değerlendirmek için kullanılmıştır ve genellikle -3 ile +3 arasında olmalıdır. Ayrıca, ortak varyansın açıklama derecesi için 200'den fazla örneklemelerde 0,50'den büyük bir değer beklenir (Field, 2007).

Faktörler arasındaki iç tutarlılığın değerlendirilmesi için Cronbach Alpha katsayısı kullanılır ve 0.80'den yüksek bir değer iyi bir tutarlılık düzeyini gösterir. (Büyüköztürk, 2007).

3.3.8.1. Boş Zaman Becerikliliği (BZ) Ölçeği Faktör Analizi İle Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

“Boş Zaman Becerikliliği” (BZ) ölçeği kullanılmış ve bu ölçek Petrou ve Bakker (2016) tarafından geliştirilmiş, ardından Sürücü ve Ertan (2022) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 9 ifadeden oluşuyor ve tek bir faktörden oluşan bir faktör analizi Tablo 3.8'de sunulmuş.

Tablo 3.8: Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler
	1
BZ_03	,831
BZ_04	,813
BZ_09	,797
BZ_05	,784
BZ_07	,782
BZ_08	,782
BZ_02	,753
BZ_06	,708
BZ_01	,661

Boş Zaman Becerikliliği ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,661 ile 0,831 arasında değişmektedir.

Tablo 3.9: Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	Cronbach's Alpha Based Standardize Edilmiş	İfade Sayısı
,912	,912	9

0,912 olan Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı, ölçümün çok iyi bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.10: Açıklanan Varyans

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım toplamaları		
	Top.	% varyans	Kümülatif %	Top.	% varyans	Kümülatif %
1	5,329	59,214	59,214	5,329	59,214	59,214
2	,911	10,120	69,334			
3	,689	7,661	76,995			
4	,482	5,359	82,354			
5	,451	5,016	87,370			
6	,375	4,171	91,541			
7	,312	3,468	95,009			
8	,248	2,752	97,760			
9	,202	2,240	100,000			

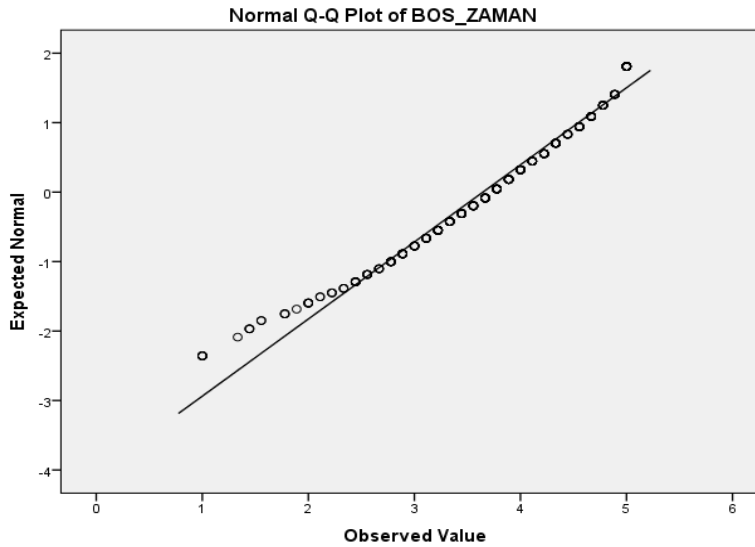
Toplam varyansın %59,214'ünün açıklanması, ölçeğin seçilen faktörünün ölçümdeki önemli bir rol oynadığını gösterir.

Tablo 3.11: KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,895
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1747,484
	Df	36
	Sig.	0,000

Analiz sonuçlarına göre, tek faktörlü ve 9 ifadeden oluşan ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,895 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin veri setine uygun olduğunu ve faktör analizi için çok iyi bir örneklem yeterliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Şekil 3.2: Dağılım Grafiği (Boş Zaman Becerikliliği)



Şekil 3.2.'de verilerin normal olduğu anlaşılmıştır.

3.3.8.2. Bireysel İnovasyon (BY) Ölçeği Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan diğer ölçek, Hurt vd. (1977) tarafından geliştirilen ve Kılıçer (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Bireysel Yenilikçilik ölçeğidir. BY ölçeği, 20 ifadeden oluşmaktadır ve yapılan faktör analizi sonucunda Tablo 3.12'de sunulan bulgulara göre, ölçeğin dört farklı faktörden oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.12: Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler			
	1	2	3	4
BY_08	,842			
BY_07	,828			
BY_06	,826			
BY_05	,817			
BY_04	,744			
BY_03	,610			
BY_18		,896		
BY_01		,831		
BY_17		,825		
BY_16		,735		
BY_15		,705		
BY_02		,682		
BY_14		,536		
BY_12			,849	
BY_10			,838	
BY_11			,810	
BY_13			,759	
BY_09			,712	
BY_19				,882
BY_20				,598

Tablodan açıkça görülebilen bir şekilde, maddelerin ölçeğe olan katkıları veya madde yükleri aralığı 0,536 ile 0,896 arasında değişir.

Tablo 3.13: Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based Standardize Edilmiş	İfade Sayısı
0,872	0,872	20

Cronbach Alfa değerinin hesaplanan 0,872 olması, ölçeğin iç tutarlılığının çok iyi olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.14: Açıklanan Varyans

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım toplamları			Yüklenen karelerin döndürme toplamları
	Top.	% varyans	Kümülatif%	Total	% varyans	Kümülatif %	Top.
1	6,336	31,681	31,681	6,336	31,681	31,681	4,534
2	4,566	22,828	54,509	4,566	22,828	54,509	5,486
3	1,340	6,698	61,207	1,340	6,698	61,207	5,073
4	1,122	2,611	65,818	1,122	2,611	65,818	2,514
5	,730	3,651	69,468				
6	,717	3,586	73,054				
7	,613	3,067	76,122				
8	,582	2,909	79,030				
9	,548	2,740	81,770				
10	,509	2,543	84,313				
11	,468	2,339	86,652				

Tablo 3.14: (Devam) Açıklanan Varyans

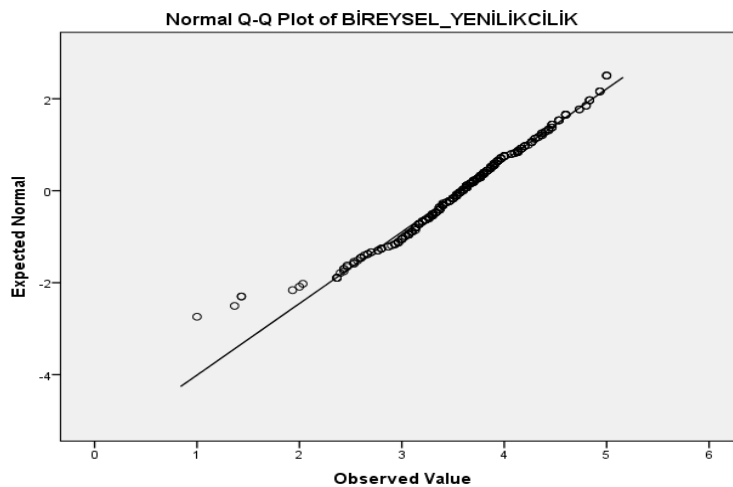
Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım toplamları			Yüklenen karelerin döndürme toplamları
	Top.	% varyans	Kümülatif%	Total	% varyans	Kümülatif %	Top.
12	,418	2,090	88,742				
13	,366	1,829	90,571				
14	,352	1,761	92,331				
15	,316	1,582	93,913				
16	,285	1,424	95,337				
17	,259	1,294	96,630				
18	,245	1,223	97,853				
19	,235	1,173	99,026				
20	,195	,974	100,000				

20 ifadeden oluşan 4 faktörlü ölçeğin toplam varyansın %65,818'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu, ölçeğin kullanılan örneklem üzerindeki değişkenliğin büyük bir oranını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 3.15: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,891
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3580,764
	df	190
	Sig.	,000

20 ifadeden oluşan 4 faktörlü ölçeğin KMO değeri 0,891 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin kullanılan örneklem yeterliliği açısından oldukça uygun olduğunu göstermektedir. KMO değeri 0,80'in üzerinde olduğunda, ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu kabul edilir.

Şekil 3.3: Dağılım Grafiği (Bireysel Yenilikçilik)

Şekil 3.3.'de verilerin normal dağıldığı tasdik edilmiştir.

3.4. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE AİT FARK TESTLERİ

Araştırmanızda “Boş Zaman Becerikliliği (BZ)” ve “Bireysel Yenilikçilik (BY)” arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla demografik değişkenlerle t-testi ve ANOVA testi uygulanmış. Bu test, demografik değişkenlerin Boş zaman becerikliliği ve Bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır. Ayrıca, Anova testi, üç veya daha fazla grup arasındaki ortalamalar arasındaki anlamlı farklılıkları belirlemek için kullanılan bir testtir. Bu test, demografik değişkenlerin Boş zaman becerikliliği ve Bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkideki farklılıkları incelemek için uygulanmıştır. (Kalaycı, 2010, s.74). ANOVA, iki veya daha fazla örneklem grubu arasındaki ortalamaların anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için kullanılan bir istatistiksel testtir. Bu test, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını değerlendirmek amacıyla kullanılır. (Kalaycı, 2010, s. 131).

3.4.1. Cinsiyet ile Boş zaman Becerikliliği (BZ) ve Bireysel Yenilikçilik (BY) Fark Testi

Tablo 3.16’da”bağımsız iki grup t-testi” göre cinsiyetin Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı test edilmiştir.

Tablo 3.16: Cinsiyet ile BZ ve BY Fark Testi

	Cinsiyetiniz	N	Ort.	S.H.	Sig.(2)
BOS_ZAMAN	Kadın	129	3,6994	,86507	,388
	Erkek	196	3,6111	,92447	,382
BİREYSEL_YENİLİKCİLİK	Kadın	129	3,5724	,64686	,927
	Erkek	196	3,5791	,64146	,927

Tabloya göre Cinsiyetin ile Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

3.4.2. Medeni Durum İle Boş Zaman Becerikliliği (BZ) ve Bireysel Yenilikçilik (BY) Fark Testi

Tablo 3.17'den elde edilen sonuçlara göre, medeni durumun (evli-bekâr) Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir değişiklik belirlenememiştir.

Tablo 3.17: Medeni Durum ile BZ ve BY Fark Testi

	Medeni_Durum	N	Ort.	S.H.	Sig.(2)
BOS_ZAMAN	Evli	200	3,6139	,93355	,415
	Bekar	125	3,6978	,84756	,405
BİREYSEL_YENİLİKCİLİK	Evli	200	3,5773	,62329	,974
	Bekar	125	3,5749	,67496	,974

Tablo 3.17'ye göre, medeni durum ile Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir değişiklik tespit edilememiştir.

3.4.3. Yaş ile Boş Zaman Becerikliliği (BZ) ve Bireysel Yenilikçilik (BY) Çoklu Karşılaştırma Testi

Tablo 3.18. anlaşıldığı üzere, Tek Yönlü ANOVA analizi sonucunda yaş grupları ile Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p < 0,05$ anlamlılık seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişiklik bulunmamıştır.

Tablo 3.18: Yaş ile BZ ve BY Arasında ANOVA

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Sig.
BOS_ZAMAN	Gruplar arası	10,658	5	2,132	2,694	,021
	Grup içi	252,391	319	,791		
	Toplam	263,048	324			
BİREYSEL_YENİLİKCİLİK	Gruplar arası	3,652	5	,730	1,790	,114
	Grup içi	130,147	319	,408		
	Toplam	133,799	324			

Anova sonucuna göre, Kütahya Belediyesi çalışanlarının yaşları ile Boş zaman becerikliliği (BZ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir, $p < 0,05$ düzeyinde. Bu anlamlı farkın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için Post.Hoc.Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi, gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını değerlendirmek için kullanılan bir testtir. Bu test yardımıyla, yaş grupları arasındaki farkların hangi gruplar arasında anlamlı olduğu tespit edilir.

Tablo 3.19: Yaş ile BZ ve BY Arasında Post. Hoc. Tukey testi

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ort.fark			95% Güven	
			(I-J)	S.H.	Sig.	Alt	Üst
BOS_ZAMAN	18- 23	24-33	-,64198*	,19602	,015	-,12040	-,0800
		34-43	-,37908	,19256	,363	-,9312	,1730
		44-50	-,40278	,21109	,399	-1,0080	,2024
		51-58	-,32222	,26456	,828	-1,0807	,4363
		59+	-,02222	,43436	1,000	-1,2676	1,2231
	24-33	18-23	,64198*	,19602	,015	,0800	1,2040
		34-43	,26289	,12100	,254	-,0840	,6098
		44-50	,23920	,14873	,594	-,1872	,6656
		51-58	,31975	,21806	,686	-,3055	,9450
		59+	,61975	,40771	,652	-,5492	1,7887
	34-43	18-23	,37908	,19256	,363	-,1730	,9312
		24-33	-,26289	,12100	,254	-,6098	,0840
		44-50	-,02369	,14414	1,000	-,4370	,3896
		51-58	,05686	,21496	1,000	-,5595	,6732
		59+	,35686	,40606	,951	-,8074	1,5211
	44-50	18-23	,40278	,21109	,399	-,2024	1,0080
		24-33	-,23920	,14873	,594	-,6656	,1872
		34-43	,02369	,14414	1,000	-,3896	,4370
		51-58	,08056	,23171	,999	-,5838	,7449
		59+	,38056	,41517	,942	-,8098	1,5709
	51-58	18-23	,32222	,26456	,828	-,4363	1,0807
		24-33	-,31975	,21806	,686	-,9450	,3055
		34-43	-,05686	,21496	1,000	-,6732	,5595
		44-50	-,08056	,23171	,999	-,7449	,5838
		59+	,30000	,44475	,985	-,9751	1,5751
	59+	18-23	,02222	,43436	1,000	-1,2231	1,2676
		24-33	-,61975	,40771	,652	-1,7887	,5492
		34-43	-,35686	,40606	,951	-1,5211	,8074
		44-50	-,38056	,41517	,942	-1,5709	,8098
		51-58	-,30000	,44475	,985	-1,5751	,9751
BİREYSEL_YENİLİKCİLİK	18-23	24-33	-,39292	,14076	,061	-,7965	,0107
		34-43	-,35297	,13828	,112	-,7494	,0435
		44-50	-,36799	,15158	,150	-,8026	,0666
		51-58	-,26192	,18998	,740	-,8066	,2828
		59+	-,53359	,31191	,526	-1,4279	,3607
	24-33	18-23	,39292	,14076	,061	-,0107	,7965
		34-43	,03994	,08689	,997	-,2092	,2891
		44-50	,02492	,10680	1,000	-,2813	,3311
		51-58	,13099	,15659	,960	-,3180	,5800
		59+	-,14067	,29278	,997	-,9801	,6988
	34-43	18-23	,35297	,13828	,112	-,0435	,7494
		24-33	-,03994	,08689	,997	-,2891	,2092
		44-50	-,01502	,10351	1,000	-,3118	,2817
		51-58	,09105	,15436	,992	-,3515	,5336
		59+	-,18062	,29159	,990	-1,0166	,6554
	44-50	18-23	,36799	,15158	,150	-,0666	,8026
		24-33	-,02492	,10680	1,000	-,3311	,2813
		34-43	,01502	,10351	1,000	-,2817	,3118
		51-58	,10607	,16639	,988	-,3710	,5831
		59+	-,16560	,29813	,994	-1,0204	,6892
	51-58	18-23	,26192	,18998	,740	-,2828	,8066
		24-33	-,13099	,15659	,960	-,5800	,3180
		34-43	-,09105	,15436	,992	-,5336	,3515
		44-50	-,10607	,16639	,988	-,5831	,3710

