

**Çalışanların Yenilik İklimi Algılarının Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarına Etkileri:  
Teknokentler Örneği <sup>1</sup>**

Dr. Cemalettin Öcal FİDANBOY<sup>2</sup>

Mahsa FİDANBOY<sup>3</sup>

**Özet**

Örgütsel yaşamda, çalışanların pozitif ve negatif duygu durumlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Örgütün sahip olduğu iklim, bireylerin duygu durumlarında değişikliklere neden olmakta ve bunun sonucunda da örgütsel performansta olumlu veya olumsuz değişimler meydana gelmektedir. Yaratıcı düşüncenin ve yenilikçi davranışların ön plana çıktığı Ar-Ge örgütlerinde çalışan bireylerin duygu durumları ise, içinde buldukları yenilik (inovasyon) iklimi ile yakından ilişkidir. Örgüt içinde algılanan yenilik iklimi, çalışanların pozitif ve negatif duygu durumları üzerinde farklı etkiler yaratabilmektedir.

Bu araştırma Teknokentler bünyesinde görev yapan Ar-Ge çalışanlarını temel alarak, örgütlerde yenilik iklimi algısının, bireylerin pozitif ve negatif duygu durumları ile nasıl bir ilişkisinin bulunduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada; yenilik iklimi alt boyutların, bireylerin pozitif ve negatif duygu durumlarına etkileri araştırılmıştır. Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemiyle Ar-Ge alanında görev yapan 208 Ar-Ge çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın bulguları çalışanların içinde buldukları yenilik iklimi ile bireylerin pozitif ve negatif duygu durumları arasında orta düzeyde ve anlamlı korelasyon ilişkileri bulunduğunu göstermektedir. Bununla birlikte yenilik ikliminin çalışanların pozitif duygu durumlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülürken negatif duygu durumlarını ise anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Yenilik İklimi, Pozitif ve Negatif Duygular, Ar-Ge Yönetimi, Teknokentler*

**The Effects of Innovation Climate Perceptions of Employees on Positive and Negative  
Emotions: The Case of Technokents**

**Abstract**

In organizational life, there are many factors that affect the positive and negative emotions of employees. The climate of the organization causes changes in the emotional states of individuals and positive or negative changes occur in organizational performance. Emotions of individuals working in R&D organizations where creative thinking and innovative behaviors come to the forefront are closely related to the climate of innovation. The climate of innovation perceived in the organization can have different effects on the positive and negative

<sup>1</sup> Bu çalışma 21-23 Ekim 2018 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri (SADAB) Sempozyumu'nda bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Dr., Fidanboy Danışmanlık, ocalfidanboy@gmail.com

<sup>3</sup> Doktora Öğrencisi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, mf.phdm@gmail.com

emotions of the employees.

This research aims to show the relationship between the perception of innovation climate and positive and negative emotions in R&D employees working at Technokents. In this study, the effects of the innovation climate sub-dimensions on the positive and negative emotions of individuals were investigated. In the scope of the research, 208 R&D personnel were selected through convenient sampling. The findings of the study show that there is a moderate and significant correlation between the positive and negative emotions of individuals and the climate of innovation. However, it was determined that the climate of innovation affects the positive emotions of the employees in a meaningful and positive manner while the negative emotions are affected by the climate of innovation negatively.

**Keywords:** *Innovation Climate, Positive and Negative Emotions, R&D Management, Technokents*

## 1. Giriş

Bireyin örgütsel yaşam içindeki performansı ve başarısı, kendisine verilen görevleri yerine getirirken oluşabilecek pozitif ve negatif duygu durumlarını doğru bir şekilde yönetebilmesiyle yakından ilişkidir. İş ortamında meydana gelen olaylar çalışanların duygu durumlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bunun sonucunda çalışanlar içinde daha mutlu, daha ilgili, daha hevesli, daha güçlü ve daha yaratıcı bireyler olabileceği gibi, yaşadığı negatif duygulanımlara bağlı olarak daha mutsuz, sıkıntılı, sinirli ve tedirgin bireyler haline dönüşebilmektedir. İş ortamlarında sağlanması gereken bireysel duygu durum kontrolü, yenilikçi çalışmaların en üst düzeylere çıktığı Teknokent ortamlarında görev yapan çalışanlar için daha fazla önem arz etmektedir. Teknokent toplulukları bünyesinde yer alan firmaların çoğunlukla bilişim sektörüne yönelik faaliyetler gerçekleştirmeleri ve bu sektör dahilinde gerçekleştirilen Ar-Ge faaliyetlerinin çoğunlukla yazılım üretimine yönelik olması, Ar-Ge alışanları için duygu durum kontrolünün dikkatle araştırılması ihtiyacını gündeme getirmektedir. Ar-Ge alışanlarının yeniliğe yönelik araştırma ve geliştirme faaliyetlerini daha yüksek performansla gerçekleştirebilmeleri, çalışanların iş yerinde yaşadıkları pozitif ve negatif duygu durumlarını etkin bir şekilde kontrol edebilmelerine ve negatif duygu durumlarını azaltarak, pozitif duygu durumlarını arttıracak stratejiler geliştirebilmelerine bağlıdır.

Ar-Ge performansının iyileştirilmesi, araştırma ve geliştirme yapılan ortamlarda yaşanan yenilik (inovasyon) ikliminin doğru bir şekilde oluşturulmasıyla yakından ilişkilidir. Ar-Ge alışanlarının yenilikçi bir iklimde araştırma ve geliştirme yapmasının, çalışanın daha fazla pozitif duygu durumu yaşamasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Isaksen ve Lauer'e

(2002) göre yenilik iklimi, çalışanların yaratıcılık ve yenilik düzeylerinin artırılmasına yönelik olarak oluşturulabilecek örgütsel çalışma ortamlarını ifade etmektedir. Ar-Ge yapılan ortamlarda oluşturulan yenilik ikliminin, çalışanların yaratıcı düşünme ve yenilikçi davranışlar gösterme potansiyellerini etkilediği düşünülmektedir. Bireyin yaratıcı düşünme ve yenilikçi davranışlar gösterme potansiyeli ise, iş yerinde yaşanan pozitif duygu durumlar ile örtüşmektedir. Bu açıdan bakıldığında; bireyin yenilikçi faaliyetlerde bulunması, pozitif ve negatif duygu durumlarını kontrol edebilmesiyle ve iş yerinde pozitif duygu durumlarını arttıracak stratejiler belirlemesiyle yakından ilişkilidir. Yenilikçi bir iklimde çalışan bireyin; negatif duygu durumlarının üstesinden gelerek, daha yoğun pozitif duygular yaşamaya yönelik stratejiler geliştirebileceği ve bunun sonucunda da Ar-Ge ve yenilik performansında önemli gelişmeler sağlanabileceği değerlendirilmektedir. Bireyin yaşayacağı pozitif duyguların artışı, yeni buluş ve icatların ortaya koyulmasında etkili olabilir. Pozitif duyguları daha fazla hisseden bireyler, yüksek düzeyde özgün değerler üretmek ve yenilikçi yaklaşımlarda bulunmak konusunda daha istekli bir tutum sergileyebilir.

