



T. C.

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMETRİ ANABİLİM DALI
İSTATİSTİK BİLİM DALI**

**HOFSTEDE KÜLTÜR BOYUTLARI İLE BİREYSEL
YENİLİKÇİLİK BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
KANONİK KORELASYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BURHAN DURKUT

BURSA- 2024



T. C.

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMETRİ ANABİLİM DALI
İSTATİSTİK BİLİM DALI**

**HOFSTEDE KÜLTÜR BOYUTLARI İLE BİREYSEL
YENİLİKÇİLİK BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
KANONİK KORELASYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BURHAN DURKUT

DANIŞMAN:

Prof. Dr. SEVDA GÜRSAKAL

BURSA – 2024

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Burhan DURKUT
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitüsü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim : Ekonometri
Bilim/Sanat Dalı : İstatistik
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : XI + 80
Mezuniyet Tarihi :
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Sevda GÜRSAKAL

Hofstede Kültür Boyutları İle Bireysel Yenilikçilik Boyutları Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Bu tez çalışmasında, Hofstede'nin kültürel boyutları ile bireysel yenilikçilik boyutları arasındaki ilişki çok değişkenli analizlerden kanonik korelasyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmanın temel amacı, kültürel değerlerin bireylerin yenilikçilik eğilimleri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, Türkiye'de yaşayan yetişkin bireylerden elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Araştırmanın teorik çerçevesi, Hofstede'nin kültürel boyutları teorisine dayanmaktadır. Bu teori, kültürel farklılıkları beş ana boyutta incelemektedir: güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireysellik/kollektivizm, erillik/dişilik ve uzun vadeli/yakın vadeli yönelim. Bireysel yenilikçilik ise, bireylerin yeni fikirleri benimseme, geliştirme ve uygulama yeteneklerini ifade eden bir kavramdır.

Araştırma, betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Örneklem, 424 katılımcıdan oluşmuş ve veriler çevrimiçi ve matbu anketler aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama araçları olarak, demografik bilgi formu, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) ve Bireysel Kültür Değerleri Ölçeği kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin analizi SPSS yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Betimsel istatistikler, korelasyon analizi ve kanonik korelasyon analizi gibi istatistiksel teknikler

kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, kültürel boyutlar ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hofstede, Kültürel Boyutlar, Bireysel Yenilikçilik, Kanonik Korelasyon



ABSTRACT

Name and Surname : Burhan DURKUT
University : Bursa Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Econometrics
Subfield : Statistics
Degree Awarded : Master
Page Number : XI + 80
Date of degree awarded :
Supervisor : Prof. Dr. Sevda GÜRSAKAL

Investigation of the Relationship between Hofstede Culture Dimensions and Individual Innovativeness Dimensions with Canonical Correlation Analysis

In this thesis, the relationship between Hofstede's cultural dimensions and individual innovativeness dimensions was examined using canonical correlation analysis from multivariate analysis. The main purpose of the research is to reveal the effects of cultural values on individuals' innovativeness tendencies. In this context, data obtained from adult individuals living in Turkey were analyzed.

The theoretical framework of the research is based on Hofstede's cultural dimensions theory. This theory examines cultural differences in five main dimensions: power distance, uncertainty avoidance, individualism/collectivism, masculinity/femininity, and long-term/short-term orientation. Individual innovativeness refers to the ability of individuals to adopt, develop, and implement new ideas.

The research was conducted using a descriptive and relational survey model. The sample consisted of 424 participants, and data were collected through online and printed questionnaires. Data collection tools included a demographic information form, the Individual Innovativeness Scale (IIS), and the Individual Cultural Values Scale.

The analysis of the obtained data was performed using SPSS software. Statistical techniques such as descriptive statistics, correlation analysis, and canonical correlation analysis were used. According to the analysis results, significant relationships were found between cultural dimensions and individual innovativeness.

Keywords: Hofstede, Cultural Dimensions, Individual Innovativeness, Canonical Correlation



ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim sırasında desteğini ve rehberliğini esirgemeyen, kıymetli fikirleriyle yön veren danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Sevda Gürsakal'a saygılarımı ve teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Üniversiteyi kazanmamda büyük emekleri olan, hayatıma farklı bir bakış açısı kazandıran Ali Osman Sönmez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde görev yapan öğretmenlerime, lisans eğitimim sırasında akademiye ve istatistiğe ilgi duymamı sağlayan Doç. Dr. Hale Kırer Silvalecuna'ya, Prof. Dr. Necla Tektaş'a ve Prof. Dr. Necmi Gürsakal'a teşekkürlerimi sunarım.

Her koşulda arkamda duran, yanımda olan, desteklerini esirgemeyen başta annem ve babam olmak üzere aileme, arkadaşım Muhammet Apak'a ve diğer arkadaşlarıma, veri toplama sürecimde büyük katkısı bulunan babam Kamil Durkut'a ayrıca teşekkür etmek isterim.

BURHAN DURKUT
BURSA, 2024

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	ix
ŞEKİLLER	x
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. KÜLTÜR.....	3
1.2. KÜLTÜRÜN ÖZELLİKLERİ	3
1.3. KÜLTÜRÜN ÇEŞİTLERİ	4
1.3.1. Genel Kültür- Alt Kültür;.....	4
1.3.2. Maddi Kültür- Manevi Kültür;.....	5
1.3.3. Üçlü Ayrım;	5
1.3.4. Bazı Uç Ayrımlar;	5
1.4 KÜLTÜRÜN ÖLÇÜLMESİ	5
1.5. HOFSTEDE KÜLTÜREL BOYUTLAR TEORİSİ	6
1.6. BİREYSEL KÜLTÜR DEĞERLERİ ALT BOYUTLARI	7
1.6.1. Güç Mesafesi (Power Distance)	8
1.6.2. Belirsizlikten Kaçınma (Uncertainty Avoidance)	8
1.6.3. Bireysellik/Kolektivizm (Individualism/Collectivism).....	9
1.6.4. Uzun Erimlilik (Long/Short Term Orientation)	10
1.6.5. Erillik/Dışılık (Masculinity –femininity)	11
1.7. YENİLİK	11
1.8. YENİLİKÇİLİK.....	12
1.9. YENİLİKÇİLİK KATEGORİLERİ	12
1.9.1. Yenilikçiler	13
1.9.2. Öncüler	13
1.9.3. Sorgulayıcılar	14
1.9.4. Kuşkucular	14
1.9.5. Gelenekçiler.....	14

1.10. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK	16
1.11. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ALT BOYUTLARI	17
1.11.1. <i>Değişime Direnç</i>	18
1.11.2. <i>Deneyime Açıklık</i>	19
1.11.3. <i>Fikir Önderliği</i>	19
1.11.4. <i>Risk Alma</i>	20
1.12. LİTERATÜR TARAMASI.....	21
1.12.1. <i>Hofstede Kültür Boyutlarına Dair Çalışmalar</i>	21
1.12.2. <i>Bireysel Yenilikçiliğe Dair Çalışmalar</i>	23
1.12.3. <i>Kültür ile Bireysel Yenilikçilik Arasındaki İlişkiye Dair Çalışmalar</i>	25
2. METODOLOJİ.....	27
2.1. ÇOK DEĞİŞKENLİ İSTATİSTİKSEL TEKNİKLERE GİRİŞ	27
2.2. ÇOK DEĞİŞKENLİ ANALİZLERİN AMAÇLARI	27
2.3. ÇOK DEĞİŞKENLİ ANALİZLERDE SIKÇA KULLANILAN VEKTÖR VE MATRİSLER	28
2.3.1. <i>Ortalama Vektörü</i>	29
2.3.2. <i>Varyans-Kovaryans Matrisi</i>	29
2.3.3. <i>Korelasyon Matrisi</i>	29
2.4. ÇOK DEĞİŞKENLİ ANALİZLERİN TEMEL VARSAYIMLARI	30
2.4.1. <i>Çok Değişkenli Normal Dağılım Varsayımı</i>	30
2.4.2. <i>Sabit Varyans Varsayımı</i>	31
2.4.3. <i>Doğrusallık Varsayımı</i>	31
2.4.4. <i>Çoklu Doğrusal Bağlantı Varsayımı</i>	31
2.5. ÇOK DEĞİŞKENLİ VARYANS ANALİZİ (MANOVA).....	32
2.6. TEMEL BİLEŞENLER ANALİZİ	32
2.7. FAKTÖR ANALİZİ	33
2.8. KÜMELEME ANALİZİ	33
2.9. DISKRİMİNANT (AYIRMA) ANALİZİ	33
2.10. ÇOK BOYUTLU ÖLÇEKLEME ANALİZİ (ÇBÖ)	33
2.11. UYUM ANALİZİ	34
2.12. ÇOKLU DOĞRUSAL REGRESYON MODELİ	34
2.13. LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ.....	35
2.14. KANONİK KORELASYON ANALİZİ.....	35
2.14.1. <i>Kanonik Korelasyon Analizi Temel Kavramları</i>	36
2.14.2. <i>Kanonik Korelasyon Analizinin Amaçları</i>	37
2.14.3. <i>Kanonik Korelasyon Analizinin Varsayımları</i>	37
2.14.4. <i>Kanonik Korelasyonun Aşamaları</i>	38

2.14.5. Redundancy Ölçütü	39
2.14.6. Kanonik Korelasyon Katsayılarının Anlamlılığının Test Edilmesi	40
3. UYGULAMA.....	41
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ.....	41
3.2. ARAŞTIRMANIN ANAKÜTLESİ VE ÖRNEKLEMİ	41
3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	42
3.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	42
3.4.1. Demografik Bilgiler;	42
3.4.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ);	42
3.4.3. Bireysel Kültür Değerleri Ölçeği;.....	43
3.5. BETİMSSEL İSTATİSTİKLER.....	44
3.5.1. Demografik Özelliklerin Betimsel İstatistikleri	44
3.5.2. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlik Analizi	45
3.5.3. Bireysel Yenilikçilik Puanının Kategorilere Göre Dağılımı	46
3.5.4. Ölçeklerin Betimsel İstatistikleri	47
3.6. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN FARK ANALİZLERİ	48
3.6.1. Bireysel Yenilikçiliğin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığının Test Edilmesi.....	48
3.6.2. Bireysel Yenilikçiliğin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığının Test Edilmesi.....	49
3.6.3. Bireysel Kültür Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığının Test Edilmesi	50
3.6.4. Bireysel Kültür Değerlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığının Test Edilmesi	51
3.7. KANONİK KORELASYON ANALİZİ.....	52
3.7.1. Kanonik Korelasyon Değerleri ve Anlamlılık Değerleri	52
3.7.2. Korelasyon Analizleri.....	53
3.7.3. Kanonik Korelasyonlar İçin Katsayılar ve Yorumu.....	54
3.7.4. Kanonik Yükler ve Yorumu	56
3.7.5. Kanonik Çapraz Yükler ve Yorumu	57
3.7.6. Açıklanan Varyans Oranları	58
SONUÇ	60
KAYNAKÇA	65
EKLER	76

TABLolar

Tablo 1: Bireysel Yenilikçilik Kategorileri ve Özellikleri.....	15
Tablo 2: Demografik Özelliklerin Betimsel İstatistikleri	44
Tablo 3: Yaş Değişkeninin Betimsel İstatistikleri	44
Tablo 4: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Güvenirlik Analizleri	45
Tablo 5: Bireysel Kültür Değerleri Ölçeği Güvenirlik Analizleri	45
Tablo 6: BYO kategorilerine göre puan dağılımları.....	46
Tablo 7: Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	47
Tablo 8: Bireysel Yenilikçiliğin Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	48
Tablo 9: Bireysel Yenilikçiliğin Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları	49
Tablo 10: Bireysel Kültür Değerlerinin Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları	50
Tablo 11: Bireysel Kültür Değerlerinin Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları	51
Tablo 12: Kanonik Korelasyon Değerleri ve Anlamlılık Değerleri	52
Tablo 13: Boyutlar Arası Korelasyon Tablosu	53
Tablo 14: 1. Kanonik Korelasyon İçin Katsayılar Tablosu	54
Tablo 15: 2. Kanonik Korelasyon İçin Katsayılar Tablosu	55
Tablo 16: Kanonik Korelasyonlar İçin Kanonik Yükler Tablosu.....	56
Tablo 17: Kanonik Korelasyonlar İçin Çapraz Yükler Tablosu	57
Tablo 18: Açıklanan Varyans Oranları Tablosu.....	58

ŞEKİLLER

Şekil 1: Bireysel Kültürel Değerler ve Alt Boyutları.....	7
Şekil 2: Yenilikçilik Kategorileri	13
Şekil 3: Bireysel Yenilikçilik ve Alt Boyutları	18
Şekil 4: Örnek MANOVA Analizi Gösterimi	32
Şekil 5: Faktör Analizinin Basit Şekilsel Gösterimi	33



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BKD	: Bireysel Kültür Değerleri
BYO	: Bireysel Yenilikçilik leği
B	: Çok Boyutlu lekleme Analizi
IIS	: Individual Innovativeness Scale (Bireysel Yenilikçilik leği)
KKA	: Kanonik Korelasyon Analizi
MANOVA	: Multivariate Analysis of Variance (ok Değişkenli Varyans Analizi)
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı)
TDK	: Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

Bu çalışma, Hofstede'nin kültürel boyutları ile bireysel yenilikçilik boyutları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Kültür, toplumsal değerler, inançlar ve davranış kalıplarının bir toplamıdır ve bireylerin yenilikçilik seviyelerini önemli ölçüde etkileyebilir. Yenilikçilik ise, bireylerin yeni fikirleri benimseme, geliştirme ve uygulama yeteneklerini ifade eder.

Günümüzde akademik çevrelerde kültür ve yenilikçilik konuları önemli araştırma alanları arasında yer almaktadır. Kültürel değerlerin, bireylerin yenilikçilik eğilimlerini nasıl şekillendirdiğini anlamak, hem örgütsel hem de bireysel performansın artırılmasında kritik bir rol oynar. Bu bağlamda, kültür ve yenilikçilik arasındaki etkileşimlerin anlaşılması, stratejik kararlar alınmasına ve yenilikçi süreçlerin daha etkili yönetilmesine katkıda bulunabilir.

Bu çalışmada, Hofstede'nin kültür boyutları kullanılarak bireysel yenilikçilik seviyelerinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Hofstede'nin kültür boyutları, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireysellik/kollektivizm, erillik/dişilik ve uzun vadeli/yakın vadeli yönelim olmak üzere beş ana kategoriye ayrılmaktadır. Bu boyutların her biri, bireylerin yenilikçiliği benimseme ve uygulama süreçlerinde farklı etkiler yaratabilir.

Araştırmanın amacı, Türkiye'deki bireyler arasında bu kültürel boyutlar ile yenilikçilik arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bu bağlamda, çeşitli demografik faktörler de dikkate alınarak kapsamlı bir veri analizi yapılacaktır. Bu tez, kültürel değerlerin yenilikçilik üzerindeki etkilerini anlamak ve bu alandaki literatüre katkıda bulunmak amacıyla tasarlanmıştır.

Bu çalışma, dört ana bölümden oluşmaktadır: birinci bölümde, kültür ve yenilikçilik kavramlarının kapsamlı bir çerçevede ele alınarak teorik temellerinin incelenmesi sağlanmıştır. İkinci bölümde, çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemleri genel olarak tanıtılmış ve bu yöntemler arasında kanonik korelasyon analizi geniş bir perspektifte detaylandırılmıştır. Üçüncü bölümde ise, teorik bilgilerin uygulamaya dökülmesi sağlanmış, gerçek dünya verileriyle analizlerin nasıl gerçekleştirildiği açıklanmıştır. Sonuç bölümünde, çalışmanın tüm aşamaları özetlenmiş ve elde edilen bulguların genel bir değerlendirmesi sunulmuştur. Bu yapı, çalışmanın hem teorik hem

de uygulamalı yönlerini kapsamlı bir şekilde incelemeyi ve sonuçları etkili bir biçimde sunmayı amaçlamaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırma, kültürel değerlerin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkilerini inceleyerek, kültürlerarası farklılıkların yönetimi ve yenilikçi davranışların teşviki konusunda önemli bulgular sunmayı hedeflemektedir.



1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kültür

Kültür, sosyal bilimler içerisinde farklı disiplinler tarafından ele alınan bir kavramdır. Bundan dolayı çok fazla kültür tanımı ortaya çıkmaktadır. Bu durum kültürü tanımlanması zor bir hale getirmiştir. Kültür, en genel anlamıyla, bir toplumun paylaştığı ve nesilden nesile aktardığı inançlar, değerler ve objeler bütünüdür. Kroeber ve Kluckhohn (1952), kültürün 164 farklı tanımla açıklandığını tespit etmişlerdir. Kültürün çok sayıda anlamı olmasına rağmen aşağıda bunlardan bir kaçına örnek verilmiştir.

Akademik çalışmalarda en çok referans gösterilen Hofstede (1994), kültürü şu şekilde tanımlamıştır: insanları, grupları veya bir grubun üyelerini diğerlerinden ayırt eden, düşüncelerin programlanmış kolektif formudur. Hofstede (1994), ayrıca kültürü bir kategori veya grup içindeki bireyleri diğerlerinden ayıran düşünce grupları olarak tanımlar.

Kültür, Matsumoto (1996) tarafından bir grup birey tarafından paylaşılan, ancak nesilden nesile aktarılırken değişiklik gösteren değerler, inançlar, tutumlar ve davranışlar bütünü olarak tanımlanırken, Tylor (1870) ise kültürü şöyle tanımlamaktadır; Bir toplumun üyesi olarak bireyin edindiği inançlar, ahlak, sanat, hukuk, gelenekler, ilgi alanları ve yetenekler ile alışkanlıkların tümünü kapsayan karmaşık bir yapıdır.

Kültür, insan gruplarının ayırt edici başarıları, semboller yoluyla öğrenilen ve aktarılan açık ve örtülü davranışlarıdır (Kroeber ve Kluckhohn, 1952).

Kültür, bir ulusal veya etnik grubun davranışlarını belirleyen ve onlara anlam kazandırıp ortaklaşa paylaşılan değerler ve inançlar bütünüdür (Mulholland, 1991).

1.2. Kültürün Özellikleri

Kültür, bir topluluğun üyeleri arasında ortak olan alışkanlıklar, inançlar, değerler, tutumlar ve kabul görmüş davranışların paylaşıldığı toplumsal bir fenomendir. Kültür, bireylerin toplum içinde nasıl davranmaları gerektiğini belirler ve toplumsal normların oluşmasına katkıda bulunur (Barutçugil, 2011).

Kültür, bireylerin yaşamları boyunca edindikleri ve nesilden nesile aktardıkları davranış, tutum ve alışkanlıklardan oluşur. Eğitim ve kuşaklar arası aktarım, kültürün öğrenilmesinde ve devamlılığında önemli bir rol oynar. Bu süreç, sürekli ve planlı bir şekilde gerçekleştirilir, böylece kültürel değerler ve normlar yeni nesillere aktarılır.

Kültür tarihseldir ve süreklidir. Kültür, büyük doğal felaketler, başarılar, yenilgiler ve göçler gibi toplumun tarihsel geçmişine dayanmaktadır. Bir toplumun tarihini bilmemek, kültürünü anlamayı güçleştirir (Barutçugil, 2011).

Kültür, zaman içinde ortaya çıkan ihtiyaçlara ve çevresel, ideolojik ve teknolojik değişimlere paralel olarak değişim gösterir. Bu değişim, kültürün dinamik ve adaptif bir yapıya sahip olduğunu gösterir. Değişen koşullara uyum sağlamak, kültürün sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir.

Kültür, hem bireysel hem de toplumsal ihtiyaçları karşılayarak insanların tatmin olmasını ve mutlu hissetmesini sağlar. İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamayan ve onları tatmin etmeyen bir kültürde yaşamak istemezler.

Kültür, idealleştirilmiş kurallar kümesidir. Kültür, bir toplumun bireyleri için en iyi olan kuralların toplamıdır.

Kültür, belli bir uyumlu ve dengeli bütünsel sistem oluşturma eğilimindedir. Kültürü meydana getiren öğeler, bu bütünlüğü sağlamak için bir arada ve uyum içinde çalışır. Bu bütünlendirici eğilim, kültürün toplumsal yapının korunmasında ve devam ettirilmesinde önemli bir rol oynar (Barutçugil, 2011).

1.3. Kültürün Çeşitleri

Kültür, farklı bağlamlarda ve ortamlarda çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. İşte bazı yaygın kültür çeşitleri:

1.3.1. Genel Kültür- Alt Kültür;

Genel kültür, toplumun inanç yapısı, değerleri ve yaşam tarzı tarafından oluşturulurken, alt kültürler, etnik, bölgesel ve mezhepsel farklılıklar üzerine kuruludur (Erdoğan, 1999).

1.3.2. Maddi Kültür- Manevi Kültür;

Maddi varlıklar/eşyalar, insan kültürünün en iyi göstergelerindedir. Maddi kültür, toplum kültürü içinde yer alan maddi unsurlardan oluşur. Manevi kültür, belli değerler ve bu değerler tarafından oluşturulan hayat tarzı veya manevi çevreden oluşur (Erdoğan, 1999).

1.3.3. Üçlü Ayrım;

Kültür, öğrenme zamanına göre "sonradan öğrenilen kültür, birlikte oluşan kültür ve önceden oluşan kültür" olarak kategorize edilebilir (Erdoğan, 1999).

1. Sonradan öğrenilen (postfigurative) kültür: Kişinin veya çocuğun atalarından öğrendiği kültürdür.
2. Birlikte oluşan (configurative) kültür: Kişilerin yaşlılarından öğrendiği kültürdür.
3. Önceden oluşan (prefigurative) kültür: Yaşlıların gençlerden öğrendikleri kültürdür.

