

# ÖRGÜT İKLİMİ, TAKIM RUHU VE YARATICILIĞIN, YENİLİK PERFORMANSINA ETKİSİ<sup>1</sup>

The Effect Of Organizational Climate, Team Spirit And Creativity On Innovation Performance

Mehmet Önder BİLGE<sup>2</sup>

Dr.Öğretim Üyesi İlkay ÖZTÜRK<sup>3</sup>

**Reference:** Bilge, M.Ö. & Öztürk, İ. (2020). “Örgüt İklimi, Takım Ruhu Ve Yaratıcılığın, Yenilik Performansına Etkisi”, International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, Vol:6, Issue:24; pp:775-784.

## ÖZET

İşletmelerin yenilik konusundaki başarısını etkileyen en önemli faktörlerden birisi, örgüt yapısıdır. Teknolojik, ekonomik ve sosyal bakımdan hızlı dönüşüm ve değişimlerin meydana geldiği günümüzde işletmeler gözle görülür şekilde sert rekabet şartlarında varlıklarını devam ettirmeye çalışmaktadırlar. İşletmelerin bu şartlarda varlıklarını sürdürebilmeleri ve farklılık meydana getirerek rekabet avantajı sağlayabilmeleri için yeniliği teşvik eden bir örgüt iklimi, dolayısıyla takım ruhu ve yaratıcılık temin etmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı örgüt iklimi, takım ruhu ve yaratıcılığın yenilik performansına etkisinin incelenmesidir. Araştırma İstanbul ilinde ikamet eden 212 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgüt İklimi Ölçeği, Takım Ruhu Ölçeği, Çalışanların Yaratıcılık Performansı Ölçeği ve İşletmenin Yenilik Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, örgüt ikliminin yenilik performansı, yaratıcılık performansı ve takım ruhu üzerindeki etkisinin, takım ruhunun yenilik performansı ve yaratıcılık performansı üzerindeki etkisinin ve yaratıcılık performansının yenilik performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgüt iklimi, takım ruhu ve yaratıcılık performansının yenilik performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ancak yaratıcılık performansının yenilik performansına anlamlı katkısı bulunmazken örgüt iklimi ve takım ruhunun yenilik performansına anlamlı katkısının bulunduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt İklimi, Takım, Takım Ruhu, Yaratıcılık, Yenilik Performansı

## ABSTRACT

One of the most important factors that affect the success of businesses in innovation is the organizational structure. In today's world where rapid transformation and changes occur technologically, economically and socially, businesses are trying to survive in visibly stiff competition conditions. Enterprises need to provide an organizational climate that encourages innovation, therefore team spirit and creativity, in order to sustain their existence in these conditions and create a competitive advantage by making a difference. The aim of this study is to examine the effect of organizational climate, team spirit and creativity on innovation performance. The research was carried out with 212 participants living in Istanbul. Organizational Climate Scale, Team Spirit Scale, Employee Creativity Performance Scale and Enterprise Innovation Performance Scale were used as data collection tools. According to the results, it was determined that the impact of organizational climate on innovation performance, creativity performance and team spirit, the effect of team spirit on innovation performance and creativity performance, and the effect of creativity performance on innovation performance are significant. In addition, was determined that the effect of organizational climate, team spirit and creativity performance on innovation performance is significant, but creativity performance does not have a significant contribution to innovation performance, while organizational climate and team spirit have a significant contribution to innovation performance.


**Keywords:** Organizational Climate, Team, Team Spirit, Creativity, Innovation Performance.

## 1. GİRİŞ


Firma performansının önemli bir bölümünü çalışanların yaratıcı fikirleri ve bu fikirlerin hayata geçirebilmesi oluşturuyor. Bu sayede firmalar müşterilerine yeni ürün ve hizmetler sunarak rekabette avantajı ele geçirebilmektedirler. Dolayısıyla firmaların yalnızca teknoloji ve diğer kaynaklara değil, insan kaynaklarına da gerekli yatırımları yapması gerekmektedir. Mevcut insan kaynağından verimli bir şekilde yararlanarak yenilik için gerekli olan yaratıcılığın ortaya çıkabilmesi de çalışanlara doğru ortamı sağlamaktan geçmekte olduğu için devreye örgüt ve takım içi faktörler girmektedir.

<sup>1</sup> Bu makale, Dr. Öğr. Üyesi İlkay ÖZTÜRK danışmanlığında hazırlanan, Mehmet Önder BİLGE tarafından yazılan, aynı adlı yüksek lisans tezinden türetilerek hazırlanmıştır.

<sup>2</sup> Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Entitüsü, İşletme Bölümü, İstanbul/Türkiye

 0000-0001-9830-5221

<sup>3</sup> Bahçeşehir Üniversitesi, SHMYO, Odyometri Bölümü, İstanbul/Türkiye

 0000-0002-9867-9108

Bir örgütteki iç ve dış faktörler, bireysel ve örgütsel özellikler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler gibi birçok faktör işyerinde yaratıcılık ve yenilikçiliği etkileyebilmektedir. Çalışma ortamlarını, yenilik ve yaratıcılığı etkileyen faktörler genel olarak destekleyici ve zorlu bir ortamın birleşimi, kurum üyeleri tarafından geniş ölçüde paylaşılan açıkça belirlenmiş ve ulaşılabilir hedefler veya amaçlar, görev seçimi ve nasıl yapılacağına dair özgürlük ve özerklik, fikirlerin teşvik edilmesi, fikir oluşturmak için imkan ve yeterli zaman, uygun geri bildirim, yaratıcı inisiyatiflerin tanınması, yüksek düzeyde risk alma, hatalara izin verme, tehdit edici olmayan bir çevre ve yüksek performans kalitesi gibi çok sayıda faktör bulunmaktadır.