Bu araştırma yenilik ikliminin çalışanın pozitif ve negatif duygu durumlarına nasıl bir etkisinin bulunduğunu belirlemek üzere tasarlanmıştır. Araştırmada öncelikli olarak örgütsel yazında yenilik iklimi ile pozitif ve negatif duygu durumları kapsamında yer alan çalışmalar incelenmiş, daha sonra bahsedilen ilişki çerçevesinde bir araştırma modeli hazırlanmış, ardından ilgili araştırma için toplanan veriler korelasyon, regresyon ve yapısal eşitlik modellemesi yöntemine analizler edilerek yorumlanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan yazın taramaları, daha önce yenilik iklimi ile pozitif ve negatif duygu durumlarının ilişkisine yönelik çok fazla bir çalışmanın olmadığını göstermektedir. Araştırmanın; Ar-Ge ve yenilik performansının artırılması ve Ar-Ge personelinin iş verimliliği ve pozitif psikolojik tutumlarının iyileştirilmesi açısından, Ar-Ge yöneticilerine ve çalışanlarına yönetsel ve bireysel açılardan önemli faydalar sağlayabileceği düşünülmektedir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. Yenilik İklimi**

Örgütlerde yenilikçi bir atmosferin sağlanması; süreçler, prosedürler ve yetenekler açısından büyük rol oynamaktadır (Merrifield, 2000). Chang ve Lin'e (2007) göre; örgüt kültürünü işbirliği, yenilikçilik, kararlılık/tutarlılık ve etkinlik olmak üzere dört ana grupta incelemek mümkündür. Yenilikçi kültür tanımında yaratıcılık, girişimcilik, uyum yeteneği ve dinamizm kavramları öne çıkmaktadır (Chang ve Lin, 2007). Hult ve arkadaşlarına (2004) göre örgütsel

yenilikçiliğin temel boyutlarının pazar, öğrenme ve girişim eğilimli olmak şeklinde tanımladığı ve bahsedilen bu boyutların örgütsel performansı etkilediği söylenmektedir. Örgütsel anlamda rekabette üstünlük sağlayabilmek, yeniliklere açık olmak ve bu yönde esneklik kazanırken örgütsel yapının da farkında olmak anlamına gelmektedir (Aksoy ve Yıldız, 2015). Damanpour'a (1991) göre örgütsel yenilik, örgütün bütün faaliyetlerinde yeni fikir ve davranışların benimsenmesini ifade eder. Örgütün sahiplendiği yeni fikirler ve davranış biçimleri, örgütsel çevreden gelebilecek tehlikeleri önleyebilir (Damanpour, 1991). Yenilik iklimi ise, çalışanların yaratıcılık ve yenilik seviyelerinin daha yüksek olması için gereken çalışma ortamlarını ifade eder (Isaksen ve Lauer, 2002). Aksoy ve Yıldız'a (2015) göre yenilik iklimi aynı zamanda örgütün çalışanlarına yenilikçi faaliyetler yapmaları için araştırma ve inisiyatif kullanma imkanı sunan bir örgüt iklimi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda yaratıcı iklim ve yenilikçi iklim arasındaki temel farklara dikkat çekilmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013). Janssen'e (2003) göre, yaratıcı iklim yeni bir fikrin oluşmasıyla ilgili ilen, yenilikçi iklimde hem fikrin oluşması hem de uygulanması gündeme gelmektedir. Yenilikçi bir iklim sayesinde, örgütlerin çalışanlarına fikirlerini özgür bir şekilde düşünmeleri, açık bir şekilde iletmeleri ve rutin olmayan alternatifleri keşfetmelerine yönelik bir ortamın sağlanması mümkündür (Edmondson, 1999). Aynı zamanda yenilikçi bir iklimin oluşturulmasında üst yönetime büyük görevler düşmektedir. Yöneticilerin çalışanlara bu konuda sağlayacakları motivasyon yenilik ikliminin oluşturulmasında önemli rol oynar. Yenilik iklimiyle ilgili yerel yazın incelendiğinde, bu konuda gerçekleştirilen çalışmaların yenilik iklimini tek başına ele almadığı ve bu değişkenin diğer kavramlarla birlikte incelendiği görülmektedir. (İşcan ve Karabey, 2007; şen ve Yaşlıoğlu, 2010; Özbağ, 2012; Turgut ve Beğenirbaş, 2014).

## 2.2. Pozitif ve Negatif Duygu Durumları

Duygu değerlendirmelerine yönelik çalışmalar, duygu yapısının iki temel boyuttan (pozitif ve negatif duygular) oluştuğunu öne sürmektedir (Watson vd., 1998). Pozitif duygu durumundaki bir birey kendisini ilgili, heyecanlı, güçlü, hevesli, gururlu, uyanık, yaratıcı, kararlı, dikkatli ve aktif olarak hissederken; negatif duygu durumuna geçtiğinde mutsuz, sıkıntılı, suçlu, ürkmüş, düşmanca, asabi, tedirgin, korkmuş, utanmış ve sinirli olarak hissetmektedir (Watson vd., 1988; Gençöz, 2000). Bu duyguların örgütsel adalet (Özdevecioğlu, 2004), çalışan performansı (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009), psikolojik

dayanıklılık ve denetim odağı (Kararımak ve Çetinkaya Siviş, 2011), örgütsel saldırganlık (Özdevecioğlu vd., 2013) ve iş tatmini (Özdemir, 2015) gibi birçok örgütsel davranış değişkeniyle bir arada ele alındığı görülmektedir.