1.3.4. Bazı Uç Ayrımlar;

Kültürün bazı uç ayrımları, toplumlar ve gruplar arasındaki belirgin farklılıkları ifade eder. İşte bazı uç ayrımlar:

- Açık-Kapalı Kültür
- Köy-Şehir Kültürü
- Fakirlik-Zenginlik Kültürü
- Beyaz-Zenci Kültürü
- Hayat-Ölüm Kültürü
- Karşı kültür
- Arabesk kültür

1.4 Kültürün Ölçülmesi

Kültür, genellikle soyut ve değişken bir kavramdır, insanların bir araya gelerek oluşturdukları karmaşık bir sistemdir. Sonuç olarak, kültürün tamamını objektif bir

şekilde ölçmek zor olabilir. Bununla birlikte, belirli boyutlarda kültürel kalıpları ve özellikleri değerlendirmek ve karşılaştırmak mümkündür. Kültürü ölçmek için kullanılan yöntemler genellikle belirli kültürel özelliklere, inançlara, davranışlara veya değerlere odaklanır.

Kültürün tamamını ölçmek mümkün olmasa da, belirli özellikleri veya davranışları ölçmek ve analiz etmek, kültürel farklılıkları anlamak ve etkileşimi yönetmek için oldukça faydalıdır. Kültürlerarası işbirliğini ve iletişimi geliştirmek, kültürlerarası uyumu artırmak ve kültürlerarası çalışma ortamlarında etkili liderlik sağlamak için bu tür ölçümler kullanılabilir.

Kültürün fazla sayıda değişik şekillerde tanımlanmasından dolayı ölçülmesi de o derece zorlu olmaktadır. Literatürde bulunan çeşitli tanımlar, ölçme konusunda da çeşitliliğe yol açmıştır.

Schein (1992)'a göre, kültür temel varsayımların öğrenilmesiyle şekillenir. Bunun için toplumun üyeleriyle kapsamlı görüşmeler yapılmalıdır. Ancak bu iş zordur. Çünkü kültürün temelini oluşturan varsayımlar, toplum dışından insanlar tarafından yapılan etkileşimli araştırmalar yoluyla ortaya çıkarılabilir. Ayrıca varsayımlar, iş ilişkilerini etkileyen duyguları içerdiğinden, ölçme çalışmaları kuralları, değerleri ve somut kültür unsurlarını göz önünde bulundurmalıdır.

Kültürün ölçülmesinde örneğin, Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Endeksi gibi araçlar, kültürel farklılıkları analiz etmek için kullanılır. Bu endeks, farklı kültürel boyutları ölçerek farklı kültürler arasındaki benzersiz özellikleri belirler. Trompenaars ve Hampden-Turner gibi diğer araştırmacılar da kendi kültürel boyut modellerini geliştirmişlerdir. Bu modeller, evrenselcilik ve özgüllük, bireysellik ve toplulukçuluk gibi farklı kültürel özellikleri ele alır. Bu araçlar ve modeller, kültürün ölçülmesi ve anlaşılmasına katkıda bulunur, böylece kültürlerarası etkileşimde daha etkili bir iletişim ve işbirliği sağlanabilir.

1.5. Hofstede Kültürel Boyutlar Teorisi

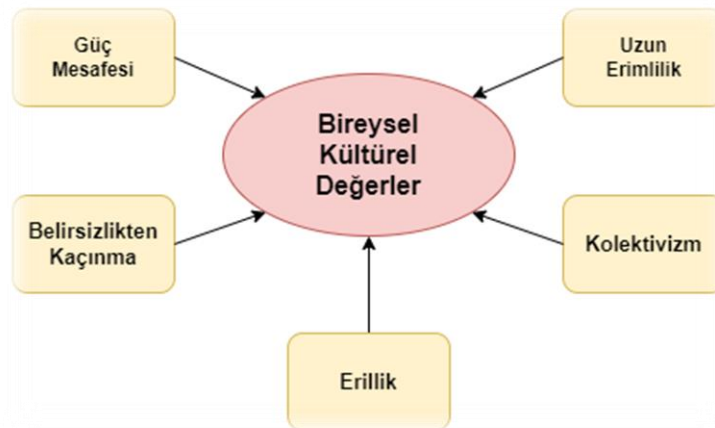
Kültürler arası farklılıkların kültürden kültüre nasıl farklılaştığını konu alan psikolojik bir çalışmadır. 1960-1970'li yıllarda IBM'de çalışan Hollandalı psikolog Geert Hofstede

tarafından literatüre kazandırılmıştır. Bu çalışmayı dünyayı dolaşarak çalışanlara iş ortamında oluşan sorunlara nasıl davrandıkları, başkalarıyla birlikte nasıl çalıştıkları ve otoriteye karşı tavırları hakkında sorular sorarak gerçekleştirilmiştir. Hofstede bu çalışmasını 1967-1973 yılları arasında yürüttü ve çalışmanın sonunda dört alt boyuta ulaşmıştır. Bunlar; güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erillik, kolektivizm.

Hofstede'nin kültür boyutları, zaman içinde çeşitli aşamalardan geçerek evrimleşmiştir. 20. yüzyılın son çeyreğinde, M. H. Bond tarafından yapılan bir çalışma kapsamında "Konfüçyüs Dinamizmi" olarak adlandırılan bir boyutun ekonomik büyüme ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu kavram, Uzak Doğu'daki 23 ülkedeki öğrenciler arasında gerçekleştirilen bir ankete dayanmaktadır. Hofstede'nin kültürel değerlerinin ekonomik büyümeyle hiçbir şekilde ilişkilendirilmemesi üzerine, Bond'un bu boyutunu kendi boyutlarına eklemek için Bond'dan izin almıştır. Daha sonra Hofstede, "Konfüçyüs Dinamizmi"ni yeniden adlandırarak "Uzun-Kısa Döneme Odaklanma/Uzun Erimlilik Boyutu" olarak değiştirmiştir (Hofstede, 2011, s. 13; Hofstede, 2001, s. 41; Hofstede ve Bond, 1988).

1.6. Bireysel Kültür Değerleri Alt Boyutları

Bireysel Kültür Değerleri alt boyutları, bireylerin kültürel yönelimlerini ve tercihlerini belirleyen daha ayrıntılı kategoriler sunar. Bu alt boyutlar, genellikle Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisinin bir uzantısı veya detaylandırılması olarak görülebilir.



Şekil 1: Bireysel Kültürel Değerler ve Alt Boyutları

1.6.1. Güç Mesafesi (Power Distance)

Güç mesafesi, bir toplumun üyelerinin daha az güçlü olanlarının, gücün eşit olmayan şekilde dağıtılmasına nasıl tepki gösterdiği ve bunu ne kadar içselleştirdiğiyle alakalıdır (de Mooij, 2011). Bu boyut genellikle, toplum içinde bireyler arasında eşitsizliğin varlığını göstermektedir. Pek çok toplumda bu eşitsizlik, sosyal güç ve ekonomik varlık ile ilişkilidir. Her toplum belirli bir seviyeye kadar eşitsizlik içerir; ancak bazı toplumlar diğerlerine göre daha fazla eşitsizlik barındırır (Samli, 2013).

Güç mesafesinde yüksek ve düşük kültürler arasında birçok fark bulunmaktadır. Güç mesafesi yüksek kültürlerde, anne-baba ve çocuklar, patronlar ve çalışanları, profesörler ve öğrencileri arasında kuvvetli bağlılık ilişkileri vardır. Bu tür kültürlerde güçlü kişiler seçkin ve ulaşılamaz olarak görülürler ve kararlar otokratik şekilde yukarıdaki birkaç kişi tarafından verilir (de Mooij, 2011; Daniels ve Greguras, 2014). Buna karşın, düşük güç mesafesine haiz toplumlarda, yöneticiler otokratik değildir, çalışanlar üstlerine zahmetsizce ulaşabilir ve hatta onlarla çelişebilir. Bu topluluklarda ast-üst arasında maaşlar birbirine yakın olabilir (Rajh, Budak ve Anic, 2016).

1.6.2. Belirsizlikten Kaçınma (Uncertainty Avoidance)

Belirsizlikten kaçınma, insanların belirsizlik ve muğlaklık durumlarında kendilerini ne derece tehdit altında hissettiklerini ve bu koşullardan kaçınmaya çalıştıklarını ifade eder (Mooij ve Hofstede, 2010: 89).

Belirsizlikten kaçınma boyutu, toplumların değişimin hızının ve boyutunun öngörülemediği durumlarda bilginin yetersiz, açık veya hiç olmadığı durumlarda duydukları tedirginlik düzeyiyle ilgilidir. İnsanların belirsiz ortamlarda uyum sorunları yaşadığı görülmüştür. Bu durum, bilgi yükünün hızla arttığı ve çevresel uyarıların sıkça karşılaşıldığı yerler için geçerlidir. Bu tür ortamlarda etkili olabilmek için insanlar farklılaşma gösterebilirler. Eğer bir toplumun bireyleri belirsizlikten kaçınma eğilimindeyse, hayatlarını güvence altına almak için yazılı ve biçimsel kaideleri geliştirmeleri, farklı görüşlerin karşısında durmaları ve kesin doğruları bulma çabaları kaçınılmaz olacaktır. Belirsizlik toleransı yüksek olanlar bilgi aktarmaya yatkındırlar ve ipuçlarını yorumlamaya çalışırlar. Böyle kişiler başkalarına karşı da duyarlıdır. Ayrıca,

belirsizlikten kaçınma boyutu yüksek olan insanlar daha duygusal, daha stresli ve daha az süper egoludur.

Toplumun belirsiz olaylara verdiği tepkinin ölçüsü anlamına gelen bu boyutta, endeksin yüksek olduğu ülkelerde sıkı davranış kuralları uygulanır. Kurallar/yasalar mutlak doğruyu yansıtmak amacıyla yazılırlar. Bu endeksin düşük olduğu ülkelerde ise toplum farklı fikirlere daha açıktır. Belirsizlikten Kaçınma Kuramı, insanların belirsiz durumlara nasıl tepki verdiklerini inceleyerek toplumları değerlendirir. Belirsizlikten kaçınan toplumların, olayların sonuçlarını tahmin edemediği durumlarda daha gergin, stresli ve sonuç olarak daha az verimli oldukları görülmüştür. Belirsizliğin var olması gereken bir olgu olduğunu düşünen toplumların, sonucu hakkında yorum veya tahmin yapamadıkları durumlarda daha rahat davrandıkları yargısına varılmıştır.

1.6.3. Bireysellik/Kolektivizm (Individualism/Collectivism)

İnsanlar ve kültürler yaşamak ve devamlılığını devam ettirmek için birlikte etkileşimde bulunmak zorundadır. İşte bunu yaparken, kendileri için veya başkaları için endişe duyan insanlar arasında denge sağlayan bir ilişki geliştirmelidirler. Kültürler, bireysel özerkliğin olumlu veya olumsuz olarak kabul edildiği konusunda farklılık gösterir. Böylece kültürler, bireyleri ya uyumlu ve bağımlı ya da benzersiz ve bağımsız olmaya teşvik etme eğiliminde farklılıklar gösterir (Lustig&Koester, 2010:116-117).

Bireysellik ve kolektivizm boyutu, bireyin "ben" veya "biz" olma tercihlerini ve toplum içinde nasıl düşündüğünü gösteren boyutlardır. Bireysellik, bireylerin gevşek bir sosyal çevre tercih ettikleri toplumları tanımlamak için kullanılan bir terimdir.

Bireysellik özelliği gösteren kişiler için sadece kendileri ve aileleri (yakın çevreleri) önemlidir. Kolektivizme sahip toplumlar, bireyselliğin zıttı olarak daha geniş ve daha güçlü bağlara sahip sosyal çevrelere sahiptir.

İnsanlar ailelerine, klanlarına ve toplumdaki diğer gruplara bağlıdırlar. Bireyler arasında hiçbir sorgulama yoktur. (Hofstede, 2011, s. 11).

Bu boyutta düşük endekse sahip toplumlardaki (bireysellik) insanların çevreleriyle olan bağları zayıftır. Daha yüksek endekse sahip toplumlarda ise (kolektivist) grup içi yardımlaşmanın ve sadakatin daha yüksek olduğu görülür.

Bireylerin hedefleri doğrultusunda topluma ne kadar ait olup olmadığını ve bunun kültürel farklılıklara nasıl etki ettiğini inceleyen kuram, bireylerin kendi çıkarlarını düşünüyor ve kendilerini toplumdan bağımsız görüyorlarsa bireysel toplumdur, ancak bireylerin kararlarını toplumun değerleri ve yargılarına göre şekillendiriyorlarsa toplumsal toplumdur.

1.6.4. Uzun Erimlilik (Long/Short Term Orientation)

Bu kuram, zaman oryantasyonu olarak da bilinir ve toplumların hayatlarını nasıl şekillendirdiklerini inceler. Başka bir ifade ile geçmişin bugün ve gelecekteki eylemlerle olan bağlantısıdır.

Bu endeksin düşük olduğu toplumlar kısa vadeye dönüktür. Bu toplumlarda gelenekler korunur. Bu toplumda bireyler, geçmişteki deneyimleri göz önünde bulundurarak hem şimdiki hem de gelecekteki zorlukları çözmek için önceliklendirme yaparlar. Ek olarak, bu kültürler, değişimlere şüpheyle yaklaşırken, gelenek ve normları koruma eğiliminde olacaktır.

Bu endeksin yüksek olduğu toplumlar ise uzun vadeye dönüktürler. Böyle toplumlar adaptasyonu ve pragmatik problem çözümünü gerekli görürler, daha pratik bir yaklaşım sergiler. Böyle toplumlar uzun bir süre sonra meydana gelen kararların ve eylemlerin olası etkilerini öncelik sırasına göre sıralama eğilimidir (Lumpkin, vd., 2010, s.241). Böyle toplumlarda planlama daha uzun zamana yayılır. Örneğin, uzun zaman oryantasyonu olan işletmeler çalışanların eğitimi ve gelişimine önemli yatırımlar yapmaya meyillidir (Rajh, vd., 2016, s.313).

1.6.5. Erillik/Dişilik (Masculinity –femininity)

Eril veya dişil olmak, fiziksel özellikleri çağrıştırsa da aslında toplumsal cinsiyet rollerine atıfta bulunur. Bir kültürün eril mi yoksa dişil mi olduğunu belirlemek için, topluma yansıyan temel değerler incelenmelidir.

Hofstede, erillik başlığı altında rekabet, tokluk ve atılganlığı incelerken, dişilik başlığı altında hassasiyeti, aile yaşamını ve iyi ilişkileri incelemektedir. Yine Hofstede'ye göre bir toplumda materyalist değerler ve atılganlığ öne çıkıyorsa, insana verilen önem arka plandaysa, bu toplumda eril kültür hakimdir. İnsana verilen önem ve yaşamın genel niteliklerini ön planda olması, dişil kültürünün göstergelerindedir.

Dişilik endeksi yüksek olan toplumlarda, kadınlar iş dünyasında erkeklerle aynı değere sahiptir. Eril endeksi yüksek olan toplumlarda, erkekler ve kadınlar aynı değerlere sahip değildirler. Eril kültürler, köklü değerlere dayanan sabit tabulara sahiptir. Bu tabular, bazı toplumlarda erillik/dişilik boyutunun, temelde ve çoğunlukla bilinçli değerlere dayalı olarak, önemli ölçüde zararlı sonuçlara neden olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, tabu bu boyutun önemini doğrular. Dişilik, genellikle toplumlarda Őekfatli, nezaketli, iyiliksever, vefalı, sevgi dolu, anlayışlı ve duyarlı olmakla ilişkilendirilir. Saldırganlığ, dediğim dedik tavır, yarışmacılığ, bağımsızlığ, kendine güven ve baskıcı tavır, geleneksel erkek değerleridir (Sargut, 2001).

1.7. Yenilik

Yenilik kavramı, yeni ürünler, süreçler, hizmetler ve fikirlerin yaratılması, geliştirilmesi ve uygulanmasını ifade eder. İşletme, teknoloji, bilim, sanat ve diğer alanlarda yaygın olarak kullanılan bu olgu, ilerleme ve gelişim için hayati önem taşır. Yenilik, mevcut koşulları iyileştirmek, yeni çözümler bulmak ve yeni fırsatlar oluşturmak için kullanılır.

Yenilik, hem radikal (devrimci) değişimleri hem de evrimsel (inkremental) gelişmeleri ifade edebilir. Örneğin, bir ürünün radikal bir Şekilde yenilenmesi veya tamamen yeni bir ürünün piyasaya sürülmesi radikal yenilik olarak kabul edilirken, öte yandan, mevcut bir ürünü küçük değişikliklerle geliştirmek, evrimsel yenilik olarak kabul edilebilir.

Yenilik, değişime cevap verebilme yeteneği ve becerisi olarak tanımlanır ve insanların hayatlarını daha kolay hale getirme işlevini görür. Yenilik, herhangi bir çalışma alanı için yeni ve farklı bir anlayışı içeren iyileştirme sürecidir. Bu nedenle, yenilik yaratıcı değişiklikler, faydalı değişiklikler ve yeni değerler üretmektir (McAdam, Stevenson ve Armstrong, 2000).

1.8. Yenilikçilik

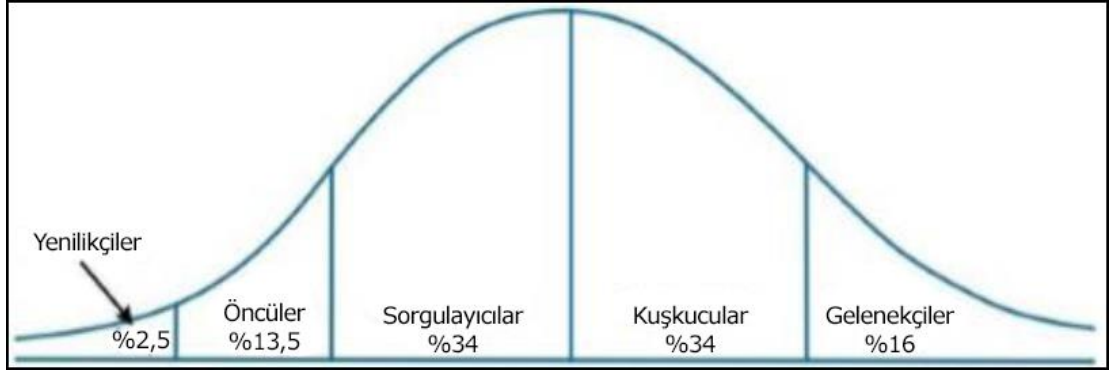
TDK'ya göre yenilikçilik, "yenilikçi olma durumu" olarak tanımlanır (TDK, t.y.). Yenilik ve yenilikçilik, en sık karıştırılan terimlerdir. Bazı bireyler ve kuruluşlar bu terimleri rasgele kullanabilmektedirler. Yenilikçi sıfat, yenilik isimdir; yenilikçilik ise yenilik kapasitesini tanımlar. (Yoz, 2020).

Yenilikçilik, yeni ürünler, süreçler, hizmetler ve fikirler üretmek, geliştirmek, benimsemek ve uygulamak olarak ifade edilir. Yenilikçilik, kişilerin veya kuruluşların yeni fikirler geliştirme, benimseme ve uygulama yeteneklerini ifade eder. Yenilikçilik, organizasyonların rekabet avantajını korur. Ayrıca toplumun büyümesine ve gelişmesine katkıda bulunur.

Yenilikçilik ile ilgili literatürde yapılan tanımlar incelendiğinde, birçok farklı bakış açısıyla yapılan tanımlamalar karşılaşılr. Kılıçer ve Odabaşı (2010), yenilikçiliği risk almayı, yeni deneyimler edinmeyi ve düşünce liderliği yapmak olarak ifade ederken, Rogers (1995), yenilikçiliği, bir kişinin yeniliği daha erken benimseyip uygulama yeteneğine sahip olması anlamında tanımlamıştır.

1.9. Yenilikçilik Kategorileri

Yenilikçilik, genellikle bireyin önceki deneyimleri, kişisel nitelikleri, değişime gösterdiği isteklilik, yenilikleri kabul etme düzeyi ve risk alma eğilimi gibi faktörlere göre beş farklı kategoriye ayrılır(Rogers, 1995). Bu kategoriler şekil-2'de gösterilmiştir.



Şekil 2: Yenilikçilik Kategorileri

Kaynak: (Rogers, 1995)

1.9.1. Yenilikçiler

Yenilikçi bireyler; yeni şeyler denemeyi severler. Bu arzuları, onları ulusal ilişkilerden uluslararası ilişkilere götürmektedir. Yenilikçiler, atak ve cesur insanlardır. Riskleri severler ve risk almayı severler. Sonuç olarak, yeniliklerin getirdiği belirsizlikler onları rahatsız etmez. Yeniliklerle karşılaşmak için gezen, teknolojiyi kullanabilen, bilimsel bilgiye güvenen, ileri düşünme yeteneklerine haiz ve çevreleriyle işbirliği yapmayı seven insanlardır. Topluma göre doğru davranmadıkları için toplum onlara yeterince değer vermiyor. Bununla birlikte, yaratıcı kişilerin yeniliklerin yayılması ve içselleştirilmesi üzerindeki etkisinin ehemmiyeti tartışılmazdır (Rogers, 1995; Kılıçer, 2011; Özgür, 2013; Kılıç, 2015; Keskin, 2021).

1.9.2. Öncüler

Öncü bireyler; yenilikçi bireylerden daha fazla toplumun bir parçası olarak görülüyorlar. Bununla birlikte, yaratıcı insanlardan daha az uluslararası ilişkilere sahiptir. Doğru, saygıdeğer ve vizyoner insanlar olarak tanınırlar. Bu özellikleri nedeniyle, diğer insanlara yeni fikirler benimsetmede yardımcı olurlar. Yeniliğin süratle yayılmasına ve bu görüşlerin başarılı ve doğru olarak değerlendirilmesinde katkıları bulunur. Yeniliğin katılaşmasına katkıda bulunmaları, öncülerin önemli faydasıdır (Rogers, 1995; Kılıçer, 2011; Özgür 2013; Kılıç, 2015; Keskin, 2021).

1.9.3. Sorgulayıcılar

Sorgulayıcı bireyler, kuşkucu olmalarına rağmen dikkatli ve temkinlidirler. Yenilikleri toplumun büyük bir kısmının benimsediği aşamada kabul ederler. Yeniliklere yönelik tutumları, yeniliğin kitlesel yayılması için faydalı olmakla kalmaz, aynı zamanda toplum içinde belirgin bir etkiye sahiptir. Sorgulayıcı liderlik tipi nadirdir. Ortalama yaş, ortalama eğitim düzeyi ve ortalama ekonomik duruma sahip olan bu bireyler, kitle iletişim araçlarını orta düzeyde kullanabilen ve bunlardan faydalanabilen kişilerdir. Yeniliği kabullenme süreçleri, toplumun diğer gruplarına göre daha geç olmakla birlikte, bu süreç son aşama değildir. Sorgulayıcı bireyler, yenilikleri ne ilk deneyimleyen ne de son deneyimleyen olmak isterler (Rogers, 1995; Kılıçer, 2011; Özgür, 2013; Kılıç, 2015; Keskin, 2021).