Çalışmanın amacı örgüt iklimi, takım ruhu, yaratıcılık ve yenilik konularının ele alınarak, yenilik performansını etkileyen faktörleri belirlemek ve etkilerini saptamaktır. Yaratıcı ve hayata geçirilebilecek fikirlerin, örgüt iklimi ve takım ruhunun yenilikçiliği destekleyip desteklemediğini ortaya koyan ve bu değişkenleri bir arada ele alan araştırma olmaması örgütlerde yenilikçilik faaliyetlerinin geliştirilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Örgüt İklimi

İklim sözcüğü Yunanca “climate” kelimesinden köken almakta ve temayül (eğilim) anlamı taşımaktadır. Bu kelime yalnızca basınç ve ısı gibi fiziksel olayları değil ayrıca örgüt içi ortamın örgüt üyeleri tarafından nasıl açıklandığını da anlatmakta, psikolojik bir anlam da taşımaktadır (Ertekin, 1978, s. 4). Örgüt iklimi bireylerin örgüt içerisinde gerçekleşen olayları nasıl anlamlandıkları ve yaşadıkları deneyimleri ifade etmektedir. Ayrıca bireylerin örgütteki belirsizlik, destek ve güven hakkındaki tecrübe ve algılarını kapsamaktadır. Örgüt iklimi bireylerin tecrübe ve algılarına verdikleri anlamın merkezi rolünü bariz şekilde ortaya koymaktadır (Ehrhart ve ark., 2014, s. 119). Örgüt iklimi genel olarak örgütlerde çıktılarını belirleyicisi olarak önem arz etmektedir. Örgütteki iklim performans, performans ilişkileri, lider desteği, özerklik ve iş zorluğu, çalışma grubu dayanışması gibi unsurların geri bildirimini sağlamakta, çalışanların performans ve motivasyonu etkileyerek başarıda rol oynamaktadır (Rusu ve Avasilcai, 2014, s. 51-52).

### 2.2. Takım, Takım İklimi Ve Takım Ruhu

Takım, en genel anlamıyla ortak bir amaca ve hedefe varmak için açık bir şekilde rolleri tanımlanmış ve iş birliği ve karşılıklı dayanışma esasına göre çalışan iki veya daha çok bireyin bir araya gelmesinden oluşan ünite olup; dayanışmanın gerekliliği ve önemi takımın tanımlanmasında ön plana çıkmaktadır (Tannenbaum ve ark., 1996, s. 23). Takım, yalnızca bir arada olmak anlamına gelmemekte; bir arada çalışarak performansları sonucunda başarı elde eden bireylerdir. Takım üyeleri zaman için birbirlerinin zayıf ve güçlü yanlarının farkına varmakta ve uygun davranış şekilleri geliştirmekte ve performansları yüksek düzeyde olmaktadır (Bucholz ve Roth, 1989, s. 40).

Takım iklimi, ekip üyelerinin birbirlerine güvenmelerini, birbirleriyle iş birliği yapmalarını ve takım hedefine ulaşmalarını sağlayan çalışma ortamına yönelik ortak algıları ifade etmektedir (Li ve ark., 2015, s. 201). Takım iklimi takımlar için olumlu bir anlam içermektedir. Bu, üyelerin etkili olma duygusu veya takımın etkili olabileceği inancı geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Guzzo ve ark., 1993). Takım iklimi üyelerini ekstra rol oynamaya teşvik etmekte, bazıları takımın sınırlarının ötesine uzanan vatandaşlık davranışlarını teşvik etmekte ve bir takımın iç ve dış müşterilerinin memnuniyetini doğrudan etkileyebilmektedir (Bowen ve ark., 1999, s. 10).

Takım ruhu, her örgütün üstün performans elde etmek için ihtiyaç duyduğu bileşendir. Takım ruhu, diğer insanlarla takım olarak birlikte çalışmaya karşı coşkulu tutumu ifade etmektedir. Takımların başarılı olması ve etkin bir şekilde çalışması için birlik ve beraberlik ruhu olması gerekmektedir (Bailey-Scudamore, 1991, s. 21).

### 2.3. Yaratıcılık ve Yenilikçilik

Yaratıcılık performansı kişilerin bireysel özellikleri ile buldukları örgüt ve takımın etkileşimine bağlıdır (Choi, 2004, s. 187-188). İşletmenin yenilik performansı da genel performansın parçası olmanın yanı sıra belirlenen amaçlara uymak, çevre koşullarına adapte olabilmek ve pazarda var olmayı sürdürebilmekle ilişkilidir.