Bu iki duygu durumu, genel anlamda birbiriyle zıt veya negatif yönde bir ilişkiye sahip gibi görünse de, kuramsal ve görgül anlamda birbirinden tamamen bağımsız kavramlardır (Warr vd., 1983). Bu kavramların birbirinden bağımsız olması, bahsedilen duygu durumlarının aynı anda ve eş zamanlı bir şekilde oluşabileceğini düşündürmektedir. Bununla birlikte Stephens ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışma pozitif ve negatif duygu durumları arasındaki negatif ilişkiye dikkat çekmektedir. Bununla birlikte bahsedilen negatif ilişki, pozitif bir duygu durumu yaşanırken, negatif bir duygunun da aynı zamanda yaşanmasına bir engel oluşturmamaktadır. Pozitif ve negatif duygu durumlarını, bu duyguların yoğunluğunu dikkate alarak değerlendirmek mümkündür (Fisher, 1997). Fisher'e (1997) göre yüksek pozitif duygusallık, yüksek yoğunluk ve pozitif değerlendirme yapmayı kapsar. Weiss ve Cropanzano'ya (1996) göre, duyguların iyi ve kötü arasında bir ölçekte değerlendirilmesi mümkündür. Yani pozitif duygu durumlarını ölçeğin olumlu ucuna, negatif duygu durumlarını ise olumsuz ucuna yerleştirmek uygun görünmektedir. Duyguların oluşmasında duygu yoğunluğu oldukça önemlidir ve yoğunundan daha hafife doğru sınıflandırma yapılabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Pozitif ve negatif duygu durumlarının örgütsel anlamda değerlendirilmesi söz konusu olduğunda, akla ilk olarak duygusal olaylar kuramı gelmektedir. Duygusal olaylar kuramının temelinde, örgütlerde yaşanan duygusal deneyimlerin yapısı, bu duyguların nedenleri ve sonuçları yer almaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996). Pozitif ve negatif duyguları çalışma yaşamıyla özdeşleştiren bu kuram; duygu ve modlar gibi duygusal tanımlamalar meydana geldiklerinde, bu duyguların bireyde birbirinden farklı birçok etkilere neden olabilecek fizyolojik durumları içerdiğinden bahsetmektedir. Weiss ve Cropanzano'ya (1996) göre iş ortamında yaşanan pozitif ve negatif duygu durumları, diğer çalışanlar ve olaylara karşı davranışları kapsayan temel hususları oluşturmaktadır. Kuramın temel çıkış noktası, örgütteki olayların ve kişilerin pozitif ve negatif duygu durumlarını etkilemesidir.

### **3. Yenilik İklimiyle Pozitif ve Negatif Duygu Durumları Arasındaki İlişkiler**

Heunks (1998) bireysel yenilikçiliği, örgüt çalışanlarının yüksek sorumluluk ve risk alarak fikirlerini paraya dönüştürme isteği olarak tanımlamaktadır. Yenilik ikliminin mevcut olduğu

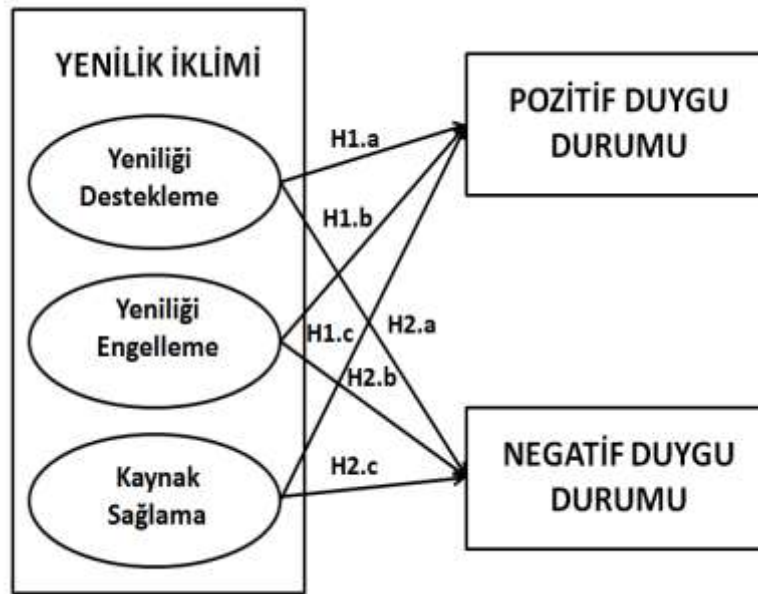
bir örgütte, bireysel yenilikçilik davranışının daha fazla görölmesi beklenir. Bireyin yenilikçi bir davranış göstermesi ile, bireyin yaşadığı pozitif duygular arasında temel bir ilişkinin bulunması muhtemeldir. Pozitif duygu durumlarının en önemli bileşenlerinden birisinin yaratıcılıkla ilişkili bir durum olduğu bilinmektedir. (Watson vd., 1988). Bireyin örgütte bahsedilen pozitif duygu durumunu yoğun bir şekilde yaşaması, ancak yenilikçi bir iklimde görev yapmasıyla mümkündür. Bununla birlikte yenilikçi davranış müşteri memnuniyetini arttırmakta, örgütsel imajı olumlu yönde etkilemekte ve çalışanın işinden tatmin olmasını sağlamaktadır (Durna, 2002). Bu açıdan bakıldığında bireyin yenilik iklimine sahip bir örgüt bünyesinde, pozitif bir duygu durumunda yoğun yaratıcı duyguları yaşaması, örgütsel performansa önemli katkılar sağlayabilecektir. Yenilikçi bir ortam sayesinde pozitif duygu durumlarını yoğun şekilde yaşayan bireyin, görev yaptığı örgütte daha fazla heyecanlı, güçlü, hevesli, gururlu, uyanık, yaratıcı, kararlı, dikkatli ve aktif davranışlar sergilemesi beklenebilir. Yenilik ikliminin mevcut olduğu bir örgütte görev yapan bir bireyin; fikir önderliğine izin verilmesi, risk almasının desteklenmesi ve değişime direncinin azaltılmasına yönelik yaklaşımların sağlanması ile mevcut kariyerinde yükselme, performans artışı ve iş tatminin artması gibi olumlu sonuçlara ulaşabilmesi de mümkün görünmektedir (Pelenc, 2017). Bahsedilen konu duygusal olaylar kuramı çerçevesinde düşünöldüğünde, yenilikçi iklimin pozitif duygu durumlarına olumlu etkilerinin olabileceği ve sağlanacak bu iklim ile bireyin iş yaşamında negatif duygu durumlarını azaltıcı etkilere neden olabileceği düşünölmektedir.

Teknokentler bünyesinde görev yapan Ar-Ge çalışanları dikkate alınarak bir değerlendirme yapıldığında, bu yaklaşımın Ar-Ge yöneticileri tarafından benimsenmesinin Ar-Ge performansının yükseltilmesine önemli katkılar sağlayabileceği görölmektedir. Bireyin kişisel özellikleri, zihinsel yetenekleri ve örgütsel amaçlarla bütünleşme isteği, iş performansında olumlu etkiler yaratmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010). Örgütün içinde bulunduğu ikliminin bireyin iş performansına önemli etkileri olduğu varsayıldığında, yenilik ikliminin bireyin pozitif duygu durumlarına katkı sağlayabileceği düşünölmektedir. Aynı zamanda personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılığa ve yenilikçiliğe önemli katkıları olduğu bilinmektedir (Çavuş ve Akgemci, 2008). Üst yönetimin pozitif psikolojiye yönelik gerçekleştirebileceği personel güçlendirme çabaları, örgütlerde yaratıcılık ve yenilikçiliğe olumlu etkiler yapabilir ve bunun sonucunda da birey iş yerinde daha yoğun pozitif duygular yaşayarak, örgütsel performansa daha yüksek düzeyde katkılar sağlayabilir.