Tablo 3.19: (Devam) Yaş ile BZ ve BY Arasında Post. Hoc. Tukey testi

(I) Yaş	(J) Yaş	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
59+	59+	-,27167	,31937	,958	-,1873	,6440
	18-23	,53359	,31191	,526	-,3607	1,4279
	24-33	,14067	,29278	,997	-,6988	,9801
	34-43	,18062	,29159	,990	-,6554	1,0166
	44-50	,16560	,29813	,994	-,6892	1,0204
	51-58	,27167	,31937	,958	-,6440	1,1873

Tabloya göre, BZ (Boş zaman becerikliliği) konusunda 18-23 yaş grubundaki Kütahya Belediyesi çalışanlarının, 24-33 yaş grubundaki çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir negatif farklılık gösterdiği belirlenmiştir, $p < 0,05$ düzeyinde. Bu durum, 18-23 yaş grubundaki çalışanların daha az tecrübeli olmalarıyla açıklanabilir.

3.4.4. Gelir ile Boş Zaman Becerikliliği (BZ) ve Bireysel Yenilikçilik (BY) Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi

Tablo 3.20'de yer alan “Tek Yönlü ANOVA” sonuçlarına göre, gelir grupları ile Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p < 0,05$ anlamlılık durumunda istatistiksel olarak anlamlı bir durum bulunmamıştır.

Tablo 3.20: Gelir ile BZ ve BY Arasında ANOVA

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Sig.
BOS_ZAMAN	Gruplar arası	4,347	4	1,087	1,344	,253
	Grup içi	258,701	320	,808		
	Toplam	263,048	324			
BİREYSEL_YENİLİKÇİLİK	Gruplar arası	2,920	4	,730	1,785	,132
	Grup içi	130,879	320	,409		
	Toplam	133,799	324			

Tabloya göre Tek Yönlü ANOVA sonucuna göre Kütahya Belediyesi çalışanların gelirleri ile Boş zaman becerikliliği (BZ) Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p < 0,05$ anlamlılık durumunda anlamlı bir durum bulunamıştır.

3.4.5. Eğitim ile BZ ve BY alt Faktörleri Çoklu Karşılaştırma Testi

Tabloya göre, Tek Yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre eğitim düzeyi ile Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir farklılık durumu olmuştur.

Tablo 3.21: Eğitim ile BZ ve BY Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi

		Kareler ort.	df	Ort.kare	F	Sig.
BOS_ZAMAN	Gruplar arası	7,808	4	1,952	2,447	,046
	Grup içi	255,240	320	,798		
	Toplam	263,048	324			
BİREYSEL_YENİLİKÇİLİK	Gruplar arası	11,238	4	2,810	7,336	,000
	Grup içi	122,561	320	,383		
	Toplam	133,799	324			

Tabloya göre Tek Yönlü ANOVA sonucuna göre, Kütahya Belediyesi çalışanlarının eğitim düzeyi ile “Boş Zaman Becerikliliği (BZ)” ve “Bireysel Yenilikçilik (BY)” arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir farklı duruma dair sonucunuz önemli bir bulgudur. Bu, eğitim düzeyinin BZ ve BY üzerinde etkili olduğunu gösterebilir. Post-Hoc Tukey testi, bu anlamlı farkın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu tespit etmek için kullanılmış.

Tablo 3.22: Eğitim ile BZ ve BY Arasında Post. Hoc. Tukey Testi

		Ort.fark			95% Güven		
	(I) Eğitim	(J) Eğitim	(I-J)	S.H.	Sig.	Alt	Üst
BOS_ZAMAN	İlköğretim	Lise	,37770	,22616	,096	-,0673	,8226
		Önlisans	,13594	,23464	,563	-,3257	,5976
		Lisans	,09043	,21991	,681	-,3422	,5231
		Lisansüstü/doktora	-,12050	,25720	,640	-,6265	,3855
	Lise	İlköğretim	-,37770	,22616	,096	-,8226	,0673
		Önlisans	-,24176	,14914	,106	-,5352	,0517
		Lisans	-,28726*	,12470	,022	-,5326	-,0419
		Lisansüstü/doktora	-,49820*	,18259	,007	-,8574	-,1390
	Önlisans	İlköğretim	-,13594	,23464	,563	-,5976	,3257
		Lise	,24176	,14914	,106	-,0517	,5352
		Lisans	-,04551	,13949	,744	-,3199	,2289
		Lisansüstü/doktora	-,25644	,19299	,185	-,6361	,1233
	Lisans	İlköğretim	-,09043	,21991	,681	-,5231	,3422
		Lise	,28726*	,12470	,022	,0419	,5326
		Önlisans	,04551	,13949	,744	-,2289	,3199
		Lisansüstü/doktora	-,21094	,17479	,228	-,5548	,1329
	Lisansüstü/ doktora	İlköğretim	,12050	,25720	,640	-,3855	,6265
		Lise	,49820*	,18259	,007	,1390	,8574
		Önlisans	,25644	,19299	,185	-,1233	,6361
		Lisans	,21094	,17479	,228	-,1329	,5548
BİREYSEL YE NİLİKCİLİK	İlköğretim	Lise	-,64567*	,15672	,000	-,9540	-,3373
		Önlisans	-,83819*	,16259	,000	-,11581	-,5183
		Lisans	-,72592*	,15239	,000	-,10257	-,4261
		Lisansüstü/doktora	-,81579*	,17823	,000	-,11664	-,4651
	Lise	İlköğretim	,64567*	,15672	,000	,3373	,9540
		Önlisans	-,19252	,10335	,063	-,3958	,0108
		Lisans	-,08025	,08641	,354	-,2502	,0898
		Lisansüstü/doktora	-,17011	,12652	,180	-,4190	,0788
	Önlisans	İlköğretim	,83819*	,16259	,000	,5183	1,1581

Tablo 3.22: (Devam) Eğitim ile BZ ve BY Arasında Post. Hoc. Tukey Testi

(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.fark			95% Güven	
		(I-J)	S.H.	Sig.	Alt	Üst
Lisans	Lise	,19252	,10335	,063	-,0108	,3958
	Lisans	,11227	,09666	,246	-,0779	,3024
	Lisansüstü/doktora	,02240	,13373	,867	-,2407	,2855
	İlköğretim	,72592*	,15239	,000	,4261	1,0257
	Lise	,08025	,08641	,354	-,0898	,2502
	Önlisans	-,11227	,09666	,246	-,3024	,0779
	Lisansüstü/doktora	-,08987	,12112	,459	-,3282	,1484
	İlköğretim	,81579*	,17823	,000	,4651	1,1664
	Lise	,17011	,12652	,180	-,0788	,4190
Lisansüstü/ doktora	Önlisans	-,02240	,13373	,867	-,2855	,2407
	Lisans	,08987	,12112	,459	-,1484	,3282

Tablodan gözlemlendiği üzere, Kütahya Belediyesi çalışanları arasında Boş zaman becerikliliği (BZ) konusunda lisans ve lisansüstü/doktora mezunlarının lise mezunlarına göre yüksek performans gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu netice, daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların boş zaman becerikliliği açısından avantajlı olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitimin boş zaman becerikliliği üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu söyleyebiliriz.

İlköğretim mezunu Kütahya Belediyesi çalışanlarının diğer eğitim düzeylerine sahip çalışanlara göre “Bireysel Yenilikçilik (BY)” konusunda $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde eksi yönlü bir durum olduğunu gösterir. Yani, daha düşük eğitim düzeyine sahip olan çalışanların bireysel yenilikçilik düzeyinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

3.4.6. Çalışma Süresi ile BZ ve BY Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi

Tablo 3.23’de “Tek Yönlü ANOVA” sonucuna göre Kütahya Belediyesi çalışanlarının çalışma süreleri ile Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.23: Çalışma Süresi ile BZ ve BY Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi

		Kareler	df	Ortalama	F	Sig.
		Toplamı		Kareler		
BOS_ZAMAN	Gruplar arası	11,238	4	2,810	3,570	,007
	Grup içi	251,810	320	,787		
	Toplam	263,048	324			
BİREYSEL_YENİLİKÇİLİK	Gruplar arası	1,077	4	,269	,649	,628
	Grup içi	132,723	320	,415		
	Toplam	133,799	324			

Tabloya göre, Post Hoc Tukey testi sonucunda Kütahya Belediyesi çalışanlarının çalışma süreleri ile Boş zaman becerikliliği (BZ) arasında anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Bu farklılıkların hangi çalışma süreleri arasında

olduğunu detaylı olarak gösteren Tablo 3.24 incelendiğinde, farklı çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 3.24: Çalışma Süresi ile BZ ve BY Arasında Post Hoc Tukey Testi

	(I) Kurumdaki_ süre	(J) Kurumdaki_ süre	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
						Alt	Üst
BOS_ZAMAN	1 yıldan az	1-5	-,55945*	,16213	,001	-,8784	-,2405
		6-10	-,45553*	,16829	,007	-,7866	-,1244
		11-20	-,39014*	,18736	,038	-,7587	-,0215
		21+	-,14722	,22904	,521	-,5978	,3034
	1-5	1 yıldan az	,55945*	,16213	,001	,2405	,8784
		6-10	,10393	,12353	,401	-,1391	,3470
		11-20	,16931	,14847	,255	-,1228	,4614
		21+	,41223*	,19850	,039	,0217	,8028
	6-10	1 yıldan az	,45553*	,16829	,007	,1244	,7866
		1-5	-,10393	,12353	,401	-,3470	,1391
		11-20	,06538	,15517	,674	-,2399	,3707
		21+	,30830	,20356	,131	-,0922	,7088
	11-20	1 yıldan az	,39014*	,18736	,038	,0215	,7587
		1-5	-,16931	,14847	,255	-,4614	,1228
		6-10	-,06538	,15517	,674	-,3707	,2399
		21+	,24292	,21958	,269	-,1891	,6749
	21+	1 yıldan az	,14722	,22904	,521	-,3034	,5978
		1-5	-,41223*	,19850	,039	-,8028	-,0217
		6-10	-,30830	,20356	,131	-,7088	,0922
		11-20	-,24292	,21958	,269	-,6749	,1891
BİREYSEL_YENİ LİKCİLİK	1 yıldan az	1-5	-,16521	,11770	,161	-,3968	,0664
		6-10	-,16344	,12218	,182	-,4038	,0769
		11-20	-,20013	,13602	,142	-,4677	,0675
		21+	-,16361	,16628	,326	-,4908	,1635
	1-5	1 yıldan az	,16521	,11770	,161	-,0664	,3968
		6-10	,00177	,08968	,984	-,1747	,1782
		11-20	-,03492	,10779	,746	-,2470	,1771
		21+	,00160	,14411	,991	-,2819	,2851
	6-10	1 yıldan az	,16344	,12218	,182	-,0769	,4038
		1-5	-,00177	,08968	,984	-,1782	,1747
		11-20	-,03669	,11265	,745	-,2583	,1849
		21+	-,00017	,14778	,999	-,2909	,2906
	11-20	1 yıldan az	,20013	,13602	,142	-,0675	,4677
		1-5	,03492	,10779	,746	-,1771	,2470
		6-10	,03669	,11265	,745	-,1849	,2583
		21+	,03652	,15942	,819	-,2771	,3502
	21+	1 yıldan az	,16361	,16628	,326	-,1635	,4908
		1-5	-,00160	,14411	,991	-,2851	,2819
		6-10	,00017	,14778	,999	-,2906	,2909
		11-20	-,03652	,15942	,819	-,3502	,2771

Tablo 3.24'deki Post Hoc Tukey testi sonuçlarına göre, Kütahya Belediyesi çalışanlarının çalışma süreleri arasında Boş zaman becerikliliği (BZ) açısından farklılıklar belirlenmiştir. Özellikle, çalışma süresi 1 yıldan az olanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-20 yıl çalışanları arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre eksi taraflı anlamlı durumlar bulunmuştur. Bu çalışma zamanı kısa olan çalışanların Boş zaman

becerikliliklerinin, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-20 yıl çalışanlarına göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Sonuçlar kuruma yeni başlayan çalışanların boş zaman becerikliliklerinin, daha uzun süredir çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu farklılığın, yeni çalışanların kuruma alışma süreleri ve deneyimleri ile ilişkili olabileceği düşünülebilir.

3.4.7. Statü ile BZ ve BY Arasında Karşılaştırma Testi

Tabloya göre, meslekî durum ile Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında yapılan bağımsız iki grup t-testi sonuçlarına göre, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgular, çalışanların meslekî durumlarının Boş zaman becerikliliği ve Bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.25: Statü ile BZ ve BY Arasında Karşılaştırma Testi

	Statü	N	Ort.	S.H.	Sig(2).
BOS_ZAMAN	Mavi yakalı	104	3,5118	1,04947	,065
	Beyaz yakalı	221	3,7094	,81699	,092
BİREYSEL_YENİLİKÇİLİK	Mavi yakalı	104	3,5167	,69341	,251
	Beyaz yakalı	221	3,6045	,61692	,272

Tablodaki “bağımsız iki grup t-testi” sonuçları, statü (meslekî olay) ve Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre iki grup arasında test edilen değişkenlerin değerleri arasında herhangi bir önemli farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

3.4.7.1. Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörleriyle Gelir Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

Bireysel yenilikçilik alt faktörleri olan (Fikir liderliği, değişime direnç, risk alma, deneyime açıklık) ile gelir arasında çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır.