Yaratıcılık genel olarak “bilgi” üzerinden tanımlanmış olsa da farklı yaklaşımlarda yaratıcılığı etkileyen şans faktörleri, çevre, kişilik, motivasyonel koşullar ve ürünler gibi faktörler tanımlamada rol oynamıştır (Feldhusen ve Goh, 1995, s. 232). Amabile (1998, s. 83) yaratıcılığı “yeni ve kullanışlı fikirlerin üretimi” şeklinde tanımlamaktadır. (Rıza, 1999, s. 2-9)’a göre yaratıcılık türleri;

**Süreç olarak yaratıcılık:** Süreç olarak yaratıcılık hali hazırda elde olan ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ile farklı ve yeni ürün ve hizmetlerin elde edilmesini ifade etmektedir. Bu ürün ve hizmetlerin yalnızca yaratıya özgü olması, yaratıcı tarafından ortaya koyulan değeri ve amaç kriterlerini karşılaması gerekmektedir.

**Ürün olarak yaratıcılık:** Ürün olarak yaratıcılık “bazı olgulardan yola çıkarak yepyeni bir olgu” meydana getirmektedir. Bu ürün yeni bir tasarım, müzikal bir beste, edebi bir çalışma, geliştirilmiş bir olgu, bilimsel bir kuram ya da yeni bir buluş olabilmektedir.

**Kişilik olarak yaratıcılık:** Kişilik olarak yaratıcılık sorunlara yeni çözümler bulmak ya da sanatı ifade etmek için yeni metotlar bulma çabasını ifade etmektedir. Bu şekilde amaçlara ulaşmak için daha iyi ve yeni metotlar üzerinde çalışılmaktadır. Yaratıcı bireyler fikirleri ile kendisi ya da toplum için yeni bir şey yaratmaktadır.

**Çevre koşulları olarak yaratıcılık:** Çevre koşulları olarak yaratıcılık ise çevreye özgün fikirlerin beyan edilmesi, problemlere farklı ya da yeni bir yöntem ya da farklı bir bakış açısıyla bakmayı ifade etmektedir. Örgütlerde bu yaratıcılık türü yöneticiler tarafından “uyum sorunu” olarak adlandırılabilir.

Yaratıcılık çoğu zaman yeniliğin temeli olarak görülmektedir. Yenilikçiliğin gerçekleşebilmesi için yaratıcı bir fikir ve bu fikri bir fark yaratabilecek şekilde eyleme dönüştürme yeteneği olmalıdır. Sonuç olarak bir ürün, hizmet ya da iş süreçlerinde somut bir değişiklik gerçekleşmesi gerekmektedir (Luecke ve Katz, 2003, s. 20). Amabile (1996, s. 1154) yeniliği yeni fikirlerin başarılı şekilde kullanılması olarak tanımlamaktadır. Yenilik herhangi bir örgütte geçerli olup; birçok farklı şekilde uygulanabilmektedir:

**Ürün/hizmet yeniliği:** Yeni ya da önemli ölçüde geliştirilmiş mal veya hizmetlerin tanıtılmasıdır. Teknik yeteneklerdeki gelişmeler, kolaylaştırma ve işlevsel kullanımın artırılması ürün/hizmet yeniliği kapsamına girmektedir.

**Süreç yeniliği:** Yeni ya da önemli ölçüde iyileştirilmiş teslimat ya da üretim metotlarını ifade etmektedir.

Shani ve Lau (1996, s. 354), yaratıcılığın bir fikir olduğunu ve yenilikçiliğin bu “fikir” ya da “yeniliğin” uygulanmasını ifade ettiğini belirtmekte; yenilikçilikte yeni teknoloji, yeni ürün, yeni örgütsel ya da idari süreç ile sonuçlanmanın var olduğunu öne sürmektedir.

### 3. METODOLOJİ

Bu kapsamında, araştırmanın amacı, evreni ve örneklemini, araştırma yöntemi, analiz, araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Firmalar müşterilerine yeni ürün ve hizmetler sunarak rekabette avantajı elde etmek için yalnızca teknoloji ve diğer kaynaklara değil, insan kaynaklarına da gerekli yatırımları yapması

gerekmektedir. Araştırmanın amacı örgütteki iklimi, takım ruhu ve yaratıcılığın yenilik performansına etkisinin incelenmesidir.

### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırma İstanbul ilinde 460 çalışanı bulunan bir satış ve pazarlama firmasının 212 beyaz yakalı çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

### 3.3. Araştırma Yöntemi

Yapılan çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Tarama (survey) yöntemlerinden biri olan anket uygulanmıştır. Tarama araştırmalarda değişkenler arasında bir ilişki bulunup bulunmadığı araştırılmaktadır (Yıldırım 2000, s.56).