1.9.4. Kuşkucular

Kuşkucu bireyler yeni fikirleri kabul etmeye çok temkinli yaklaşırlar. Yeniliği kabul etmek için toplumun önemli bir kısmı onu benimsemelidir. Yeniliğin tüm özelliklerinin açıkça görülmesi gerekir. Ortada bir belirsizlik varsa, bu belirsizliği ortadan kaldırmak koşuluyla o yeniliği kabul ederler. Kişiler arası iletişime daha fazla ilgi gösterirler (Rogers, 1995; Kılıçer, 2011; Özgür 2013; Kılıç, 2015; Keskin, 2021).

1.9.5. Gelenekçiler

Gelenekçi insanlar yenilikleri en son kabul eden insanlardır. Liderlik yetenekleri yoktur. Referans noktası geçmiştir. Bu nedenle, yenilikler yavaş ve geç kabul edilir. Gelenekçi insanlar yeniliği reddederler. Bir yeniliği kabul etmeden önce, onun uygulanabilir ve kendileri için faydalı olmasına önem verirler (Rogers, 1995; Kılıçer, 2011; Özgür 2013; Kılıç, 2015; Keskin, 2021).

Burada anlatılan beş madde, Tablo-1’de ilgili maddelerin ana noktalarını ve önemli bilgilerini bir arada toplayarak, özet bir şekilde okuyucuların konunun genel hatlarını hızlı ve etkili bir şekilde kavrayabilmelerine olanak sağlayarak sunulmuştur.

Tablo 1: Bireysel Yenilikçilik Kategorileri ve Özellikleri

Benimseme Kategorisi	Öne Çıkan Özellikleri
Yenilikçiler	Maceraperest, genç ve yaratıcıdır. Yüksek sosyal sınıfa aittir ve risk almayı sever. Yenilikçi arkadaşlara sahiptir ve diğer yenilikçilerle etkileşim içindedir. Teknik bilgiyi kavrayabilir ve uygulayabilir, önemli kaynakları kontrol edebilir ve iletişimi sever. Sosyal sistemdeki diğer insanlar tarafından saygı görmeyebilir, mağlubiyetlerini kabul edebilir ve aceleci davranabilir.
Öncüler	Güvenilir, genç, başarılı ve liderdir. Yüksek sosyal statüye sahiptir ve iyi eğitilidir. Arkadaşları tarafından saygı görür, örnek alınır ve mantıklı davranır. Yenilikçilerden daha fazla yereldir ve sosyal sistemle daha fazla bağlantılıdır. Kaliteye odaklanır ve yeni fikirleri dikkatle kullanır.
Sorgulayıcılar	Ortalama üstü bir sosyal statüye sahiptir ve titiz davranır. Resmi liderlik rollerinde bulunmaz, ancak arkadaşlarıyla sık sık etkileşim kurar. Sosyal sistemin bireyler arası ağlarında karşılıklı etkileşimi sağlar ve yeniliği benimseme sürecinde uzun bir karar verme dönemi yaşanır.
Kuşkucular	Yeniliklere karşı çekimserdir ve dikkatlidir. Sosyal statüsü ortalamadan daha düşüktür. Yeniliği genellikle arkadaş baskısı veya ekonomik gereklilik nedeniyle benimser; Yeni fikirleri sahiplenmeden önce çoğu belirsizliğin ortadan kalkmış olması gerekir.
Gelenekçiler	Değişime karşı önyargılıdır ve gelenek ve göreneklere bağlıdır. Fikirleri ve kullanımları gelenekseldir. Görüş ve davranışlarında dikkatlidir ve çoğunlukla yereldir. Sosyal sistem içinde izole olmaya meyillidirler, geçmişi referans alırlar, yeniliklere ve değişime karşı şüphecidirler ve kısıtlı kaynaklara sahiptirler.

KAYNAK: (Keskin, 2021)

1.10. Bireysel Yenilikçilik

Yenilik ve insan arasındaki ilişkinin temeli, insanların yeniliğe karşı verdikleri tepkilerdir. Bazı insanlar risk almaya ve yeniliği kabul etmeye daha istekliken, diğerleri yeniliğe daha şüpheli yaklaşır (Walley, 2017)

Bireysel yenilikçilik, çalışanların fikirlerini paraya dönüştürmek için daha fazla risk alarak ve daha fazla sorumluluk alarak çalışma arzusudur (Heunks, 1998). Yenilikçilik, müşteri memnuniyetini artırarak şirket imajını olumlu etkiler ve çalışanların memnuniyetini artırır. Bu durumda fikir önderliği, risk almayı ve değişime direnmeyi azaltır ve çalışan kariyerinde ilerleme, performans artışı ve memnuniyet artışı sağlar. (Durna, 2002 ve Jucevicius, 2007)

Bireysel yenilikçilik, bir kişinin yeni fikirleri kabul etmesi, geliştirmesi, uygulaması veya kullanması olarak ifade edilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010). Bireyin yeniliğe açık ve istekli olması, yeniliklerden zevk alması, onları benimsemesi ve onları kullanması veya faydalı görmesi, bireysel yenilikçilik olarak bilinir. Bireylerin yeniliklerden yararlanarak onları olumlu bir şekilde karşılamaları durumudur (Kılıçer, 2011). Bireysel yenilikçilik, yeni şeyler yapmaya isteklilik göstermek ve bunları desteklemek yoluyla fark yaratmaktır (Uzkurt 2008).

Bir yeniliğin değiştirilmesi, geliştirilmesi, benimsenmesi ve uygulanması için bir kişinin gösterdiği istek, bireysel yenilikçilik olarak ifade edilmiştir (Parlar ve Cansoy 2017).

Bireysel yenilikçilik, kişinin eylem, tutum olarak yeni ürünü benimsemesine imkan tanıyan öğrenme yetisidir (Rogers, 2003). İnovatif kişi, yeni fikirler aramak, uygulamak ister (Oktuğ ve Özden, 2013). İnovatif çalışanlar, risk alma, deneye açıklık, fikir üreten, önder ve sosyal düzen içinde herhangi bir yeniliği benimseme, yeni teknolojileri keşfetme, yeni çalışma yöntemlerini benimseme ve yeni fikirleri hayata geçirmek için gereken kaynakları araştırmak gibi özelliklere sahiptir (Yuan ve Woodman, 2010).

Bir kavramın yenilikçi olarak görüldüğünün veya görülmediğinin belirlenmesinde yeniliğe karşı direncin seviyesi de çok önemlidir (Rogers, 2003). "Yeniliğe engel olma, güvensizlik hissi, şüpheli duyma, işe gecikme" değişime direnç davranışı belirtileridir

(Şahin, 2011). Değişime direnç, bir kişinin risk almaktan sakınması veya mevcut konumunu ve faydalarını kayıp etmekten korkması şeklinde sınıflandırılır (Bhatnagar vd., 2000). Risk alma, yenilikçi bireyleri yöneticilerden ayıran bir başka yönüdür (Hurt, 1977). 21 yüzyılda bilgi eksikliği rekabeti zorlaştırdığından çalışanların riske girerek karar almaları gerekmektedir (Hitt, Black ve Porter, 2005).

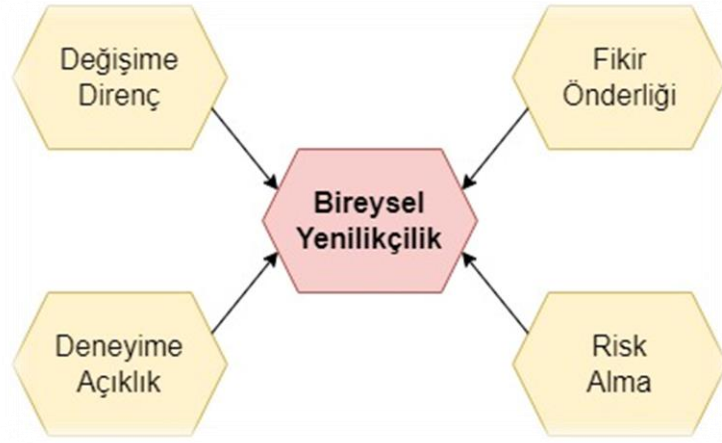
Yeniliklere verilen tepki kişiden kişiye farklılık gösterir ve bu farklılık, yeniliklerin kabullenme seviyesini etkiler. Yenilikçilik, kişinin az ya da çok seviyede haiz olduğu karakter özelliğidir (Midgley ve Dowling, 1978).

1.11. Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutları

Bireysel yenilikçilik, Yeni fikirler üretme, yaratıcılığını kullanma ve yaratıcı çözümler bulma yeteneği veya eğilimi olarak ifade edilebilir. Bu fikir, işletmelerde ve organizasyonlarda çalışan kişilerin yenilikçi düşünme ve davranma yeteneğini ifade eder.

Yeniliğin kabullenmesini sağlayan bir öğrenme yeteneği olarak kabul görülen bireysel yenilikçilik, öncelikle yeni şeyler istemeyi ve ardından bunları tatbik etmeyi gerektirir.

Akademik çalışmalarda, yenilikçiliğin çeşitli yönlerinden bahsedilmektedir. Yenilikçi insanlar deneyime açık, riske girebilen ve fikirleriyle öncülük edebilen fakat değişime karşı direnç sergilemeyen kişiler olarak ifade edilir (Pelenk, 2017).



Şekil 3: Bireysel Yenilikçilik ve Alt Boyutları

1.11.1. Değişime Direnç

Bu boyut, bireysel yenilikçiliğin olumsuz yönlerini içerir. Bu kapsamda bir araya gelen özellikler incelendiğinde bireylerin değişim ve yeniliğe karşı endişelerini aktaran öğelerden kaynaklandığı izlenimi oluşturmaktadır. Yeni fikirlerin benimsenmesinde ihtiyatlı yaklaşma, değişim ve yeniliklere karşı şüpheci ve kaygılı olma, alışılmış ve denenmiş yöntemlerin uygulanmasını isteme, yeniliklerin önce diğerleri tarafından denenmesini ve sonuçlarını önceden görmeyi dilemek gibi özellikler bu boyutu tanımlamaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010).

Bireyler genellikle yenilik ve değişim konusunda endişe duyarlar. Değişime direnç, yeniliğe ve değişime güvensizlik, engel, geciktirmek veya önlemek gibi davranışları açıklar. Bireysel düzeyde veya örgütsel düzeyde bu engeller ortaya çıkabilir. Değişim bir süreçtir ve değişime olan karşıtlığı ortadan kaldırmak en zor aşamasıdır (Özpehlivan ve Altan, 2018; Şahin, 2011)

Bireyler ve örgüt üyeleri, yeniliğin gerekli olduğuna inandıklarında değişime hazır olurlar. Örgütsel açıdan bakıldığında, örgüt üyelerinin zihinsel olarak yenilikçiliğe hazır olması, değişime hazır olması anlamına gelir. Değişime hazır olan kişiler, yeniliğe karşı olumlu bir bilişsel tutum sergiler; bunlardan daha önemlisi, değişime karşı olumlu bir tutum sergilerler (Levent, 2016).

1.11.2. Deneyime Açıklık

Bireylerin yenilikçiliğe olan ilgisini ve yeni şeyler yapmaya ne kadar istekli olduklarını ifade eder. Deneyime açıklık; Özgürlük, farklı düşünme, bilimsel ve sanatsal yaratıcılık gibi kişilik özelliklerini tanımlar. Değişime katkıda bulunan kişiler genellikle ilgi çekici, geniş ufka sahip, zeki, hayal gücü yüksek ve estetik hassasiyetleri yüksektir (Erdheim vd., 2006). "Beş Faktör Kişilik Kuramı"na göre deneyime açıklık bir kişilik özelliğidir. Bu kuramda deneyime açıklığın yanı sıra uyumluluk, nevrotizm, dışadönüklük ve öz disiplin diğer kişilik özellikleridir. Bireyin kendi konfor alanının dışına çıkması ve yeni deneyimler yaşamaya istekli olması, deneyime açıklık olarak bilinir (Acarol, 2019; McCrae ve John, 1992).

Deneyime açık bireyler, yaratıcı, yenilikçi ve estetik bireylerdir. Deneyime kapalı bireylere kıyasla daha yaratıcı ve alternatif inançlara bağlı olabilirler. Değişime ve yeniliğe açık, meraklı ve risk alan insanlardır. Yeni şeyler bulmayı ve denemek isteyen insanlardır (Biçer M. , 2017)

Yenilikçiliğin bireysel deneyime açıklık düzeyi, yenilikçi bireylerin cesareti, yeni fikirler ve ürünler geliştirme arzusu, risk almayı sevmeleri ve risk almayı kabul etmeleri ile tanımlanır. Deneyime açık kişiler belirsizlikten çekinmez; tersine, gerçek bilgiye ulaşmak amacıyla araştırmacı bir yaklaşım sergilerler. Bu konuda teknolojiyi kullandıkları için ilmi bilgiye güvenirler. Diğer özellikleri arasında, başkalarına yeniliği deneyimleme hususunda cesaret vermeleri ve inandırıcı olmaları da yer alır (Çelen, Teke, & Cihangiroğlu, 2013).

1.11.3. Fikir Önderliği

Bireylerin yaşadıkları toplumdaki diğer insanlardan daha iyi olmalarını sağlayan özellikleri ifade etmektedir. Bu kapsamda fikir önderliği kavramı, yenilikçi kişilerin diğer insanlar tarafından fikirlerine başvurulması, tavsiyeleri göz önünde bulundurulması, özgün düşünce ve davranışlarıyla öne çıkan, yaratıcı olarak öne çıkan ve yeni fikirlere ilham vermekten keyif alan bireyler olmasına vurgu yapmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010).

Bir kişinin standartları aşması ve farklı fikirlere sahip olması, fikir önderliği ile ilişkilendirilebilir (Acarol, 2019). Buna ek olarak, kişinin yaratıcı düşüncelere sahip

olması, yaratıcı davranması, yenilikleri kabul etmesi ve bu yeniliklere öncülük etmesi gerektiğini belirtir. Bu nedenle liderlik vasfı, fikir önderliğinden beklenen özelliklerden biridir (Biçer, 2017; Beycioğlu, 2009).

Fikir önderleri, yeniliği ilk sahiplenen grupta yer alırlar, diğerlerinden çözüm üretme becerilerinde farklıdır. Belirsizliğin yüksek olduğu durumlarda bile yenilikçiliğe öncülük ederler ve bu özelliği onları diğerlerinden ayırır. Örgütsel olarak, en hızlı şekilde adaptasyon gösteren ve en uzun süre uyum sağlayan fikir önderleridir. Örgüt içinde uyum sağladıkları için yeni şeyleri daha çabuk kabullenmekte ve diğer üyelerin de kabullenmesine yardımcı olurlar (Yeloğlu, 2009).

Fikir önderleri saygıdeğer, güvenilir ve vizyon sahibi oldukları için öncü olarak görülürler. Bu özellikleri nedeniyle yalnızca yeniliği benimsemekle kalmazlar, aynı zamanda yeniliği çevrelerindeki insanlara benimsetmede de ustadırlar. Bu nedenle yenilikler daha hızlı yayılır ve benimsenir. Fikir önderleri ayrıca yeniliğin daha iyi anlaşılmasını ve belirsizliğin ortadan kaldırılmasını sağlar (Kılıçer K. , 2008).

1.11.4. Risk Alma

Bireylerin belirsiz koşullarda yılmadan devam etme durumları anlatılmaktadır. Genel olarak, bireylerin risk alması, davranışları nedeniyle ortaya çıkacak koşullar ile ilgilidir. Bir kişinin öngörülerini doğrultusunda yaptığı maliyet-kazanç analizi, risk alıp almadığına karar vermesini sağlar. Risk alma, değişime direnme durumunun aksine deneyime açık olmakla yakından ilişkilidir. Risk almak, deneyime açık kişiler için çok şaşırtıcı bir durum değildir. Bu bireyler, dışadönük, heyecanlı ve risk almaya meyilli olarak görülmektedir (Acarol, 2019; Bechara, 2004).

Bireyin risk almaya iten faktörler arasında özgürlük ihtiyacı, kendini geliştirme isteği, güç ve kontrol duyguları, statü kazanma, sosyal ihtiyaçların tatmini, kendini olumlama ve meydan okuma yer alır (Powell, 2007).

1.12. LİTERATÜR TARAMASI

1.12.1. Hofstede Kültür Boyutlarına Dair Çalışmalar

Literatürde Hofstede kültür boyutları ve bireysel kültürel değerler konusunda yapılmış birçok çalışma yer almaktadır.

Kaasa vd. (2014), Avrupa'daki ülkelerin bölgesel kültürel farklılıklarını inceleyen çalışmalarında, ülkelerin hem genel farklılık puanları hem de bölgesel farklılık puanları arasında farklılıklar olduğu sonucuna varmışlardır. Örneğin Almanya'nın doğu bölgelerinde bireysellik seviyeleri düşük iken, güneydoğu bölgelerinde çok daha yüksek seviyelere sahiptir.

Rajh ve diğerleri (2016), Hırvatistan'daki farklı bölgelerde Hofstede'in kültürel boyutlarının nasıl değiştiğini belirlemek amacıyla 1500 örneklem sayısı ile yaptıkları bu çalışmada Hırvatistan'ın kuzeyinde uzun erimlilik boyutu baskın görülürken, Güney Hırvatistan'da daha düşük düzeyde uzun erimlilik davranışı gözlemlenmiştir.

Bu çalışmalardan bir tanesinde de yöneticiler üzerine yapılan araştırmada Güneş (2020) şu sonuçlara ulaşmıştır; Kültürel değerler ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, *güç mesafesi* ve *uzun erimlilik* boyutlarının ise medeni hale göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Keskin (2020), otel çalışanlarında kültür ve iş performansı arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla Türkiye-Avusturya karşılaştırmalı yaptığı araştırmada kültürel boyutlardan *güç mesafesi*, *belirsizlikten kaçınma*, *toplulukçuluk* ve *erillik/dışılık* boyutlarında Türkiye puanlarının daha yüksek olduğu, farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Saygın (2021), Hofstede'nin kültür boyutları çerçevesinde kuşaklar arasında tüketim farklılıklarının incelenmesi konulu çalışmasında *belirsizlikten kaçınma*, *kolektivizm* ve *erillik* alt boyutlarına dair görüşlerin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Ancak *güç mesafesi*, *uzun erimlilik* alt boyutlarına ilişkin görüşlerin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna varmıştır. Ayrıca bu çalışmada *belirsizlikten kaçınma*, *kolektivizm* ve *uzun erimlilik* alt boyutlarının yaş kategorilerine göre de değiştiği görülmüştür.

Yılmaz (2021), örneklemini çok uluslu şirketlerde çalışan kişilerin oluşturduğu araştırmasında, BKD ölçeğinin alt ölçeklerinden *güç mesafesinin* yaş değişkenine göre anlamlı fark bulunamazken, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Alt boyutlardan *erillik-dişilik* boyutunda ise yaş değişkeninde farklılık gözlemlenmezken cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

Ilıksu (2022), Ankara ilinde tüketiciler üzerine yaptığı çalışmada BKD ölçeğinin alt boyutlarından *güç mesafesi* ve *belirsizlikten kaçınma* boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığını, *kolektivizm* ve *erillik* boyutlarında cinsiyet açısından farklılaşma tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada *güç mesafesi* ve *kolektivizm* boyutlarının yaş değişkeni açısından da farklılaştığı görülmüştür.

Adıgüzel (2023), okul yöneticisi öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin Bireysel Kültürel Değerler ölçek puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti, yaşları ve meslekteki çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının puanları incelendiğinde *belirsizlikten kaçınma* ve *erillik* boyutlarında cinsiyete göre istatistiksel farklılıklar gözlemlenmiştir.

Doğan (2023), X ve Y kuşağı çalışanlarının Hofstede Kültürel Boyutlarının farklılıklarını araştırdığı çalışmasında *güç mesafesi*, *kolektivizm*, *uzun erimlilik* ve *erillik* alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna varmıştır. Ayrıca erkekler özelinde olmak üzere *güç mesafesi*, *belirsizlikten kaçınma* ve *kolektivizm* alt boyutlarının da X ve Y kuşakları arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna varmıştır.

Köksal (2023), sağlık sektörü üzeri yaptığı çalışmada bireysel kültürel değerlerin alt boyutları olan *güç mesafesi* ve *kolektivizmin* ortalamaları incelendiğinde yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği, erillik boyutunun cinsiyet gruplarına göre farklılık gösterdiği, *uzun erimlilik*, *belirsizlikten kaçınma* ve *erilliğin* ise eğitim seviyesine göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna varmıştır.

1.12.2. Bireysel Yenilikçiliğe Dair Çalışmalar

Könings, Gruwel, ve van Merriënboer (2007), öğretmenlerin hem kendi aralarında hem de eğitim işbirlikçileriyle işbirliği yaparak yenilikçilik düzeyinin artacağı sonucuna varmıştır.

Çuhadar, Bülbül ve Ilgaz (2013)'ın öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ve teknopedagojik eğitim yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yaptığı araştırmada cinsiyet faktörünün bireysel yenilikçilik üzerinde etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliğinin "sorgulayıcı" düzeyinde bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu; Öğretmen adaylarının bir yeniliği kabul etmeden önce bu yeniliğin bireysel ya da toplumsal düzeyde denendiği ve gözlemlenebilir sonuçlarla belirli bir fayda sağladığı algısına yöneldiği anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile öğretmen adaylarının değişime ve yeniliğe istekli oldukları, ancak bu değişime ve yeniliğe kaygılı ve temkinli yaklaşma durumunu ifade etmektedir.