### 3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli, yenilik iklimi ile pozitif ve negatif duygu durum değişkenleri arasındaki ilişkiler temelinde oluşturulmuştur. Oluşturulan model aynı zamanda yenilik ikliminin yeniliği destekleme, yeniliği engelleme ve kaynak sağlama alt boyutlarının pozitif ve negatif duygu durumlarına etkisini ortaya koyacak şekilde tasarlanmıştır. Yenilik iklimiyle pozitif ve negatif duygu durum değişkenlerine yönelik olarak belirlenen kavramsal çerçeve, bu değişkenler arasındaki olası bir ilişkiyi göstermektedir. Bir çalışanın yenilikçi bir iklimde görev yapması ile pozitif duygu durumları yaşaması arasında temel bir ilişkinin mevcut olabileceği varsayımıyla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir:

Şekil 1:Araştırma Modeli



Yapılan araştırmada, Şekil 1’de verilen araştırma modeli esas alınarak aşağıda belirtilen altı hipotez sınanmıştır:

- **H1.a:** Bir örgütte yeniliğin desteklenmesi çalışanın pozitif duygularını olumlu yönde etkiler.
- **H1.b:** Bir örgütte yeniliğin engellenmesi çalışanın pozitif duygularını olumsuz yönde etkiler.
- **H1.c:** Bir örgütte yenilik için kaynak sağlanması çalışanın pozitif duygularını olumlu yönde etkiler.
- **H2.a:** Bir örgütte yeniliğin desteklenmesi çalışanın negatif duygularını olumsuz yönde etkiler.

etkiler.

- **H2.b:** Bir örgütte yeniliğin engellenmesi çalışanın negatif duygularını olumlu yönde etkiler.
- **H2.c:** Bir örgütte yenilik için kaynak sağlanması çalışanın negatif duygularını olumsuz yönde etkiler.

#### 4. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın evrenini Teknokent toplulukları bünyesindeki bilişim firmalarında görev yapan Ar-Ge alışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, kolayda örnekleme yöntemiyle Ar-Ge alanında görev yapan 208 Ar-Ge alışanı ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların Teknokent topluluklarında görev yapan Ar-Ge alışanları için geçerli olacağı söylenebilir. Ar-Ge yapan örgütlerin daha yüksek yoğunlukta yenilik iklimi ihtiyaçları bulunduğu varsayılmaktadır. Araştırmadaki veriler kolayda örnekleme yöntemi ve anket tekniği kullanılarak, hem basılı kopya halinde hem de elektronik mail yolu ile toplanmıştır. Ar-Ge çalışanlarına basılı kopya anketler verilerek, ilgili çalışanlar tarafından dikkatle doldurulması istenmiştir. Elektronik mail yolu veri toplama sırasında, verinin toplandığı çalışanların bilişim sektöründe ve Ar-Ge faaliyeti yapan projelerde görevli çalışanlar olmasına özellikle önem verilmiştir. Araştırma kapsamında, yenilik iklimi ölçeği ile pozitif ve negatif duygu durum ölçeği kullanılmıştır.

##### 4.1. Yenilik İklimi Ölçeği

Yenilik iklimini ölçmek amacıyla; Scott ve Bruce'un (1994) geliştirdikleri ölçeğin, Sönmez ve arkadaşları (2017) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye uyarlanan hali kullanılmıştır. İlgili ölçek, toplam 14 sorudan ve 3 alt boyuttan (yeniliği destekleme, yeniliği engelleme ve kaynak sağlama) oluşmaktadır. Adı geçen ölçekteki bazı ifadeler; "Bu kurumda yaratıcılık teşvik edilir", "Bu kurumdaki yaratıcı uygulamalar yöneticiler tarafından değer görür", "Bu kurumda farklı olduğu için bir kişinin başı derde girebilir", "Bu kurumda bir kişinin çok farklı şeyler yapması öfke uyandırır", "Bu kurumda yenilik için ayrılmış yeterli kaynak vardır" ve "Bu kurumda yaratıcı fikir geliştirmek için yeterli zaman vardır" şeklinindedir. Ölçekteki ifadeler "5-Kesinlikle Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle Katılmıyorum" skalası



kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür. Ölçeğin yeniliği engelleme alt boyutu ters sorulardan oluşmaktadır.

#### **4.2. Pozitif ve Negatif Duygu Durum Ölçeği**

Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen ölçeğin, Gençöz (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış hali esas alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek, 10'u pozitif, 10'u negatif duygu ölçümünde kullanılan 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte belirtilen pozitif duygu durumları; ilgili, heyecanlı, güçlü, hevesli, gururlu, uyanık, yaratıcı, kararlı, dikkatli ve aktif olarak tanımlanırken; negatif duygu durumları mutsuz, sıkıntılı, suçlu, ürkmüş, düşmanca, asabi, tedirgin, korkmuş, utanmış ve sinirli ifadeleri ile tanımlanmıştır. Ölçekteki ifadeler "5-Çok fazla, 4-Oldukça, 3-Ortalama, 2-Biraz ve 1- Çok az veya Hiç" skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür.

### **5. Bulgular**

#### **5.1. Demografik Özellikler**

Araştırma kapsamında toplanan demografik özellikler; cinsiyet, medeni durum, toplam çalışma süresi, katılımcıların yaşı ve eğitim durumları olarak belirlenmiştir. Katılımcıların yaş ortalamaları 25-34 aralığında ( $m=2,3$ ;  $ss=0,87$ ), toplam çalışma süresi ortalamaları 0-5 yıl ( $m=2,3$ ;  $ss: 1,34$ ) ve eğitim durumları ortalama olarak lisans seviyesindedir ( $m=3,31$ ,  $ss=0,73$ ). Araştırmaya katılan çalışanların demografik durumlarının özeti Tablo 1'de verilmiştir. Katılımcıların % 65,9'u ( $N=137$ ) erkek olup, % 34,1'i ( $N=71$ ) kadındır. Aynı şekilde, çalışmaya katılanların (% 50,5'i ( $N=105$ ) evli ve % 49,5'i ( $N=103$ ) bekar çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 39,4'ü 0-5 yıl, % 19,2'si 6-10 yıl, %19,2'si 11-15 yıl, % 13,5'i 16-20 yıl ve % 8,7'si 20 yıl ve üzeri iş deneyimine sahiptir. Çalışmaya katılanların % 1,9'u lise mezunu, % 3,8', ön lisans mezunu, % 61,1'i lisans mezunu, % 27,4'ü yüksek lisans mezunu ve % 5,8'i doktora mezunudur. Katılımcıların % 16,3'ü 18-24 yaş aralığında, % 45,2'si 25-34 yaş aralığında, % 28,8'i 35-44 yaş aralığında, % 9,1'i 45-54 yaş aralığında ve % 0,5'i 55 yaş ve üzerindedir.