Tablo 3.26: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Değişime Direnç ile Gelir Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Aylık gelir	(J) Aylık gelir	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
0-5000	5001-9000	-,35050	,16677	,222	-,8080	,1070
	9001-13000	-,45857	,18418	,095	-,9638	,0467
	13001-17000	-,16187	,19227	,917	-,6893	,3656
	17001+	-,49291	,24806	,275	-1,1734	,1876
5001-9000	0-5000	,35050	,16677	,222	-,1070	,8080
	9001-13000	-,10807	,12083	,899	-,4396	,2234
	13001-17000	,18864	,13284	,615	-,1758	,5531
	17001+	-,14241	,20546	,958	-,7061	,4212
9001-13000	0-5000	,45857	,18418	,095	-,0467	,9638
	5001-9000	,10807	,12083	,899	-,2234	,4396
	13001-17000	,29670	,15413	,306	-,1261	,7195
	17001+	-,03434	,21983	1,000	-,6374	,5687
13001-17000	0-5000	,16187	,19227	,917	-,3656	,6893
	5001-9000	-,18864	,13284	,615	-,5531	,1758
	9001-13000	-,29670	,15413	,306	-,7195	,1261
	17001+	-,33105	,22665	,589	-,9528	,2907
17001+	0-5000	,49291	,24806	,275	-,1876	1,1734
	5001-9000	,14241	,20546	,958	-,4212	,7061
	9001-13000	,03434	,21983	1,000	-,5687	,6374
	13001-17000	,33105	,22665	,589	-,2907	,9528

Post Hoc Tukey testine göre, bireysel yenilikçilik alt faktörü olan değişime direnç ile gelir arasında yapılan analizde, $p < 0,05$ istatistiksel analiz yapılan iki veya daha fazla grup arasında bir farklılık olmadığı sonucunu verdiğini söylüyor.

Tablo 3.27: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Değişime Direnç ile Eğitim Arasında Post.Hoc.Tukey testi

(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
İlköğretim	Lise	-,32008	,21116	,131	-,7355	,0954
	Önlisans	-,30043	,21908	,171	-,7315	,1306
	Lisans	-,18198	,20533	,376	-,5859	,2220
	Lisansüstü/doktora	-,18006	,24014	,454	-,6525	,2924
Lise	İlköğretim	,32008	,21116	,131	-,0954	,7355
	Önlisans	,01965	,13926	,888	-,2543	,2936
	Lisans	,13811	,11643	,236	-,0910	,3672
	Lisansüstü/doktora	,14002	,17048	,412	-,1954	,4754
Önlisans	İlköğretim	,30043	,21908	,171	-,1306	,7315
	Lise	-,01965	,13926	,888	-,2936	,2543
	Lisans	,11845	,13024	,364	-,1378	,3747
	Lisansüstü/doktora	,12037	,18020	,505	-,2342	,4749
Lisans	İlköğretim	,18198	,20533	,376	-,2220	,5859
	Lise	-,13811	,11643	,236	-,3672	,0910
	Önlisans	-,11845	,13024	,364	-,3747	,1378
	Lisansüstü/doktora	,00192	,16320	,991	-,3192	,3230
Lisansüstü/doktora	İlköğretim	,18006	,24014	,454	-,2924	,6525
	Lise	-,14002	,17048	,412	-,4754	,1954
	Önlisans	-,12037	,18020	,505	-,4749	,2342
	Lisans	-,00192	,16320	,991	-,3230	,3192

Post Hoc Tukey testine göre, bireysel yenilikçilik alt faktörü olan değişime direnç ile eğitim arasında yapılan analizde, $p<0,05$ istatistiksel analizin sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.28: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Değişime Direnç Ile Kurumda Çalışma Süresi Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Kurumdaki süre	(J) Kurumdaki süre	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
1 yıldan az	1-5	-,26437	,15220	,083	-,5638	,0351
	6-10	-,32022	,15798	,053	-,6310	-,0094
	11-20	-,23020	,17589	,192	-,5762	,1158
	21+	-,21917	,21502	,309	-,6422	,2039
1-5	1 yıldan az	,26437	,15220	,083	-,0351	,5638
	6-10	-,05585	,11597	,630	-,2840	,1723
	11-20	,03417	,13938	,806	-,2400	,3084
	21+	,04520	,18634	,808	-,3214	,4118
6-10	1 yıldan az	,32022	,15798	,053	,0094	,6310
	1-5	,05585	,11597	,630	-,1723	,2840
	11-20	,09002	,14567	,537	-,1966	,3766
	21+	,10105	,19110	,597	-,2749	,4770
11-20	1 yıldan az	,23020	,17589	,192	-,1158	,5762
	1-5	-,03417	,13938	,806	-,3084	,2400
	6-10	-,09002	,14567	,537	-,3766	,1966
	21+	,01103	,20614	,957	-,3945	,4166
21+	1 yıldan az	,21917	,21502	,309	-,2039	,6422
	1-5	-,04520	,18634	,808	-,4118	,3214
	6-10	-,10105	,19110	,597	-,4770	,2749
	11-20	-,01103	,20614	,957	-,4166	,3945

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonucunda, değişime direnç alt faktörü ile kurumda çalışma süresi arasında yapılan analizde, $p<0,05$ istatistiksel analizin sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.29: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Fikir Liderliği İle Yaş Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Yaş	(J) Yaş	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
18-23	24-33	-,57653*	,18866	,002	-,9477	-,2054
	34-43	-,32915	,18533	,077	-,6938	,0355
	44-50	-,29890	,20317	,142	-,6986	,1008
	51-58	-,31462	,25463	,218	-,8156	,1863
	59+	-,70462	,41806	,093	-1,5271	,1179
24-33	18-23	,57653*	,18866	,002	,2054	,9477
	34-43	,24738*	,11646	,034	,0183	,4765
	44-50	,27763	,14315	,053	-,0040	,5593
	51-58	,26192	,20988	,213	-,1510	,6748
	59+	-,12808	,39241	,744	-,9001	,6440
34-43	18-23	,32915	,18533	,077	-,0355	,6938
	24-33	-,24738*	,11646	,034	-,4765	-,0183
	44-50	,03025	,13873	,828	-,2427	,3032
	51-58	,01454	,20689	,944	-,3925	,4216
	59+	-,37546	,39082	,337	-1,1444	,3935
44-50	18-23	,29890	,20317	,142	-,1008	,6986
	24-33	-,27763	,14315	,053	-,5593	,0040
	34-43	-,03025	,13873	,828	-,3032	,2427
	51-58	-,01571	,22301	,944	-,4545	,4230
	59+	-,40571	,39959	,311	-1,1919	,3804
51-58	18-23	,31462	,25463	,218	-,1863	,8156
	24-33	-,26192	,20988	,213	-,6748	,1510
	34-43	-,01454	,20689	,944	-,4216	,3925
	44-50	,01571	,22301	,944	-,4230	,4545
	59+	-,39000	,42805	,363	-1,2322	,4522
59+	18-23	,70462	,41806	,093	-,1179	1,5271
	24-33	,12808	,39241	,744	-,6440	,9001
	34-43	,37546	,39082	,337	-,3935	1,1444
	44-50	,40571	,39959	,311	-,3804	1,1919
	51-58	,39000	,42805	,363	-,4522	1,2322

Fikir liderliği alt faktörü ile yaş arasında yapılan Post Hoc Tukey testi sonuçlarına göre, bireysel yenilikçilik alanında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kütahya Belediyesi'ndeki 24-33 yaş grubundaki çalışanların, 18-23 yaş grubu ve 34-43 yaş grubundaki çalışanlara göre pozitif yönlü farklılık sergilediği belirlenmiştir ($p<0,05$). Sonuç, iş hayatına adaptasyonun bu farklılığı açıklayabileceğini göstermektedir.

Tablo 3.30: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Fikir Liderliği ile Gelir Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Aylık gelir	(J) Aylık gelir	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
0-5000	5001-9000	-,25783	,17469	,141	-,6015	,0858
	9001-13000	-,10084	,19292	,602	-,4804	,2787
	13001-17000	-,21082	,20140	,296	-,6070	,1854
	17001+	-,34023	,25984	,191	-,8514	,1710
5001-9000	0-5000	,25783	,17469	,141	-,0858	,6015
	9001-13000	,15699	,12657	,216	-,0920	,4060
	13001-17000	,04701	,13914	,736	-,2267	,3208
	17001+	-,08240	,21521	,702	-,5058	,3410
9001-13000	0-5000	,10084	,19292	,602	-,2787	,4804
	5001-9000	-,15699	,12657	,216	-,4060	,0920
	13001-17000	-,10998	,16145	,496	-,4276	,2076
	17001+	-,23939	,23026	,299	-,6924	,2136
13001-17000	0-5000	,21082	,20140	,296	-,1854	,6070
	5001-9000	-,04701	,13914	,736	-,3208	,2267
	9001-13000	,10998	,16145	,496	-,2076	,4276
	17001+	-,12941	,23741	,586	-,5965	,3377
17001+	0-5000	,34023	,25984	,191	-,1710	,8514
	5001-9000	,08240	,21521	,702	-,3410	,5058
	9001-13000	,23939	,23026	,299	-,2136	,6924
	13001-17000	,12941	,23741	,586	-,3377	,5965

Bireysel yenilikçilik alt faktörü olan fikir liderliği ile gelir arasında yapılan Post Hoc Tukey testi $p < 0,05$ istatistiksel analiz sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı göstermektedir.

Tablo 3.31: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Fikir Liderliği ile Eğitim Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
İlköğretim	Lise	-,89292*	,20896	,000	-1,3040	-,4818
	Önlisans	-,120587*	,21680	,000	-1,6324	-,7793
	Lisans	-,101187*	,20319	,000	-1,4116	-,6121
	Lisansüstü/doktora	-,126220*	,23764	,000	-1,7297	-,7947
Lise	İlköğretim	,89292*	,20896	,000	,4818	1,3040
	Önlisans	-,31295*	,13780	,024	-,5841	-,0418
	Lisans	-,11895	,11521	,303	-,3456	,1077
	Lisansüstü/doktora	-,36928*	,16870	,029	-,7012	-,0374
Önlisans	İlköğretim	1,20587*	,21680	,000	,7793	1,6324
	Lise	,31295*	,13780	,024	,0418	,5841
	Lisans	,19399	,12888	,133	-,0596	,4476
	Lisansüstü/doktora	-,05633	,17832	,752	-,4072	,2945
Lisans	İlköğretim	1,01187*	,20319	,000	,6121	1,4116
	Lise	,11895	,11521	,303	-,1077	,3456
	Önlisans	-,19399	,12888	,133	-,4476	,0596
	Lisansüstü/doktora	-,25033	,16150	,122	-,5681	,0674
Lisansüstü/doktora	İlköğretim	1,26220*	,23764	,000	,7947	1,7297
	Lise	,36928*	,16870	,029	,0374	,7012
	Önlisans	,05633	,17832	,752	-,2945	,4072
	Lisans	,25033	,16150	,122	-,0674	,5681

Yapılan Post-Hoc Tukey testine göre, bireysel yenilikçilik alt faktörü olan fikir liderliği ile eğitim arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kütahya Belediyesi'ndeki ilköğretim mezunu çalışanların diğer mezun çalışanlara göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde eksi taraflı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, eğitimin fikir liderliği beceresinde önemli bir rol oynadığını ve ilköğretim mezunu çalışanların diğer mezunlara göre daha düşük bir fikir liderliği düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, eğitimin bireylerde özgüven ve yenilikçilik yeteneklerinin gelişiminde önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır.

Tablo 3.32: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Fikir Liderliği ile Kurumda Çalışma Süresi Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Kurumdaki süre	(J) Kurumdaki süre	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
1 yıldan az	1-5	-,13882	,15875	,383	-,4511	,1735
	6-10	-,00527	,16478	,974	-,3295	,3189
	11-20	-,11137	,18345	,544	-,4723	,2496
	21+	-,04667	,22427	,835	-,4879	,3946
1-5	1 yıldan az	,13882	,15875	,383	-,1735	,4511
	6-10	,13355	,12096	,270	-,1044	,3715
	11-20	,02745	,14537	,850	-,2586	,3135
	21+	,09216	,19436	,636	-,2902	,4745
6-10	1 yıldan az	,00527	,16478	,974	-,3189	,3295
	1-5	-,13355	,12096	,270	-,3715	,1044
	11-20	-,10610	,15193	,485	-,4050	,1928
	21+	-,04139	,19932	,836	-,4335	,3507
11-20	1 yıldan az	,11137	,18345	,544	-,2496	,4723
	1-5	-,02745	,14537	,850	-,3135	,2586
	6-10	,10610	,15193	,485	-,1928	,4050
	21+	,06471	,21501	,764	-,3583	,4877
21+	1 yıldan az	,04667	,22427	,835	-,3946	,4879
	1-5	-,09216	,19436	,636	-,4745	,2902
	6-10	,04139	,19932	,836	-,3507	,4335
	11-20	-,06471	,21501	,764	-,4877	,3583

Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına göre, bireysel yenilikçilik alt faktörü olan fikir liderliği ile kurumda çalışma süresi arasında $p<0,05$ istatistiksel analizin sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.33: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Deneyime Açıklık ile Yaş Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Yaş	(J) Yaş	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
18-23	24-33	-,33574	,19165	,081	-,7128	,0413
	34-43	-,35533	,18827	,060	-,7257	,0151
	44-50	-,39231	,20638	,058	-,7984	,0137
	51-58	-,34231	,25866	,187	-,8512	,1666
	59+	-,55231	,42468	,194	-1,3878	,2832
24-33	18-23	,33574	,19165	,081	-,0413	,7128
	34-43	-,01959	,11830	,869	-,2523	,2132
	44-50	-,05657	,14541	,698	-,3427	,2295
	51-58	-,00657	,21320	,975	-,4260	,4129
	59+	-,21657	,39862	,587	-1,0008	,5677
34-43	18-23	,35533	,18827	,060	-,0151	,7257
	24-33	,01959	,11830	,869	-,2132	,2523
	44-50	-,03697	,14093	,793	-,3142	,2403
	51-58	,01303	,21017	,951	-,4005	,4265
	59+	-,19697	,39701	,620	-,9781	,5841
44-50	18-23	,39231	,20638	,058	-,0137	,7984
	24-33	,05657	,14541	,698	-,2295	,3427
	34-43	,03697	,14093	,793	-,2403	,3142
	51-58	,05000	,22654	,825	-,3957	,4957
	59+	-,16000	,40591	,694	-,9586	,6386
51-58	18-23	,34231	,25866	,187	-,1666	,8512
	24-33	,00657	,21320	,975	-,4129	,4260
	34-43	-,01303	,21017	,951	-,4265	,4005
	44-50	-,05000	,22654	,825	-,4957	,3957
	59+	-,21000	,43483	,629	-1,0655	,6455
59+	18-23	,55231	,42468	,194	-,2832	1,3878
	24-33	,21657	,39862	,587	-,5677	1,0008
	34-43	,19697	,39701	,620	-,5841	,9781
	44-50	,16000	,40591	,694	-,6386	,9586
	51-58	,21000	,43483	,629	-,6455	1,0655