Özgür (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ve eleştirel düşünme yönelimleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlerle araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemini 2012-2013/bahar döneminde Trakya Üniversitesinde eğitim alan 165 bilişim teknolojileri öğretmen adayından oluşmaktadır. Araştırmaya göre, öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri "sorgulayıcı" grubunda yer almaktadır. Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleriyle kadın veya erkek olmaları ve anne ve babalarının öğrenim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamazken, öğrenim gördükleri sınıf düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar belirlenmiştir.

Kayasandık (2017), Samsun ilinde örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu çalışmasında yüksek lisans bitiren öğretmenlerin lisans bitiren öğretmenlere göre daha az değişime direnç gösterdiği, yine yüksek lisans bitiren öğretmenlerin lisans bitiren öğretmenlere göre *fikir önderliği* boyutunda daha yüksek puanlar elde ettiği bulgularına ulaşmıştır.

Suharyati (2017), Endonezya'daki öğretmenlerin yenilikçilik düzeyleri ile iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmada eğitim kolejinden mezun

olan 144 öğretmen örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma sonucunda yenilikçilik ile motivasyon arasında pozitif korelasyon olduğu sonucuna varmıştır.

Tuysuz (2017), Manisa ili Salihli ilçesinde resmi ortaokul öğretmenlerinin örneklemine oluşturduğu çalışmada öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ve alt boyutlarının cinsiyete ve branşa göre farklılaştığı, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem yılına göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır.

Nisula ve Olander (2019), yaptıkları çalışmada mimar ve mühendislerden elde edilen veriler doğrultusunda bireysel yenilikçilik düzeyinin gelir seviyesiyle kariyer başarısı arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Sadıç (2019), lise öğretmenlerinin örneklemine oluşturduğu araştırmasında öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri cinsiyete göre farklılaşırken, mesleki kıdem yılı ve eğitim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna varmıştır.

Keskin (2021), fen bilimleri öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kıdem yılı ve cinsiyetleri bağlamında yenilikçilik düzeyleri üzerinde önemli bir farklılık bulmamıştır. Yani öğretmenlerin kadın ya da erkek olması, deneyimlerinin az veya çok olması bireysel yenilikçilik konusunda fikirlerinde etkileyici olmadığını tespit ederken, öğretmenlerin eğitim düzeyi ve yaşları bakımından anlamlı farklılık tespit etmiştir. Başka bir ifadeyle eğitimi lisansüstü olan öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere nazaran daha yenilikçidirler. Yaş bakımından ise 21-30 yaş arasındaki öğretmenler, 31-40 yaş arasındaki öğretmenlere kıyasla daha yenilikçi özelliklere sahip olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Tuna (2021), ağır ve tehlikeli bir iş kolunda çalışanlara yaptığı çalışmada araştırmaya katılanların bireysel yenilikçilik alt boyutları arasında en fazla *deneyime açıklık* boyutunda yeterli oldukları, sonrasında diğer boyutlarda da yeterli oldukları sonucuna varmıştır.

Yıldırım'ın (2021) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinde yaş, cinsiyet, bölüm ve mesleki kıdemlerine göre farklılık bulunmazken, eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Üstün (2023) tarafından, bireysel yenilikçilikle dijital vatandaşlık arasındaki ilişkiyi gözlemlemek üzere dijital ortamda yaptığı çalışmada katılımcıların yaşları

bireysel yenilikçilik düzeylerini etkilediği tespitine varmıştır. Ayrıca çalışmasına konu olan iki ölçek arasında da ilişkinin varlığını tespit etmiştir.

1.12.3. Kültür ile Bireysel Yenilikçilik Arasındaki İlişkiye Dair Çalışmalar

Barnett (1953), yapılan çalışmaların bir ülkenin kültürü ile yenilikçilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu iddia etmektedir.

Shane vd. (1995), kültür değerleriyle yenilikçiliği destekleyici stratejiler arasında ilişkinin varlığını belirtmişlerdir.

Herbig ve Dunphy (1998)'e göre, yüksek yenilikçilik kapasitesine sahip toplumlar genellikle yüksek bireysellik düzeyine, risk alma isteğine, düşük seviyede güç mesafesine, düşük belirsizlikten kaçınma eğilimine, yeni bilgileri benimseme yeteneğine, bilime olumlu yaklaşım göstermeye, yüksek eğitim seviyesine ve yeniliklere açık olmaya sahiptir.

Jones ve Herbert (2000), araştırmalarında kültür boyutlarının yüksek bireysellik, zayıf güç mesafesi, düşük belirsizlikten kaçınma ve yüksek ve orta düzeyde erillik özelliklerinin yenilikçilik açısından potansiyel gösterdiğini göstermişlerdir.

Westwood ve Low (2003), çalışmasında kültürün inovasyon ve yaratıcılık üstünde etkileri bulunduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca yaratıcılığın ve inovasyonun belli bir ortamda meydana geldiğini, bu ortamın en önemli unsurlardan birinin de kültür olduğunu aktarmışlardır.

Kaasa ve Vadi (2008)'ye göre kültür, insanların girişimcilik davranışlarını, yeniliğe bakış açılarını, risk ve fırsatlara karşı tutumlarını anlamalarını etkilemektedir. Kültürün aynı zamanda yenilikçiliğe mâni olabilecek etmenlerden biri olduğunu bildirmişlerdir. Bu yüzden kültür ve yenilik konuları birbirleriyle ilintili iki konu olarak karşımıza gelmektedir.

Kaasa ve Vadi (2008), kültürün yenilikçilik üzerinde tesirinin iki farklı biçimde olabileceğini belirtmişlerdir. Biri geçmişe ve geleneklere bağlı kalırken, diğeri ise yeni yaklaşımlar ve düşünceler ortaya koymaktadır. Yani bir taraf geçmişe bağlı kalırken diğeri tarafta yenilikçilik vardır.

Çelikkol vd. (2017), yaptıkları çalışmada Hofstede kültür boyutlarından Güç Mesafesinin yenilikçiliği olumsuz yönde etkilediği sonuca varmışlardır. Başka bir ifadeyle zayıf Güç Mesafesi indeksine haiz toplumlar, daha yüksek Güç Mesafesi endeksine sahip ülkelere kıyasla daha yenilikçi yapıdadırlar.

Bu araştırmanın diğer bir sonucu da Hofstede kültür boyutlarından Uzun Erimlilik boyutunun yenilikçiliği olumlu yönde etkilediğidir.



2. METODOLOJİ

Bu bölümde çok değişkenli istatistiksel tekniklere yer verilmiştir. Araştırmamızın ana konusunu oluşturan kanonik korelasyon daha geniş perspektiften ele alınmıştır.

2.1. Çok Değişkenli İstatistiksel Tekniklere Giriş

Birimden birime farklılık gösteren özelliklerin her birine “değişken” denmektedir. Birimlerin tek bir özelliği ile ilgileniyorsak tek değişkenli analizlere, iki özelliğiyle ilgileniyorsak iki değişkenli analizlere, ikiden daha fazla özelliğiyle ilgileniyorsak çok değişkenli analizlere başvurmamız gerekmektedir (Gürsakal, 2019).

Çok değişkenli analiz, istatistiğin çok sayıda uygulamasında kullanılır. Bu analiz, birbirleriyle bağlantılı çok sayıda değişkeni ele alır. Çok sayıda değişkenin oluşturduğu sistemin yapısı, çeşitli teknikler kullanılarak belirlenir. Daha sonra olabildiğince basit bir şekle dönüştürülerek, herhangi bir konuda doğru karar vermek için gerekli bilgi çıkarılır (Tatlıdil, 2002).

Sosyal bilimlerdeki soruların giderek karmaşıklaşan doğası ve bilgisayar programlarındaki gelişmeler nedeniyle, çok değişkenli analizlerin akademik yayınlarda giderek daha yaygın olarak kullanıldığına rastlanmaktadır.

2.2. Çok Değişkenli Analizlerin Amaçları

Çok değişkenli analizler, deney birimlerinden gözlemlenen ya da ölçülen özellikleri ele alır. Değişken olarak adlandırılan bu özelliklerin çok olması, sorunun klasik istatistik teknikleri kullanılarak çözümünü olanaksız hale getirmektedir, bu yaklaşımın birincil amacı, istatistiğin diğer alanlarında olduğu gibi, bilimsel araştırmaların sayısal olarak ifade edilebilen sonuçlarının özetlenmesi, yorumlanması ve karar verme sürecinde kullanılmasının sağlanmasıdır. (Tatlıdil, 2002).

Çok değişkenli analizler, birçok özellik üzerine yapılan analizlerle ilgilendiği için, uygulamalarda çeşitli amaçlar için kullanılabilir.

- a) **Basitleştirme ve Boyut İndirgeme:** Birden çok değişken tarafından etkilenen bir sistemi daha az sayıda gerçek veya yapay değişken kullanarak anlamaya çalışmak amaçlanır. Örneğin, *temel bileşen analiziyle faktör analizi* bu yöntemler arasında gösterilebilir.
- b) **Birimlerin Sınıflandırılması:** Gözlenen birimlerin farklı sınıflar oluşturup oluşturmadıkları belirlenmeye çalışılır. Sınıfları belirli olmayan değişkenler arasında birbirine benzer objeler veya değişkenlerden gruplar belirleme faaliyetlerini ifade eder. Örnek olarak *diskriminant, temel bileşenler, kümeleme ve faktör analizleri* gösterilebilir.
- c) **Bağımlılık Yapısının İncelenmesi:** Değişkenler arasındaki korelasyon ve kovaryanslardan faydalanarak bağımlılık yapısının incelenmesi. Örnek olarak *regresyon analizleri* verilebilir.
- d) **Hipotez Testleri ve Hipotez Oluşturma:** Çok değişkenli bir ana kütlelin parametreleri kullanılarak oluşturulan istatistiksel hipotezlerin test edilmesidir. Örnek olarak *MANOVA* analizi verilebilir.
- e) **Sıralama ve Ölçekleme:** Birimlerin belirli ölçütlerle düzenlenmesi ve çok sayıda değişkenin kullanılmasıyla, veri setlerinin daha anlaşılır ve kontrol edilebilir boyutlara indirgenmesi işlemidir. Örnek olarak *çok boyutlu ölçekleme analizi* verilebilir.

2.3. Çok Değişkenli Analizlerde Sıkça Kullanılan Vektör ve Matrisler

Çok değişkenli verilerin özet istatistiklerini göstermek için matrisler ve satır veya sütun vektörleri de yararlı olmaktadır. Sonuç olarak, bu bölümde bu matris ve vektörler kısaca ele alınacaktır.

2.3.1. Ortalama Vektörü

Tek değişkenli bir veri söz konusu olduğunda, \bar{x} ile değişkenin örneklem ortalamasını gösteririz. Ancak, değişken sayısı arttıkça ortalama vektörü ortalamanın yerini alacaktır (Gürsakal, 2019).

Dolayısıyla örneklem vektörü; $\bar{X} = \begin{bmatrix} \bar{X}_1 \\ \bar{X}_2 \\ \vdots \\ \bar{X}_n \end{bmatrix}$ ya da

$\bar{X} = [\bar{X}_1 \ \bar{X}_2 \ \dots \ \bar{X}_n]$ şeklinde satır veya sütun vektörü olarak gösterilebilir.

Anakütleyle ilişkin ortalama vektörü ise; $\mu = \begin{bmatrix} \mu_1 \\ \mu_2 \\ \vdots \\ \mu_n \end{bmatrix}$ şeklinde gösterilmektedir.

2.3.2. Varyans-Kovaryans Matrisi

Varyans-Kovaryans matrisi; köşegen elemanlarının varyansı ifade ettiği, diğer elemanların da kovaryansı ifade ettiği bir simetrik kare matristir.

Bu bağlamda anakütle kovaryans matrisi;

$\Sigma = \begin{bmatrix} \sigma_1^2 & \sigma_{12} & \dots & \sigma_{1n} \\ \sigma_{21} & \sigma_2^2 & \dots & \sigma_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \sigma_{n1} & \sigma_{n2} & \dots & \sigma_n^2 \end{bmatrix}$ şeklinde ifade edilirken, örnekleme ilişkin kovaryans

matrisi ise;

$S = \begin{bmatrix} S_1^2 & S_{12} & \dots & \sigma_{1n} \\ S_{21} & S_2^2 & \dots & \sigma_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ S_{n1} & S_{n2} & \dots & S_n^2 \end{bmatrix}$ şeklinde olacaktır.

2.3.3. Korelasyon Matrisi

Çok değişkenli analizlerde de sıklıkla korelasyon matrisi de kullanılır. Korelasyon matrisi, köşegen elemanları 1 ve diğer elemanları -1 ila +1 arasında değerler alan simetrik

kare matristir. Bir matrisin satır veya sütunları arasında hiçbir korelasyon yoksa "dik" matris olarak adlandırılır.

$$R = \begin{bmatrix} 1 & r_{12} & \cdots & r_{1n} \\ r_{21} & 1 & \cdots & r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{n1} & r_{n2} & \cdots & 1 \end{bmatrix}$$

2.4. Çok Değişkenli Analizlerin Temel Varsayımları

Bazı çok değişkenli istatistiksel teknikler varsayımlardan bağımsız olarak kullanılabilir, ancak diğerleri için gerekli olan bir dizi varsayım vardır. Analiz yapılmadan önce varsayımların yerine gelip gelmediği incelenmelidir (Gürsaka, 2022). Bu varsayımlar; çok değişkenli normal dağılım, varyans-kovaryans matrislerinin homojenliği, doğrusallık ve değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının var olmaması varsayımları olarak sıralanabilir.

2.4.1. Çok Değişkenli Normal Dağılım Varsayımı

Çok değişkenli analizler için en temel varsayımlardan biridir. Temel bileşenler, diskriminant, kanonik korelasyon, MANOVA ve faktör analizi gibi tekniklerde bu varsayımın sağlanması gerekmektedir.

Çok değişkenli normal dağılım sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için direkt bir test yoktur. Çok değişkenli normal dağılım elde edilebilmesi için her değişken tek değişkenli normal dağılım göstermesi gerekmektedir ancak bu yeterli değildir (Stevens, 2009; Manly & Alberto, 2017). Çok değişkenli normal dağılım diğer iki özelliği de şunlardır;

- 1- Değişkenlerin herhangi bir doğrusal kombinasyonu da normal dağılım gösterir.
- 2- Değişkenler kümesinin tüm çiftli alt kümeleri iki değişkenli normal dağılım olması gerekir.

Çok değişkenli normallik varsayımının geçerliliğini değerlendirmek için çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Bunlardan birisi Mardia (1970) tarafından geliştirilen çok

değişkenli çarpıklık-basıklık ölçü testi, diğeri ise Small'un (1980) çok değişkenli normallik çok yönlü testi ve Henze-Zirkler (1990) test istatistikleridir.

Çok değişkenli analiz yöntemlerinin çoğu, örneklemelerin genellikle çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğunu varsayar. Bu varsayım, dağılım teorisi için de gereklidir. Çünkü daha sonra tartışılacak olan çok değişkenli varyans analizi, kanonik korelasyon ve diskriminant analizi gibi teknikler tamamen normallik varsayımı üzerine kurulmuştur (Tatlıdil, 2002).

2.4.2. Sabit Varyans Varsayımı

Tek değişkenli yöntemlerde varyansların homojenliği varsayımı, varyans-kovaryans matrislerinin eşitliği varsayımına dönüşür; çok değişkenli istatistiksel analizlerde veri setinde birden fazla değişken olduğundan, değişkenler arasındaki ilişki varyans-kovaryans matrisleri aracılığıyla gösterilir. Bu varsayım Box tarafından 1949 yılında geliştirilen Box-M testi ile test edilir. Bu test tek değişkenli analizlerde eş varyans testi olan Barlett-Box F testinin genelleştirilmiş halidir.

2.4.3. Doğrusallık Varsayımı

İki değişken arasındaki ilişkinin bir doğru ile ifade edilmesidir. Değişkenlerin doğrusal kombinasyonları temeline dayanmaktadır. Doğrusallıktan sapma durumlarında testlerin etkinliği azalmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013).

2.4.4. Çoklu Doğrusal Bağlantı Varsayımı

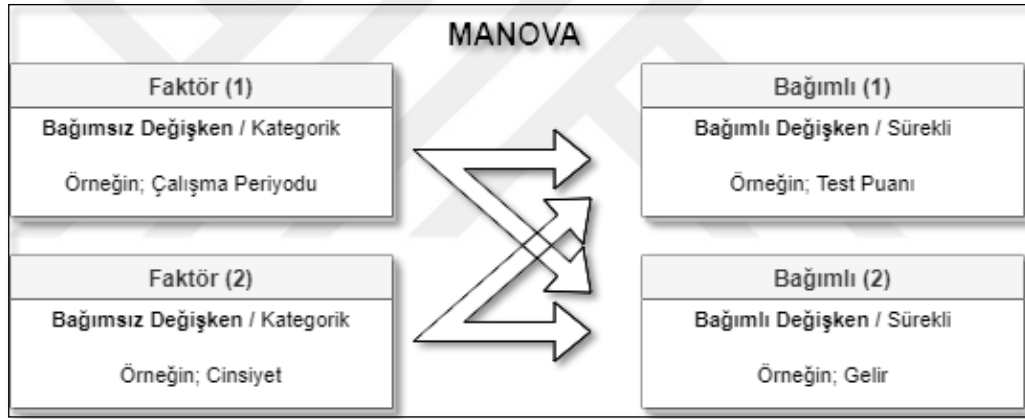
Bağımsız değişkenler arasındaki anlamlı ve güçlü ilişki çoklu doğrusal bağlantı olarak ifade edilir. İki bağımsız değişken arasındaki ilişki (+1) ise aynı yönde tam bağımlılık, (-1) ise zıt yönde tam bağımlılık anlamına gelmektedir. Bu değişkenler arasındaki ilişki sıfırda tam bir bağımsızlık söz konusudur. Çoklu doğrusal regresyon analizi, kümeleme ve diskriminant analizi çoklu doğrusal bağlantı olmaması varsayımına dayanan çok değişkenli istatistiksel tekniklerdir. Bu varsayımın geçerli olmaması

durumunda bir ya da birkaç değişkenin modelden çıkartılması bu sorunun çözümü için fayda sağlayabilecektir.

2.5. Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA)

Bu analiz, bir veya daha fazla bağımsız değişkenin iki veya daha fazla bağımlı değişkene etki ettiği durumlarda kullanılır; burada nitel değişken bağımsız değişken, nicel değişken ise bağımlı değişken olarak işlev görür. Bu analiz tek yönlü ve çift yönlü olmak üzere iki farklı türde gerçekleştirilebilir.

Tek yönlü analizde, iki veya daha fazla bağımlı değişkenin bir bağımsız değişkene göre birbirinden farklı olup olmadığını ifade eder. Çift yönlü analizde ise bağımsız değişken sayısı ikiye çıkmaktadır, buna örnek olarak şekil-4 gösterilebilir.



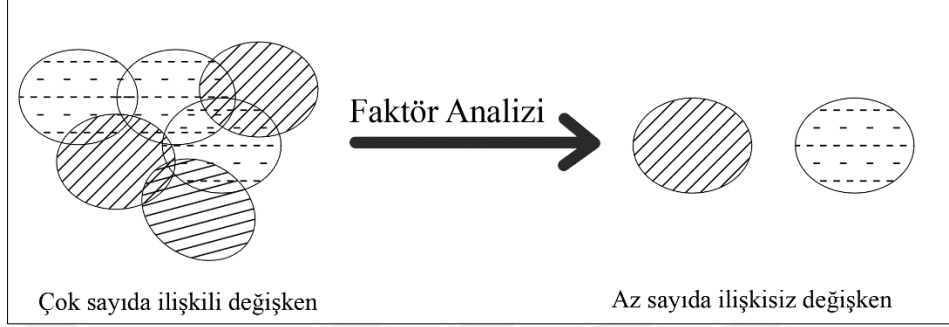
Şekil 4: Örnek MANOVA Analizi Gösterimi

2.6. Temel Bileşenler Analizi

Çok değişkenli analizlerde, birçok değişkenin incelenmesi bazen sorun yaratabilir çünkü bu değişkenler arasında ilişkiler olabilir ve sayıları fazla olabilir. Bu sorunları çözmek için temel bileşenler analizi kullanılır. Bu analiz, değişkenler arasındaki bağımlılığı ortadan kaldırarak veriyi daha az sayıda, bağımsız doğrusal bileşene dönüştürür ve böylece veri boyutunu azaltır.

2.7. Faktör Analizi

Faktör Analizi, aşağıdaki gösterilen şekil 5'ten de görüleceği üzere çok sayıda birbirine bağlı değişkeni az sayıda bağımsız değişkene indirgeme ve bağımlılık yapısını ortadan kaldırma yöntemidir (Tatlıdil, 2002).



Şekil 5: Faktör Analizinin Basit Şekilsel Gösterimi

2.8. Kümeleme Analizi

Kümeleme analizinin temel hedefi, benzerlikleri temel alarak verileri gruplandırmak ve araştırmacıya uygun, özetleyici bilgiler sağlayarak anlamlı kategorilere ayırmaktır. Kümeleme analizi, verilerin mevcut durumuna ilişkin sonuçlar verdiği için gelecek tahminlemesi yapılamamaktadır.

2.9. Diskriminant (Ayrırma) Analizi

Diskriminant analizi, istatistiksel bir karar verme sürecidir. Yani bireyleri mensubu oldukları kümelere ayırarak, çekilmiş oldukları kitleleri belirleyerek hatalı sınıflandırma olasılığını azaltmaktır, başka bir ifadeyle bireyleri minimum hata ile ait oldukları kümelere ayırmak için yapılan işlemler toplamıdır. (Tatlıdil, 2002).

2.10. Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi (ÇBÖ)

Bu analiz, ögeler arasındaki ilişkilerin bilinmediği ancak aralarındaki mesafelerin hesaplanabildiği durumlarda kullanılır. Amacı, gözlemler arasındaki benzerlik veya farklılıkları iki veya daha fazla boyutta haritalandırmak ve bu boyutlar altında yatan

anlamli yapilari belirlemektir. Boylece benzer ve farkli ozelliklere sahip gozlemler kolayca tespit edilebilir. Analizin genel hedefi, nesnelere uzaklik bilgilerini mumkun olan en kucuk boyutlarda kullanarak yapiyi orijinal sekline yakin bir sekilde gostermektir (Tatlidil, 2002).