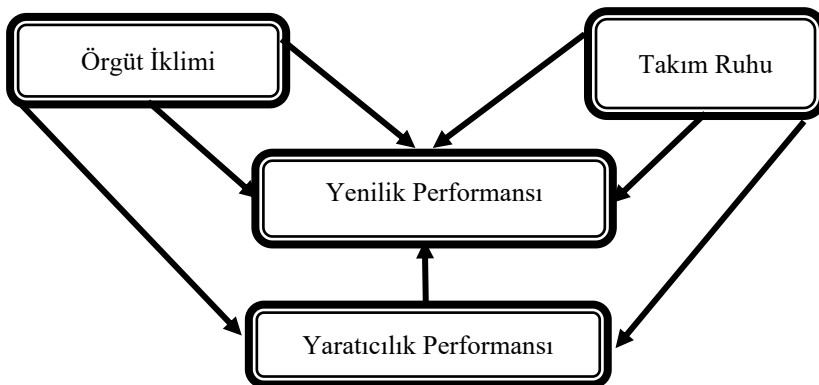
Araştırmada veri toplama aracı olarak Hornsby vd., (2002), tarafından geliştirilen, Kaya, Koç ve Topçu'nun (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan 38 maddelik örgüt iklimi ölçeği, Atılgan, Demirtaş, Aksu ve Silman (2010) tarafından geliştirilen toplam 8 maddeden oluşan takım ruhu ölçeği, Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilen ve Kale (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan 8 maddelik yaratıcılık performansı ölçeği ve Prajogo ve Ahmed ile Chen ve Huang (2006) tarafından geliştirilen, Kale (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 10 maddeden oluşan yenilik performansı ölçeği kullanılmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Tüm istatistiksel analizler SPSS-25 programı ve AMOS-23 programı ile yapılmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler frekans (f), yüzde (%), ortalama ( $\bar{X}$ ), standart sapma (SS), minimum ve maksimum değerler olarak belirtilmiştir. Araştırmada ilk öncesinde ölçek ve alt boyutlarına yönelik doğrulayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık analizi yapılmış olup araştırmada kullanılmasında bir sakınca olup olmadığı ve katılımcıların ölçek ifadelerine verdiği cevapların tutarlı olup olmadığı değerlendirilmiştir. Ölçeklerin normal dağılım varsayımına uyup uymadığı çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakarak belirlenmiş olup parametrik test yöntemleri kullanılmıştır. Normal dağılım gösteren değişkenlerin iki grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi kullanılırken üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) testi kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda oluşturulan araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon testi ile incelenmiştir. Elde edilen tüm sonuçlar istatistiksel anlamlılık  $p < 0,05$  düzeyinde değerlendirilmiştir.

#### 3.4.1. Araştırmanın Modeli Ve Hipotezler

Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

H<sub>1</sub>: Örgüt iklimi, takım ruhu, yaratıcılık ve yenilik performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Örgüt iklimi, takım ruhu ve yaratıcılık performansı yenilik performansını etkiler.

### 3.5. Bulgular

#### 3.5.1. Ölçeklere Yönelik Doğrulamalı Faktör Analizleri (DFA)

Örgüt iklimi ölçeğine yönelik doğrulamalı faktör analizlerinden elde edilen ilişkisiz model (teorik model) ve birinci düzey çok faktörlü model uyum iyiliği değerlerine göre ilişkisiz modele uygulanan doğrulamalı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum indeks değerleri,  $\chi^2_{(601)} = 1378,18; p < 0.001$ ,  $\chi^2/sd = 2,293$ , GFI=0.771, CFI=0.866, NFI=0.786, RMSEA=0.078'dir. Kabul edilebilen uyum indeksleri sınır değerlerine göre iyi uyum indeks değerlerine sahip olmadığı belirlenmiştir. Söz konusu maddeler arasındaki hatalar kovaryanslarla ilişkilendirildikten sonra oluşturulan model DFA ile sınanmıştır.

Oluşturulan birinci düzey modele uygulanan doğrulamalı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum indeks değerleri  $\chi^2_{(563)} = 1247,095; p < 0.001$ ,  $\chi^2/sd = 2,215$ , GFI=0.802, CFI=0.881, NFI=0.804, RMSEA=0.076'dır. Büyüköztürk ve diğerlerine (2004) göre RMSEA değeri kabul edilebilir sınırdan olmamasına rağmen yapılan araştırmaya göre RMSEA değerinin 0.05-0.08 arasında olması "iyi uyum" ile değerlendirilebileceği ve kabul edebileceği belirlenmiştir (Samancıoğlu, Bağlıbel ve Bindak, 2015). Ayrıca oluşturulan modellerden elde edilen sonuçlara göre birinci düzey modelin araştırmada kullanılmasına herhangi bir engelin olmadığına karar verilmiştir.

Takım Ruhu ifadelerine yönelik doğrulamalı faktör analizlerinden elde edilen ilişkisiz model (teorik model) ve tek faktörlü modelin uyum indeks değerleri,  $\chi^2_{(20)} = 139,832; p < 0.001$ ,  $\chi^2/sd = 6,992$ , GFI=0.857, CFI=0.884, NFI=0.869, RMSEA=0.169'dur. Söz konusu maddeler arasındaki hatalar kovaryanslarla ilişkilendirildikten sonra oluşturulan model DFA ile sınanmış olup oluşturulan tek faktörlü modele uygulanan doğrulamalı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum indeks değerleri  $\chi^2_{(16)} = 46,998; p < 0.001$ ,  $\chi^2/sd = 2,937$ , GFI=0.951, CFI=0.970, NFI=0.956, RMSEA=0.096'dır. Büyüköztürk ve diğerlerine (2004) göre RMSEA değeri kabul edilebilir sınırdan olmamasına rağmen Samancıoğlu ve diğerleri (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre RMSEA değerinin 0.08-0.10 arasında olması "vasat uyum" ile değerlendirilebileceği ve kabul edebileceği belirlenmiştir. Ayrıca oluşturulan modellerden elde edilen sonuçlara göre tek faktörlü modelin araştırmada kullanılmasına herhangi bir engelin olmadığına karar verilmiştir.