**Tablo 1.** Demografik Özellikler

Faktör		Frekans	Yüzde	Faktör	Frekans	Yüzde	
Cinsiyet	Erkek	137	65,9	Toplam Çalışma Süresi	0-5 Yıl	82	39,4
	Kadın	71	34,1		6-10 Yıl	40	19,2
Medeni Durum	Evli	105	50,5		11-15 Yıl	40	19,2
	Bekar	103	49,5		16-20 Yıl	28	13,5
Yaş	18-24	34	16,3		20 Yıl Üzeri	18	8,7
	25-34	94	45,2	Eğitim Durumu	Lise	4	1,9
	35-44	60	28,8		Ön Lisans	8	3,8
	45-54	19	9,1		Lisans	127	61,1
	55 ve üstü	1	0,5		Y.Lisans	57	27,4
					Doktora	12	5,8

## 5.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Ölçeklerin güvenilirliğini tespit etmek için her iki ölçeğin Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda toplam 14 maddeden oluşan yenilik iklimi ölçeğine ait Cronbach Alpha değerinin 0,89; 10 maddeden oluşan pozitif duygu durumu ölçeğine ait Cronbach Alpha değerinin 0,87 ve 10 maddeden oluşan negatif duygu durumu ölçeğine ait Cronbach Alpha değerinin 0,73 olduğu tespit edilmiştir. Yenilik iklimi ölçeğinin yeniliği destekleme alt boyutuna ait Cronbach Alpha değeri 0,90, yeniliği engelleme alt boyutuna ait Cronbach Alpha değeri 0,85 ve kaynak sağlama alt boyutuna ait Cronbach Alpha değeri 0,89 olarak ölçülmüştür. Bu sonuçlar incelendiğinde tüm ölçeklerin ve ilgili alt boyutlarının güvenilirlik değerleri >0,70 olduğundan, ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin araştırma için uygun olduğu görülmüştür.

Ölçeklerin geçerliliğini sınamak için, yenilik iklimi ölçeği ile pozitif ve negatif duygu durumu ölçeklerine doğrulamalı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonuçları RMSA, CFI, GFI ve RMR değerleri ile değerlendirilmiştir. Yenilik iklimi ölçeğinin doğrulamalı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2:** Yenilik İklimi Ölçeği için DFA Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü	672,342	8,732	0,193	0,649	0,603	0,1688
İlişkısiz	338,253	4,393	0,128	0,846	0,832	0,2448
<b>Birinci Düzey Çok Faktörlü</b>	<b>176,738</b>	<b>2,288</b>	<b>0,08</b>	<b>0,892</b>	<b>0,939</b>	<b>0,0602</b>
İkinci Düzey Çok Faktörlü	216,464	2,848	0,094	0,917	0,870	0,1218

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; GFI= Goodness of Fit Index, CFI= Comparative Fit Index; RMR= Root Mean Square Residual. (p < .001).

DFA sonuçlarına göre, yenilik iklimi ölçeği en iyi uyumu birinci düzey çok faktörlü yapıda ( $\Delta\chi^2/sd=2,288$ ; RMSEA=0,08; CFI=0,892; GFI=0,939; RMR=0,0602) göstermiştir. Bahsedilen modeldeki değerler incelendiğinde, bu modele ilişkin uyum iyiliği değerlerinin uygun olduğu görülmektedir.  $\Delta\chi^2/sd= 2,288$  ( $\leq 3$  mükemmel uyum), RMSA=0,008 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), CFI=0,892(0,89-0,85 arası kabul edilebilir uyum), GFI=0,939 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), RMR=0,06 (0,06-0,10 arası kabul edilebilir uyum). Bu nedenlerle birinci düzey çok faktörlü modelin uyum iyiliği açısından araştırma için daha uygun olduğu düşünülmüştür. Bahsedilen ilişkili çok faktörlü yapı için herhangi bir modifikasyona gerek görülmemiştir.

Tablo 3’de pozitif duygu durum ölçeğine ilişkin DFA sonuçları görülmektedir.

**Tablo 3:** Pozitif Duygu Durum Ölçeği DFA Sonuçları

Model (Pozitif Duygu D.)	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü	114,37	3,268	0,105	0,899	0,895	0,0602
<b>Modifiye Edilmiş Model</b>	<b>68,239</b>	<b>2,068</b>	<b>0,072</b>	<b>0,955</b>	<b>0,941</b>	<b>0,0450</b>

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; GFI= Goodness of Fit Index, CFI= Comparative Fit Index; RMR= Root Mean Square Residual. (p < .001).

Pozitif duygu durumu ölçeği birinci düzey çok faktörlü yapıda, modifikasyon indiste yapılan (e6-e10 ve e1-e5 kovaryans) iyileştirmeleriyle birlikte en iyi uyumu göstermiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde  $\Delta\chi^2/sd= 2,068$  ( $\leq 3$  mükemmel uyum), RMSA=0,072 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), CFI=0,955 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), GFI=0,941 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), RMR=0,0450 ( $\leq 0,05$  mükemmel uyum) sonuçlarının uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 4’de negatif duygu durum ölçeğine ilişkin DFA sonuçları görölmektedir.

**Tablo 4:** Negatif Duygu Durum Ölçeği DFA Sonuçları

Model (Negatif Duygu D.)	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü	175,10	5,003	0,139	0,755	0,848	0,0870
<b>Modifiye Edilmiş Model</b>	<b>72,324</b>	<b>2,260</b>	<b>0,078</b>	<b>0,930</b>	<b>0,930</b>	<b>0,0606</b>

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; GFI= Goodness of Fit Index, CFI= Comparative Fit Index; RMR= Root Mean Square Residual. ( $p < .001$ ).

Negatif duygu durumu ölçeği birinci düzey çok faktörlü yapıda, modifikasyon indiste yapılan (e6-e10, e8-e9 ve e2-e6 kovaryans) iyileştirmeleriyle en iyi uyumu göstermiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde  $\Delta\chi^2/sd= 2,260$  ( $\leq 3$  mükemmel uyum), RMSA=0,078 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), CFI=0,930 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), GFI=0,930 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), RMR=0,0606 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum) sonuçlarının uygun olduğuna karar verilmiştir.

### 5.3. Korelasyon Analizi

Yenilik iklimi, yenilik iklimi alt boyutları, pozitif duygu durumu ve negatif duygu durumu değişkenleri arasındaki ilişkilerin yön ve şiddetlerinin belirlenmesine yönelik olarak korelasyon analizleri yapılmış ve sonuçlar Tablo 5’de özetlenmiştir.

