



KAMU KURUMLARINDA İNOVASYON VE GİRİŞİMCİLİK

Innovation And Entrepreneurship In Public Institutions

Prof. Dr. Mahmut TEKİN

Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mahtekins@gmail.com

Mehmet ETLİOĞLU

Selçuk Üniversitesi, İşletme Programı Doktora Öğrencisi, mehmetetlioglu@gmail.com

Ertuğrul TEKİN

Selçuk Üniversitesi, İşletme Programı Doktora Öğrencisi, ertugrultekin42@gmail.com

Tekin, M., Etlilioğlu, M. & Tekin, E. (2018). "Kamu Kurumlarında İnovasyon ve Girişimcilik", International Journal of Academic Value Studies, Vol. , Issue: pp:111-130 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

18/12/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Date

28/12/2017

Anahtar Kelimeler

İnovasyon,

Kurumsal Girişimcilik.

Keywords

Innovation,

Public Entrepreneurship

ÖZ

Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve internetin yaygınlaşması, işletmelerin iş yapma biçim ve modellerini, bireylerin yaşam tarzlarını, istek ve taleplerini etkilemiş ve toplumda bir e-dönüşüm süreci başlatmıştır. İşletmeler hem rekabet üstünlüğü sağlamak hem de değişen birey istek ve taleplerini karşılamak amacıyla inovatif uygulamalarına hız kazandırmışlardır. Bilgi iletişim teknolojilerinin çok hızlı gelişmesi ve internetin da yaygınlaşması sadece işletmeleri değil kamu kurum ve kuruluşlarını da derinden etkilemiş kamu kurum ve kuruluşları ile işletmeler inovatif faaliyetlerle kendilerini yenilemek zorunda kalmışlardır. Günümüzde girişimciler yetenek ve kapasitelerini analiz ederek organizasyonlarında inovatif kültürü oluşturmaları ve teknolojik gelişmelere göre iş geliştirme planlarını yapmaları önem kazanmıştır. Teknolojik gelişmelerin ise en uygun yansıtılabileceği yol ise girişimciliktir. İşletmelerin rekabet edebilmelerinin yolu girişimcilik yetenekleri ve risk üstlenme durumlarına bağlı olan inovasyon uygulamalarından geçmektedir. Girişimcilik süreci beraberinde inovatif süreçleri getirmek suretiyle sürdürülebilir büyümeyi teşvik etmektedir. Girişimcilik ve inovasyonun geliştirilmesi, teşvik edilmesi öncelikle devletlerin geliştirecekleri ekonomik, yasal düzenleme ve teşviklerle sağlanabilecektir. Ayrıca, inovasyon ve girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilmesinde kamu kurumlarına, sanayi ve teknoloji işletmelerine, üniversitelere büyük görevler düşmektedir. Ülkeler, girişim ve inovasyonu hem kendi kurum ve kuruluşlarında hem de işletmeler ile ilgili oluşum ve faaliyetlerini kolaylaştırıcı birçok yasal düzenlemelerle desteklemektedirler. Bu bağlamda, kamuda inovatif kültürü geliştirmek, çalışanları eğitmek ve farkındalık oluşturmak, inovatif uygulamaların önündeki tüm engelleri kaldırmak sürdürülebilir büyümenin ön şartıdır. Bu çalışmanın amacı kamu kurum kuruluşlarında çalışanların inovasyon algıları ve girişimcilik tutumlarını belirlemek ve inovasyon algıları ile girişimcilik tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. İnovatif faaliyetlerin girişimcilikle birleştiği çerçeveyi göstermek, çalışanların inovatif ve girişimciliğe yönelik algı ve tutumlarını ölçmek amacıyla Konya Vergi Dairesi Başkanlığı ve TÜİK kurumlarının 200 çalışanına anket yöntemi uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, Konya Vergi Dairesi Başkanlığı ve TÜİK kurumlarında çalışan personelin inovasyon algıları ile girişimcilik tutumları arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiş olup, çalışanların inovasyon algıları arttıkça girişimcilik tutumlarının da arttığı tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda inovasyon ve girişimciliğin kamuda uygulama sonuçlarıyla öneriler sunulmuştur.