Çalışanların Yaratıcılık Performansı Ölçeğine yönelik doğrulamalı faktör analizlerinden elde edilen ilişkisiz model (teorik model) ve tek faktörlü modelin uyum indeks değerleri,  $\chi^2_{(20)} = 100,337; p < 0.001$ ,  $\chi^2/sd = 5,017$ , GFI=0.888, CFI=0.933, NFI=0.919, RMSEA=0.138'dir. Kabul edilebilen uyum indeksleri sınır değerlerine göre iyi uyum indeks değerlerine sahip olmadığı belirlenmiştir. Oluşturulan tek faktörlü modele uygulanan doğrulamalı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum indeks değerleri  $\chi^2_{(18)} = 46,501; p < 0.001$ ,  $\chi^2/sd = 2,583$ , GFI=0.948, CFI=0.976, NFI=0.962, RMSEA=0.087'dir.

İşletmenin Yenilik Performansı Ölçeğinden elde edilen uyum indeks değerleri,  $\chi^2_{(35)} = 207,972; p < 0.001$ ,  $\chi^2/sd = 5,942$ , GFI=0.817, CFI=0.906, NFI=0.889, RMSEA=0.153'dür. Oluşturulan tek faktörlü modele uygulanan doğrulamalı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum indeks değerleri  $\chi^2_{(30)} = 88,801; p < 0.001$ ,  $\chi^2/sd = 2,960$ , GFI=0.922, CFI=0.968, NFI=0.953, RMSEA=0.096'dır.

### 3.5.2. Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklere ait güvenilirlik katsayıları Tablo1 'de sunulmuştur.

Tablo 1: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	N
<b>Örgüt İklimi Ölçeği</b>	,961	36
Yönetim Desteği	,772	3
Yönetim Yeteneği	,893	8
Dengeli İş Yükü	,875	4
Görevin Belirginliği	,850	3
İş Arkadaşları ile Uyum	,907	5
Koordinasyon	,881	3
Etik	,933	6
Katılım	,880	4
<b>Takım Ruhu Ölçeği</b>	,912	8
<b>Çalışanların Yaratıcılık Performansı Ölçeği</b>	,930	8
<b>İşletmenin Yenilik Performansı Ölçeği</b>	,951	10

Bu değerler; ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduklarını göstermektedir (Özdamar, 1999, s. 510). Ölçeklerin DFA ve güvenilirlik analizinden elde edilen bulgular hep birlikte irdelendiğinde, ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu ve analizde kullanılmasında bir engelin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.6 Araştırma Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Araştırma değişkenlerinin birbiri arasındaki ilişkileri, Pearson Korelasyon Analizi Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Örgüt İklimi	K.K.	1	,623**	,891**	,633**	,699**	,787**	,773**	,814**	,809**	,748**	,652**	,606**
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
2. Yönetim Desteği	K.K.		1	,598**	,396**	,352**	,372**	,399**	,404**	,411**	,392**	,445**	,408**
	p			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
3. Yönetim Yeteneği	K.K.			1	,471**	,589**	,607**	,604**	,683**	,684**	,625**	,532**	,555**
	p				,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
4. Dengeli İş Yükü	K.K.				1	,473**	,425**	,424**	,354**	,443**	,415**	,395**	,362**
	p					,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
5. Görevin Belirginliği	K.K.					1	,484**	,558**	,485**	,469**	,482**	,457**	,458**
	p						,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
6. İş Arkadaşları ile Uyum	K.K.						1	,699**	,568**	,577**	,705**	,577**	,364**
	p							,000	,000	,000	,000	,000	,000
7. Koordinasyon	K.K.							1	,550**	,593**	,604**	,582**	,530**
	p								,000	,000	,000	,000	,000
8. Etik	K.K.								1	,672**	,619**	,462**	,481**
	p									,000	,000	,000	,000
9. Katılım	K.K.									1	,643**	,568**	,551**
	p										,000	,000	,000
10. Takım Ruhu Ölçeği	K.K.										1	,604**	,488**
	p											,000	,000
11. Çalışanların Yaratıcılık Performansı	K.K.											1	,648**
	p												,000
12. İşletmenin Yenilik Performansı	K.K.												1
	p												

\*\* p<0.01

Araştırmada kullanılan araştırma değişkenlerinin katılımcılara uygulanması neticesinde elde edilen ortalama değer verileri arasındaki ilişki Pearson Korelasyon testi ile incelenmiş olup istatistiksel anlamlılık p<0,05 düzeyinde değerlendirilmiştir. Korelasyon katsayısının değerlendirme kriterleri aşağıdaki gibidir;

“0.00 = Katsayı ise ilişki yoktur.”

“0.00 < Katsayı < 0.29 ise düşük düzeyde ilişki vardır.”

“0.30 < Katsayı < 0.69 ise orta düzeyde ilişki vardır.”