Deneyime açıklık alt faktörü ile yaş arasındaki ilişki, yapılan Post-Hoc Tukey testi sonuçlarına göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 3.34: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Deneyime Açıklık ile Gelir Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Aylık gelir	(J) Aylık gelir	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
0-5000	5001-9000	-,31913	,17464	,069	-,6627	,0245
	9001-13000	-,31045	,19288	,108	-,6899	,0690
	13001-17000	-,47248*	,20135	,020	-,8686	-,0763
	17001+	-,50843	,25978	,051	-1,0195	,0027
5001-9000	0-5000	,31913	,17464	,069	-,0245	,6627
	9001-13000	,00868	,12654	,945	-,2403	,2576
	13001-17000	-,15336	,13911	,271	-,4270	,1203
	17001+	-,18930	,21516	,380	-,6126	,2340
9001-13000	0-5000	,31045	,19288	,108	-,0690	,6899
	5001-9000	-,00868	,12654	,945	-,2576	,2403
	13001-17000	-,16203	,16141	,316	-,4796	,1555
	17001+	-,19798	,23021	,390	-,6509	,2549
13001-17000	0-5000	,47248*	,20135	,020	,0763	,8686
	5001-9000	,15336	,13911	,271	-,1203	,4270
	9001-13000	,16203	,16141	,316	-,1555	,4796
	17001+	-,03595	,23735	,880	-,5029	,4310
17001+	0-5000	,50843	,25978	,051	-,0027	1,0195
	5001-9000	,18930	,21516	,380	-,2340	,6126
	9001-13000	,19798	,23021	,390	-,2549	,6509
	13001-17000	,03595	,23735	,880	-,4310	,5029

Yapılan Post Hoc Tukey testi sonuçlarına göre, deneyime açıklık ile gelir arasında $p < 0,05$ istatistiksel analizin sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Kütahya Belediyesi'nde geliri 0-5000TL arasında olan çalışanların, 13001-17000TL arasında geliri olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük deneyime açıklığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, düşük gelir grubundaki çalışanların daha sınırlı deneyime sahip olabileceğini veya kısıtlı iş fırsatlarına erişimlerinin olabileceğini göstermektedir.

Tablo 3.35: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Deneyime Açıklık ile Eğitim Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
İlköğretim	Lise	-,72402*	,21235	,001	-1,1418	-,3062
	Önlisans	-1,00828*	,22032	,000	-1,4417	-,5748
	Lisans	-,98392*	,20649	,000	-1,3902	-,5777
	Lisansüstü/doktora	-1,00510*	,24150	,000	-1,4802	-,5300
Lise	İlköğretim	,72402*	,21235	,001	,3062	1,1418
	Önlisans	-,28427*	,14004	,043	-,5598	-,0088
	Lisans	-,25990*	,11708	,027	-,4902	-,0295
	Lisansüstü/doktora	-,28109	,17144	,102	-,6184	,0562
Önlisans	İlköğretim	1,00828*	,22032	,000	,5748	1,4417
	Lise	,28427*	,14004	,043	,0088	,5598
	Lisans	,02437	,13097	,853	-,2333	,2820
	Lisansüstü/doktora	,00318	,18121	,986	-,3533	,3597
Lisans	İlköğretim	,98392*	,20649	,000	,5777	1,3902
	Lise	,25990*	,11708	,027	,0295	,4902
	Önlisans	-,02437	,13097	,853	-,2820	,2333
	Lisansüstü/doktora	-,02119	,16412	,897	-,3441	,3017
Lisansüstü/doktora	İlköğretim	1,00510*	,24150	,000	,5300	1,4802
	Lise	,28109	,17144	,102	-,0562	,6184
	Önlisans	-,00318	,18121	,986	-,3597	,3533
	Lisans	,02119	,16412	,897	-,3017	,3441

Deneyime açıklık ve eğitim arasında yapılan Post.Hoc. Tukey testi sonuçlarına göre, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular, bireysel yenilikçilik alt faktörü olan deneyime açıklığın eğitim düzeyiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Yani, eğitim seviyesi arttıkça deneyime açıklık düzeyi de artmaktadır. İlköğretim mezunu olan Kütahya Belediyesi çalışanlarının diğer mezun olanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük deneyime açıklığa sahip olduğunu gösterir. Bu sonuç, eğitim düzeyinin çalışanların deneyime açıklığı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu vurgular. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar, genellikle daha fazla deneyime açık olabilirler ve yeni fikirleri daha kolay benimseyebilirler.

Tablo 3.36: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Deneyime Açıklık ile Kurumda Çalışma Süresi Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Kurumdaki süre	(J) Kurumdaki süre	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
1 yıldan az	1-5	-,09244	,15915	,562	-,4055	,2207
	6-10	-,16484	,16519	,319	-,4898	,1602
	11-20	-,25882	,18391	,160	-,6207	,1030
	21+	-,22500	,22483	,318	-,6673	,2173
1-5	1 yıldan az	,09244	,15915	,562	-,2207	,4055
	6-10	-,07240	,12126	,551	-,3110	,1662
	11-20	-,16639	,14574	,254	-,4531	,1203
	21+	-,13256	,19485	,497	-,5159	,2508
6-10	1 yıldan az	,16484	,16519	,319	-,1602	,4898
	1-5	,07240	,12126	,551	-,1662	,3110
	11-20	-,09399	,15232	,538	-,3937	,2057
	21+	-,06016	,19982	,764	-,4533	,3330
11-20	1 yıldan az	,25882	,18391	,160	-,1030	,6207
	1-5	,16639	,14574	,254	-,1203	,4531
	6-10	,09399	,15232	,538	-,2057	,3937
	21+	,03382	,21555	,875	-,3902	,4579
21+	1 yıldan az	,22500	,22483	,318	-,2173	,6673
	1-5	,13256	,19485	,497	-,2508	,5159
	6-10	,06016	,19982	,764	-,3330	,4533
	11-20	-,03382	,21555	,875	-,4579	,3902

Yapılan Post.Hoc. Tukey testi sonuçlarına göre, deneyime açıklık ve kurumda çalışma süresi arasında $p < 0,05$ istatistiksel analizin sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Sonuç, çalışanların deneyim sürelerinin bireysel yenilikçilik açısından önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir. Yani, kurumda uzun süre çalışanlar ile daha kısa süre çalışanlar arasında deneyime açıklık açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum, bireysel yenilikçilik yeteneklerinin çalışma süresiyle doğrudan ilişkili olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.37: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Risk Alma ile Yaş Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Yaş	(J) Yaş	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
18-23	24-33	-,33858	,21070	,109	-,7531	,0760
	34-43	-,54573*	,20698	,009	-,9530	-,1385
	44-50	-,61401*	,22690	,007	-1,0604	-,1676
	51-58	-,47115	,28437	,099	-1,0306	,0883
	59+	-,79615	,46689	,089	-1,7147	,1224
24-33	18-23	,33858	,21070	,109	-,0760	,7531
	34-43	-,20716	,13006	,112	-,4630	,0487
	44-50	-,27543	,15987	,086	-,5900	,0391
	51-58	-,13258	,23439	,572	-,5937	,3286
	59+	-,45758	,43825	,297	-1,3198	,4046
34-43	18-23	,54573*	,20698	,009	,1385	,9530
	24-33	,20716	,13006	,112	-,0487	,4630
	44-50	-,06828	,15494	,660	-,3731	,2366
	51-58	,07458	,23106	,747	-,3800	,5292
	59+	-,25042	,43647	,567	-1,1091	,6083
44-50	18-23	,61401*	,22690	,007	,1676	1,0604
	24-33	,27543	,15987	,086	-,0391	,5900
	34-43	,06828	,15494	,660	-,2366	,3731
	51-58	,14286	,24906	,567	-,3471	,6329
	59+	-,18214	,44626	,683	-1,0601	,6958
51-58	18-23	,47115	,28437	,099	-,0883	1,0306
	24-33	,13258	,23439	,572	-,3286	,5937
	34-43	-,07458	,23106	,747	-,5292	,3800
	44-50	-,14286	,24906	,567	-,6329	,3471
	59+	-,32500	,47805	,497	-1,2655	,6155
59+	18-23	,79615	,46689	,089	-,1224	1,7147
	24-33	,45758	,43825	,297	-,4046	1,3198
	34-43	,25042	,43647	,567	-,6083	1,1091
	44-50	,18214	,44626	,683	-,6958	1,0601
	51-58	,32500	,47805	,497	-,6155	1,2655

Post Hoc Tukey testi sonuçlarına göre, bireysel yenilikçilik alt faktörü olan deneyime açıklık ile kurumda çalışma süresi arasında $p < 0,05$ istatistiksel analizin sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Kütahya Belediyesi'nde çalışanların yaş gruplarına göre incelendiğinde, 18-23 yaş grubundaki çalışanlar ile 34-43 yaş ve 44-50 yaş gruplarındaki çalışanlar arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu bulgular, yaşın iş hayatında önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Genç çalışanlar ile orta ve ileri yaş grubundaki çalışanlar arasında deneyime açıklık konusunda anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu durum, yaşın iş deneyimi ve tecrübesiyle ilişkili olarak bireysel yenilikçilik yeteneklerini etkileyebileceğini göstermektedir.

Tablo 3.38: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Risk Alma ile Gelir Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Aylık gelir	(J) Aylık gelir	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
0-5000	5001-9000	-,20433	,19315	,291	-,5843	,1757
	9001-13000	-,34770	,21332	,104	-,7674	,0720
	13001-17000	-,54868*	,22269	,014	-,9868	-,1106
	17001+	-,48659	,28731	,091	-1,0518	,0787
5001-9000	0-5000	,20433	,19315	,291	-,1757	,5843
	9001-13000	-,14337	,13995	,306	-,4187	,1320
	13001-17000	-,34436*	,15385	,026	-,6470	-,0417
	17001+	-,28226	,23796	,236	-,7504	,1859
9001-13000	0-5000	,34770	,21332	,104	-,0720	,7674
	5001-9000	,14337	,13995	,306	-,1320	,4187
	13001-17000	-,20098	,17851	,261	-,5522	,1502
	17001+	-,13889	,25460	,586	-,6398	,3620
13001-17000	0-5000	,54868*	,22269	,014	,1106	,9868
	5001-9000	,34436*	,15385	,026	,0417	,6470
	9001-13000	,20098	,17851	,261	-,1502	,5522
	17001+	,06209	,26250	,813	-,4544	,5785
17001+	0-5000	,48659	,28731	,091	-,0787	1,0518
	5001-9000	,28226	,23796	,236	-,1859	,7504
	9001-13000	,13889	,25460	,586	-,3620	,6398
	13001-17000	-,06209	,26250	,813	-,5785	,4544

Post Hoc Tukey testi sonuçlarına göre, bireysel yenilikçilik alt faktörü olan deneyime açıklık ile kurumda çalışma süresi arasında $p < 0,05$ istatistiksel analizin sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Kütahya Belediyesi'nde gelir seviyelerine göre yapılan analizde, 13001-17000TL gelir sahibi olan çalışanlar ile 0-5000TL ve 5001-9000TL gelir sahipleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif durum gözlemlenmiştir. Herzberg'in çift faktör kuramıyla uyumlu olarak açıklanabilir. Gelir düzeyi yüksek olan çalışanların, düşük gelir grubundakilere kıyasla daha yüksek motivasyona sahip olabileceği ve bu nedenle bireysel yenilikçilik açısından daha fazla açıklık sergileyebileceği düşünülebilir. Gelir seviyesi, motivasyonun yanı sıra çalışanların kaynaklara ve fırsatlara erişimini etkileyebilir, bu da yenilikçilik yeteneklerini etkileyebilir.

Tablo 3.39: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Risk Alma ile Eğitim Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
İlköğretim	Lise	-1,01754*	,23629	,000	-1,4824	-,5527
	Önlisans	-1,14323*	,24516	,000	-1,6255	-,6609
	Lisans	-1,12421*	,22977	,000	-1,5763	-,6722
	Lisansüstü/doktora	-1,16906*	,26872	,000	-1,6977	-,6404
Lise	İlköğretim	1,01754*	,23629	,000	,5527	1,4824
	Önlisans	-,12568	,15583	,421	-,4323	,1809
	Lisans	-,10667	,13028	,414	-,3630	,1497
	Lisansüstü/doktora	-,15152	,19077	,428	-,5268	,2238
Önlisans	İlköğretim	1,14323*	,24516	,000	,6609	1,6255
	Lise	,12568	,15583	,421	-,1809	,4323
	Lisans	,01902	,14574	,896	-,2677	,3057
	Lisansüstü/doktora	-,02583	,20164	,898	-,4225	,3709
Lisans	İlköğretim	1,12421*	,22977	,000	,6722	1,5763
	Lise	,10667	,13028	,414	-,1497	,3630
	Önlisans	-,01902	,14574	,896	-,3057	,2677
	Lisansüstü/doktora	-,04485	,18262	,806	-,4041	,3144
Lisansüstü/doktora	İlköğretim	1,16906*	,26872	,000	,6404	1,6977
	Lise	,15152	,19077	,428	-,2238	,5268
	Önlisans	,02583	,20164	,898	-,3709	,4225
	Lisans	,04485	,18262	,806	-,3144	,4041

Post Hoc Tukey testi sonuçlarına göre, bireysel yenilikçilik alt faktörü olan eğitim ve risk alma arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kütahya Belediyesi'nde ilköğretim mezunu olan çalışanlar ile diğer mezun olanlar arasında yapılan karşılaştırmada, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde eksi taraflı durum vardır. Eğitim seviyesinin risk alma davranışı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İlköğretim mezunu olan çalışanlar, daha düşük eğitim seviyesine sahip olduklarından dolayı risk alma konusunda daha temkinli davranabilirler. Diğer mezun olanlar ise daha yüksek eğitim seviyesine sahip oldukları için risk alma eğiliminde daha fazla olabilirler. Bu durum, eğitimin çalışanların risk alma becerilerini etkileyebileceğini ve bireysel yenilikçilik açısından farklılıklar yaratabileceğini göstermektedir.