ABSTRACT

The development of information communication technologies and the widespread use of the internet have affected the styles and modes of doing business, the lifestyles of individuals, their requests and demands, and an e-transformation process has begun in society. Businesses have accelerated their innovative applications in order to provide both competitive advantage and meet the changing individual requests and demands. The rapid development of information communication technologies and the widespread use of the Internet have been deeply affected not only by businesses but also by public institutions and organizations and then have forced public institutions, organizations and enterprises to innovate themselves with innovative activities. Nowadays, it is important for entrepreneurs to analyze their talents and capacities, to establish an innovative culture in their organizations and to make business development plans according to technological developments. Entrepreneurship is the way in which technological developments can best be reflected in the work. The way in which businesses can compete is through innovation practices that depend on entrepreneurial abilities and risk-taking situations. The entrepreneurship process encourages sustainable growth by bringing together innovative processes. The development and promotion of entrepreneurship and innovation will be achieved primarily through economic, legal and regulatory developments by governments. In addition, public institutions, industrial and technology enterprises, universities have great duties. States have made more applicable formation and activities of innovations and entrepreneurs both their institutions and business with a number of legal regulations. In this context, developing innovative culture in public, educating employees and raising awareness, and removing all obstacles to innovative practices are prerequisites for sustainable growth. The aim of this study is to determine the perceptions of innovation and entrepreneurship of employees in public institutions and to determine the relationship between innovation perceptions and entrepreneurial attitudes. The survey method was applied to 200 employees of the Konya Department of Taxation and Turkish Statistical Institute in order to show the framework in which innovative activities combine with entrepreneurship and to measure employees' perceptions and attitudes towards innovation and entrepreneurship. At the end of the this study, a strong relationship between innovation perceptions and entrepreneurship attitudes of personnel working in Konya Department of Taxation and Turkish Statistical Institute institutions has been observed and entrepreneurship attitudes have been found to increase as the innovation perception increases. As a result of the study, suggestions are presented with the results of the implementation of innovation and entrepreneurship in the public sector.

1. GİRİŞ

Teknoloji kavramı 21. yüzyılın en önemli kavramlarından birisidir. Bu kapsamda giderek önemi artan inovasyon ve girişimcilik konuları sürdürülebilir büyümenin lokomotifidir. İşletmelerin sürekli değişen ve belirsiz yoğun rekabet ortamında yaşamlarını devam ettirebilmeleri inovasyonu zorunlu hale getirmektedir. İnovasyon iç ve dış pazarlarda başarılı olmak isteyen işletmelerin başarısının sürekliliği için önemlidir. Bu kapsamda işletme yöneticileri inovasyon ile yeni kurum kültürleri yaratarak, uygulamak ve yönetmek zorundadırlar. Yaşanan ekonomik krizler, bütçe açıkları, kamu borçları, kamu hizmetlerine artan talep, vatandaşların beklenti ve isteklerin artması, hükümetleri kamu hizmetlerinin sunulmasında geleneksel yöntemler yerine yeni yöntemlere sevk etmektedir. Devletler özellikle eğitim, sağlık ve ulaşım gibi konularda inovatif uygulamalarla etkin, kaliteli, hızlı ve vatandaş odaklı hizmetler sunmaktadırlar. Özellikle az kaynak ve sınırlı operasyonel kapasite ile çok geniş kesimlere yüksek kalitede hizmet sağlama zorunluluğu, vatandaş yönelimli kamu yönetimiyle daha hesap verebilir, sorumluluk sahibi ve etkin bir yapıya kavuşma zorunluluğu ve vatandaş taleplerine daha iyi cevap verebilme gibi nedenler kamu kurumlarında inovasyonu zorunlu hale getirmektedir. Kamu kurumlarında inovasyon kültürü oluşturmak ve inovasyon yönetim sistemlerinin kurulmasını gerektiren bu zorunluluklar, yeni bir kamu yönetim yaklaşımının da benimsenmesini ve böylece yeni iş yapış yöntemlerinin geliştirilmesini, farklı prensiplerin ve stratejilerin geliştirilip uygulanmasını kaçınılmaz hale getirmektedir.

Günümüzde devletler inovasyon ile ilgili birçok düzenleme ve uygulamalarla hem işletmeleri hem de kendi bünyelerindeki kamu kurum ve kuruluşlarını desteklemektedirler. Hızla değişen küresel ortamda özel sektörün yanı sıra kamu kurum ve sivil toplum kuruluşlarında geleneksel yöntem ve uygulamaları terk edilmeye başlamıştır. Bu bağlamda kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının yüksek değer içerikli çalışma biçimleri geliştirmeleri, ülkemizin rekabet gücüne katkı sağlayacak çalışma modelleri oluşturmaları büyük önem taşımaktadır. Kamusal örgütlenme modeli içerisinde kurumsal kapasitenin geliştirilmesi ve yenilikçi örgütsel yapıların tasarlanması, girişimciliğin teşvik edilmesi stratejik bir öneme sahiptir. Hem kamu, hem özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının gelişime, değişime ve yeniliğe açık kurum ve kuruluş olmaları ülkemizin sürdürülebilir büyümesine katkı sağlayacaktır.