2.11. Uyum Analizi

Ki-kare analizi, iki kategorik degisken arasındaki iliskiyi belirlemek için kullanılabilir. Ancak, bu analiz kategorik degiskenlerin duzeyleri arasındaki iliskinin varligini belirlemede yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, cesitli yontemler kullanilmasi gerekmektedir (Bulut, 2018). Hirschfeld (1935) tarafından gelistirilen uyum analizi, kategorik degiskenlerin duzeyleri arasındaki iliskinin yapısının gosterilmesini saglayan bir tekniktir (Gursakal, 2019).

2.12. Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli

Basit dogrusal regresyon analizi cogu senaryoda uygun olabilir, fakat gercek hayatta birçok durumda birden fazla aciklayici degiskenin kullanilmasi gerekebilir. Birden çok aciklayici degisken iceren modellere ise çoklu regresyon modeli denir.

Basit Doğrusal Regresyon Modeli;

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon \quad (1.1)$$

Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli;

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon \quad (1.2)$$

Biçiminde ifade edilir. Burada;

Y: Bağımlı değişken

X_i: Bağımsız değişken(ler)

β_i: Tahmin edilecek parametreler

ε: Hata terimi

ε , modelin stokastik olduğu belirtir ve modele dahil edilmemiş değişkenleri barındırır. Bunun yanı sıra, model spesifikasyonundaki hataların tesiri de hata terimine yansır.

2.13. Lojistik Regresyon Analizi

Verilerin ölçme düzeyinin doğru belirlenmesi, uygun analiz tekniğini seçmek için kritiktir. Lojistik regresyon analizi, kategorik değişkenlerle yapılan analizlerde kullanılır. Bir bağımsız değişkenin incelendiği durumlarda ikili lojistik regresyon, birden fazla bağımsız değişkenin incelendiği durumlarda ise çoklu lojistik regresyon uygulanır. Bağımlı değişken iki kategoriye sahip olduğunda ikili lojistik regresyon, birden fazla kategoriye sahip olduğunda ise multinominal lojistik regresyon kullanılır.

2.14. Kanonik Korelasyon Analizi

Hotelling tarafından 1936'da geliştirilen ve iki veya üzerinde değişken içeren iki değişken kümesi arasındaki ilişkiyi Doğrusal bileşenler yoluyla inceleyen çok değişkenli bir yaklaşımdır (Gürsakal, 2019).

Burada amaç, iki değişken seti arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmacı bu iki kümenin birbiriyle ilişkili olup olmadığını veya nasıl ilişkili olduğunu anlamak ister (Tabachnick & Fidell, 2013).

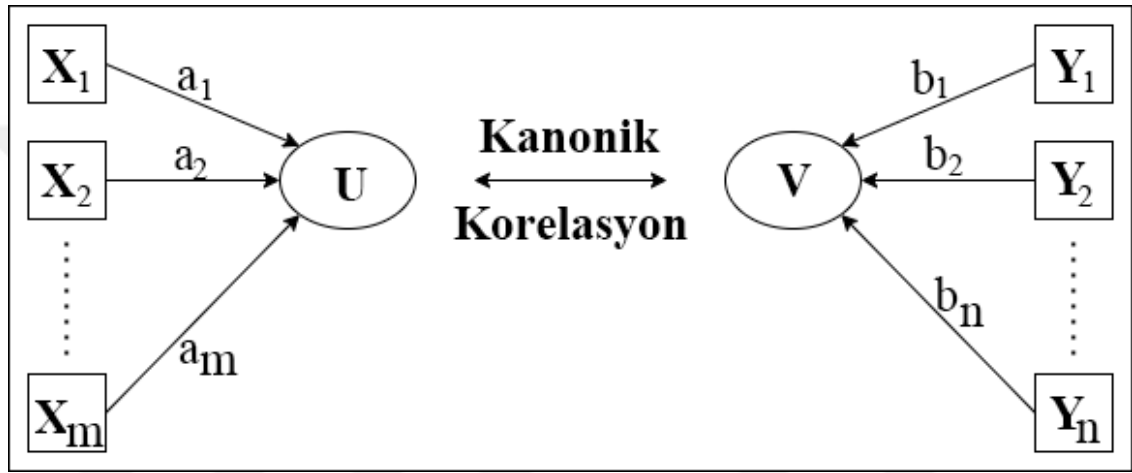
Kanonik Korelasyon Analizi, çok boyutlu veri kümeleri arasındaki karmaşık ilişkileri araştıran en gelişmiş ve en karmaşık istatistiksel analiz yöntemlerinden biridir. Kanonik Korelasyon Analizi, her kümeden seçilen rastgele değişkenler arasında en yüksek korelasyonlu, birim varyanslı doğrusal fonksiyonları elde etmeyi amaçlar. Sonrasında, bu çiftlerden bağımsız olarak, en yüksek korelasyonlu birim varyanslı ikinci doğrusal bileşen çifti bulunur. Bu adımlar, küçük değişken kümelerindeki değişken sayısı kadar yeni doğrusal bileşim çifti elde edininceye dek süregelir. (Tatlıdil, 2002).

“q” adet değişkenden oluşan Y ve “p” adet değişkenden oluşan X setlerini ele alacak olursak, bu değişkenler metrik yapıda olmak üzere kanonik korelasyon analizini denklem-2’deki gibi modellemek mümkündür;

$$Y_1 + Y_2 + \dots + Y_q = X_1 + X_2 + \dots + X_p \quad (2)$$

Bu tanımlamalardan yola çıkarak KKA, çok değişkenli iki değişken kümesi arasındaki ilişkileri inceleyen bir yöntemdir. Her bir değişken kümesinden en yüksek korelasyonlu, birim varyanslı doğrusal fonksiyonlar elde edilir ve bu bileşenler arasındaki ilişkiler incelenir. KKA, karmaşık çok değişkenli ilişkileri anlamak ve açıklamak için kullanılır.

Örnek bir kanonik korelasyon modeli şekil-6'da gösterilmektedir.



Şekil 6: Kanonik Korelasyon Modeli

2.14.1. Kanonik Korelasyon Analizi Temel Kavramları

Kanonik Değişken; Değişkenlerin doğrusal kombinasyonlarından oluşan yeni değişkenlere kanonik değişken denmektedir.

Kanonik Korelasyon Katsayısı; Kanonik değişkenler arasındaki korelasyon katsayısına kanonik korelasyon denmektedir. R_c olarak ifade edilir.

Kanonik Ağırlık; Her bir orijinal değişkenin kanonik değişkene yaptığı katkının derecesine "kanonik ağırlık" denir.

Kanonik Yükler; Kanonik değişkenlerin asıl değişkenlerle olan basit korelasyon katsayılarına "kanonik yük", Asıl değişkenlerin karşı kümenin kanonik değişkenleri ile arasındaki basit korelasyona ise "kanonik çapraz yük" denir.

Kanonik Kök(özdeğer): Kanonik korelasyonların karelerinin alınmasıyla elde edilen değerdir.

Gereksizlik İndeksi: Gereksizlik indeksi, bir değişken kümesinin (set-1) diğer değişken kümesindeki (set-2) değişkenlerle ne ölçüde açıklandığını gösterir. Bu ilişki, bir setteki asıl değişkenler ile diğer setin kanonik değişkeni arasındaki ilişkiyi ifade eder. Paylaşılan varyansı gösteren gereksizlik indeksi, çoklu doğrusal regresyondaki R^2 ile aynı istatistiksel yoruma sahiptir (McGarigal, Cushman, & Stafford, 2000).

2.14.2. Kanonik Korelasyon Analizinin Amaçları

- İki değişken kümesi arasındaki en yüksek korelasyonu sağlayan doğrusal kombinasyonların belirlenmesi (Gürsakal, 2019),,
- İki değişken setinin istatistiksel olarak bağımsızlığının değerlendirilmesi,
- Her iki değişken kümesinden, kümeler arasındaki korelasyona en fazla katkıda bulunan değişkenlerin tespit edilmesi,
- Bir değişken setinin, diğer değişken seti tarafından ne kadarını açıklayabildiğinin saptanması,
- Bir kanonik değişkenin içinde bulunduğu değişken kümesinin açıklama gücüne ne ölçüde katkıda bulunduğunun belirlenmesi (Gürsakal, 2019),
- Bir kanonik değişkenin dışındaki değişkenler kümesinin açıklama gücüne ne kadar katkıda bulunduğunun tespit edilmesidir.

2.14.3. Kanonik Korelasyon Analizinin Varsayımları

Doğrusallık; Değişken çiftleri arasındaki ilişkinin doğrusal olması gerekmektedir. KKA, değişken setleri arasındaki doğrusal ilişkiyi en üst düzeye çıkarmayı amaçlar. Şayet doğrusal olmayan ilişki söz konusuysa, KKA uygulanamaz. Böyle durumda doğrusal olmayan KKA tercih edilmelidir.

Çok Değişkenli Normal Dağılım; Çoklu normal dağılım sınaması zor olduğundan, analizdeki değişkenlerin en azından tek tek normal dağılım açısından değerlendirilmesi ve mümkünse normal dağılıma uymayan değişkenlerin normal dağılıma dönüştürülmesi gerekir.

Sabit Varyans; Kanonik korelasyon analizi, değişkenlerin varyansının diğer değişkenlerin tüm seviyelerinde yaklaşık olarak aynı olduğu durumlarda oldukça iyi sonuçlar verir (Tabachnick & Fidell, 1996).

Çoklu Doğrusal Bağlantı; Değişken setleri içindeki değişkenler arasında çoklu bağlantı olmamalıdır. Bu sorunu önlemek için, asıl değişkenlerin korelasyon matrisinin tekil olmayan matrisler olması önerilmektedir. Ayrıca, Kanonik Korelasyon Analizi sonuçlarının güvenilir olması için değişken kümelerindeki örnek sayısının yeteri kadar olması gerekir. Genellikle, değişken sayısının toplam gözlem sayısının 20 katına denk gelmesi önerilir. (Gürsakal, 2019).

Aykırı Değerler; Örnek sayısının yeterli olmadığı durumlarda, veri kümesindeki aykırı değerler korelasyonun yanlış hesaplanmasına neden olabilir. Bu nedenle, veri kümesinde uç değerler bulunmamalıdır. Kanonik Korelasyon Analizi'ne (KKA) başlamadan önce, uç değerler tespit edilmeli veya veri kümesinden çıkarılmalı ya da uygun bir atama işlemiyle ele alınmalıdır.

2.14.4. Kanonik Korelasyonun Aşamaları

Değişken sayısı m ($m \geq 2$) olan bir X kümesi ve değişken sayısı n ($n \geq 2$) olan bir Y kümesi;

$$X = \begin{bmatrix} X_1 \\ X_2 \\ \vdots \\ X_m \end{bmatrix} \text{ ve } Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix} \quad (3)$$

Şeklindedir. U ve V sırasıyla X ve Y 'nin doğrusal bileşenlerini göstermektedir. $p = \min(m, n)$ Olmak üzere p tane elde edilecek kanonik denklemler ise;

$$U_i = a_{11}X_1 + a_{i2}X_2 + \dots + a_{im}X_m = a'_i X \quad i = (1, 2, \dots, p) \quad (3.1)$$

$$V_i = b_{i1}Y_1 + b_{i2}Y_2 + \dots + b_{in}Y_n = b'_i Y \quad i = (1, 2, \dots, p) \quad (3.2)$$

Olarak ifade edilir. Burada U_i ve V_i kanonik değişkenleri, a_i ve b_i ise doğrusal bileşenli kanonik katsayıları belirtmektedir.

Kanonik katsayıları belirlemek için değişkenlerin tümü arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanır. Sırasıyla U_i ve V_i kanonik değişkenleri arasındaki kanonik korelasyon katsayısı C_i ile ifade edilsin. Bu durumda, U ve V kanonik değişkenleri arasında bulunan korelasyonun en üst düzeye ulaştırılması için a ve b katsayılarının en yüksek düzeye ulaştığı korelasyon katsayısı bulunmalıdır. Birim varyansa haiz olan kanonik değişken çiftleri, korelasyonu maximum eden değerlerdir.

$X = (X_1, X_2, \dots, X_m)$ ve $Y = (Y_1, Y_2, \dots, Y_n)$ değişken kümelerini ifade etmek üzere, bu kümelerin $XY = [X, Y]$ şeklinde birleştirilmesi sonucunda elde edilecek korelasyon matrisi aşağıdaki gibi olacaktır;

$$R = \begin{bmatrix} R_{xx} & R_{xy} \\ R_{yx} & R_{yy} \end{bmatrix} \quad (4)$$

Burada, R_{xx} , X kümesinin kendi arasındaki korelasyon matrisini, R_{yy} ise Y kümesinin kendi arasındaki korelasyon matrisi anlamına gelmektedir. R_{xy} ve R_{yx} ise X ve Y kümelerinin değişkenleri arasındaki korelasyon matrisleridir.

Yukarıda sözü edilen p tane U ve V kanonik değişken çiftine ulaşmak içinse;

$$E_1 = R_{xx}^{-1} R_{xy} R_{yy}^{-1} R_{yx} \quad (5.1)$$

Ve

$$E_2 = R_{yy}^{-1} R_{yx} R_{xx}^{-1} R_{xy} \quad (5.2)$$

Eşitliklerinin ilk p tane özdeğerlerine karşılık gelen özvektörler elde edilmelidir.

Bu özdeğerlere karşılık gelen özvektörler, kanonik korelasyon katsayısını maksimum düzeye çıkaracak olan a_i ve b_i vektörlerini belirlemeyi sağlayacaktır. En büyük özdeğerin karekökü, ilk kanonik korelasyon değeri olan C_1 'e karşılık gelir.

2.14.5. Redundancy Ölçütü

Stewart ve Lord (1968) tarafından bir kanonik değişkenin diğer bir kanonik değişkendeki varyans açıklama oranını Redundancy ölçütü olarak adlandırılmıştır. Bu ölçüt şu şekildedir;

$$RM_{v_i U_i} = AV(Y/V_i) \cdot C_i^2 \quad (6.1)$$

$$AV(Y/V_i) = \frac{\sum_{j=1}^n LY_{ij}^2}{n} \quad (6.2)$$

$RM_{v_i U_i}$, Y değişken kümesindeki varyansın X değişken kümesi tarafından açıklanan oranıdır.

$AV(Y/V_i)$, Ortalama varyans değerine eşittir, “n”, V kanonik değişkenindeki değişken sayısını ifade etmektedir. LY_{ij}^2 , Y kümesindeki j. Değişken ve i. Kanonik değişken arasındaki yükü ifade eder.

2.14.6. Kanonik Korelasyon Katsayılarının Anlamlılığının Test Edilmesi

Kanonik korelasyon katsayıları ve kanonik değişkenler elde edildikten sonra, kanonik korelasyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmelidir. Kanonik korelasyon katsayılarının değerlendirilmesinde kullanılan hipotez testleri aşağıdaki gibidir (Tabachnick & Fidell, 1996);

$$H_0: C_1 = C_2 = \dots = C_m = 0$$

$$H_1: En az bir $C_i \neq 0$$$

Bu hipotezleri test etmek için çeşitli testlerden bazıları aşağıdaki gibidir;

- Wilks Test İstatistiği
- Hotelling-Lawley Test İstatistiği
- Pillai'nin İzi Test İstatistiği
- Roy'un En Büyük Özdeğer Testi¹

¹ Bu test sadece ilk kanonik korelasyon katsayısını test etmektedir.

3. UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın esas amacı, Hofstede'nin kültürel boyutları ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi incelemektir. Kültür, bireylerin tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkileyen bir kavram olup, yenilikçilik üzerinde de belirleyici bir rol oynar. Hofstede'nin kültür boyutları teorisi, kültürel farklılıkları anlamak için yaygın olarak kullanılan bir çerçeve sunar ve bu boyutlar, belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi, bireysellik/kollektivizm, erillik/dışılık ve uzun vadeli/yakın vadeli yönelim gibi kategorilere ayrılır.

Bu çalışmada, Türkiye'deki bireylerin kültürel değerleri ile yenilikçilik eğilimleri arasındaki ilişkiler incelenecektir. Bu bağlamda, araştırmanın amacı şu şekilde özetlenebilir:

- Türkiye'deki bireylerin kültürel değerlerini Hofstede'nin kültürel boyutları çerçevesinde değerlendirmek.
- Bireysel yenilikçilik ve kültür değerleri düzeylerini ölçmek ve bu düzeylerin demografik faktörlerle ilişkisini incelemek.
- Kültürel boyutlar ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkileri analiz etmek.

Araştırmanın yöntemi, betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak tasarlanmıştır. Bu model, mevcut durumu betimlemek ve değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için uygun bir çerçeve sunar.

3.2. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Çalışmanın evreni Türkiye Cumhuriyeti'nde yaşayan 18 yaş üstü yetişkin kişilerden oluşmaktadır. Türkiye'de yaşayan 18 yaş üstü yetişkin bireylerden kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 424 kişiden çevrimiçi ve matbu anket formuyla veriler toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın örneklemini Türkiye'nin farklı şehirlerinden Mayıs-Haziran 2024 tarihlerinde katılan 18 yaş üzeri 424 yetişkin bireyle ve araştırma kapsamında incelenen ölçme araçlarındaki sorular ile sınırlıdır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Çalışma için hazırlanan anket formu 3 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik bilgilerini edinme amacıyla hazırlanmış demografik bilgi formu, ikinci bölümde Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, üçüncü bölümde Bireysel Kültür Değerleri ölçeği kullanılmıştır.

3.4.1. Demografik Bilgiler;

Katılımcıların demografik bilgilerini belirlemek amacıyla cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumu gibi dört sorudan oluşan bir demografik bilgi formu hazırlanmıştır.

3.4.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ);

Türkçeye uyarlanmış Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin orijinal formu, İngilizce dilinde Innovativeness Scale (IS) adıyla 1977'de H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından bireylerin yenilikçiliklerini değerlendirebilmek amacıyla geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği birçok araştırmada farklı örneklemlerle test edilerek literatürde kabul görmüş bir çalışmadır. Ölçeğin özgün formunda bireylerin özelliklerine ilişkin yenilikçiden geleneksele doğru beş farklı kategori yer almaktadır. Ölçeğin özgün formunun güvenilirlik katsayısı ,89 olarak bildirilmiştir (Kılıçer & Odabaşı, 2010).

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, Kılıçer ve Odabaşı (2010) vasıtasıyla Türkçe diline çevrilmiştir. Türkçeye uyarlanan bu çalışmada 12 tanesi pozitif (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18, 19.), 8 tanesi negatif (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17, 20) maddelerden oluşan toplam

20 madde bulunmaktadır. Ölçek maddeleri "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Kesinlikle Katılıyorum" arasında 5 şıklı likert ölçeği ile puanlanmaktadır.

Ölçek vasıtasıyla yenilikçilik puanı, negatif soruların toplam puanı pozitif soruların toplam puanından çıkarıldıktan sonra bulunan sonuca 42 puan eklenerek bulunur. Buna göre ölçekten alınabilecek minimum puan 14, maksimum puan 94'tür. Ölçekteki puanlar bakımından katılımcılar yenilikçilik açısından sınıflandırılabilir. Buna göre bireyin hesaplanan puanının 80'den daha yüksek olduğu durumlarda "Yenilikçi", 69-80 arasında "Öncü", 57-68 arasında "Sorgulayıcı", 46-56 arasında "Kuşkucu", 46 puandan daha düşük olduğu durumlarda "Gelenekçi" olarak değerlendirilir. Ek olarak, ölçek vasıtasıyla elde edilen puana göre bireylerin genel yenilikçilik düzeylerini değerlendirmek mümkündür. Buna göre, 68 üstü puan alan kişiler oldukça yenilikçi olarak görülürken, 64 puan altında alan kişiler yenilikçilikte düşük olarak görülür (Kılıçer & Odabaşı, 2010).

Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçeğin dört boyutlu bir yapıya haiz olduğu saptanmıştır. Bunlar sırasıyla; "Değişime direnç", "Fikir önderliği", "Deneyime açıklık" ve "Risk alma" olarak isimlendirilmiştir. Türkçeye uyarlanan bu ölçeğin güvenirlik katsayısının da ,88 olduğu bildirilmiştir.

3.4.3. Bireysel Kültür Değerleri Ölçeği;

Araştırmada, Özgün formu İngilizce dilinde "CVSCALE - Individual Cultural Values Scale" olan Hofstede'nin ortaya koyduğu beş boyutlu kültürel değerler ölçeğini bireysel açıdan inceleyen Yoo, Donthu ve Lenartowicz'in (2011) Bireysel Kültürel Değerler Ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını yaptığı Saylık'ın (2019) çalışması kullanılmıştır.

Bireysel Kültür Değerleri Ölçeği, başlıca kültürler arası çalışmaların yanı sıra eğitim, işletme, sosyoloji, sosyal psikoloji, gibi birçok sosyal bilim alanında araştırmacıların kullanabileceği bir ölçektir. Ölçek "güç mesafesi", "belirsizlikten kaçınma", "kollektivizm", "uzun erimlilik" ve "erillik" olmak üzere beş alt boyuttan ve Hiç Katılmıyorum ile Tamamen Katılıyorum arasında 5 maddeli likert ölçekten oluşmaktadır.

Her bir boyutun madde sayısına bölünerek ve sonuçları 1 ile 5 arasında bir ortalamaya dönüştürerek, her bir boyutun puanlarını hesaplamak mümkündür. Alt ölçekteki yüksek puanlar, katılımcıların o alt boyuttaki kültür değerlerine inandığını ve benimsediğini gösterirken, düşük puanlar, katılımcıların bu kültürel değerlere inancının az olduğunu göstermektedir.

3.5. Betimsel İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde demografik özelliklerin ve ölçeklerin betimsel istatistiklerine yer verilmektedir.