Tablo 3.40: Bireysel Yenilikçilik Alt Faktörü Risk Alma ile Kurumda Çalışma Süresi Arasında Post.Hoc.Tukey Testi

(I) Kurumdaki süre	(J) Kurumdaki süre	Ort.fark (I-J)	S.H.	Sig.	95% Güven	
					Alt	Üst
1 yıldan az	1-5	-,03929	,17412	,822	-,3819	,3033
	6-10	-,22610	,18074	,212	-,5817	,1295
	11-20	-,55049*	,20122	,007	-,9464	-,1546
	21+	-,20000	,24599	,417	-,6840	,2840
1-5	1 yıldan az	,03929	,17412	,822	-,3033	,3819
	6-10	-,18681	,13267	,160	-,4478	,0742
	11-20	-,51120*	,15945	,001	-,8249	-,1975
	21+	-,16071	,21318	,451	-,5801	,2587
6-10	1 yıldan az	,22610	,18074	,212	-,1295	,5817
	1-5	,18681	,13267	,160	-,0742	,4478
	11-20	-,32439	,16665	,052	-,6523	,0035
	21+	,02610	,21862	,905	-,4040	,4562
11-20	1 yıldan az	,55049*	,20122	,007	,1546	,9464
	1-5	,51120*	,15945	,001	,1975	,8249
	6-10	,32439	,16665	,052	-,0035	,6523
	21+	,35049	,23583	,138	-,1135	,8145
21+	1 yıldan az	,20000	,24599	,417	-,2840	,6840
	1-5	,16071	,21318	,451	-,2587	,5801
	6-10	-,02610	,21862	,905	-,4562	,4040
	11-20	-,35049	,23583	,138	-,8145	,1135

Yapılan Post Hoc Tukey testine göre, bireysel yenilikçilik alt durumu risk alma ile kurumda çalışma süresi arasında $p < 0,05$ istatistiksel analizin sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Kütahya Belediyesi'nde çalışanların çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmada, 11-20 yıl çalışanlar ile 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası çalışanlar arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde artı yönlü anlamlı bir durum saptanmıştır. Çalışma süresinin risk alma eğilimi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. 11-20 yıl çalışan olanlar, daha uzun bir süredir kurumda çalıştıkları için daha fazla deneyime sahiptir. Bu sonuç, çalışma süresi ve risk alma arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durum, tecrübenin iş hayatındaki yansımaları ve çalışma süresinin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisini göstermektedir. Uzun süreli çalışanlar, daha fazla risk alma eğilimine sahip olabilirken, kısa süreli çalışanlar daha temkinli davranabilirler. Bu bulgular, kurumların işe alım ve yetenek yönetimi stratejilerinde çalışanların deneyimlerini ve sürekliliklerini dikkate almaları gerektiğini vurgulamaktadır.

3.4.8. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri

Korelasyon analizi, iki veya daha çok değişken durumlar arasındaki ilişkinin doğasını ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Bu analiz, değişkenlerin

birbirleriyle olan ilişkisini inceleyerek, bu ilişkinin hangi yönde ve ne kadar güçlü olduğunu belirler.

Nedensellik ise korelasyondan farklı bir kavramdır. Nedensellik, bir olayın veya durumun başka bir olayın veya durumun nedeni olduğu ilişkiyi ifade eder. Yani bir değişkenin diğer bir değişkeni etkilediği ve neden-sonuç ilişkisi bulunduğu durumda nedensellik söz konusudur. Korelasyon, nedenselliğin sebebini bulmak için değil, ilişkinin varlığı hakkında bilgi verir. (Gürbüz ve Şahin, 2014). Korelasyon analizi, ilişkinin varlığını belirlemek için kullanılan bir yöntemdir ve korelasyon katsayısı olan “r” ile ifade edilir. Katsayı, -1 ile +1 arasında değer alabilir. Eksi (-) değerler, değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu gösterirken, pozitif (+) değerler doğru orantılı bir ilişkiyi ifade eder. Korelasyon katsayısı, ilişkinin şiddetini de gösterir. 0 değeri, değişkenler arasında herhangi bir ilişki olmadığını ifade ederken, 1 veya -1 değeri ise tam bir ilişkiyi gösterir. Yani +1 veya -1 korelasyon katsayısı, değişkenler arasında mükemmel bir ilişki olduğunu gösterir (Nakip, 2006:342-343). Açımlayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesinde “Pearson Korelasyon Analizi” yöntemi kullanılır. Korelasyon katsayısı olan “r” değeri kullanılır ve farklı aralıklara ayrılır. Genel olarak kabul gören sınıflandırmaya göre:

- 0,00 ile 0,20 arasındaki değerler “çok zayıf” bir ilişkiyi ifade eder.
- 0,20 ile 0,40 arasındaki değerler “zayıf” bir ilişkiyi ifade eder.
- 0,40 ile 0,60 arasındaki değerler “orta düzeyde” bir ilişkiyi ifade eder.
- 0,60 ile 0,80 arasındaki değerler “yüksek” bir ilişkiyi ifade eder.
- 0,80 ile 1,00 arasındaki değerler ise “çok yüksek” bir ilişkiyi ifade eder.

Bu değerlendirmeler, Pearson korelasyon analizi ile elde edilen korelasyon katsayılarının gücünü belirlemek için kullanılır. Ancak, bu sınıflandırma genel bir kabul görmüş olsa da, her durumda ilişkinin gücünü yalnızca korelasyon katsayısına dayanarak kesin bir şekilde belirlemek mümkün değildir. İlişkinin doğasına ve araştırma alanına bağlı olarak değerlendirme yapılmalı ve dikkatli bir şekilde yorumlanmalıdır (Akgül ve Çevik, 2005, s.359).

Tablo 3.41: BZ ve BY Alt Faktörleri Arasında Korelasyon

		BOS_ ZAMAN	BİREYSEL YENİLİKÇİLİK	Degisime Direnc_Risk	Fikir_ Liderligi	Deneyime_ Acıklık	Risk_alma
BOS_ZAMAN	Pearson C.	1	,305**	,093	,287**	,301**	,221**
	Sig. (2 - tailed)		,000	,093	,000	,000	,000
	N	325	325	325	325	325	325
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK	Pearson C.	,305**	1	,599**	,832**	,816**	,674**
	Sig. (2 - tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	325	325	325	325	325	325
Degisime Direnc_Risk	Pearson C.	,093	,599**	1	,205**	,167**	,419**
	Sig. (2-kuyruk)	,093	,000		,000	,003	,000
	N	325	325	325	325	325	325
Fikir_Liderligi	Pearson C.	,287**	,832**	,205**	1	,653**	,458**
	Sig. (2-kuyruk)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	325	325	325	325	325	325
Deneyime_ Acıklık	Pearson C.	,301**	,816**	,167**	,653**	1	,638**
	Sig. (2-kuyruk)	,000	,000	,003	,000		,000
	N	325	325	325	325	325	325
Risk_alma	Pearson C.	,221**	,674**	,419**	,458**	,638**	1
	Sig. (2-kuyruk)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	325	325	325	325	325	325

Yapılan korelasyon analizi sonucunda BZ (Birinci Değişken) ve BY (İkinci Değişken) içinde $r=0,305$ kuvvetinde ve $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde artı yönlü zayıf düzeyde durum tespit edilmiştir. Bu değer, iki değişken arasındaki ilişkinin birbirine doğru yönlü ve düşük güçte olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, BZ ile BY alt faktörleri arasında yapılan analizde, en yüksek ilişkinin deneyime açıklık ($r=0,301$) olduğu görülmüştür. Yani, deneyime açıklık alt faktörü ile BZ arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır, ancak bu ilişki zayıf düzeydedir. Öte yandan, en düşük ilişki ise risk alma ($r=0,221$) alt faktörü ile BZ arasında gözlenmiştir.

3.4.9. Değişkenler Arası Regresyon Analizleri

İstatistiksel bir yöntemdir ve değişkenler arasındaki etkileşimi analiz etmek ve bir değişkenin diğer değişkenlerle ilişkisini açıklamak amacıyla kullanılır. Bu analiz yöntemi, özellikle neden-sonuç ilişkilerini test etmek için sıkça kullanılır. Regresyon analizinde birden fazla bağımsız değişken kullanılır ve geçerli ve açıklayıcı modellerin oluşturulmasına yardımcı olur. Bu analiz yöntemi, örneklem verileri kullanarak bağımlı değişkenin tahmin edilmesi veya açıklanması amacıyla kullanılır ve istatistiksel ilişkilerin belirlenmesine yardımcı olur. (Güriş ve Çağlayan, 2005, s. 199). Regresyon analizinde kullanılan bazı önemli istatistiksel terimler şunlardır:

- R: Bağımsız değişkenlerin değerleri ile bağımlı değişkenin değeri arasındaki doğrusal ilişkiyi ifade eder. R değeri -1 ile +1 arasında değişebilir. Pozitif bir R

değeri, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterirken, negatif bir R değeri negatif bir ilişki olduğunu gösterir. R değeri 0 ise değişkenler arasında bir ilişki olmadığını gösterir.

- R²: Bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişkenler tarafından ne kadarının açıklandığını belirtir. R² değeri 0 ile 1 arasında değer alır ve ne kadar yüksekse, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki açıklama gücünün o kadar yüksek olduğunu gösterir.
- F: Regresyon analizi sonucunun anlamlı olup olmadığını belirlemek için kullanılır. F değeri, yapılan regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösterir. Eğer F değeri $p < 0,05$ 'ten küçük ise, yapılan regresyon analizi sonucu istatistiksel olarak anlamlıdır.
- β : Bağımsız değişkenin etkisini test etmek için kullanılır. β katsayısı, bağımsız değişkenin sabit kılınarak bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçer. Pozitif bir β katsayısı, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni artırıcı yönde etkilediğini, negatif bir β katsayısı ise azaltıcı yönde etkilediğini gösterir. β katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkiyi ve etkileşimi daha ayrıntılı bir şekilde incelemek için kullanılır. (Kalaycı, 2010, s. 259-269)

Yapılan çalışmada regresyon analizi kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkiler test edilecektir.

Tablo 3.42: Boş Zaman Becerikliliği (BZ) ile Bireysel Yenilikçilik (BY) ve Alt Faktörleri Arasında Regresyon

BZ ve BY						
	R²	F	p	t	β	Sabit
	0,093	33,059	0,000	19,614	0,217	2,784
<i>Bireysel Yenilikçilik (BY) = 2,784 + 0,217 * Boş zaman becerikliliği (BZ)</i>						
BZ ve BY alt faktörü						
	R²	F	p	t	β	Sabit
değişime direnç	0,093	2,842	0,093	1,686	0,086	2,684
<i>Bireysel Yenilikçilik (BY) alt faktörü değişime direnç = 2,684 + 0,086 * Boş zaman becerikliliği (BZ)</i>						
BZ ve BY alt faktörü fikir liderliği						
	R²	F	p	t	β	Sabit
	0,082	28,954	0,000	14,504	0,275	2,789
<i>Bireysel Yenilikçilik (BY) alt faktörü fikir liderliği = 2,789 + 0,275 * Boş zaman becerikliliği (BZ)</i>						
BZ ve BY alt faktörü deneyime açıklık						
	R²	F	p	t	β	Sabit
	0,091	32,141	0,000	14,983	0,290	2,879
<i>Bireysel Yenilikçilik (BY) alt faktörü deneyime açıklık = 2,879 + 0,290 * Boş zaman becerikliliği (BZ)</i>						
BZ ve BY alt faktörü risk alma						
	R²	F	p	t	β	Sabit
	0,049	16,603	0,000	13,714	0,237	2,991
<i>Bireysel Yenilikçilik (BY) alt faktörü risk alma = 2,879 + 0,290 * Boş zaman becerikliliği (BZ)</i>						

Tabloda Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) ve alt faktörleri arasındaki ilişkinin sınanması için regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Boş zaman becerikliliği (BZ) ile Bireysel yenilikçilik (BY) arasındaki model, istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($F=33,059$; $p<0,05$). Belirlilik katsayısı (R^2) değeri ise 0,093 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre, Bireysel yenilikçilikteki değişimin %9,3'ü Boş zaman becerikliliği tarafından açıklanabilir.

Ancak, Boş zaman becerikliliği (BZ) ile Bireysel yenilikçilik (BY) alt faktörü arasındaki değişime direnç modeli, istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. ($F=2,842$; $p>0,05$). Belirlilik katsayısı (R^2) değeri yine 0,093 olarak bulunmuştur. Bu durumda, Bireysel yenilikçilik (BY) alt faktörünün değişime dirençteki değişimin %9,3'ünün Boş zaman becerikliliği tarafından açıklanabileceği söylenemez.

Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) alt faktörü fikir önderliği modeli istatistiksel olarak ($F=28,954$; $p<0,05$) anlamlı çıkmıştır. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,082$ olarak bulunmuş olup, Bireysel yenilikçilik (BY) alt faktörü fikir önderliğindeki değişimin %8,2'si Boş zaman becerikliliği tarafından açıklandığı söylenebilir.

Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) alt faktörü arasındaki deneyime açıklık modeli istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($F=32,141$; $p<0,05$). Belirlilik katsayısı (R^2) değeri ise 0,091 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre, Bireysel yenilikçilik (BY) alt faktörü deneyime açıklıktaki değişimin %9,1'ini Boş zaman becerikliliği tarafından açıklar.

Öte yandan, Boş zaman becerikliliği (BZ) ve Bireysel yenilikçilik (BY) alt faktörü arasındaki risk alma modeli istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($F=16,603$; $p<0,05$). Belirlilik katsayısı (R^2) değeri ise 0,049 olarak bulunmuştur. Bu durumda, Bireysel yenilikçilik (BY) alt faktörü risk alma ile gerçekleşen değişimin %4,9'unu Boş zaman becerikliliği tarafından açıklar.