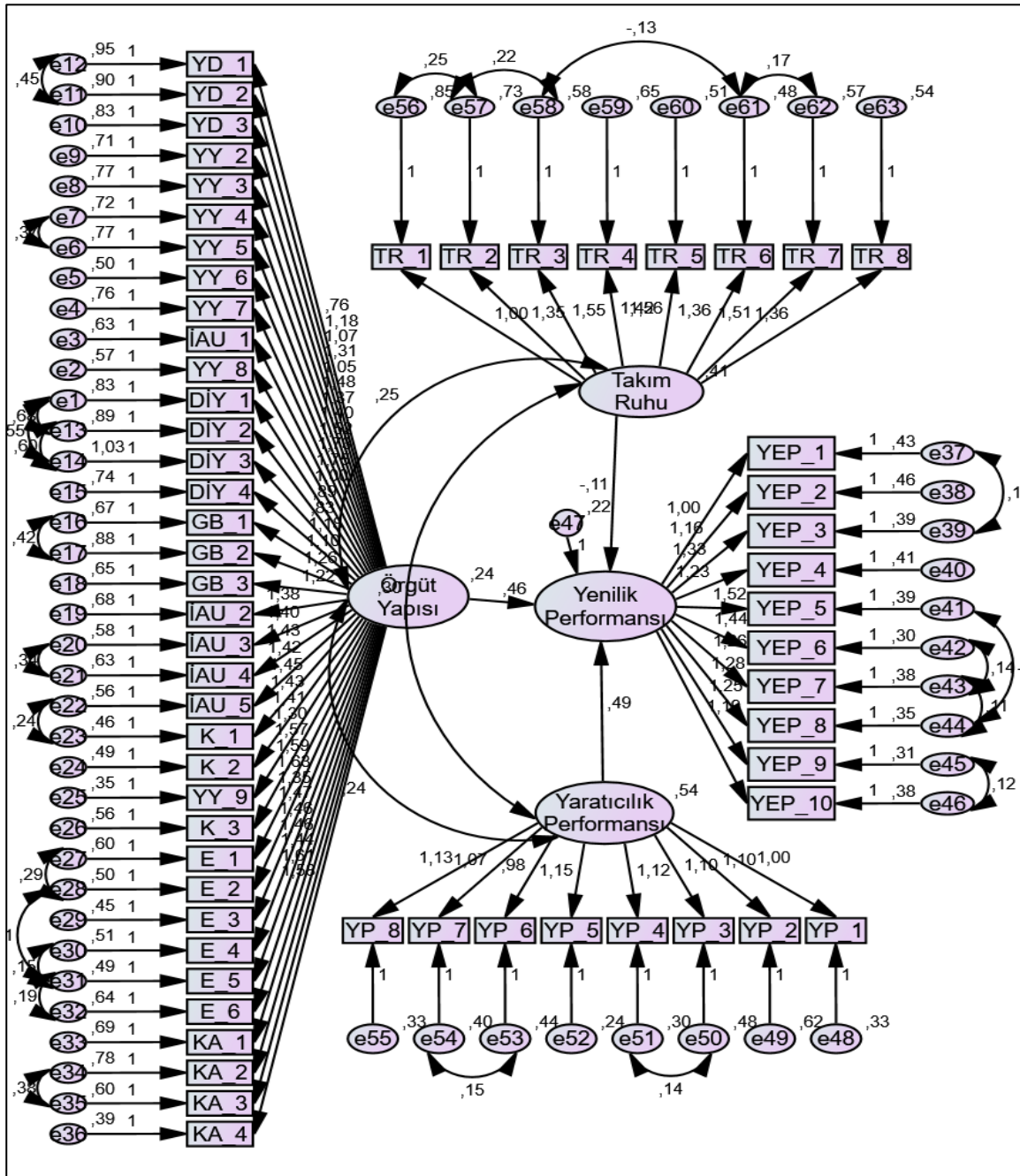
“0.70 < Katsayı < 0.99 ise yüksek düzeyde ilişki vardır.”

“1.00 = Katsayı ise mükemmel ilişki vardır” (Köklü, Büyüköztürk ve Bökeoğlu, 2006).

Korelasyon testi sonuçlarına bakıldığında;