**Tablo 5:** Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	M	SD	1	2	3	4	5	6
1.Yİ Yeniliği Destekleme	3,30	0,89	1					
2.Yİ Yeniliği Engelleme	3,53	0,80	,307**	1				
3.Yİ Kaynak Sağlama	2,87	1,00	,705**	,214*	1			
4.Yenilik İklimi (Yİ)	3,31	0,68	,849**	,717**	,756**	1		
5.Pozitif Duygu Durumu	3,50	0,68	,435**	,216**	,363**	,429**	1	
6.Negatif Duygu Durumu	1,78	0,63	-,328**	-,368**	-,249**	-,419**	,287**	1

N=208; M=ortalama; SD=standart sapma; \*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$

Tablo 5’de göröldüğü gibi, yenilik iklimi ortalaması 5’li likert ölçeğine göre ortalamann üzerindedir (ort.=3,31). Yenilik ikliminin yeniliği destekleme boyutu (ort.=3,30) ve yeniliği engelleme boyutu da (ort.=3.53) ortalamann üzerindeyken, kaynak sağlama boyutu

(ort.=2,87) ortalamasının biraz altındadır. Bu sonuç, Teknokentler bünyesinde görev yapan Ar-Ge çalışanlarının yenilik iklimi algılarının genel olarak ortalama düzeye yakın bir seviyede olduğunu göstermektedir. Yenilik ikliminin alt boyut ortalamaları incelendiğinde; çalışanların yeniliğin önündeki engellerin azlığına yönelik algılarının diğer boyutlara göre daha yüksek olduğunu görülmektedir. Bununla birlikte yenilik için sağlanan kaynaklar konusundaki algıları, diğer boyutlara göre daha düşüktür. Çalışanların pozitif duygu durumu ortalaması ise 5'li likert ölçeğine göre ortalamasının üzerinde bir değere sahiptir (ort.=3,50). Negatif duygu durumu ortalamaları ise oldukça düşüktür (ort. =1.78). Elde edilen bu bulgular, örneklemedeki çalışanların ortalama seviyede yenilik iklimi algısına sahip olduklarını, yüksek pozitif duygular ve düşük negatif duygular hissettiklerini göstermektedir. Çalışanlar, görev yaptıkları örgütte yeniliğin zaman zaman desteklendiğini, yeniliğin önündeki engellerin az olmasına rağmen, yenilik için yeterli kaynakların çok fazla sağlanamadığı ifade etmektedir.

Elde edilen bulgular, bireylerin yenilik iklimi algıları ile pozitif duygu durumu düzeyleri ( $r=0,429$ ,  $p>0,01$ ) arasında orta seviyede pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneklem kapsamındaki bireylerin yenilik iklimi algıları arttıkça pozitif duygu durumları da artmaktadır. Aynı zamanda bireylerin yenilik iklimi algıları ile negatif duygu durumu düzeyleri ( $r= - 0,419$ ,  $p>0,01$ ) arasında orta seviyede negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu durum örneklemedeki bireylerin yenilik iklimi algılarının artmasıyla negatif duygu durumlarının azaldığını göstermektedir.

Yeniliği destekleme alt boyutu pozitif duygu durumu ile orta seviyede ( $r=0.435$ ,  $p>0,01$ ) pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bununla birlikte bu boyut, negatif duygu durumuyla orta düzeyde ( $r= - 0.328$ ,  $p>0,01$ ) negatif ve anlamlı bir ilişki içindedir. Örneklem kapsamındaki bireylerin yeniliğin desteklenmesine yönelik algısı arttıkça pozitif duygu durumları da artmakta, negatif duygu durumları azalmaktadır.

Yeniliği engelleme alt boyutu pozitif duygu durumu ile düşük seviyede ( $r=0,216$ ,  $p>0,01$ ) pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bununla birlikte bu boyut, negatif duygu durumuyla orta düzeyde ( $r= - 0.368$ ,  $p>0,01$ ) negatif ve anlamlı bir ilişki içindedir. Örneklem kapsamındaki bireylerin yeniliğin önündeki engellerin azalmasına yönelik algısı arttıkça pozitif duygu durumları da artmakta, negatif duygu durumları azalmaktadır.

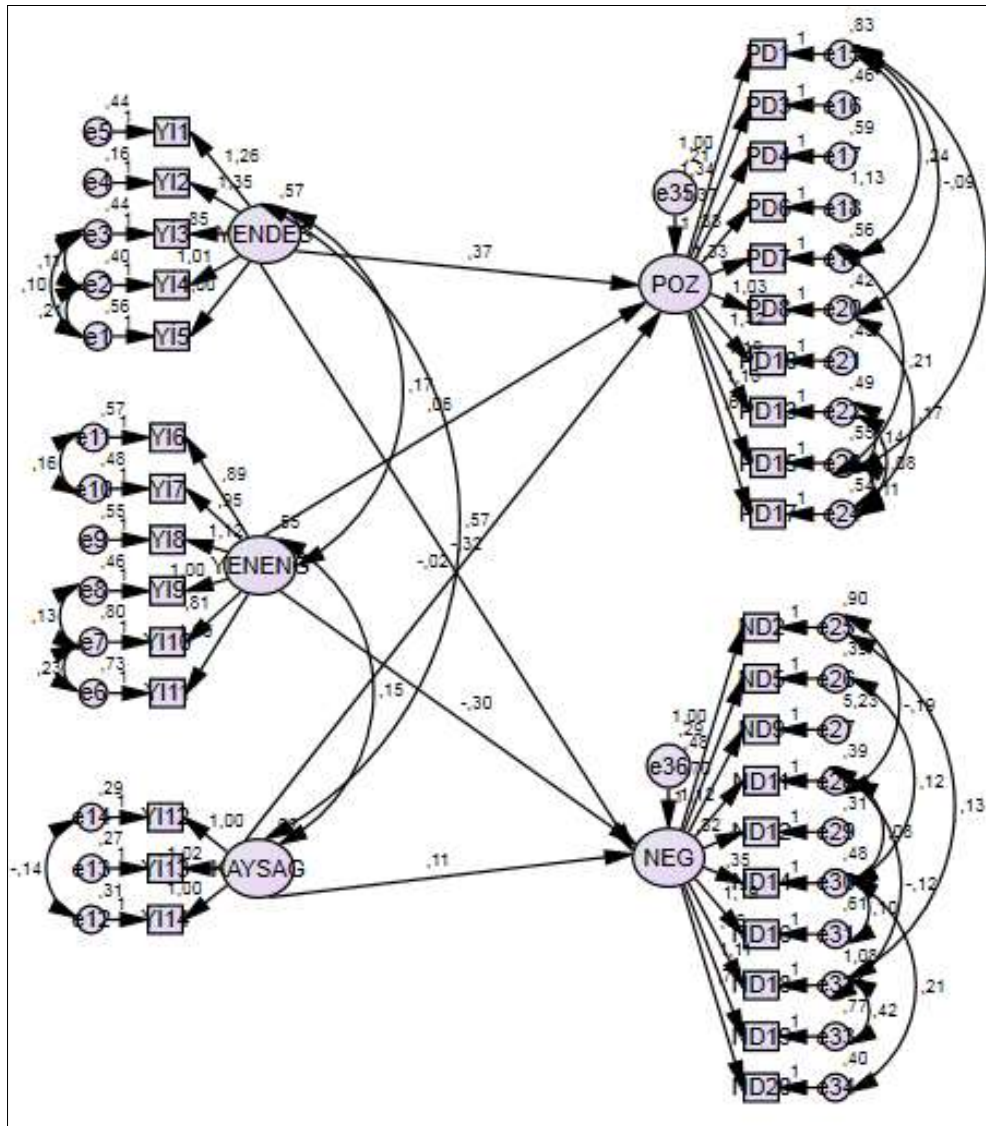
Yeniliğe kaynak sağlama alt boyutu pozitif duygu durumu ile ( $r=0.363$ ,  $p>0,01$ ) orta seviyede pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bununla birlikte bu boyut, negatif duygu durumuyla orta düzeyde ( $r= - 0.249$ ,  $p>0,01$ ) negatif ve anlamlı bir ilişki içindedir. Örneklem