Tablo 3.43: Hipotezlerin Test Edilmesi ve Sonuçları

Hipotez	P	Sonuç
H ₁ : Boş zaman becerikliliği; bireysel inovasyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	0,000	Kabul
H _{1a} : Boş zaman becerikliliği; boş zaman becerikliliği (BZ) ile bireysel inovasyon alt faktörü arasında değişime direnç üzerinde anlamlı bir etki olduğu bulunmuştur.	0,093	Ret
H _{1b} : Boş zaman becerikliliği; boş zaman becerikliliği; bireysel inovasyon alt faktörü fikir liderliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	0,000	Kabul
H _{1c} : Boş zaman becerikliliği; boş zaman becerikliliği ile kişisel yenilik alt faktörü arasında deneyime açıklık üzerinde bağlantılı bir ilişki olduğu bulunmuştur.	0,000	Kabul
H _{1d} : Boş zaman becerikliliği; boş zaman becerikliliği ile kişisel yenilik alt faktörü arasında risk alma üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.	0,000	Kabul
H _{2a} : Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir değişiklik olduğu tespit edilmiştir.	0,388	Ret
H _{2b} : Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların medeni durumu arasında anlamlı bir değişiklik olduğu belirlenmiştir.	0,415	Ret
H _{2c} : Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların statüleri arasında anlamlı bir değişiklik olduğu tespit edilmiştir.	0,065	Ret
H _{2d} : Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir değişiklik olduğu tespit edilmiştir.	0,021	Kabul
H _{2e} : Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların geliri arasında anlamlı bir değişiklik vardır.	0,253	Ret
H _{2f} : Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların eğitimi arasında anlamlı bir değişiklik vardır.	0,046	Kabul
H _{2g} : Boş zaman becerikliliği ile katılımcıların kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	0,007	Kabul
H _{3a} : Bireysel inovasyon ile katılımcıların cinsiyet farklılığı arasında anlamlı bir değişiklik vardır.	0,927	Ret
H _{3b} : Bireysel inovasyon ile katılımcıların medeni durumu arasında anlamlı bir değişiklik vardır.	0,974	Ret
H _{3c} : Bireysel inovasyon ile katılımcıların statüsü arasında anlamlı bir değişiklik vardır.	0,251	Ret

Tablo 3.43: (Devam) Hipotezlerin Test Edilmesi ve Sonuçları

Hipotez	P	Sonuç
H _{3d} : Bireysel inovasyon ile katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir değişiklik vardır.	0,114	Ret
H _{3e} : Bireysel inovasyon ile katılımcıların geliri arasında anlamlı bir değişiklik vardır.	0,132	Ret
H _{3f} : Bireysel inovasyon ile katılımcıların eğitimi arasında anlamlı bir değişiklik vardır.	0,000	Kabul
H _{3g} : Bireysel inovasyon ile katılımcıların kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir değişiklik vardır.	0,628	Ret

3.5. HİPOTEZ SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Boş zaman becerikliliği ile Bireysel yenilikçilik arasındaki etkinin belirlenmesi amacıyla bu çalışma Kütahya Belediyesi'ndeki 325 çalışana anket yöntemiyle uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde yapılan regresyon analiziyle Kütahya Belediyesi çalışanlarının Boş zaman becerikliliğinin Bireysel yenilikçilikleri üzerindeki etkisi ($F=33,059$; $\beta=0,217$; $p<0,05$) saptanmıştır. Boş zaman becerikliliği ve Bireysel inovasyon arasındaki ilişkinin araştırıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak hem boş zaman becerikliliği hem de bireysel inovasyona yönelik ayrı ayrı birçok çalışma vardır. Bu çalışmalardan araştırmayı destekleyici mahiyetteki bazı çalışmalar şöyle özetlenebilir.

Scott ve Bruce (1994) bireysel yenilikçiliğe ilişkin araştırma şirketinde mühendis, tekniker ve işçilerin katıldığı geniş çaplı bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre lider ile üye ilişkilerinin bireylerin yenilikçi davranış sergilemesinde önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Choi (2004) yaptığı araştırmada iş değerleri ve yenilikçi değerleri eşit tutan çalışanların, iş değerlerine sahip ama yeni ürün ve uygulamaları hiç desteklemeyen çalışanlardan daha olumlu cevap verdiğini tespit etmiştir. Bir başka elde edilen sonuç ise sosyal ortamda çalışanlarda örgüt kültürleri ve kişisel değerlerin olumlu olarak ilişkili olduğudur (Choi, 2004, s. 399-412). Janssen (2005) algılanan etki ve yönetici desteğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini Hollanda'da bir şirketin 170 çalışanı örnekleminde incelemiştir. Araştırma sonucunda yönetici desteğinin, çalışanların işyerinde algılanan etkisi ile yenilikçi davranış düzeyleri arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanlar destekleyici olarak algılanmayan yöneticiler tarafından engellenmemektedir. Rogers (2007)) Teksas'da

özel bir üniversitede 200 öğretim üyesi üzerinde yaptığı araştırmada öğretim üyelerinin bilgisayara olan kaygıları, yenilikçilik seviyeleri ve teknolojiye yatkınlık seviyeleri üzerine bir araştırmayı yapmıştır.

Rogers tarafından yapılan bu araştırmada, yenilikçilik, bilgisayara olan kaygı ve teknolojinin eğitimde kullanılabilirliği konularında üç farklı ölçüm aracı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, yenilikçilik, bilgisayara olan kaygı ve teknolojinin eğitim aracı olma potansiyeli arasında göz ardı edilmemesi gereken bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Basım vd., (2008) öz yeterlilik algısının yenilikçilik ve risk alma üzerindeki etkisini 230 kamu çalışanı örnekleminde araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların öz yeterlilik algıları ve risk alma eğilimleri ortalama değerlerin üzerindedir. Ayrıca, çalışanların yenilikçi davranışları ise yüksek bir düzeydedir. Araştırmacılar, 173 kamu sektörü yöneticisi örneği üzerinde gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda, öz yeterlilik algısı ile yenilikçilik ve risk alma davranışları arasında olumlu bir durum vardır. Tabak vd., (2010) çalışmada denetim odağı ile yenilikçi birey davranışları arasında doğrudan bir ilişki olmadığı; denetim odağının yenilikçi kişi davranışları belirsizliğe tolerans ve risk alma aracılığıyla etkilediği tespit edilmiştir. Arslan (2011) çalışmasında, ciddi boş zaman etkinliklerinin farklı boyutları hakkında literatür bilgisine yer veren araştırmacı, bu kavramı Türkçe literatüre kazandırma çabası içerisine girmiştir. Holman vd., (2012) iş tasarımı (iş kontrolü ve problem talebi) ve çalışan yenilikçiliği süreci (fikir uygulama, fikir tanıtmaya ve fikir üretme) ilişkisinde öğrenme stratejilerinin aracı rolünü İngiltere'deki bir üretim işletmesinde çalışan 327 kişi örnekleminde araştırmışlardır. Araştırma sonucunda iş tasarımı ve fikir üretme arasındaki ilişkide öğrenme stratejilerinin aracı rolünün olduğu; iş kontrolünün fikir üretme üzerindeki etkilerine iş temelli öğrenme stratejilerinin aracılık ettiği; problem talebinin fikir üretme üzerindeki etkilerine iş temelli öğrenme stratejilerinin kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir. Problem talebinin fikir üretme ve fikir geliştirme ile doğrudan ilişkili olduğu belirlenmiştir. Padgett, Keup ve Pascarella (2013) tarafından yürütülen bir araştırmada, üniversitelerde birinci sınıfta verilen seminer derslerinin öğrencilerin hayat boyu öğrenme eğilimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, bu seminerlerin öğrencilerin hayat boyu öğrenme eğilimleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve tecrübelerini karmaşık öğrenme fırsatları sunduğu bulunmuştur. Xerri ile Brunetto (2013) örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işyerindeki yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkileri

Avustralya’da kamu ve özel hastanelerde çalışan 210 hemşire örnekleminde ele almışlardır. Araştırma sonucunda duygusal bağlılık ile yenilikçi davranış arasında pozitif bir ilişki; örgütsel vatandaşlık davranışı ve yenilikçi davranış arasında da pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Işık (2014) isimli araştırmacı, nicel araştırma yöntemlerini kullanarak yaptığı çalışmada, katılımcıların cinsiyet ve öğrenim gördükleri üniversitelere bağlı olarak ciddi boş zaman etkinliklerinde farklılık olduğunu, ancak yaş ve öğrenim gördükleri bölümlere bağlı olarak farklılık olmadığını tespit etmiştir. Ünlü ve Aydoğan (2015) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma, Ankara'daki devlet üniversitelerine bağlı teknokentlerde görev yapan 172 çalışanı içeren bir örneklem kullanarak, yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları, yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı ve olumlu duruma sahip olduğunu göstermiştir. Eröz (2016) tarafından yürütülen bir çalışmada, Kırklareli Üniversitesi Turizm İşletmeciliği bölümündeki 183 öğrencinin katılımıyla bireysel yenilikçilik ile kontrol odağı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, tüm öne sürülen hipotezlerin reddedildiğini ve bireysel yenilikçilik ile kontrol ilişkisi olmadığı anlaşılmıştır. Ardahan (2016) tarafından yapılan çalışmada, nicel araştırma yöntemleri kullanılarak AKUT Kentsel Operasyon Ekibinde gönüllü olan bireylerin boş zaman etkinliklerine yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların önemli bir bölümünün doğa sporlarına aktif olarak ilgi gösterdiği ve spor dışı etkinliklerde genellikle arkadaşları ve/veya aile bireyleriyle vakit geçirdikleri ve aynı zamanda konserlere gittikleri tespit edilmiştir. Söyler (2016) tarafından yapılan çalışmada, turizm alanında önemli bir boş zaman etkinliği olan doğa yürüyüşlerinin bireylerin çevre kimliğinin oluşumunda etkili olduğu ortaya konulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, tanınmış kişilerin doğa yürüyüşlerine daha fazla katıldığı ve bu etkinliğe katılan bireylerin yaşam doyumlarının arttığı saptanmıştır. Işık ve Türkmendağ (2016) araştırmasında bireysel yenilikçilik algısı ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi Atatürk Üniversitesindeki yaklaşık 500 öğrenci arasında incelemiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin değişime direnç göstermediği ancak kız öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran değişime daha dirençli oldukları sonucu elde edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin fikir önderliği konusunda istekli oldukları ve risk alma konusunda ise pozitif yaklaşımları oldukları tespit edilmiştir. Gürkan ve Demiralay (2017) bireysel yenilikçilik davranışı ile çalışanın yenilikçi durumu ilişkisinde içsel motivasyonun aracı etkisini kamu ve özel hastanelerde çalışan 161 cerrah örnekleminde araştırmıştır. Binz ve Truffer uluslararası bağlamda teknolojik

yenileşim süreçlerini tanımlamak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Literatürde mevcut yeni kavramları ve yenileşimin küreselleşmesi ile ilgili son süreçleri inceleyerek yenileşim sisteminin kavramsallaşmasını arttırmaya çalışmışlardır. Bu çalışma ile yenileşim sistemi literatüründe duruşu açık hale getirmek ve süreçte mekânsal karmaşıklığı yansıtan müdahaleler geliştirmenin etkili olduğu sonuçları elde edilmiştir. Eraslan (2017) adlı araştırma, katılımcıların ciddi boş zaman etkinliklerine katılımları çeşitli durumları incelemek için nicel araştırma yöntemlerini kullanmıştır. Bu çalışmada, çeşitli değişkenlerin ciddi boş zaman etkinliklerine katılım düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Işık ve Hajiyeva (2018), otel işletmelerinde çalışan 403 kişilik bir örnekleme dayanarak bireysel yenilikçilik ile algılanan örgütsel destek ilişkisini araştırmışlardır. Çalışanların bireysel yenilikçiliklerinin artmasıyla birlikte örgütsel destek algılarının da arttığını göstermektedir. Kijek ve Kijek (2018) çalışmasında üretkenlik paradoksunun anahtarının yenilik olabileceğine dair bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini yaklaşık 3000 Polonyalı yenilikçi işletmeyi kapsamaktadır. Araştırma sonuçları, üretkenlik paradoksunu açıklamak için farklı perspektifler sunarak, belirli işletmelerde bilgi ve iletişim teknolojisinin işgücü verimliliği üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Kılıç ve Yılmaz (2019) çalışması, ömür boyu öğrenme alanında son 10 yılda yapılan çalışmaların betimsel analizini yapmıştır. Çalışmanın kapsamında SCI-Expanded, SSCI ve AHCI veritabanlarında taranan 297 makale araştırılmış ve elde edilen sonuçlara göre, çalışmaların çoğunlukla İngilizce olarak yazıldığı, 205 farklı dergide yayınlandığı ve çoğunlukla nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir. Boz, Ergüzeloğlu ve Duran (2020) çalışmasında bireysel yenilikçiliğin iş performansı üzerinde pozitif yönde etkisini tespit etmişlerdir. Özay ve Kaymaz (2022) çalışmasında bilgi paylaşma, yenilikçi öz yeterlilik, eğitim ve geliştirme boyutlarının yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Aydın ve Çilesiz (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışma, örgüt iklimi ile bireysel yaratıcılık ve yenilikçi davranış arasında pozitif ilişkinin olduğunu ve bireysel yaratıcılığın yenilikçi davranış ile pozitif ilişkide bir aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın diğer bir bulgusu ise örgüt ikliminin bireysel yaratıcılık ve yenilikçi davranış üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğudur.