- ✓ Katılımcıların, örgüt iklimi düzeyi ile yönetim desteği, yönetim yeteneği, dengeli iş yükü, görevin belirginliği, iş arkadaşları ile uyum, koordinasyon, etik, katılım, takım ruhu ölçeği, çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta ve yüksek düzeyde korelasyon vardır (.623, .891, .633, .699, .787, .773, .814, .809, .748, .652, .606, p<0.05).
- ✓ Katılımcıların, yönetim desteği düzeyi ile yönetim yeteneği, dengeli iş yükü, görevin belirginliği, iş arkadaşları ile uyum, koordinasyon, etik, katılım, takım ruhu ölçeği, çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon vardır (.598, .396, .352, .372, .399, .404, .411, .392, .445, .408, p<0.05).
- ✓ Katılımcıların, yönetim yeteneği düzeyi ile dengeli iş yükü, görevin belirginliği, iş arkadaşları ile uyum, koordinasyon, etik, katılım, takım ruhu ölçeği, çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon vardır (.471, .589, .607, .604, .683, .684, .625, .532, .555, p<0.05).
- ✓ Katılımcıların, dengeli iş yükü düzeyi ile görevin belirginliği, iş arkadaşları ile uyum, koordinasyon, etik, katılım, takım ruhu ölçeği, çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon vardır (.473, .425, .424, .354, .443, .415, .395, .362, p<0.05).
- ✓ Katılımcıların, görevin belirginliği düzeyi ile iş arkadaşları ile uyum, koordinasyon, etik, katılım, takım ruhu ölçeği, çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon vardır (.484, .558, .485, .469, .482, .457, .458, p<0.05).
- ✓ Katılımcıların, iş arkadaşları ile uyum düzeyi ile koordinasyon, etik, katılım, takım ruhu ölçeği, çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta ve yüksek düzeyde korelasyon vardır (.699, .568, .577, .705, .577, .364, p<0.05).
- ✓ Katılımcıların, koordinasyon düzeyi ile etik, katılım, takım ruhu ölçeği, çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon vardır (.550, .593, .604, .582, .530, p<0.05).
- ✓ Katılımcıların, etik düzeyi ile katılım, takım ruhu ölçeği, çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon vardır (.672, .619, .462, .481, p<0.05).
- ✓ Katılımcıların, katılım düzeyi ile takım ruhu ölçeği, çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon vardır (.643, .568, .551, p<0.05).
- ✓ Katılımcıların, takım ruhu ölçeği düzeyi ile çalışanların yaratıcılık performansı ve işletmenin yenilik performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon vardır (.604, .488, p<0.05).

- ✓ Katılımcıların, çalışanların yaratıcılık performansı düzeyi ile işletmenin yenilik performansı düzeyi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon vardır (.648,  $p < 0.05$ ). Ayrıca Pearson korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)'e göre Örgüt iklimi, takım ruhu ve yaratıcılık performansının yenilik performansı üzerinde etkisi Şekil 2 de verilmiştir.



Şekil 2: Örgüt iklimi, Takım Ruhu ve Yaratıcılık Performansının Yenilik Performansı Üzerinde Etkisine İlişkin YEM

Şekil 2'de verilen örgüt iklimi, takım ruhu ve yaratıcılık performansının yenilik performansı üzerinde etkisine ilişkin yem modelinin sonuç tablosu Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Örgüt iklimi, Takım Ruhu ve Yaratıcılık Performansının Yenilik Performansı Üzerinde Etkisine Yönelik Sonuçlar

Bağımsız Değişken	Std. Etki Kats.	p	R <sup>2</sup>	Hipotez
Örgüt İklimi	,335	,004		
Takım Ruhu	,532	,000	,521	Kabul
Yaratıcılık Performansı	-,103	,331		

**Bağımlı Değişken: Yenilik Performansı**



Tablo 3'teki analiz sonuçları irdelendiğinde; oluşturulan modelin anlamlı olduğu ancak yaratıcılık performansının yenilik performansı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değilken ( $p>0.05$ ) örgüt iklimi ve takım ruhunun yenilik performansı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Ayrıca oluşturulan model yenilik performansının varyansının %52,1'ini açıklayabildiği belirlenmiştir. Bu sonuca göre; "H<sub>2</sub>: Örgüt iklimi takım ruhu ve yaratıcılık performansı yenilik performansını etkiler." Hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Globalleşmenin ve bilgiye ulaşmanın kolaylaşmasının etkileri sonucunda daha bilinçli müşteriler ve dünyanın her yerinden rakipler firmaların hayatına girdi. Yalnızca diğerlerinden ayrışabilenlerin ve yeniliklere hızlı adapte olabilenlerin hayatta kalabildiği bir pazar oluştu. Tüm bu şartlara ayak uydurabilmenin anahtarının da yaratıcı fikirlilerden ve hayata geçirilebilen yeniliklerden oluştuğu bir gerçek.

Olumlu bir örgüt iklimi takım ruhuna doğrudan etki sağlayacaktır ve bu da takım performansını arttıracaktır. Özellikle yöneticiler tarafından desteklenen ve görev belirginliği açık olan takımlarda sinerjinin daha yüksek olduğu bilinmektedir. Örgüt ikliminin, yönetimin desteği, katılım, gibi boyutlarının çalışanları yaratıcı fikirler üretmeye özendirilecektir. Yeni ve farklı yaklaşımların desteklenmesi, takım çalışmalarının varlığı ve etkinliği, çalışanların dengeli iş olumlu motivasyonel etkileriyle yaratıcılığı destekleyebileceğini söylemek mümkündür (Özbağ, 2012). Yeniliğe açık ve destekleyici örgüt iklimleri, takımları yeni şeyler ortaya koyma yönünde özendirici olmalıdır ki işletmenin yenilik performansı artsın ve rakiplerinin ilerisinde olabilsin. Yeni ürün ve hizmetlerin değeri en az finans gücünün etkisi kadar büyük olacaktır. Yenilikçiliğin yok sayılması işletmenin tüm performansını olumsuz yönde etkileyecektir. Örgütlerde oluşan pozitif yönlü iklim ortaya çıkabilecek yenilikleri kuşkusuz ki verimli bir şekilde etkileyecektir (Koçak, 2016).