kapsamındaki bireylerin yenilik için kaynak sağlanmasına yönelik algısı arttıca pozitif duygu durumları da artmakta, negatif duygu durumları azalmaktadır.

#### 5.4. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma hipotezlerinin sınanması için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) analizi yapılmıştır. Bu amaçla, yenilik ikliminin alt boyutları ile pozitif ve negatif duygu durumları arasındaki yapısal ilişkiye yönelik YEM analizleri gerçekleştirilmiştir. Teknokent topluluklarında görev yapan Ar-Ge alışanlarının yenilik iklimi algılarının pozitif ve negatif duygu durumlarına etkilerini ortaya koymak için YEM yaklaşımıyla kurulan yapısal regresyon modeli Şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2: YEM Yöntemi ile Kurulan Yapısal Regresyon Modeli



(YENDES: Yeniliğ Destekleme, YENENG: Yeniliğ Engelleme, KAYSAG: Kaynak Sağlama,

POZ: Pozitif Duygu Durumu, NEG: Negatif Duygu Durumu)

Şekil 2’de verilen yapısal eşitlik modeline göre elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6:** Yapısal Regresyon Modeli Sonuçları

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Yapısal Regresyon Modeli	898,097	1,751	0,060	0,885	0,790	0,0794
<b>Modifiye Edilmiş Model</b>	<b>726,585</b>	<b>1,468</b>	<b>0,048</b>	<b>0,931</b>	<b>0,850</b>	<b>0,0787</b>

Tablo 6’daki modifiye edilmiş modele göre sağlanan uyum iyiliği değerleri incelendiğinde  $\Delta\chi^2/sd= 1,468$  ( $\leq 3$  mükemmel uyum),  $RMSEA=0,048$  ( $\leq 0,05$  mükemmel uyum),  $CFI=0,931$  ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum),  $GFI=0,850$  (0,89-0,85 arası kabul edilebilir uyum),  $RMR=0,0787$  (0,06-0,10 arası kabul edilebilir uyum) sonuçlarının uygun olduğu görülmüştür.

## 6. Sonuç ve Tartışma

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; yenilik iklimi ile pozitif duygu durumları arasında orta seviyede pozitif yönde ( $r= 0,429^{**}$ ,  $p<0,01$ ); yenilik iklimi ile negatif duygu durumları arasında ise orta seviyede negatif yönde ( $r= -0,419^{**}$ ,  $p<0,01$ ) anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Yapısal regresyon analizi sonuçlarına göre, yeniliğin desteklenmesinin pozitif duygu durumlarına anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu ( $\beta= 0,37$ ,  $p<0,001$ ) görülmüştür. Aynı zamanda yeniliğin desteklenmesinin negatif duygu durumlarına anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğu  $\beta= - 0,32$ ,  $p<0,05$  ( $p=0,006$ ) görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre; bir örgütte yeniliğin desteklenmesinin çalışanın pozitif duygularını olumlu yönde etkilediğine dair hipotez (H1.a) kabul edilmiştir. Aynı şekilde, bir örgütte yeniliğin desteklenmesinin çalışanın negatif duygularını olumsuz yönde etkilediğine dair hipotez de (H2.a) kabul edilmiştir.

Araştırmanın sonuçları, örgütlerde yeniliğin engellenmesinin (veya yeniliğin önündeki engellerin az olmasının) pozitif duygu durumlarına anlamlı bir etkisinin olmadığını ( $\beta= 0,06$ ,  $p>0,05$ ,  $p=0,33$ ) göstermiştir. Bununla birlikte, yeniliğin engellenmesinin negatif duygu durumları üzerinde negatif ve anlamlı etkisi  $\beta= - 0,3$ ,  $p<0,001$  olduğu görülmüştür. Bu analiz sonucuna dayanarak, bir örgütte yeniliğin engellenmesinin çalışanın pozitif duygularını olumsuz yönde etkilemesine yönelik hipotez ( H1.b) reddedilmiştir. Bununla birlikte, bir örgütte yeniliğin engellenmesinin çalışanın negatif duygularını olumlu yönde etkilediğine dair hipotez (H2.b) kabul edilmiştir.

Örgütlerde yenilik için kaynak sağlanması pozitif duygu durumlarına ( $\beta = -0,15$ ,  $p > 0,05$ ,  $p = 0,833$ ) ve negatif duygu durumlarına ( $\beta = -0,113$ ,  $p > 0,05$ ,  $p = 0,183$ ) anlamlı etkilerinin olmadığı görülmüştür. Bu analiz sonuçlarına dayanılarak, bir örgütte yenilik için kaynak sağlanması çalışanın pozitif duygularını olumlu yönde etkileyebileceğine dair hipotez (H1.c) reddedilmiştir. Aynı şekilde, bir örgütte yenilik için kaynak sağlanması çalışanın negatif duygularını olumsuz yönde etkilediğine yönelik hipotez de (H2.c) reddedilmiştir.

Teknokent toplulukları bünyesinde yer alan bilişim firmalarında görevli Ar-Ge çalışanları kapsamında gerçekteştirilen bu çalışmadan elde edilen bulgular, çalışanların yenilik iklimi algıları ile pozitif ve duygu durumları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Örnekleme kapsamındaki bireylerin yenilik iklimi algıları arttıka pozitif duygu durumları artmakta, negatif duygu durumları azalmaktadır. Elde edilen bu sonuç; Ar-Ge yöneticileri tarafından yaratılabilecek yenilikçi iklimin, çalışanların pozitif duygu durumlarına olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Yenilikçi bir iklimin yaratılması, Ar-Ge çalışanlarının içinde daha mutlu, daha ilgili, daha hevesli, daha güçlü ve daha yaratıcı bireyler olmalarına katkı sağlayabilir. Çalışmadan elde edilen diğer bir sonuç, yöneticiler tarafından yaratılabilecek yenilik ikliminin, çalışanların negatif duygu durumlarını azaltabileceğini göstermesidir. Bu bulgu da, yenilik ikliminin bireyin iş yerinde yaşadığı negatif duygulanımlara bağlı olarak daha mutsuz, sıkıntılı, sinirli ve tedirgin bireyler haline dönüşmesini engelleyebileceğini ortaya koymaktadır.