3.5.1. Demografik Özelliklerin Betimsel İstatistikleri

Cinsiyet, medeni durum ve eğitim değişkenlerinin betimsel istatistikler tablo-2’de, yaş değişkenine ait betimsel istatistikler tablo-3’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Demografik Özelliklerin Betimsel İstatistikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	151	35,6
	Erkek	273	64,4
Medeni Durum	Evli	160	37,7
	Bekar	264	62,3
Eğitim	İlkokul/Ortaokul	23	5,4
	Lise	50	11,8
	Önlisans	59	13,9
	Lisans	246	58,0
	Lisansüstü	46	10,8
TOPLAM		424	100

Tablo 3: Yaş Değişkeninin Betimsel İstatistikleri

Yaş	N	Min.	Mak.	Ortalama	Std. Sapma	Mod	Medyan
	424	18	68	30,67	10,416	24	27

Araştırmaya katılanların %64,40’ı erkek, %62,3’ü bekar ve %68,8’inin de lisans ve lisansüstü eğitimi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca yaş değişkeni incelendiğinde

katılımcıların yaşları 18-68 yaş aralığında değişmekte olup katılımcıların yaş ortalaması 30,67'dir. Araştırmaya en çok 24 yaşındaki bireylerin katılım sağladığı görülmektedir.

3.5.2. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Bireysel yenilikçilik ölçeğine ve alt boyutlarına gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonuçları tablo-4'te görüldüğü gibidir.

Tablo 4: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Güvenirlik Analizleri

Boyut/Faktör	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa
Değişime Direnç	8	,809
Deneyime Açıklık	5	,751
Fikir Önderliği	5	,802
Risk Alma	2	,449
Bireysel Yenilikçilik (Toplam)	20	,838

Buna göre ölçeğin tamamına ilişkin güvenirlik katsayısı (,838) ile en yüksek güvenirlik düzeyini veren değerdir. Sırasıyla değişime direnç (,809), fikir önderliği (,802), deneyime açıklık (,751) değerleri takip etmektedir. Bu değerlerin oldukça iyi değerler olduğu söylenebilmektedir (Büyüköztürk, 2011). Ancak risk alma boyutunun güvenirlik düzeyi (,449) diğer boyutların ortalamalarına göre düşük çıkmaktadır, fakat yine de bu değer için düşük düzeyde güvenilir yorumu yapılabilir (Özdamar, 2002).

Bireysel kültür değerleri ölçeğine gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonuçları tablo-5'te görüldüğü gibidir.

Tablo 5: Bireysel Kültür Değerleri Ölçeği Güvenirlik Analizleri

Boyut/Faktör	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa
Güç Mesafesi	5	,733
Belirsizlikten Kaçınma	5	,817
Kolektivizm	6	,820
Uzun Erimlilik	6	,783
Erillik	4	,818

Hofstede'nin bireysel kültür değerleri ölçeğinin alt boyutlarına uygulanan güvenilirlik analizi sonuçları tablo-5'te görüldüğü gibidir. Buna göre belirsizlikten kaçınma (,817), kolektivizm (,817) ve erillik (,818) boyutlarının değerleri için oldukça yüksek güvenilirlikte yorumu yapılabilmektedir, güç mesafesi (,733) ve uzun erimlilik (,783) boyutları için de yüksek güvenilirlikte yorumu yapılabilmektedir (Büyüköztürk, 2011).

3.5.3. Bireysel Yenilikçilik Puanının Kategorilere Göre Dağılımı

Bireysel yenilikçilik ölçeğinin kategorilere göre puan dağılımları tablo-6'da görüldüğü gibidir.

Tablo 6: BYO kategorilerine göre puan dağılımları

N	Eksik Gözlem	Ortalama	Minimum	Maksimum
424	0	67,97	40	94

Kategoriler	Puan	Frekans	Yüzde
Yenilikçiler	80 < puan	29	6,8
Öncüler	69 ≤ puan ≤ 80	178	42,0
Sorgulayıcılar	57 ≤ puan ≤ 68	176	41,5
Kuşkucular	46 ≤ puan ≤ 56	36	8,5
Gelenekçiler	Puan < 46	5	1,2
TOPLAM		424	100

Katılımcıların bireysel yenilikçilik puanları incelendiğinde 424 katılımcının en düşük puanı 40, en yüksek puanı 94 olduğu görülmüştür. Ortalama yenilikçilik puanı ise 67,97 puan ile sorgulayıcı kategorisinde oldukları görülmüştür. Ayrıca bireyleri yenilikçilik kategorilerine göre ayırdığımızda sırasıyla “yenilikçiler” 29 kişi (%6,8), “öncüler” 178 kişi (%42,0), “sorgulayıcılar” 176 kişi (%41,5), “kuşkucular” 36 kişi (%8,5), ve gelenekçiler 5 kişi (%1,2) şeklinde sıralanmıştır.

3.5.4. Ölçeklerin Betimsel İstatistikleri

Ölçeklere ilişkin betimsel istatistikler Tablo-7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

	Değişken	N	Ortalama	Std. Sapma
Bireysel Yenilikçilik	Değişime Direnç	424	3,40	0,6602
	Fikir Önderliği	424	3,92	0,6347
	Deneyime Açıklık	424	4,07	0,5602
	Risk Alma	424	3,43	0,8288
	Güç Mesafesi	424	2,39	0,7797
Bireysel Kültür Değerleri	Belirsizlikten Kaçınma	424	3,89	0,6916
	Kolektivizm	424	3,43	0,7455
	Uzun Erimlilik	424	4,02	0,6396
	Erillik	424	3,05	1,0476

Tablo-7 incelendiğinde;

Değişime direnç alt boyutunun 3,4 ortalama ile katılımcıların yenilikçiliğe ilişkin tepkilerinin orta-yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Fikir önderliği alt boyutunun 3,92 ortalama ile yüksek düzeyde çıkması katılımcıların yeniliği en erken benimseyen grupta yer aldığının belirtisidir.

Deneyime açıklık alt boyutunun 4,07 ortalama ile yüksek düzeyde çıkması katılımcıların yeniliği aramaya ve denemeye karşı isteklerinin üst düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

Risk alma alt boyutunun 3,43 ortalama ile orta-yüksek düzeyde çıkması katılımcıların belirsizlikler karşısında usanmadan güdülenmelerinin görece yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Güç mesafesi alt boyutunun 2,39 ortalama ile düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre katılımcıların ast-üst ilişkileri arasındaki iletişimin yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Belirsizlikten kaçınma alt boyutunun 3,89 ortalama ile yüksek düzeyde çıktığı görülmektedir. Buna göre katılımcılar, belirsiz veya bilinmeyen durumlarla karşılaştıklarında kendilerini tehlike altında ve kaygılı hissettiklerini ve bu endişeyi gidermek için açık talimatlar ve prosedürlerin gerekliliğini belirtmektedirler.

Kolektivizm alt boyutunun 3,43 ortalama ile orta-yüksek düzeyde çıkması katılımcıların bireycilikten ziyade grup iyiliğini önemsedikleri anlamına gelmektedir.

Uzun erimlilik alt boyutunun 4,02 ortalama ile yüksek düzeyde çıkması katılımcıların uzun vadeye dönük oldukları anlamına gelmektedir.

Erillik alt boyutunun 3,05 ortalama ile orta düzeyde çıkması katılımcıların hem eril, hem dişil kültürü benimsedikleri anlamına gelmektedir.

3.6. Ölçeklere İlişkin Fark Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre t-testi sonuçları bu bölümde gösterilmekte ve açıklanmaktadır.

3.6.1. Bireysel Yenilikçiliğin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığının Test Edilmesi

Bireysel yenilikçiliğin cinsiyet değişkenine göre farklılığının test edildiği t-testi sonuçları Tablo-8'de gösterilmektedir.

Tablo 8: Bireysel Yenilikçiliğin Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	t-testi		
					t	sd	p
Değişime Direnç	Cinsiyet	Kadın	151	3,38	-0,423	422	,672
		Erkek	273	3,41			
Fikir Önderliği	Cinsiyet	Kadın	151	4,00	2,039	360,57	,042
		Erkek	273	3,87			
Deneyime Açıklık	Cinsiyet	Kadın	151	4,07	0,039	422	,969
		Erkek	273	4,07			
Risk Alma	Cinsiyet	Kadın	151	3,35	-1,426	422	,155
		Erkek	273	3,47			
BYO Puan	Cinsiyet	Kadın	151	68,07	0,177	422	,860
		Erkek	273	67,91			

Tablo-8 incelendiğinde bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre katılımcıların değişime direnç ($t(422)=-0,423$, $p>,05$), deneyime açıklık ($t(422)=0,039$, $p>,05$), risk alma ($t(422)=-1,426$, $p>,05$) boyutları ile yenilikçilik puanları ($t(422)=0,177$, $p>,05$)

cinsiyete göre ortalamaları istatistiksel olarak farksızdır. Ancak fikir önderliği boyutunda ($t(360,57)=2,039, p<,05$) cinsiyete göre anlamlı farklılık meydana gelmektedir. Kadınlar $\bar{X} = 4,0$ ortalama ile erkeklere ($\bar{X} = 3,87$) kıyasla fikir önderliğinde daha önde olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle kadınlar yeniliği ilk önce kabul eden grupta yer alırlar ve diğerlerinden problem çözme becerilerinde farklıdırlar.

3.6.2. Bireysel Yenilikçiliğin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığının Test Edilmesi

Bireysel yenilikçiliğin medeni durum değişkenine göre farklılığının test edildiği t-testi sonuçları Tablo-9'da gösterilmektedir.

Tablo 9: Bireysel Yenilikçiliğin Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	\bar{X}	Std. Sapma	t-testi		
					t	sd	p
Değişime Direnç	Medeni	Evli	160	3,45	1,335	422	,183
	Durum	Bekar	264	3,36			
Fikir Önderliği	Medeni	Evli	160	3,91	-0,161	422	,872
	Durum	Bekar	264	3,92			
Deneyime Açıklık	Medeni	Evli	160	4,08	0,466	422	,642
	Durum	Bekar	264	4,06			
Risk Alma	Medeni	Evli	160	3,47	0,726	422	,468
	Durum	Bekar	264	3,41			
BYO Puan	Medeni	Evli	160	68,53	0,989	422	,323
	Durum	Bekar	264	67,63			

Tablo-9 incelendiğinde bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre katılımcıların değişime direnç ($t(422)=1,335, p>,05$), fikir önderliği ($t(422)=-0,161, p>,05$), deneyime açıklık ($t(422)=0,466, p>,05$), risk alma ($t(422)=0,726, p>,05$) ve yenilikçilik puanları ($t(422)=0,989, p>,05$) medeni duruma göre ortalamaları istatistiksel olarak farksızdır.

3.6.3. Bireysel Kültür Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığının Test Edilmesi

Bireysel kültür değerlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılığının test edildiği t-testi sonuçları Tablo-10'da gösterilmektedir.

Tablo 10: Bireysel Kültür Değerlerinin Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	\bar{X}	Std. Sapma	t-testi		
					t	sd	p
Güç Mesafesi	Cinsiyet	Kadın	151	2,20	-3,779	422	,000
		Erkek	273	2,49			
Belirsizlikten Kaçınma	Cinsiyet	Kadın	151	3,92	0,826	422	,409
		Erkek	273	3,87			
Kolektivizm	Cinsiyet	Kadın	151	3,26	-3,495	422	,001
		Erkek	273	3,52			
Uzun Erimlilik	Cinsiyet	Kadın	151	4,00	-0,402	422	,688
		Erkek	273	4,03			
Erillik	Cinsiyet	Kadın	151	2,45	-9,556	422	,000
		Erkek	273	3,37			

Tablo-10 incelendiğinde bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre katılımcıların belirsizlikten kaçınma ($t(422)=0,826$, $p>,05$) ve uzun erimlilik ($t(422)=-0,402$, $p>,05$) alt boyutlarının ortalamaları cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak güç mesafesi ($t(422)=-3,779$, $p<,05$), kolektivizm ($t(422)=-3,495$, $p<,05$) ve erillik ($t(422)=-9,556$, $p<,05$) alt boyutlarının ortalamaları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre;

Kadınların ($\bar{X} = 2,20$) güç mesafesi erkeklere ($\bar{X} = 2,49$) nazaran daha düşüktür. Başka bir ifadeyle kadınların ast-üst ilişkileri arasındaki iletişimin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Erkeklerin ($\bar{X} = 3,52$) kolektivizm boyut ortalaması kadınlara ($\bar{X} = 3,26$) nazaran daha yüksektir. Başka bir ifadeyle erkeklerde ben değil biz kavramının güçlü olduğu, grup içi yardımlaşmanın ve bağlılığın daha fazla olduğu görülmektedir.

Erkeklerin ($\bar{X} = 3,37$) erillik boyut ortalaması kadınlara ($\bar{X} = 2,45$) nazaran daha yüksektir. Başka bir ifadeyle erkekler için insana verilen önem arka planda, materyalist değerler, atılganlık, güç ve başarı ön plandadır.

3.6.4. Bireysel Kültür Değerlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığının Test Edilmesi

Bireysel kültür değerlerinin medeni durum değişkenine göre farklılığının test edildiği t-testi sonuçları Tablo-11’de gösterilmektedir.

Tablo 11: Bireysel Kültür Değerlerinin Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları

Değişken	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	t-testi		
					t	sd	p
Güç Mesafesi	Medeni	Evli	160	2,4550	1,404	422	,161
	Durum	Bekar	264	2,3455			
Belirsizlikten Kaçınma	Medeni	Evli	160	3,8738	-0,293	381,604	,770
	Durum	Bekar	264	3,8932			
Kolektivizm	Medeni	Evli	160	3,4552	0,600	422	,549
	Durum	Bekar	264	3,4104			
Uzun Erimlilik	Medeni	Evli	160	4,0979	1,928	422	,054
	Durum	Bekar	264	3,9747			
Erillik	Medeni	Evli	160	2,9109	-2,066	422	,039
	Durum	Bekar	264	3,1269			

Tablo-11 incelendiğinde bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre katılımcıların güç mesafesi ($t(422)=1,404$, $p>05$), belirsizlikten kaçınma ($t(381,6)=-0,293$, $p>,05$), kolektivizm ($t(422)=0,6$, $p>,05$) ve uzun erimlilik ($t(422)=-2,066$, $p>,05$) alt boyutlarının ortalamaları medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır. Ancak erillik ($t(422)=-2,066$, $p<,05$) alt boyutunun ortalamaları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre;

Bekar bireylerin ($\bar{X} = 3,13$) erillik boyut ortalaması evli bireylere ($\bar{X} = 2,91$) nazaran daha yüksektir. Başka bir ifadeyle bekar bireyler için insana verilen önem arka planda, materyalist değerler, atılganlık, güç ve başarı ön plandadır.

3.7. Kanonik Korelasyon Analizi

3.7.1. Kanonik Korelasyon Değerleri ve Anlamlılık Değerleri

Kanonik korelasyon ve anlamlılık değerleri Tablo-12’de gösterilmektedir.

Tablo 12: Kanonik Korelasyon Değerleri ve Anlamlılık Değerleri

	Kanonik Korelasyon	Kanonik Değişkenler			Sig. (p)
		Wilk's	Chi-SQ	DF	
1	,590	,598	215,225	20,000	,000
2	,245	,917	36,76	12,000	,000
3	,152	,976	10,182	6,000	,117
4	,034	,999	0,475	2,000	,789

Daha öncede belirtildiği üzere $\text{Min}(p,q)$ olması gereğinden $\text{Min}(4,5)=4$ tane kanonik korelasyon elde edilmiştir.

p; Bireysel yenilikçilik ölçeğinin 4 alt boyutunu ifade etmektedir.

q; Bireysel kültürel değerler ölçeğinin 5 alt boyutunu ifade etmektedir.

1. ve 2. Kanonik korelasyonlar için p değerleri %5 anlamlılık düzeyinde kanonik korelasyonların anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<,05$). Bu nedenle sadece 1 ve 2. Kanonik korelasyonlar incelenecek ve yorumlanacaktır.

1.Kanonik korelasyon için iki değişken seti arasında ($r = ,590$) orta düzey bir ilişki bulunurken, 2. Kanonik korelasyon için iki değişken seti arasında ($r = ,245$) düşük şiddette korelasyon bulunmuştur.

Bu bilgilerden hareketle bireysel yenilikçilik ile bireysel kültür değerleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu söyleyebiliriz.

3.7.2. Korelasyon Analizleri

Değişkenler arasında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo-13’de gösterilmektedir.

Tablo 13: Boyutlar Arası Korelasyon Tablosu

		Korelasyon Tablosu								
		BYOdd	BYOfö	BYOda	BYOra	BKDgm	BKDbk	BKDk	BKDue	BKDe
BYOdd	Correlation	1	,177**	,269**	,098*	-,208**	0,058	-0,007	,116*	-,161**
	Sig.		0,000	0,000	0,043	0,000	0,234	0,888	0,017	0,001
BYOfö	Correlation		1	,665**	,337**	-,110*	,266**	,275**	,398**	0,027
	Sig.			0,000	0,000	0,023	0,000	0,000	0,000	0,586
BYOda	Correlation			1	,443**	-,142**	,349**	,353**	,541**	0,060
	Sig.				0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,216
BYOra	Correlation				1	-0,040	,110*	,259**	,326**	0,033
	Sig.					0,413	0,023	0,000	0,000	0,502
BKDgm	Correlation					1	0,018	0,067	-0,078	,205**
	Sig.						0,716	0,171	0,108	0,000
BKDbk	Correlation						1	,315**	,512**	,102*
	Sig.							0,000	0,000	0,036
BKDk	Correlation							1	,389**	,212**
	Sig.								0,000	0,000
BKDue	Correlation								1	,154**
	Sig.									0,002
BKDe	Correlation									1
	Sig.									

** . Korelasyon, %1 anlamlılık düzeyinde (iki yönlü olarak) anlamlıdır.

* . Korelasyon, %5 anlamlılık düzeyinde (iki yönlü olarak) anlamlıdır.

Tablo 13’deki pearson korelasyon analizlerinin incelemesi yapıldığında değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Buna göre en güçlü ve pozitif ilişkiyi BYOfö değişkeni ile BYOda değişkeni arasındaki korelasyon ($r=,665$, $p=,000$) verirken, en zayıf ve negatif ilişkiyi ise BYOfö değişkeni ile BKDgm değişkeni arasındaki korelasyon ($r=-,110$, $p=,023$) vermektedir.

3.7.3. Kanonik Korelasyonlar İçin Katsayılar ve Yorumu

Bu bölümde anlamlı bulunan kanonik korelasyon katsayıları ve yorumları verilmektedir.

1. Kanonik Korelasyon İçin Katsayılar ve Yorumu

Anlamlı bulunan 1. Kanonik korelasyon katsayıları Tablo-14'de verilmektedir.

Tablo 14: 1. Kanonik Korelasyon İçin Katsayılar Tablosu

1. Kanonik Korelasyon İçin Katsayılar					
Set-1	Standardize Edilmemiş Kanonik Katsayılar	Standardize Edilmiş Kanonik Katsayılar	Set-2	Standardize Edilmemiş Kanonik Katsayılar	Standardize Edilmiş Kanonik Katsayılar
BYOdd(Y_1)	,051	,034	BKDgm(X_1)	,228	,178
BYOfo(Y_2)	-,212	-,135	BKDbk(X_2)	-,139	-,096
BYOda(Y_3)	-1,461	-,819	BKDk(X_3)	-,447	-,333
BYOra(Y_4)	-,219	-,182	BKDe(X_4)	-1,171	-,749
			BKDe(X_5)	,048	,050

Bireysel Yenilikçilik alt boyutlarından (Set-1) oluşan değişkenler arasında -0.819 katsayısı ile en güçlü negatif ilişkiyi gösteren değişken Deneyime Açıklık (Y_3) değişkenidir. Bu, bireylerin yeniliklere açık olma derecesinin, kültürel boyutlarla anlamlı bir şekilde bağlantılı olduğunu göstermektedir. Ancak, bu ilişkinin negatif olması, kültürel değerlerin bireylerin yeniliklere açıklığını azaltabileceği anlamına gelir.

Bireysel Kültürel Değerlerin alt boyutlarından (Set-2) oluşan değişkenler arasında en fazla ağırlığı olan değişken Uzun Erimlilik (X_4) boyutudur. Bu, kültürün bireyler üzerindeki etkisini gösterir. Bu sonuç, uzun vadeli yönelimi yüksek olan kültürlerin bireylerin yeniliklere açıklığını azaltabileceğini önermektedir. Bu bağlamda, toplumların uzun vadeli planlama ve geleneksel değerleri koruma eğilimlerinin, bireylerin yenilikçilik eğilimlerini sınırlayabileceği söylenebilir.

Bu sonuçlar, Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Teorisi ile örtüşmektedir. Uzun erimlilik boyutunun yüksek olduğu toplumlarda, yeniliklere karşı daha ihtiyatlı bir yaklaşım benimsenebilir, çünkü bu kültürler geleneklerin korunmasına ve uzun vadeli

planlamalara daha fazla değer verirler. Deneyime açıklık gibi yenilikçi eğilimler, bu tür kültürel bağlamlarda sınırlanabilir.

1.Kanonik değişken için oluşturulan kanonik denklemler aşağıdaki gibidir;

$$U_1 = 0,034.Y_1 - 0,135.Y_2 - 0,819.Y_3 - 0,182.Y_4$$

$$V_1 = 0,178.X_1 - 0,096.X_2 - 0,333.X_3 - 0,749.X_4 + 0,05.X_5$$

U_1 ; BYO (Set-1) için oluşturulan 1. kanonik korelasyon denklemi

V_1 ; BKD (Set-2) için oluşturulan 1. kanonik korelasyon denklemi

2.Kanonik Korelasyon İçin Katsayılar ve Yorumu

Anlamli bulunan 2. Kanonik korelasyon katsayıları Tablo-15’de verilmektedir.