Şen ve Kahramanoğlu (2023) tarafından yürütülen çalışmada, bireysel yenilikçilik açısından öğrencilerin yaşları, ailenin (anne ve baba) eğitim düzeyi, ailenin gelir durumu, ailede memur olup olmama durumu, girişimci olup olma durumu, ailede

mezun olunan lise türü, öğrencilerin girişimcilik eğitimi alma durumu ve mesleki yenilik eğitimlerine katılma durumlarına bağlı olarak değiştiği belirlenmiştir. Çalışma sonucunda öğrencilerin bireysel yenilik düzeyinin “Sorgulayan” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Akgün ve Sarıbudak (2023) tarafından yürütülen çalışmada, dönüşümcü liderlik ve bireysel yenilikçilik alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışma, okul müdürlerinin risk alma davranışlarını geliştirebilmeleri için çeşitli öneriler sunmaktadır. Bu öneriler arasında, okuldaki çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi, periyodik olarak yer değiştirmelerin sağlanması, risk alan ve yenilikçiliği teşvik eden müdürlerin ödüllendirilmesi, risk almaktan çekinmelerinin nedenlerinin sorgulanması ve giderilmesi için yasal önlemlerin alınması yer almaktadır. Ayrıca, müdürlerin kendilerini dönüşümcü liderlik açısından geliştirmeleri ve bireysel yenilikçilik konusunda astlarına örnek olmaları gerektiği vurgulanmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma Kütahya Belediyesi'nde çalışan 325 kişiyle 01-30 Aralık 2022 tarihleri arasında boş zaman becerikliliğinin; bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla anket yöntemiyle yapılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde boş zaman becerikliliğinin bireysel inovasyon üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ($\beta=0,217$; $p<0,05$) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca boş zaman becerikliliğinin bireysel inovasyonun alt faktörleri fikir liderliği ($\beta=0,275$; $p<0,05$), deneyime açıklık ($\beta=0,290$; $p<0,05$), risk alma ($\beta=0,237$; $p<0,05$) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bunun yanında boş zaman becerikliliğinin bireysel inovasyonun alt faktörü değişime direnç üzerinde ($\beta=0,086$; $p>0,05$) istatistiksel anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Kütahya Belediyesi çalışanlarının demografik değişkenleriyle (Eğitim, yaş ve kurumda çalışma süresi) boş zaman becerikliliği arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Yine, Kütahya Belediyesi çalışanlarının demografik değişkenleriyle (Eğitim) bireysel inovasyon arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu sonuçlar yoğun rekabet ve küreselleşme sonucunda kamu sektöründe çalışanların boş zamanlarının iyi ve faydalı işlerde kullanmanın önemli bir kuvvet çarpanı olduğu anlaşılmıştır. Bu kuvvet çarpanına çalışanların bireysel yenilikçiliklerinin de destek vereceği bilinmelidir. Elde edilen bulgular neticesinde kamu sektörü yöneticileri ve çalışanları ile genellenebilmesi için de özel sektör ve çalışanlarına şu önerilerde bulunulabilir;

- Çalışanların boş zaman aktivitelerinde kendilerini geliştirici işletme ortamlarının oluşturulması,
- Çalışanların boş zaman aktivitelerinde kendilerini geliştirici işletme ortamlarının oluşturulmasıyla başkalarına da ilham kaynağı olabileceğinin bilinmesi ve buna uygun davranılması,
- Yenilikçilik becerileri yüksek çalışanların “Amerika’yı yeniden keşfetmeye gerek yok” gibi toksik cümlelerden etkilenmemesinin yolunu açacak işletme politikaları benimsenmesi,
- İnsan yaşamını kolaylaştırıcı eylemlerde bulunan çalışanların bu becerilerinin daha da ön plana çıkartılması ve ödüllendirilmesi,

- Çalışanların kurum içinde meydana gelen veya gelebilecek önemli değişiklikleri iletmeleri ve bu konuda bilgilendirme yapmaları için farklı iletişim kanallarını ve uygun araçları kullanmaları önerilmektedir. Bu şekilde çalışanlar, yatay, çapraz ve dikey iletişim yollarını kullanarak diğer çalışanları bilgilendirebilir ve bilgi akışını sağlayabilirler.
- Çalışanların isteklerini ve önerilerini özgürce ifade edebilecekleri bir örgüt iklimi oluşturulması önemlidir. Çalışanların istekleri, önerileri ve beklentileri paylaşabilecekleri açık kapı politikalarının benimsenmesi, çalışanların güvenli bir ortamda fikirlerini dile getirmelerini teşvik edecektir.
- Çalışanların yeteneklerine uygun görevlendirmelerde çalışan katılımının sağlanması ve görev dağılımlarının becerilere dayalı olarak yapılması önemlidir. Çalışanların becerileri ve yetenekleri dikkate alınarak görevlerin atanması, çalışanların daha etkin ve verimli çalışmalarını sağlayacaktır.



EKLER

Ek-1: Anket Formu

ÇALIŞANLARIN BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım-Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
1.Hiç Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Ortadayım-Kararsızım 4.Katılıyorum 5.Tamamen Katılıyorum Size uygun seçeneği X O √ ile işaretleyiniz							
BOŞ ZAMAN BECERİKLİLİĞİ (SÜRÜCÜ VE ERTAN, 2022)							
BOŞ ZAMAN	1	Boş zamanlarımda yapmış olduğum aktivitelerle sosyal ilişkiler kurmaya çalışıyorum	1	2	3	4	5
	2	Yaptığım iş dışında merakımı uyandıran zorlu aktiviteler bulmaya çalışıyorum	1	2	3	4	5
	3	Boş zamanlarımda yaptığım aktivitelerle yeteneklerimi (becerilerimi) artırmaya çalışıyorum	1	2	3	4	5
	4	Boş zamanlarda yaptığım aktiviteler sayesinde öğrenme deneyimlerimi artırmaya çalışıyorum	1	2	3	4	5
	5	Boş zaman aktiviteleriyle kendime ulaşmak için yeni hedefler koymaya çalışıyorum	1	2	3	4	5
	6	Boş zaman aktiviteleri sayesinde başkalarından ilham alıyorum	1	2	3	4	5
	7	Boş zamanda yapılan aktivitelerle, yeni ve özgün deneyimler edinmeye çalışıyorum	1	2	3	4	5
	8	Boş zamanlarımda kendimi geliştirmek için bir şans (fırsat) olarak görüyorum	1	2	3	4	5
	9	Kendimi zihinsel olarak canlı tutmak için, boş zamanlarımda aktiviteler yaparak yeni ve değişik deneyimler edinmeye çalışıyorum	1	2	3	4	5
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİ (KEREM KILIÇER, 2011)							
DEĞİŞİME DİRENÇ	10	Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.	1	2	3	4	5
	11	Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir.	1	2	3	4	5
	12	Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.	1	2	3	4	5
	13	Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	14	Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.	1	2	3	4	5
	15	Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm	1	2	3	4	5
	16	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	1	2	3	4	5
	17	Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheciyimdir.	1	2	3	4	5
FİKİR LİDERLİĞİ	18	Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	1	2	3	4	5
	19	Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
	20	Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.	1	2	3	4	5
	21	Yaratıcı bir kişiye sahibimdir.	1	2	3	4	5
	22	Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5

DENEYİME AÇIKLIK	23	Yeni fikirler denemekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
	24	Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	1	2	3	4	5
	25	Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.	1	2	3	4	5
	26	Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.	1	2	3	4	5
	27	Yeni fikirlere açığımdır.	1	2	3	4	5
RİSK ALMA	28	Belirsizlikler ve çözülmemiş problemleri çözmek için gayret gösteririm.	1	2	3	4	5
	29	Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.	1	2	3	4	5
	30	Cinsiyetiniz (1)Kadın (2)Erkek					
	31	Medeni Durumunuz (1)Evli (2)Bekâr					
	32	Statünüz (1)Mavi Yakalı (2)Beyaz Yakalı					
	33	Yaşınız (1)18-23 (2) 24-33 (3) 34-43 (4)44-50 (5)51-58 (6) 59 ve üzeri					
	34	Aylık Gelir TL. (1) 0-5000 (2)5001-9000 (3)9001-13000 (4)13001-17000 TL. (5)17001 üstü					
	35	Eğitiminiz (1)İlköğretim (2)Lise (3)Önlisans (4)Lisans (5)Lisansüstü/Doktora					
	36	Kurumdaki süreniz (1)1 yıldan az (2)1-5 yıl (3) 6-10 yıl (4) 11-20 yıl (5)21 yıl ve üzeri					

Ek-2: Tutanak



T. C.
KÜTAHYA DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve
Yayın Etiği Kurulu

TOPLANTI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi: 10.11.2022
Toplantı Sayısı: 2022/10

GÜNDEM 36: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 07.11.2022 tarihli ve 153840 sayılı yazısı gereğince; İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yusuf DİNÇER'in *"Çalışanların Boş Zaman Becerikliliğinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi: Kütahya Belediyesinde Bir Uygulama"* başlıklı akademik çalışmasında kullanılmak üzere, uygulama, görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşme.

KARAR 36: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 07.11.2022 tarihli ve 153840 sayılı yazısı gereğince; İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yusuf DİNÇER'in *"Çalışanların Boş Zaman Becerikliliğinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi: Kütahya Belediyesinde Bir Uygulama"* başlıklı akademik çalışmasında kullanılmak üzere, uygulama, görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşüldü.

Yapılan görüşmeler ve değerlendirmeler sonucunda, çalışma kapsamında yapılacak olan uygulama, anket-görüşme sorularının ve ölçeklerin, gerekli izinlerin alınması kaydıyla, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvurucuya ait olmak üzere etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

KAYNAKÇA

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: new perspectives and in sights on time management. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 309-330.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behaviour* (1st ed.). New York: Psychology Press.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel analiz teknikleri-SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları* (1. Basım). Ankara: Emek Ofset Ltd.Şti.
- Akgün, N. ve Saribudak, D. (2023). Okul yöneticilerinin algıladıkları dönüşümsel liderlik davranışları ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 495-519.
- Akın, Ö. ve Reyhanoğlu, M. (2014). İşletme büyüklükleri bağlamında Türkiye'nin inovasyon portresi (2002-2008 dönemi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 23-51.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity* (1st ed.). Boulder: Westview Press.
- Amo, B. & Kolvereid, L. (2005). Organisational strategy, individual personality and innovation behavior. *Journal of Enterprising Culture*, 13(1), 7-19.
- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Arslantaş, C. C. (2001). Girişimcilikte yaratıcılık ve yenilik, yönetim. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 12(38), 17-23.
- Aslantürk, Z. ve Amman, M.T. (1999). *Sosyoloji* (1. Basım). İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı.
- Aydın, E. ve Çilesiz, E. (2022). Örgüt iklimi, yenilikçi davranış ve bireysel yaratıcılık ilişkisi: Türkiye'de otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 266-280.

- Bagozzi, R. P., Rosa, J.A., Celly, K.S., Coronel, F. (1998). *Marketing management* (1st ed.). New Jersey: Prentice Hall
- Balaban, G. (2019). *İnovasyon ve pazarlama* (1. Basım). İstanbul: Yediveren Yayınları.
- Baldrige, A., & Burnham, R. (1975). *Organizational innovation: Individual, organizational, and environmental impacts. Administrative science quarterly* (1st ed.). New York: Sage Publications
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1987). *Başarılı ve sağlıklı olmak için stres ve başarıma yolları* (1. Basım). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Basım, H. N., Korkmazıyürek, H., ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121- 130.
- Bechara, A. (2004). The role of emotion in decision-making: Evidence from neurological patients with orbitofrontal damage. *Brain and Cognition*, 55, 30-40.
- Becheikh, N., Landry, R., & Amara, N. (2006). Lessons from innovation empirical studies in the manufacturing sector: A systematic review of the literature from 1993-2003, *Technovation*, 26, 644-650.
- Bettina, V. S. (2008). *Managing innovation, design and creativity* (1st ed.). West Sussex: John Wiley ve Sons Ltd.
- Biçer, M. (2017). *Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Binz, C. ve Truffer B. (2017). Global innovation systems- A conceptual framework for innovation dynamics in transnational contexts. *Research Policy*, 46, 1284-1298.
- Bitkin A. (2012). *Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E. ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 18(2), 459-480.

- Boz, D., Ergüzeloğlu, E. ve Duran, C. (2020). Bireysel yenilikçiliğin iş performansına etkisi: bir işletme örneği, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 15-34.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktor analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Byrd, M. W. (2012). *The anatomy of the innovative organization: A case study of organizational innovation within a military structure* (Unpublished PhD Dissertation). University of Southern California, USA.
- Campbell, W. K, Goodie, A. S. & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*, 17, 297-311.
- Can, H. (1994). *Organizasyon ve yönetim* (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cavalcante, S. A., Kesting P., & Ulhoi J.P. (2001). Business model dynamics and innovation: (Re)Establishing the missing linkages. *Managment Decision*, 49(8), 1327-1342.
- Choi, J. N. (2004). Individual and contextual dynamics of innovation-use behavior in organizations. *Human Performance*, 17, 399-412.
- Cilliers, P., Biggs, H. C., Blignaut, S., Choles, A. G., Hofmeyr, J. H. S., Jewitt, G. P., & Roux, D. J. (2013). Complexity, modeling, and natural resource management. *Ecology and Society*, 18(3), 1-10.
- Cohen, W. M., & Levinthal D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Cooper, R. G., & Edgett S. J. (2005). *Lean, rapid and profitable new product development* (1st ed.). Canada: Product Development Institute.
- Coşkunkurt, Y. E. (2013). *Sosyal medya kullanımının kurumsal yenilikçi itibar üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Covey, S. R. (2009). *Habits of highly effected leaders people* (3st ed.). New York: Simon and Schuster.
- Cunningham, H. (1990). *Leisure in the industrial revolution*. (1st ed.). London: Routledge Library Editions: The Victorian World.

- Curren, R. (2010). Aristotle's educational politics and the Aristotelian renaissance in philosophy of education. *Oxford Review of Education*, 36(5), 543-559.
- Çakır, O. (2017). Boş zaman ve boş zaman teorileri. İçinde M. Akoğlu Kozak (Ed.), *Rekreasyonel liderlik ve turist rehberliği* (s. 6-33). Ankara: Detay.
- Çekmecelioğlu, H. (2002). *Bireysel, örgütsel yaratıcılık ve yaratıcılık için iş çevresinin düzenlenmesi: Bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Çil, A. Ü. (2011). Kur'an'da zaman kavramı. *Kelam Araştırmaları*, 9(1), 335-364.
- Damanpour, F., & Schneider, M., (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers. *British Journal of Management*, 17(3), 215-236
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Demirci, A. E. (2012). Temel kavramlar. İçinde Cevahir Uzkurt ve Ahmet Emre Demirci (Ed.), *Yenilik yönetimi* (s.3-15). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Durna, U. (2002). *Yenilik yönetimi* (1. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Edwards, T. (2000). Innovation and organizational change: developments towards an interactive process perspective. *Technology Analysis ve Strategic Management* 12(4), 445-464.
- Eren E. (2003). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş ve küresel yaklaşımlar* (6. Basım). İstanbul: Beta Yayın.
- Erkal M. E. (2011). *Sosyoloji-toplum bilimi* (15. Basım). İstanbul: Der Yayınları.
- Faiz, E. (2012). Öğrenen örgütlerde yenilikçilik ve proaktiflik üzerine kavramsal bir çalışma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 1-21.
- Fidan, T. ve Öztürk, I. (2015). The relationship of the creativity of public and private school teachers to their intrinsic motivation and the school climate for innovation. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 195, 905-914.
- Field, A. (2007). *Discovering statistics using SPSS* (1st ed.). UK, London: Sage Publications.