Ar-Ge örgütlerinin yaratıcılık ve yenilikçiliğin ön plana çıktığı örgütler olduğu dikkate alındığında; bu tip örgütler bünyesinde sağlanacak yenilik ikliminin, ilham ve yaratıcılığa yönelik pozitif duygu durumunu geliştirebileceği ve bu durumun Ar-Ge çalışanlarının daha fazla yaratıcı ve yenilikçi davranışlar göstermesine neden olabileceği düşünölmektedir. Araştırma bulguları, Ar-Ge çalışanlarının içinde buldukları yenilik iklimi vasıtasıyla daha fazla yaratıcı (ilhamlı) davranışlarda bulunma eğilimde olabileceklerini göstermiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer önemli sonuç; örgütlerde yeniliğin desteklenmesinin pozitif duygu durumlarına pozitif yönde ve negatif duygu durumlarına negatif yönde anlamlı bir etkilerinin tespit edilmiş olmasıdır. Bir örgütte yeniliğin desteklenmesi, çalışanın pozitif duygularını arttırmakta, negatif duygularını ise azaltmaktadır. Yöneticiler tarafından yenilikçi bir ortamın desteklenmesi, çalışanın pozitif duygularını güçlendirmektedir. Yöneticiler, yenilikçi bir ortamı desteklediklerini çalışanlarına açık bir şekilde göstermeli ve bu davranış biçimiyle çalışanın iş yerindeki negatif durumlarını



azaltacak önlemler alınmalıdır. Bu destek; pozitif psikolojiye yönelik kurumsal eğitimlerin alınmasıyla sağlanabilir. Elde edilen bir başka sonuç ise, örneklem kapsamındaki bireylerin yeniliğin önündeki engellerin azalmasına yönelik algılarının artmasıyla pozitif duygu durumlarının da artması, bununla birlikte negatif duygu durumlarının azalmasıdır. Araştırma bulguları, örgütlerde yeniliğin engellenmesinin (veya yeniliğin önündeki engellerin az olmasının) pozitif duygu durumlarına anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Bir örgütte yeniliğin engellenmesinin çalışanın pozitif duygularını olumsuz yönde etkisi görülemediği. Bununla birlikte, bir örgütte yeniliğin engellenmesinin çalışanın negatif duygularını artırdığı gerçeği de görgül olarak ortaya konulmuştur. Örgütlerde yenilik için kaynak sağlanmasının pozitif ve negatif duygu durumlarına anlamlı etkileri görülemediği. Bu durumun, Ar-Ge çalışanlarının yenilik için sağlanan kaynakları yapılan işin doğal bir faaliyeti olarak hissetmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Sonuç olarak; örgütün sahip olduğu yenilik iklimi, çalışanların yaratıcı düşünme ve yenilikçi davranışlar gösterme potansiyellerini arttırmakta, böyle bir ortamda görev yapan personelin pozitif duygu durumları artmakta ve negatif duygu durumları azalmaktadır. Yapılan araştırma, Ar-Ge yapılan ortamlar için yenilik iklimine duyulan ihtiyacı görgül bir şekilde ortaya koymuştur. Çalışmanın, Ar-Ge yapılan ortamlarda yenilik iklimine verilen önemin artırılması ve iş yerlerinde pozitif psikolojiye yönelik ihtiyaçların ortaya konulması açısından işletme yöneticilerine, çalışanlara ve örgütsel yazına katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Aksoy, A. ve Yıldız, İ. (2015). Örgütlerde yenilikçi iklim algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bir uygulama. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4(12), 188-216.
- Chang, S.E. ve Lin, C.S. (2007), Exploring organizational culture for information security management, *Industrial Management and Data Systems*, Cilt: 107, Sayı: 3, ss. 438-458.
- Çavuş, M. F. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 229-244.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590.
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 165-190.

- Durna, U. (2002), Yenilik Yönetimi, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Fisher, C. D. (1997). Emotions at work: What do people feel and how should we measure it?. *Discussion Papers*. 63: 1-26.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- Heunks, J. F. (1998). Innovation, creativity and success, *Small Business Economic*, 10, 263-272.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F. ve Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
- Isaksen, S. G. ve Lauer, K. J. (2002). The climate for creativity and change in teams. *Creativity and Innovation Management*, Vol.11, No.1, pp.74-86.
- İşcan Ö.F. ve Karabey C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(2): 180-93.
- Janssen, O. (2003). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347 – 364.
- Kararımak, Ö. ve Çetinkaya Siviş, R. (2011). Benlik saygısının ve denetim odağının psikolojik sağlamlık üzerine etkisi: Duyguların aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (35), 30-43.
- Merrifield, D. B. (2000). Changing nature of competitive advantage. *Research-Technology Management*, 43(1), 41-45.
- Özbağ, G. K. (2012). Örgüt ikliminin yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 145-161.
- Özdemir, A. (2015). İş tatmini, pozitif/negatif duygulanım ve yaşam tatmininin etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 46(3).
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(03).
- Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2013). Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallık ile bireysel ve örgütsel saldırganlık arasındaki ilişkiler: Fiziksel aktivitelere katılımın rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 159-172.
- Pelenk, S. E. (2017). Bireysel yenilikçi davranışların bireysel iş performansı üzerindeki etkisi: Teknoloji çalışanları üzerinde bir araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economics and Policy*, 2(2), 2-14.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.

- Stephens, C. L., Christie, I. C., ve Friedman, B. H. (2010). Autonomic specificity of basic emotions: Evidence from pattern classification and cluster analysis. *Biological psychology*, 84(3), 463-473.
- Sönmez, B., Bacaksız, F. E. ve Yıldırım, A. (2017). Yenilik iklimi ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 2017(2).
- Şen Y. ve Yaşlıoğlu M.M. (2010). Dönüşümcü liderliğin yeniliği destekleyici örgüt iklimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 21(66): 97-117.
- Turgut E. ve Beğenirbaş M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma, *KHO Bilim Dergisi*, 23(2): 101-24.
- Turgut, E. ve Beğenirbaş, M. (2014). İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 146.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 65-2.
- Warr, P. B., Barter, J. ve Brownbridge, G. (1983). On the independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Psychology*, 44(3), 644-651.
- Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, cases and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*. 18(1).