Tablo 15: 2. Kanonik Korelasyon İçin Katsayılar Tablosu

2. Kanonik Korelasyon İçin Katsayılar					
Set-1	Standardize Edilmemiş Kanonik Katsayılar	Standardize Edilmiş Kanonik Katsayılar	Set-2	Standardize Edilmemiş Kanonik Katsayılar	Standardize Edilmiş Kanonik Katsayılar
BYOdd(Y_1)	1,515	1,000	BKDgm(X_1)	-,808	-,630
BYOfo(Y_2)	,161	,102	BKDbk(X_2)	,235	,162
BYOda(Y_3)	-,277	-,155	BKDk(X_3)	-,419	-,312
BYOra(Y_4)	-,311	-,258	BKDe(X_4)	,038	,025
			BKDe(X_5)	-,520	-,545

Bireysel Yenilikçilik alt boyutlarından (Set-1) oluşan değişkenler arasında 1.0 katsayısı ile en güçlü pozitif ilişkiyi Değişime Direnç (Y_1) göstermektedir. Bu, bireylerin değişime karşı direncinin, kültürel boyutlarla kuvvetli bir şekilde ilişkilendirilebileceğini gösterir. Güç Mesafesi (X_1) boyutu ile olan negatif ilişki (-0.630), yüksek güç mesafesi olan toplumlarda bireylerin değişime karşı direnç göstermelerinin daha olası olduğunu işaret eder.

Bireysel Kültürel Değerlerin alt boyutlarından (Set-2) oluşan değişkenler arasında en fazla ağırlığı olan değişken Güç Mesafesi (X_1) boyutudur. Bu boyut, bireylerin

hiyerarşik yapılara olan bağlılıklarını ve güç dağılımındaki adaletsizliği ne kadar kabullendiklerini gösterir. Sonuçlar, yüksek güç mesafesi olan toplumlarda, bireylerin yeniliklere ve değişime karşı daha az istekli olduklarını göstermektedir. Bu durum, örgütsel yapılar içinde otoritenin sorgulanmadan kabul edilmesine ve değişim süreçlerinde direnç gösterilmesine neden olabilir.

Bu bulgular, Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisi ile uyumludur. Yüksek güç mesafesi olan toplumlar, genellikle otoriteye ve hiyerarşiye güçlü bir şekilde bağlıdır ve bu da yenilikçi fikirlerin benimsenmesini zorlaştırabilir. Değişime direnç bu tür toplumlarda daha yaygın olabilir, çünkü değişim, mevcut hiyerarşik düzenin sorgulanmasını gerektirebilir.

2.Kanonik değişken için oluşturulan kanonik denklemler aşağıdaki gibidir;

$$U_2 = 1.Y_1 + 0,102.Y_2 - 0,155.Y_3 - 0,258.Y_4$$

$$V_2 = -0,63.X_1 + 0,162.X_2 - 0,312.X_3 + 0,025.X_4 - 0,545.X_5$$

U_2 ; BYO (Set-1) için oluşturulan 2. kanonik korelasyon denklemi

V_2 ; BKD (Set-2) için oluşturulan 2. kanonik korelasyon denklemi

3.7.4. Kanonik Yükler ve Yorumu

Kanonik korelasyonlar için kanonik yükler Tablo-16'da verilmiştir.

Tablo 16: Kanonik Korelasyonlar İçin Kanonik Yükler Tablosu

Kanonik Korelasyonlar İçin Kanonik Yükler Tablosu					
BYO Seti	U_1	U_2	BKD Seti	V_1	V_2
BYOdd(Y_1)	-,228	,951	BKDgm(X_1)	,223	-,761
BYOfo(Y_2)	-,735	,089	BKDbk(X_2)	-,576	,010
BYOda(Y_3)	-,980	,068	BKDk(X_3)	-,632	-,409
BYOra(Y_4)	-,587	-,194	BKDue(X_4)	-,934	-,048
			BKDe(X_5)	-,109	-,720

Birinci Kanonik Değişkenler (U_1 ve V_1):

Fikir Önderliği (-,735) ve Deneyime Açıklık (-,980): Bu iki değişkenin U_1 üzerindeki kanonik yükleri oldukça yüksek. Bu, birinci kanonik değişkende bireysel yenilikçilik setinde en çok fikir önderliği ve değişime direnç puanlarının etkili olduğunu gösterir.

Uzun Erimlilik (-,934): Bu değişken V_1 üzerinde yüksek derecede kanonik yüke sahiptir. Bu da birinci kanonik değişkenin bireysel kültür değerleri setinin en çok uzun erimlilik tarafından şekillendiğini gösterir.

Yani, birinci kanonik değişkenler (U_1 ve V_1) arasında güçlü bir ilişki vardır ve bu ilişki özellikle Fikir Önderliği ve Deneyime Açıklık puanları ile Uzun Erimlilik gibi Bireysel Kültür Değerleri arasında yoğunlaşmaktadır.

İkinci Kanonik Değişkenler (U_2 ve V_2):

Değişime Direnç (,951): İkinci kanonik değişken için Değişime Direnç puanı en yüksek kanonik yüke sahiptir. Bu, Değişime Direnç puanının ikinci kanonik değişken üzerinde en etkili değişken olduğunu gösterir.

Güç Mesafesi (-,761) ve Erillik (-,720): Bu değişkenler V_2 üzerinde yüksek kanonik yüklere sahiptir. Bu da ikinci kanonik değişkenin bireysel kültür değerleri setinde en çok Güç Mesafesi ve Erillik tarafından şekillendiğini gösterir

3.7.5. Kanonik Çapraz Yükler ve Yorumu

Kanonik korelasyonlar için kanonik çapraz yükler Tablo-17’de verilmiştir.

Tablo 17: Kanonik Korelasyonlar İçin Çapraz Yükler Tablosu

Kanonik Korelasyonlar İçin Çapraz Yükler Tablosu					
BYO Seti	V_1	V_2	BKD Seti	U_1	U_2
BYOdd(Y_1)	-,135	,233	BKDgm(X_1)	,132	-,187
BYOfö(Y_2)	-,434	,022	BKDbk(X_2)	-,340	,002
BYOda(Y_3)	-,578	,017	BKDk(X_3)	-,373	-,100
BYOra(Y_4)	-,346	-,048	BKDe(X_4)	-,551	-,012
			BKDe(X_5)	-,064	,176

Deneyime Açıklık (-,578): Set-2'nin kanonik fonksiyonuyla orta düzeyde negatif bir çapraz yük gösteriyor. Bu, bireylerin deneyime açık olma eğilimlerinin, diğer setin (BKD) kanonik değişkenleriyle bir negatif ilişkiye sahip olduğunu gösterir.

Uzun Erimlilik (-,551): Set-1'in kanonik fonksiyonuyla orta düzeyde negatif bir çapraz yük gösteriyor. Bu, kültürel uzun erimlilik eğiliminin, bireysel yenilikçilik boyutlarını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir.

3.7.6. Açıklanan Varyans Oranları

Açıklanan varyans oranları Tablo-18'de gösterilmiştir.

Tablo 18: Açıklanan Varyans Oranları Tablosu

	Açıklanan Varyans Oranları			
	Kendi Setinde Açıkladığı Varyans Oranı		Karşı Sette Açıkladığı Varyans Oranı	
	1. Kanonik Değişken	2. Kanonik Değişken	1. Kanonik Değişken	2. Kanonik Değişken
Set-1 (BYO)	,474	,239	,165	,014
Set-2 (BKD)	,333	,254	,116	,015

Kendi setinde açıklanan varyans oranları incelendiğinde Set-1 için;

1. Kanonik değişkenin Bireysel Yenilikçilik setindeki değişkenlerin %47,4'ünü açıkladığını gösterir. 1.Kanonik değişkenin kendi setinde diğerlerine göre yüksek bir varyans açıklama oranına sahip olması, bu değişkenin set içindeki değişkenlerle güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu gösterir.

2. Kanonik değişkenin Bireysel Yenilikçilik setindeki değişkenlerin %23,9'unu açıkladığını gösterir. Bu durum, 2. kanonik değişkenin Bireysel Yenilikçilik setindeki değişkenlerle daha zayıf bir ilişkiyi temsil ettiğini gösterir.

Kendi setinde açıklanan varyans oranları incelendiğinde Set-2 için;

1. Kanonik değişkenin Bireysel Kültür Değerleri setindeki değişkenlerin %33,3'ünü açıkladığını gösterir. Bu da, Bireysel Kültür Değerlerinin içindeki değişkenler arasında orta düzeyde bir açıklayıcılık sunar.

2. Kanonik değişkenin Bireysel Kültür Değerleri setindeki değişkenlerin %25,4'ünü açıkladığını gösterir. Bu durum, ikinci kanonik değişkenin BKD setindeki değişkenlerle olan ilişkisinin, ilk kanonik değişkenine göre nispeten düşük olduğunu ancak hala anlamlı bir açıklayıcılık sunduğunu gösterir.

Karşı setlerde açıklanan varyans oranları incelendiğinde Set-1 için;

1. Kanonik değişkenin karşı sette varyansı %16,5 açıklamaktadır. Bu, Set-1'in ilk kanonik değişkeninin, Set-2'deki değişkenlerle olan ilişkisini temsil eder ve bu ilişkinin düşük ancak dikkate değer olduğunu gösterir.

2. Kanonik değişkenin karşı sette açıkladığı varyans oranı yalnızca %1,4'tür. Bu oran, ikinci kanonik değişkenin BKD setindeki değişkenlerle oldukça zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu gösterir.

Karşı setlerde açıklanan varyans oranları incelendiğinde Set-2 için;

1. Kanonik değişkenin karşı sette açıkladığı varyans oranı %11,6'dır. Bireysel Kültür Değerlerinin ilk kanonik değişkeninin Bireysel Yenilikçilik setindeki değişkenlerle olan ilişkisi düşük seviyededir, ancak bu yine de anlamlı bir ilişki olduğunu gösterir.

2. Kanonik değişkenin karşı sette açıkladığı varyans oranı %1,5'dur. Bu oran, 2. kanonik değişkenin Bireysel Yenilikçilik seti ile oldukça zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu gösterir.

SONUÇ

Bu araştırmanın bulguları, Hofstede'nin kültürel boyutları ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi anlamak amacıyla gerçekleştirilen analizlerin sonuçlarını kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri, bireysel yenilikçilik düzeyleri ve kültürel değerleri dikkate alınarak elde edilen sonuçlar, hem literatürdeki çalışmalarla uyumluluk göstermekte hem de yeni bakış açıları sunmaktadır.

Araştırma bulguları incelendiğinde araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkek, bekar ve lisans-lisansüstü eğitime sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların yaşları incelendiğinde yaşların 18-68 arasında değiştiği gözlemlenmiş olup ortalama yaşın 30,6 olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların bireysel yenilikçilik puanları incelendiğinde ortalama yenilikçilik puanının yaklaşık 68 olduğu görülmüştür. Bu, katılımcıların sorgulayıcı kategorisinde olduklarını ifade etmektedir. Bu sonucu literatürle karşılaştırıldığımızda benzerliklerin olduğunu görmekteyiz. Beşkaya (2017) eğitim yöneticileri üzerine yaptığı araştırmasında yöneticilerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin sorgulayıcı düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çuhadar, Bülbül ve Ilgaz (2013) öğretmen adaylarının sorgulayıcı kategorisinde olduklarını belirtmiştir. Ertuğ ve Kaya (2017) hemşirelik öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmada öğrencilerin sorgulayıcı kategorisinde oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Özgür (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik kategorilerinden sorgulayıcı düzeyinde yer aldığını belirtmektedir.

Katılımcıların bireysel yenilikçilik ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar cinsiyete göre karşılaştırıldığında değişime direnç, deneyime açıklık, risk alma ve yenilikçilik puanları cinsiyete göre farklılaşmadığı, ancak fikir önderliği boyutunun puanı kadınlar lehine daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Tuysuz (2017) araştırmasında öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ve alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum bizim araştırmamızla kısmen uyusmaktadır. Yenilikçilik puanının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucu da literatürde bazı araştırmacıların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Kılıçer, 2011; Özgür, 2013; Çuhadar, Bülbül ve Ilgaz, 2013; Beşkaya, 2017; Tuysuz 2017; Keskin 2021).

Katılımcıların bireysel yenilikçilik ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar medeni duruma göre karşılaştırıldığında hiçbir ölçeğin puanının medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum literatürde bazı araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Abbak (2018), sınıf ve alan öğretmenlerinin yenilikçilik düzeylerini incelemiş ve bireysel yenilikçilik ve alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Işık ve Meriç (2015) çalışmasında otel yöneticilerinin bireysel yenilikçilik boyutlarından risk alma boyutu haricinde diğer boyutların puanlarının medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Jandarma teşkilatında görevli personeller üzerine yapılan bir araştırmada da Pekdoğan (2017), medeni duruma göre jandarma personelinin yenilikçilik düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna varmıştır.

Katılımcıların bireysel kültür değerleri ölçeğinin alt ölçeklerinden aldıkları puanlar cinsiyete göre karşılaştırıldığında belirsizlikten kaçınma ve uzun erimlilik boyutlarının puanları cinsiyete göre farklılaşmadığı, ancak güç mesafesi, kolektivizm, ve erillik boyutlarının puanları erkekler lehine daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçla ilgili literatüre bakıldığında benzerlik ve farklılıkların olduğu görülmektedir. Güneş (2020), yöneticiler üzerine yaptığı araştırmada bu boyutların hiçbirinde cinsiyete göre farklılık tespit etmemiştir. Ancak Saygın (2021) kuşaklar arasındaki tüketim farklılıklarının incelenmesi konulu çalışmasında belirsizlikten kaçınma, kolektivizm ve erillik alt boyutlarına dair görüşlerin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Ancak güç mesafesi ve uzun erimlilik alt boyutlarına ilişkin görüşlerin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna varmıştır. Yılmaz (2021)'in çok uluslu şirketlerde çalışan kişilerden oluşan araştırmasında, güç mesafesinin ve erillik puanlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Erillik boyutunun cinsiyete göre fark yarattığı diğer araştırmalar incelendiğinde de birçok araştırmanın olduğu görülmektedir (Ilıksu, 2022; Adıgüzel, 2023; Doğan, 2023; Köksal, 2023).

Katılımcıların bireysel kültür değerleri ölçeğinin alt ölçeklerinden aldıkları puanlar medeni duruma göre karşılaştırıldığında güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, kolektivizm ve uzun erimlilik puanlarının medeni duruma göre farklılaşmadığı, ancak erillik boyutunun puanı bekar bireylerin lehine daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonucun tersine Güneş (2020) tarafından yapılan araştırmada güç mesafesi ve uzun erimlilik boyutlarının medeni duruma göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca Köksal (2023) çalışmasında belirsizlikten kaçınma, kolektivizm, uzun erimlilik ve erilliğin medeni duruma göre farklılık göstermediği, ancak güç mesafesi boyutunun medeni duruma göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Kanonik korelasyon analizi sonucunda toplam 3 adet kanonik değişken üretilmiş olup bunların sadece ilk ikisi anlamlı bulunduğundan sonuçlar da bu yönde yazılmıştır. Analiz sonuçlarını incelediğimizde 1. Kanonik değişkenin korelasyon değeri ,59 olarak bulunmuştur. Bu değer 1. kanonik değişken ile ilgili veri seti arasındaki ilişkinin orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı anlamına gelmektedir. Anlamlı bulunan kanonik değişkenlerden ilki incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutlarından (Set-1) deneyime açıklık boyutunun (Y_3) bu kanonik değişkeni -,819 puanla en fazla etkileyen değişken olduğu, en az etkileyen değer de ,034 puanla değişime direnç (Y_1) boyutunun olduğu belirlenmiştir.

Bireysel kültür değerlerinin alt boyutlarından (Set-2) oluşan değişkenler arasında 1. kanonik değişkeni en fazla etkileyen boyutun -,749 puanla uzun erimlilik (X_4) olduğu, en az etkileyen değer de -,05 puanla erillik (X_5) boyutu olduğu belirlenmiştir.

Anlamlı bulunan 2. kanonik değişken incelendiğinde korelasyon değerinin ,245 olduğu, bu değer düşük düzeyde pozitif ilişki içerdiği anlaşılmıştır.

İkinci kanonik korelasyon için setler incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutlarından (Set-1) değişime direnç (Y_1) boyutunun bu kanonik değişkeni 1,0 puanla en fazla etkileyen değişken olduğu, en az etkileyen değer de ,102 puanla fikir önderliği (Y_2) boyutunun olduğu belirlenmiştir.

Bireysel kültür değerlerinin alt boyutlarından (Set-2) oluşan değişkenler arasında 2. kanonik değişkeni en fazla etkileyen boyutun -,63 puanla güç mesafesi (X_1) olduğu, en az etkileyen değer de ,025 puanla uzun erimlilik (X_4) boyutu olduğu belirlenmiştir.

Kanonik yükler tablosu incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutlarından oluşan (set-1) 1. kanonik değişkenin (U_1) oluşumunda en büyük katkıyı deneyime açıklık (-,980) değişkeni yapmaktadır. 2. kanonik değişkenin (U_2) oluşumunda ise en büyük katkıyı değişime direnç (,951) değişkeni yapmaktadır.

Bireysel kültür değerleri ölçeğinin alt boyutlarından oluşan (set-2) 1. kanonik değişkenin (V_1) oluşumunda ise en büyük katkısı uzun erimlilik (-,934) değişkeni yapmaktadır. 2. kanonik değişkenin (V_2) oluşumundaysa en büyük katkısı güç mesafesi (-,761) değişkeni yapmaktadır.

Kanonik çapraz yükler tablosu incelendiğinde bireysel kültür değerleri ölçeğinin alt boyutlarından oluşan (set-2) 1. kanonik değişkenin (V_1) oluşumunda karşı setin değişkenlerinden en büyük katkısı deneyime açıklık (-,578) değişkeni yapmaktadır. 2. kanonik değişkenin (V_2) oluşumunda ise en büyük katkısı değişime direnç (,233) boyutu yapmaktadır.

Bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutlarından oluşan (set-1) 1. kanonik değişkenin (U_1) oluşumunda ise karşı setin değişkenlerinden en büyük katkısı uzun erimlilik (-,551) değişkeni yapmaktadır. 2. kanonik değişkenin (U_2) oluşumunda ise en büyük katkısı güç mesafesi (-,187) boyutu yapmaktadır.

Açıklanan varyans oranları tablosu incelendiğinde 1. kanonik değişken için bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutlarından oluşan setin (set-1) kendi setini (set-1'i) açıklama oranı %47,4 olarak gerçekleşmiştir. 2. kanonik değişken için bireysel yenilikçilik setinin kendini açıklama oranı %23,9 olarak gerçekleşmiştir.

1. kanonik değişken için bireysel yenilikçilik setinin bireysel kültür değerleri setini açıklama oranı %16,5, 2. kanonik değişken için bu değer %1,4 olarak gerçekleşmiştir.

1. kanonik değişken için bireysel kültür değerleri ölçeğinin alt boyutlarından oluşan setin (set-2) kendi setini (set-2'yi) açıklama oranı %33,3 olarak gerçekleşmiştir. 2. kanonik değişken için bireysel kültür değerleri setinin kendini açıklama oranı %25,4 olarak gerçekleşmiştir.

1. kanonik değişken için bireysel kültür değerleri setinin bireysel yenilikçilik setini açıklama oranı %11,6, 2. kanonik değişken için bu değer %1,5 olarak gerçekleşmiştir.

Sonuç olarak, bu araştırma, kültürel değerlerin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkilerini ortaya koyarak literatüre önemli katkılar sağlamaktadır. Kültürel boyutların ve demografik faktörlerin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkilerinin anlaşılması, örgütsel ve

bireysel düzeyde yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bulgular, yenilikçi stratejilerin belirlenmesinde ve kültürlerarası farklılıkların yönetilmesinde yol gösterici olabilir. Bu kapsamda, gelecekte yapılacak araştırmaların, farklı kültürel bağlamlarda ve çeşitli demografik gruplarda benzer analizler yaparak bu alandaki bilgi birikimini daha da zenginleştirmesi beklenmektedir.



KAYNAKÇA

- Abbak, Y. (2018). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ile yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Erciyes Üniversitesi.
- Acarol, H. Ç. (2019). *A tipi kişilik özelliğinin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisi: Psikolojik güçlendirmenin aracı örgütsel adaletin düzenleyici rolü*. İstanbul: Doktora tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Adıgüzel, Y. (2023). Okul yöneticilerinin bireysel kültürel değerlerinin liderlik yönelimleri ile ilişkisinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Trabzon Üniversitesi.
- Bakcak, S. (2024). Üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik, sosyal girişimcilik algıları ile sürdürülebilir kalkınma farkındalıkları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Doktora Tezi*, T.C. Fırat Üniversitesi.
- Barnett, H. G. (1953). *Innovation: The Basis of Cultural Change*. New York: Mc Graw Hill.
- Barutçugil, İ. (2011). *: Kültürlerarası Farklılıkların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bechara, A. (2004). The role of emotion in decision-making: Evidence from neurological patients with orbitofrontal damage. *Brain and Cognition*, 55(1), 30-40.
- Beşkaya, Y. M. (2017). Eğitim yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Bartın Üniversitesi.
- Beycioğlu, K. (2009). İlköğretim okullarında öğretmenlerin sergiledikleri liderlik rollerine ilişkin bir değerlendirme (Hatay ili örneği) (Doktora Tezi). *İnönü Üniversitesi*.
- Bhatnagar, A., Misra, S., & Rao, H. R. (2000). On risk, convenience and internet shopping. *Communications Of The Acm*, 43(11), 98–106.
- Biçer, M. (2017). Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir araştırma. *Doktora Tezi*, T.C. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.

- Bıçer, M. (2017). Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir araştırma (Doktora Tezi). *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi*.
- Bulut, H. (2018). *R Uygulamaları ile Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelen, Ö., Teke, A., & Cihangiroğlu, N. (2013). ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: GÜLHANE ASKERİ TIP FAKÜLTESİ EĞİTİM HASTANESİNDE BİR ARAŞTIRMA. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 399-410.
- Çelikkol, M., İmamoğlu, S. Z., & İnce, H. (2017). Ulusal Kültürel Özelliklerin Yenilikçilik ve Rekabetçilik Üzerine Etkisi: Uluslararası Düzlemde Bir Araştırma.
- Çiftçi, K. (2019). Ayırma analizi üzerine bir inceleme. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İnönü Üniversitesi.
- Çuhadar, C., Bülbül, T., & Ilgaz, G. (2013). Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özellikleri ile Teknopedagojik Eğitim Yeterlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 2(3), 797-807.
- Daniels, M. A., & Greguras, G. J. (2014). Exploring the Nature of Power Distance: Implications for Micro- and Macro-Level Theories, Processes, and Outcomes. *Journal of Management*, 40(5), 1202-1229.
- de Mooij, M. (2011). , *Consumer Behavior and Culture: Consequences for Global Marketing and Advertising*. London: SAGE Publications, Inc.
- de Mooij, M., & Hofstede, G. (2010). The Hofstede model: Applications to global branding and advertising strategy and research. *International Journal of advertising*, 29(1), 85-110.
- Değişim Yönetimi ve Yenilikçilik. (2011). T. T. Turaboğlu içinde, *İşletmecilikte Güncel Konular* (s. 305-330). Ekin Yayınları.