- Flynn, L. R., & Goldsmith, R. E. (1993). Identifying innovatos in consumer service markets. *Service Industries Journal*, 13(3), 97-109
- Freeman, C. ve Soete, L. (2003), *Yenilik iktisadı* (2. Basım) (Ergun Türkcan, Çev.). Ankara: TÜBİTAK Yayını.
- Freudenberger, H., & Cummins, G. (1976). Health, work and leisure before the Industrial Revolution. *Explorations in Economic History*, 13(1), 1-8.
- Gershuny, J. (2011). *Time-use surveys and the measurement of national well- being. centre for time use research* (1st ed.). Swansea, UK: University of Oxford.
- Goldsmith, R. E., & Foxall, G. R. (2003). The measurement of innovativeness. In L. V. Shavinina (Eds.), *The international handbook of innovation* (pp. 321-329). Amsterdam: Elsevier Science.
- Gordon, J. R., (1993). *A diagnostic approach to organizational behavior* (4st ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Govindarajan, V. ve Trimble, C. (2013). *Ters inovasyon. Evden uzakta yarat, her yerde kazan.* (H.Can Utku, Çev.). İstanbul: Modus Kitap.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Gu, H., Duverger, P., & Yu, L. (2017). Can innovative behavior be led by management? A study from the lodging business. *Tourism Management*, 63, 144-157.
- Gummesson, E. (2014). Commentary on “The role of innovation in driving the economy: Lessons from the global financial crisis”. *Journal of Business Research*, 67(1), 2743- 2750.
- Gül, T. (2014). Rekreasyon olgusuna genel yaklaşım. İçinde Yaylı, A. (Ed.) *Rekreasyona giriş* (s. 1-69). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Gümüş, A. (2015). *Dönüştürücü ve işlemci liderlik tarzının, yenilikçilik davranışı ve firma performansına etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gümüşlüoğlu, L. (2009). İnovasyon ve liderlik. *Savunma Sanayii Gündemi Dergisi*, 1, 37-45.

- Gürbüz, M. ve Aydın, A. H. (2012). Zaman kavramı ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-20.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (1. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güriş, S., ve Çağlayan, E. (2005). *Ekonometri* (1. Basım). İstanbul: Der Yayınları.
- Gürkan, G. Ç. ve Demiralay, T. (2017). Bireysel yenilikçiliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: Türkiye’de cerrahlar örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6(1), 65-90.
- Güven, M., ve Yeşil, S., (2011), İşletmelerde zaman yönetimi İçinde İ. Bakan (Ed.). *Çağdaş yönetim yaklaşımları ilkeler, kavramlar ve yaklaşımlar* (2. Basım). İstanbul: Beta Basım A.Ş.,
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin., B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis, a global perspective* (1st ed.). New Jersey: Pearson.
- Hashmi, M., Irshad, R., & Shafiq, S. (2013). Impact of psychological empowerment on organizational commitment: Evidence from banking sector of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 25(12), 1713- 1717
- Higgins, J.M. (1996), Innovate or evaporate: Creative techniques for strategist. *Long Range Planning*, 29(3), 370-380
- Holman, D., Totterdell, P., Axtell, C., Stride, C., Port, R., Svensson, R., & Zibarras, L. (2012). Job design and the employee innovation process: The mediating role of learning strategies. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 177-191.
- Hunnicut, B. K. (2006). The history of western leisure, In C. Rojek, S. M. Shawand A. J. Veal (Eds.), *A handbook of leisure studies*, New York: Palgrave Macmillan.
- Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4, 58-65.
- Işık, C. ve Türkmendağ, T. (2016). Atatürk Üniversitesi turizm fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarının belirlenmesi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 70-99.

- İlban, O., M. ve Özcan, K. (2003, 22 Mayıs). *Demografik özelliklere göre boş zaman değerlendirme tercihlerindeki farklılaşma üzerine bir araştırma Nevşehir örneği*. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/53055/702622>
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573-579.
- Jenssen, J. I., & Jorgensen, G. (2004). How do corporate champions promote innovations?. *International Journal of Innovation Management*, 8(1), 63-70.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Basım). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karadağ, T. (2018). *Türkiye'deki spor federasyonları çalışanlarının örgütsel öğrenme ve bireysel yenilikçilik profillerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karaküçük, S. (2016). *Rekreasyon bilimi* (1. Basım). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Katila, R. & Ahuja, G. (2002). Something old, something new: A longitudinal study of search behavior and new product introduction. *Academy of Management Journal*, 45, 1183-1194.
- Kaya, A. M. (2011). *Üniversite öğrencilerinin rekreatif faaliyetlere yönelik tutumları ve boş zaman motivasyonlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Kelly, J. R. (1990). *Leisure* (1st ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Kılıçer, K. (2011). *Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Kijek, T., & Kijek, A. (2018). Is innovation the key to solving the productivity paradox?. *Journal of Innovation and Knowledge*, 4(4), 219-225.

- Kim, J., Heo, J., Dvorak, R., Ryu, J., & Han, A. (2018). Benefits of leisure activities for health and life satisfaction among western migrants. *Annals of Leisure Research*, 21(1), 47-5.
- Kösterelioğlu, M. A.ve Demir, F. (2014). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen liderliğine etkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26, 247-256.
- Luecke, R. (2008). *İş dünyasında yenilik ve yaratıcılık* (Turan Parlak, Çev). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Martins, E., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- McLean, D. D., & Hurd, A. R. (2015). *Kraus' recreation and leisure in modern society* (1st ed.). Burlington, MA: Jones and Bartlett Learning.
- McLean, D., & Hurd, A. (2011). *Kraus' recreation and leisure in modern society* (1st ed.). USA: Jones and Bartlett Publishers.
- McLean, D., & Hurd, A.D. (2012). *Kraus' recreation and leisure in modern society* (2st ed.). USA: Jones and Bartlett Learning Inc.
- McLean, D.D., Hurd, A.R., & Rogers, N.B. (2008). *Kraus' recreation and leisure in modern society* (1st ed.). MA, USA: Jones and Bartlett Publishers.
- Mello, Z.R., & Worrell, F.C. (2015). The past, the present, and the future: A conceptual model of time perspective in adolescence. İçinde Stolarski, M., Fieulaine N. ve Van Beek W. (Eds.). *Time perspective theory; Review, research and application: Essays in honor of Philip G. Zimbardo* (pp. 115–129). Switzerland: Springer.
- Menzel, H., & Katz, E. (1955). Social relations and innovation in the medical profession; the epidemiology of a new drug. *Public Opinion Quarterly*, 19, 337-352.
- Mieczkowski, Z. (1990). *World trend in tourism and recreation* (1st ed.). New York: Peter Lang Publishing.
- Midgley, D. F., & Dowling, G. R. (1978). Innovativeness: The concept and its measurement. *Journal of Consumer Research*, 4(4), 229-242.

- Mirzeoğlu, N. (2006). *Spor bilimlerine giriş* (1. Basım). Ankara: Spor Yayınları.
- Modi, I. (2017). Leisure, health and well-being: The ultimate quest of humanity. In Modi, I. (Ed.) *Leisure, health and well-being* (pp. 273-279). Cham USA, Palgrave Macmillan.
- Moon, M. S. (1996). Including people with disabilities in community recreation activities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 6(1), 15-21.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları teknikler ve uygulamalar* (1. Basım). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 211-230.
- Onağ, A. (2014). *Örgütsel öğrenme kabiliyetinin örgütsel yenilikçilik aracılığıyla yeni ürün ve işletme performansına etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Oslo Kılavuzu. (2005, 12 Mart). *Ekonomik işbirliği ve kalkınma örgütü, Avrupa Birliği istatistik ofisi. Oslo kılavuzu: Yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler*. Erişim Adresi: https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Oslo_3_TR.pdf.
- Özay, M. A. ve Kaymaz, K. (2023). Yenilikçi iş davranışı ve öncülleri üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 275-293.
- Padgett, R.D., Keup, J. R., & Pascarella, E.T. (2013). The impact of first-year seminars on college students' life-long learning orientations. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 50(2), 133-151
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics and behaviours of innovative people in organisations. *Literature Review Prepared for The Nesta Policy and Research Unit*, 2, 1-63.
- Petrou, P., & Bakker, A. B. (2016). Crafting one's leisure time in response to high job strain. *Human Relations*, 69(2), 507-529.
- Pieper, J. (1963). *Leisure, the basis of culture* (1st ed.). New York: Mentor-Omeg.

- Powell C. (2007). The perception of risk and risk taking behavior: Implications for incident prevention strategies. *Wilderness Environmental Medicine*, 18(1), 10-15.
- Price, M. (2017). *Leadership and innovation: A study on leadership behaviors that drive team-level innovation* (Unpublished Doctoral Dissertation). Pepperdine University, USA.
- Rhodes, R. A. (1997). *Understanding governance: Policy networks, governance, reflexivity and accountability* (Unpublished Doctoral Dissertation). Open University, London.
- Riivari, E. (2011, 2 May). *The relationship between organisational innovativeness and the ethical culture of organisations in the public sector*. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/235281470_The_ethical_culture_of_organisations_and_organisational_innovativeness
- Robert, F. K., & Christopher, T. S. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of innovations* (3rd ed.). New York: Free Press.
- Rogers, E. M., & Cartano, D. G. (1962). Methods of measuring opinion leadership. *The Public Opinion Quarterly*, 26(3), 435-441.
- Rogers, E. M., Medina, U. E., Rivera, M. A., & Widey, C. L. (2005). Complex adaptive systems and the diffusion of innovations. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 10(3), 1-26.
- Rogers, E.M. (1995). *Diffusion of innovations* (1st ed). New York: Free Press.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). New York: Free Press.
- Rogers, R. K. (2007). *Computer anxiety and innovativeness as predictors of technology integration* (1st ed). Texas: Texas Tech University.
- Rowley, J., Baregheh, A., & Sambrook, S. (2011). Towards an innovation-type mapping tool. *Management Decision*, 49(1), 73-86.
- Russell, R.V. (2017). *Pastimes: The context of contemporary leisure* (6th ed.). ABD: Sagamore Publishing.

- Ruttan, W.V. (2001). *Technology, growth and development: An induced innovation perspective* (1st ed). New York: Oxford University Press.
- Saver, J. L. (2006). Time is brain quantified. *Stroke*, 37(1), 263-266.
- Scott, S. G. & Reginald, B. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 1, 585-604.
- Shinn, G. (2004). *Motivasyonun mucizesi*. (Kaplan U., Çev.) (8. Basım). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Steele, J., & Murray, M. (2004). Creating, supporting and sustaining a culture of innovation. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 11(5), 317.
- Sürücü, L. ve Ertan, Ş. S. (2022). Boş zaman becerikliliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 79-92.
- Şahin, F. (2016). *Öğretmen adaylarının bilişim teknolojileri kabul düzeyleri ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şen, H., & Kahramanoğlu, A. (2023). Individual innovation level analysis: Samsun 19 Mayıs Police Vocational School case. *Business and Management Studies: An International Journal*, 11(1), 320–341.
- Tabak, A., Erkuş, A. ve Meydan, C. H. (2010). Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkiler: Belirsizliğe tolerans ve risk almanın aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 159-176.
- Tang, H. K. (1999), An inventory of organizational innovativeness. *Technovation* 19(1), 41-51.
- Tezcan Kardaş, N. (2018). *Rekreasyon*. İçinde K. Karacabey, (Ed.), *Rekreasyona giriş* (s.12-15). İzmir: Erol Ergün Basın Yayınevi.
- Tezcan, M. (1978). Boş zamanların değerlendirilmesi sorununun sosyolojik ve eğitimsel yönleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 165-179.

- Tırpan M., (2016). *The analysis of the relationship between individual innovativeness and general self-efficacy of the students in the school of Physical Education and Sports* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tidd, J., Bessant, J. & Pavitt, K. (2005). *Managing innovation: Integrating technological marketand organizational change* (3st ed.). USA: Wiley.
- Tokmak, İ. (2008), *Stratejik insan kaynakları yönetiminin işletmelerin yenilikçilik yeteneğine etkisi ve elektronik sanayisine yönetlik bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tunçer, P. (2013). Değişim yönetimi sürecinde değişime direnme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 373-406.
- Türk Dil Kurumu. (2021, 5 Ocak). Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr>.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği. (2004). *Teknoloji* (1. Basım). Ankara: TMMOB Yayınları.
- Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu. (2023, 15 Mayıs). Erişim Adresi: <https://blokzincir.bilgem.tubitak.gov.tr/blokzincir-teknolojileri/>.
- Ulusoy, G. (2003). An assessment of supply chain and innovation management practices in the manufacturing industries in Turkey. *International Journal Production Economics*, 86, 251–270.
- Uzgören, N. (2012). *Bilimsel araştırmalarda kullanılan temel istatistiksel yöntemler ve SPSS uygulamaları* (1. Basım). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü* (1. Basım). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Ünlü, Z., ve Aydoğan, E. (2015). Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 29-66.
- Wolpert, J. D. (2003). *Yenilik kutularının dışına çıkmak, yenilikçilik* (Ahmet Karam, Çev.). (1. Basım). İstanbul: MESS Yayınları.

- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Xerri, M. J., & Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behaviour: The importance of employee commitment and organisational citizenship behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163-3177.
- Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. *Yönetim Dergisi*, 12(38), 7-16.
- Yeloğlu, O. H. (2009). *Örgütlerde yeniliklerin yayılımı ve öğrenme süreçleri* (1. Basım). Ankara: Desen Ofset.
- Yuan, F. & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Yun, N. (2013). *Early adopters' perception of iPhone mobile commerce applications* (Unpublished Masters Thesis). Purdue University Social Sciences Institute, London.

DİZİN

-A-

Antik Yunan, viii, 7

Ar-Ge, ix, 20

-B-Boş Zaman, v, viii, x, xii, xiii, xiv, 7, 8,
10, 11, 40, 46, 47, 51, 53, 70

Buluş, ix, 19

-E-Eğitim, v, x, xi, xii, 44, 54, 55, 58, 61,
64, 67, 77, 83, 85, 89, 93, 94**-G-**

Girişimcilik, ix, 19, 34, 88

-P-

Psikolojik, viii, 9

-S-

Sanayi Devrimi, v, viii, 6, 8

Sosyolojik, viii, 9

-T-

Teknoloji, ix, 20, 86, 94

-Y-Yenilikçilik, ix, x, xi, xii, xiii, xiv, 13,
14, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26,
33, 35, 38, 47, 50, 51, 53, 57, 58, 59,
60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70,
77**-Z-**

Zaman, v, 1, 4, 5, 10, 11, 88