Yenilikçi bir işletmede, destekleyici birçok farklı etkenin olduğu belirlenmiştir ve yeniliklerden sadece Ar-Ge gibi tek bir departman değil, bütün birim ve takımlar sorumludur. Üst düzey yöneticilerden en alt kademe çalışanlara kadar herkesin yaratıcı fikirler üretmek şirketin yenilik performansına katkıda bulunmasıyla ilgilidir. Özellikle pazarlama, Ar-Ge, halkla ilişkiler ve finans gibi departmanlarda yer alan takımların uyumu ve aralarındaki koordinasyonun kuvvetli olması gerekir. Burada da devreye yetenekli takım liderleri ve destekleyici yöneticiler girmelidir ki tüm takımların dikkatleri ortak bir amaca verilebilsin. Dengeli iş yükünü dağıtabilen, takımlara görevlerini açık bir şekilde iletebilen liderler çalışanları belirsizliğin ve karmaşıklığın hakim olduğu bir çevreden çıkararak performansı artırır ve ortak hedefler ile takımları motive edebilir. Bu sebeple yöneticinin rolü yenilik performansı üzerinde oldukça yüksektir.

Yapılan incelemenin yalnızca İstanbul ilinde yapılması ve de işletme ve katılımcıların özellikleriyle sınırlı olması ve örneklem büyüklüğünden dolayı araştırmada elde edilen sonuçların tüm endüstri için genelleme yapılması mümkün değildir. Bundan dolayı daha kapsamlı araştırmaların yapılmasının önemli olacağı değerlendirilmektedir.

Yenilik performansının önemli olduğu savunma sanayi, bilişim, otomotiv vb. sektörlerde farklı katılımcılarla yapılacak benzer çalışmalar ile daha faydalı sonuçların tespit edilebileceği değerlendirilmektedir.

Firmalara yönelik örgüt ikliminin takım ruhu ve yaratıcılıkla doğrudan ilişkili olması bunun da yenilik performansını etkilediğinden dolayı örgüt ikliminin sağlıklı olması için çalışanların motivasyonunu artıracak düzenlemeler yapılmalıdır.

#### KAYNAKÇA

Amabile, T. M., 1996. Creativity in context. Boulder. CO: Westview Press.,

Amabile, T. M., 1998. How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76, 77-87.

- Bailey-Scudamore, I., 1991. The changing role of administration within organizations. *Administrator*, January, 15(2), 21.
- Bowen, D. E., Gilliland, S. W., & Folger, R., 1999. HRM and service fairness: How being fair with employees spills over to customers. *Organizational Dynamics*, 27(3), 7-23.
- Bucholz, S., & Roth, T., 1989. *Creating the high performance team*. New York: John Wiley & Sons.
- Ehrhart, G. M., Schneider B., & Macey, W. H., 2014. *Organizational Climate and Culture*. Routledge: Taylor & Francis Group, New York.
- Ertekin, Y., 1978. *Örgüt iklimi*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 174.
- Feldhusen, J. F., & Goh, B. E., 1995. Assessing and accessing creativity: An integrative review of theory, research, and development. *Creativity Research Journal*, 8 (3), 231-247.
- Guzzo, R. A., Yost, P.R., Campbell, R.J., & Shea, G.P., 1993. Potency in groups: Articulating a construct. *British Journal of Social Psychology*, 32, 87-106
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A., 2002. Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of business Venturing*, 17(3), 253-273.
- Jin Nam Choi; "Individual and Contextual Predictor of Creative Performance: The Mediating Role of Psychological Processes", *Creativity Research Journal*, Vol:16, No:2&3, 2004, pp:187-188
- Kale, E., 2010. *Konaklama İşletmelerinde Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik ve Yaratıcılık Performansına Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, R. D., & Temiz, D., 2016. Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi: Görgül bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 3330-3353.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Bökeoğlu, Ö. Ç. (2006). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Li, Y. M., Cao, Y., & Li, D. W., 2015. The Mechanism of the Impact of Team Climate and Team Psychological Safety on Team Innovation Performance. In *2015 International Conference on Management Science and Management Innovation (MSMI 2015)*. Atlantis Press.
- Luecke, R., Katz, R., 2003. *Harvard business essentials: managing creativity and innovation*. Harvard Business School Press.
- Özbağ, G.K., 2012, Örgüt İkliminin Yeniliğe Destek Algısı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:27, Sayı:2, Yıl:2012, ss.145-161.
- Özdamar, K. (2004). *Tabloların Oluşturulması, Güvenirlik ve Soru Analizi. Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi-1*. (5th ed.) Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Rıza, E. T., 1999. Yaratıcılığı Geliştirme Teknikleri. *Journal of Technology*, 29(1), 2-9.
- Rusu, G., & Avasilca, S., 2014. Linking Human Resources Motivation To Organizational Climate. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*. 124(1), 51-58.
- Samancıoğlu, M., Bağlıbel, M., & Bindak, R., 2015. Liderlik Yoğunluğu Envanterinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39 (2), s.137.
- Shani,A.B., & Lau, J.B., 1996. *Behaviorinorganizations: An experiential approach*. Chicago, IL: Irwin
- Tannenbaum, S., Salas, E., & Cannon-Bowers, J., 1996. *Promoting team effectiveness: Handbook of Work Group Psychology*. UK: John Wiley & Sons.
- Yıldırım, C., 2000. *Bilim Felsefesi*. İstanbul: Remzi Kitabevi