- Doğan, S. (2023). Hofstede'nin kültürel boyutları kapsamında X ve Y kuşadı çalışanlarının farklılıkları üzerinden analizi. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Durna, U. (2002). Yenilik Yönetimi. *Ankara: Nobel Yayınevi*.
- Emre, S. (2007). Girişimcilik kültürü: Hofstede'in kültür boyutlarının Malatya uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. *T.C. İnönü Üniversitesi, Malatya*.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ.
- Ertuğ, N., & Kaya, H. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi. *HEMŞİRELİKTE EĞİTİM VE ARAŞTIRMA DERGİSİ*, 14 (3): 192-197.
- Goldsmith, R. E., & Foxall, G. R. (2003). The measurement of innovativeness. L. V. Shavinina (Ed.). *The international handbook on innovation*, Oxford: Elsevier Science Ltd.
- Günay, T. (2020). Otel çalışanlarında kültür ve iş performansı ilişkisinin Hofstede modeliyle incelenmesi: Türkiye-Avusturya karşılaştırması. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Gürsakal, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz Teknikleri*. Bursa: DORA Yayıncılık.
- Gürsakal, S. (2022). Çok Değişkenli İstatistiksel tekniklerin Temel Varsayımları. S. G. Yakut, & D. A. Karaca içinde, *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz Teknikleri* (s. 8-11). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Herbig, P., & Dunphy, S. (1998). "Culture and Innovation". *Cross Cultural Management: An International Journal*, 5(4), 13-21.
- Heunks, J. F. (1998). Innovation, creativity and success. *Small Business Economic*, 10, 263-272.

- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2005). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice-.
- Hofstede, G. (1991/1994). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: Harper Collins Business.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 8.
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational dynamics*, 16(4), 5-21.
- Hurt, H., Joseph, K., & Cook, C. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human*, 4, 58-65.
- İğde, Ç. S. (2023). Tüketicilerin TOGG marka araçları satın alma niyetlerinin incelenmesi: Bireysel yenilikçilik, çevrecilik ve tüketici etnosentrizmi perspektiflerinden bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Ilıksu, Ö. (2022). Para aşkı ve bireysel kültürel değerlerin tüketicinin etik inanışlarına etkisi: Ankara ilinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Kırıkkale Üniversitesi.
- İncioğlu, C. (2023). TÜKETİCİLERİN ONLINE ALIŞVERİŞ DAVRANIŞLARININ HOFSTEDE KÜLTÜR BOYUTLARI VE UTAUT 2 MODELİ İLE İNCELENMESİ: ALMANYA TÜRKİYE ÖRNEĞİ. *Doktora Tezi*, T.C. AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ.
- Işık, C., & Meriç, S. (2015). Otel yöneticilerinin bireysel yenilikçi kapsamında değerlendirilmesi: Van ili örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-16.
- Jones, G. K., & Herbert, J. (2000). "National Culture and Innovation: Implications for Locating Global R&D Operations". *Management International Review.*, 40(1), 11-39.
- Jucevičius, G. (2007). Innovation culture: constable universality of the concept. *Kaunas*, 4(58).

- Kaasa, A., & Vadi, M. (2008). How Does Culture Contribute To Innovation? Evidence From European Countries. *University of Tartu, Faculty of Economics and Business Administration*.
- Kaasa, A., Vadi, M., & Varblane, U. (2014). Regional cultural differences within European countries: evidence from multi-country surveys. *Management*, 54(6), 825-852.
- Karadağ, D. (2020). Hofstedenin kültürel boyutları kapsamında turizm çalışanlarında bölgesel farklılıkların incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Karabük Üniversitesi.
- Kayasandık, A. E. (2017). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik ve değişime hazır olmalarının algılanan örgütsel destek ile ilişkisi: Samsun'da bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(54), 511-527.
- Keskin, F. N. (2021). Fen bilimleri öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). *Kastamonu Üniversitesi*.
- Khatri, N. (2009). Consequences of Power Distance Orientation in Organisations. *Vision*, 13(1), 1-9.
- Kılıç, H. (2015). İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri (Denizli ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Kılıçer, K. (2008). Teknolojik Yeniliklerin Yayılmasını ve Benimsenmesini Arttıran Etmenler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 209-222.
- Kılıçer, K. (2011). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri (Doktora Tezi). *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Eskişehir.
- Kılıçer, K., & Odabaşı, F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Köksal, C. (2023). Sağlık hizmetlerinde ağızdan ağıza pazarlamada kültürel değerlerin etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa.

- Könings, K. D., Brand-Gruwel, S., & van Merriënboer, J. J. (2007). Teachers' perspectives on innovations: Implications for educational design. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 985-997.
- Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. *New York: Vintage books*.
- Levent, F. (2016). Öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının farklı değişkenlere. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri*, (43), 117-134.
- Lumpkin, G. T., Brigham, K. H., & Moss, T. W. (2010). Long-term orientation: Implications for the entrepreneurial orientation and performance of family businesses. *Entrepreneurship & regional development*, 22(3-4), 241-264.
- Lustig, M. W., & Koester, J. (2010). *Intercultural Competence, Interpersonal Communication*. Boston: Pearson Publishing.
- Manly B.F.J, & Alberto, J.A.N. (2017). *Multivariate Statistical Methods A Primer*. CRC Press, 4th. Edition.
- Matsumoto, D. (1996). Culture and Psychology. *Pacific Grove, CA: Brooks/Cole*.
- McAdam, R., Stevenson, P., & Armstrong, G. (2000). Innovative change management in SMEs: beyond continuous improvement. *Logistics Information Management*, 13(3), 138-149.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McGarigal, K., Cushman, S., & Stafford, S. (2000). *Multivariate Statistics for Wildlife and Ecology Research*. New York: Springer Media.
- Midgley, D. F., & Dowlig, G. R. (1978). Innovativeness: the concept and its measurement. *Journal of Consumer Research*, 4(4), 229-242.
- Mulholland, J. (1991). The Language of Negotiation. London: Routledge,. *Pearson Education Limited*.

- Nisula, A.-M., & Olander, H. (2019). Individual innovativeness as a driver of career success: academic techno-experts in an entrepreneurial ecosystem. *Handbook of Research on Techno-Entrepreneurship*.
- NOVRUZOV, S. (2022). Davranışsal iktisat Bağlamında Sosyal Medyanın Satın Alma Davranışı Üzerinde Etkisinin incelenmesi: Hofstede'nin Kültür Boyutlarının Düzenleyici Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Marmara Üniversitesi.
- OECD. (2005). OSLO KILAVUZU: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler. *TÜBİTAK Yayınları*.
- Oktuğ, Z., & Özden, M. S. (2013). Bireycilik/toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi. *Eskişehir Osmangazi*, 14(2), 1-22.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi-1 4.Baskı*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özgür, H. (2013). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 409-420.
- Özpehlivan, M., & Altan, S. (2018). Bilişim sektöründe dönüştürücü liderliğin, değişime direnç ve yenilikçiliğe etkisi: İstanbul ili örneği. *Electronic Turkish Studies*, 13(22).
- Pado, G., & Tezcan, L. (2018). KÜLTÜR VE KÜLTÜR BOYUTLARININ İNOVASYON KAPASİTELERİ ÜZERİNE ETKİLERİ. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3(1), 275-292.
- Parlar, H., & Cansoy, R. (2017). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik gösterme düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *26. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı*, Antalya: Pegem Akademi.
- Pekdoğan, H. (2017). YENİ KAMU YÖNETİMİ ÇERÇEVESİNDE İÇ GÜVENLİK HİZMETLERİNİN MODERNİZASYONU: JANDARMA TEŞKİLATINDA GÖREVLİ PERSONELİN YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA. *Journal of International Social Research*, 10(48).

- Pelenk, S. E. (2017). Bireysel yenilikçi davranışların bireysel iş performansı üzerindeki etkisi: Teknoloji çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Emerging Economies and*, 2(2), 2-14.
- Powell, C. (2007). The perception of risk and risk taking behavior: Implications for incident prevention strategies. *Wilderness & Environmental Medicine*, 18(1), 10-15.
- Rajh, E., Budak, J., & Anić, I.-D. (2016). Hofstede's Culture Value Survey in Croatia: Examining Regional Differences. *Društvena istraživanja*, 25(3), 309-327.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion Of Innovations. 4th Ed. New York: Simon & Schuster Press.*
- Rogers, M. E. (1995). *Diffusion of innovations. 4th Edition. New York: Free Press.*
- Sadıç, T. (2019). Lise öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik algıları, eğitim araştırmalarına yönelik tutumları ile araştırma yeterlilikleri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Samli, A. C. (2013). "Different Classification and Analysis of Cultures", *International Consumer Behavior in the 21st Century*. 47-59. doi:10.1007/978-1-4614-5125-9.
- Sargut, S. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Saygın, E. (2021). Hofstede'nin Kültürel Boyutları Bağlamında Kuşaklar Arasındaki Tüketim Farklılıklarının İncelenmesi: Kırklareli III Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C MARMARA ÜNİVERSİTESİ.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. USA: Jossey Bass Pub.
- Shane, S. (1992). "Why do some societies invent more than others?". *Journal of Business Venturing*, 7, 29-46.
- Shane, S. (1993). Cultural Influences on National Rates of Innovation. *Journal of Business Venturing*, 8(1), 59-73.
- Shane, S., Venkataraman, S., & MacMillan, I. (1995). "Cultural differences in innovation championing strategies". *Journal of Management*.

- Stevens, J.P. (2009). *Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences*. New York, 5.th Edition: Taylor & Francis Group.
- Suharyati, H. (2017). Interaction of relationship between job motivation with teacher innovativeness in improving education. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 2(2), 228-232.
- Şanver, E. (2023). ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARININ ÇEVİRİMİÇİ EĞİTİM SÜRECİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANALİZİ. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (6th Edition)*. Boston: Pearson.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (1996). *Using Multivariate Statistics (3th Edition)*. U.S.A.: Harper Collins.
- Tatlıdil, H. (2002). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*. Ankara: Ziraat Matbaacılık.
- TDK. (t.y.). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri (yenilikçilik)*. <https://sozluk.gov.tr/?ara=Yenilik%C3%A7ilik>. adresinden alındı
- Tok, G. (2022). ONLİNE TÜKETİM DAVRANIŞLARI VE KÜLTÜR İLİŞKİSİNİN HOFSTEDE'NİN KÜLTÜREL BOYUTLARI KAPSAMINDA İNCELENMESİ. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ.
- Tuna, Ö. (2021). ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TİPLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÜZERİNE ETKİSİ. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22 (1), 199-218.
- Tuysuz, F. G. (2017). Resmi ortaokul öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile örgütsel yaratıcılık algı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Manisa ili Salihli ilçesi örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Tylor, E. B. (1870). *Primitive Culture*. New York: J. P. Putnam's Sons.

- Uçan, A. (2021). TÜRKİYE'DEKİ TEKNOLOJİK ÜRÜNLERİN ÇOK DEĞİŞKENLİ İSTATİSTİK YÖNTEMLERLE PAZAR ANALİZİ . *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Üstün, F. (2023). Bireysel yenilikçilik ile dijital vatandaşlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Vikipedi* | *Özgür Ansiklopedi*. (2024, 03 01). Wikipedia: [https://tr.wikipedia.org/wiki/K%C3%BClt%C3%BCrel_boyutlar_teorisi_\(Hofstede\)](https://tr.wikipedia.org/wiki/K%C3%BClt%C3%BCrel_boyutlar_teorisi_(Hofstede)) adresinden alındı
- Walley, K. (2017). Key dimensions of personal innovativeness. *International Journal of Business and Innovation*, 12(2), 1-21.
- Westwood, R., & Low, D. R. (2003). “The Multicultural Muse: Culture, Creativity and Innovation, International”. *Journal of Cross Cultural Management*, 3(2), 235-259.
- Yeloğlu, H. O. (2009). Örgütlerde yeniliklerin yayılımı ve öğrenme süreçleri. A. K. Varoğlu, & H. N. Basım içinde, *Örgütlerde Değişim ve Öğrenme* (s. 77-93). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Yeşil, S. (2012). Türkiye'nin Ulusal Kültürel Özellikleri ve Yenilikçilik Potansiyeli Arasındaki İlişki Açısından Bir Değerlendirme/An Avaluation On The Relationship Between Turkish National Cultural Characteristics And Its Innovation Potential. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 33-62.
- Yıldırım, Y. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Düzeyleri ile Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Yıldız, E. (2019). Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik algılarına etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Yılmaz, G. (2021). Çalışanların kültürel farklılıklarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi: Çok uluslu üretim işletmeleri üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi.

Yoz, E. (2020). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yordayıcısı olarak okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları. *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ.

Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behaviour in the workplace: the role of. *Academy Of Management Journal*, 52(2).



EKLER

Ek 1. Etik Kurul Onayı



BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
(Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI TUTANAĞI

OTURUM TARİHİ
3 MAYIS 2024

OTURUM SAYISI
2024-04

KARAR NO 43: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Ekonometri Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Prof. Dr. Sevda GÜRSAKAL'ın danışmanlığında yüksek lisans programı 702117011 numaralı öğrencimiz Burhan DURGUT 'un " Hofstede Kültür Boyutları ile Bireysel Yenilikçilik Boyutları Arasındaki İlişkinin Çok Değişkenli Analizler İle İncelenmesi" adlı tez çalışması kapsamında uygulanacak anket ve ölçek sorularının değerlendirilmesine geçildi.

Yapılan görüşmeler sonunda; Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Prof. Dr. Sevda GÜRSAKAL'ın danışmanlığında yüksek lisans programı 702117011 numaralı öğrencimiz Burhan DURGUT 'un " Hofstede Kültür Boyutları ile Bireysel Yenilikçilik Boyutları Arasındaki İlişkinin Çok Değişkenli Analizler İle İncelenmesi" adlı tez çalışması kapsamında uygulanacak anket ve ölçek sorularının fikri, hukuki cezai ve idari bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucuya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi. Sorulara verilecek cevaplar ceza kanunları bakımından suç teşkil etmesi durumunda ilgili makamlara bildirme yükümlülüğü ilgili araştırmacılara (sorumlu, yardımcı, danışman ve diğerleri) aittir.

Prof. Dr. Zekeriyâ ARI
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Ademüslim AKDEMİR
Üye

Prof. Dr. Atıla ERKAL
Üye

Prof. Dr. Nuran BAYRAM ARLI
Üye

Prof. Dr. Vejdi BİLGİN
Üye

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Üye

Prof. Dr. Alev SINAR UĞURLU
Üye

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı/İstatistik Bilim Dalı kapsamında Hofstede kültür boyutları ile bireysel yenilikçilik boyutları arasındaki ilişkiyi inceleme amacıyla Prof. Dr. Sevdâ GÜRSAKAL danışmanlığında yürütülen bir çalışmadır. **Lütfen anket formuna adınızı, soyadınızı veya kimliğinizi belirten hiçbir şey yazmayınız.** Araştırmada elde edilecek veriler tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Anket 3 bölümden oluşmakta olup yaklaşık 5 dakika sürmektedir. Sorulara eksiksiz, gerçekçi ve içtenlikle cevap vermeniz, bu araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Araştırmayla ilgili sorularınız olursa aşağıda iletişim bilgileri verilen araştırmacıyla iletişime geçebilirsiniz. *Araştırma 18 yaş üstü bireylerle sınırlıdır. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.*

Burhan DURKUT

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ekonometri Anabilim Dalı, İstatistik Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
İletişim(e-posta);

Bölüm: A Demografik sorular

1. Cinsiyetiniz	() Kadın	() Erkek			
2. Medeni Durumunuz	() Evli	() Bekar			
3. Yaşınız	()				
4. Eğitim Durumunuz	() İlkokul/Ortaokul	() Lise	() Önlisans	() Lisans	() Lisansüstü

Bölüm: B Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)

Soru No	Her bir ifadeyi inceleyerek, ifadenizin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini (X) ile işaretleyerek belirtiniz. İfadelerin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur. Lütfen ifadeyi okuduktan sonraki aklınıza gelen ilk düşünceyi işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	1	2	3	4	5
2.	Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
3.	Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	1	2	3	4	5
4.	Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.	1	2	3	4	5
5.	Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.	1	2	3	4	5
6.	Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir.	1	2	3	4	5


Soru No	Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
7.	Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.	1	2	3	4	5
8.	Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
9.	Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.	1	2	3	4	5
10.	Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11.	Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.	1	2	3	4	5
12.	Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
13.	Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.	1	2	3	4	5
14.	Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.	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.	Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler.	1	2	3	4	5
17.	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	1	2	3	4	5
18.	Yeni fikirlere açığımdır.	1	2	3	4	5
19.	Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.	1	2	3	4	5
20.	Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheliyimdir.	1	2	3	4	5

Bölüm: C Bireysel Kültür Değerleri Ölçeği

Soru No	Her bir ifadeyi inceleyerek, ifadenizin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini (X) ile işaretleyerek belirtiniz. İfadelerin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur. Lütfen ifadeyi okuduktan sonraki aklınıza gelen ilk düşünceyi işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Üst makamlarda çalışanlar, kararları astlara danışmadan almalıdır.	1	2	3	4	5
2.	Üstlerin, alt makamlarda çalışanların fikirlerine çok sık başvurmalarına gerek yoktur.	1	2	3	4	5
3.	Üst makamlarda çalışanlar, alt makamlarda çalışanlarla yüz göz olmaktan kaçınmalıdır	1	2	3	4	5
4.	Alt makamlarda çalışanlar, üst makamların kararlarına karşı gelmemelidir.	1	2	3	4	5

Soru No	Bireysel Kültür Değerleri Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
5.	Üst makamlarda çalışanların, alt makamlara yetki aktarımı yalnızca önemsiz konularla sınırlı olmalıdır.	1	2	3	4	5
6.	Benden tam olarak ne istendiğini bilebilmem için açık biçimde belirtilen talimatlar gereklidir.	1	2	3	4	5
7.	Talimatları ve prosedürleri sıkı sıkıya takip etmek önemlidir.	1	2	3	4	5
8.	Kurallar ve düzenlemeler benden ne beklediğini anlamamı sağladığı için önemlidir.	1	2	3	4	5
9.	İşimde kullanmam gereken prosedürlerin standartlaştırılmasını yararlı buluyorum.	1	2	3	4	5
10.	Yapılacak uygulamaların talimatlarla açıklanması önemlidir.	1	2	3	4	5
11.	Bireyler kişisel çıkarlarını ait oldukları grup için feda etmelidirler.	1	2	3	4	5
12.	Zorluklara rağmen bireyler içinde olduğu gruba bağlı kalmayı sürdürmelidirler.	1	2	3	4	5
13.	Grubun iyiliği kişisel ödüllerden daha önemlidir.	1	2	3	4	5
14.	Grubun başarısı bireysel başarıdan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
15.	Bireyler, ancak grubun iyiliği sağlandıktan sonra kişisel hedeflerinin peşinden gitmelidirler.	1	2	3	4	5
16.	Bireysel hedeflerin gerçekleşmemesi pahasına, birey grubuna sadık kalmalıdır.	1	2	3	4	5
17.	İnsan sahip olduğu parayı iyi yönetmeli ve dikkatli harcamalıdır.	1	2	3	4	5
18.	Bütün engellere rağmen amaçlar doğrultusunda kararlılıkla yola devam edilmelidir.	1	2	3	4	5
19.	Uzun vadeli planlama yapmak önemlidir.	1	2	3	4	5
20.	Bireylerin kararlı ve istikrarlı olmaları önemlidir.	1	2	3	4	5
21.	Gelecekte başarılı olmak için, gününü gün etmekten kaçınılmalıdır.	1	2	3	4	5
22.	İleride başarılı olmanın anahtarı çok çalışmaktır.	1	2	3	4	5
23.	Erkekler için profesyonel bir kariyere sahip olmak kadınlara kıyasla daha önemlidir.	1	2	3	4	5
24.	Erkekler problemleri mantıkla, kadınlar ise sezgiyle çözerler.	1	2	3	4	5
25.	Zor problemleri çözebilmek, erkeklerin yaptığı gibi aktif ve zorlayıcı olmayı gerektirir.	1	2	3	4	5
26.	Erkeklerin kadınlara göre her zaman daha iyi yaptıkları bazı işler bulunmaktadır.	1	2	3	4	5

Ek 3. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Kullanım İzni

27.08.2024 22:32	Uludağ Üniversitesi Posta - (BYÖ) Ölçek İzin Talebi
	BURHAN DURKUT
(BYÖ) Ölçek İzin Talebi	
4 ileti	
5 Mart 2024 19:06	
<p>Sn. Hocam merhaba, Bursa Uludağ Üniversitesinde Ekonometri Anabilim Dalı, İstatistik Bilim Dalında tezli yüksek lisans yapmaktayım. Şu anda tez aşamasındayım.</p> <p>Araştırmalarım sürecinde Türkçeye uyarlanmış Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) çalışmanıza rastladım.</p> <p>Ölçeğinizi tezimde kullanmak istiyorum bu nedenle izninizi talep etmekteyim. Konu hakkında dönüşünüzü bekliyorum.</p> <p>Saygılarımla</p> <p>--- BURHAN DURKUT 702117011</p>	
Dr. Kerem KILIÇER	
Alıcı: BURHAN DURKUT	
14 Mart 2024 09:01	
<p>Merhaba Burhan,</p> <p>Değerli hocam Prof.Dr. H.Ferhan ODABAŞI ile birlikte Türkçeye uyarladığımız Bireysel Yenilikçilik Ölçeğini planladığım çalışmada kullanabilirsiniz. Çalışmalarında başarılar ve kolaylıklar dilerim.</p>	