Teknoloji yönetiminin en önemli sorularından birisi kamu kurumlarının sürdürülebilir teknolojik gelişim ve başarıya nasıl ulaşacaklarıdır. Günümüzde inovasyon hayatın hemen her alanında yer almaktadır. Bu bağlamda inovasyon; üretimde, yönetimde, pazarlamada, kamu yönetiminde ve teknolojiye yer alan önemli bir faktör konumuna gelmiştir. Bir süreci veya işlemi bilinenden farklı bir şekilde yaparak fark yaratmak olan inovasyon, kamu sektöründe hizmet sunumunda ve sunum kalitesinde fark yaratarak kaynakların etkin kullanılmasını, vatandaşların beklentilerinin karşılanmasını ve hesap verilebilir bir kamu yönetimi anlayışı ile etkin ve sorumluluk sahibi bir yapıya kavuşacaktır. Bu durum bir bakıma hizmet üreten ve talep eden kamu kurumları ve yurttaşlar için önemli kazanımlar anlamına gelmektedir. Bu bağlamda inovasyon kamuda öncelikli konular arasında yer almalıdır. Öncelikle kamuda insan kaynağının inovasyon ve girişimcilik eğitim ve motivasyon konuları ile gelişmesinin önündeki engeller ele alınarak sürdürülebilir bir model geliştirilmelidir. Kamu çalışanlarının inovasyon ve girişimcilik konularındaki başarılı çalışma ve projeleri desteklenerek ödüllendirilmelidir. Bu durum üniversite-sanayi-devlet işbirliği ile özellikle kamu çalışanlarının inovasyon ve girişimcilik çalışmalarında kapasitesinin artırılmasının gerekliliğidir. Fakat kamu kurumlarında inovasyon uygulanmasında çeşitli aksaklıklar yaşanabilmektedir. Kamu kurumlarında inovasyonu engelleyen faktörlerin belirlenmesi ve buna yönelik önlemlerin alınarak başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi, sürdürülebilir nitelik kazanması son derece önemlidir.

Girişimcilik ve inovasyon birbirlerinin tamamlayıcısı konumundadırlar. Genellikle girişimciler, inovatif yeni ürün ve süreçleri ticarileştirirler ve bu girişimcilik faaliyetleri ile ekonominin dinamizmine katkı sağlamaktadırlar. Yenilikçilik, girişimcilerin farklı bir işletme veya hizmet için bir fırsat olarak değişimi kullandıkları spesifik girişimcilik aracıdır. Ayrıca, yenilik, piyasa ihtiyaçlarını ele almak zorundadır ve ticari başarı elde etmek için girişimcilik gerektirir. Görüldüğü gibi, inovasyon ve girişimcilik ayrı şeyler değil aksine birbirini tamamlayan kavramlardır. Konya kamu kurum çalışanlarının inovasyon algıları ve girişimcilik tutumlarının belirlenmesiyle mevcut durum analizi yapmalarına ve yeni stratejiler geliştirmesine ve literatüre katkı sağlayacaktır.

2. İNOVASYON

Günümüzde inovasyon yoğun rekabet koşullarında piyasada başarılı olmak isteyen işletmelerin birinci önceliği durumundadır. Küresel değişimin ekonomileri yakından etkilemesi, inovasyonu öncelikli duruma getirmiştir. Değişimin, örgütsel hayatın da en temel kriterlerinden biri olduğu savunulabilir. Yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, yeni öz kaynakların bulunması, yeni proseslerin geliştirilmesi ve örgütsel yapıyla alakalı bir takım inovasyonların gerçekleştirilmesi, yoğun rekabet şartlarında işletmelerin yüzleşeceği önemli konuların başında gelmektedir (Demirci, 2012: 3).

Türkçe’de yenilik anlamında kullanılan, inovasyon kelimesinin kökeni “innovatus” Latince’de , “yeni ve değişik bir şey yapmak” anlamına gelir. Bu bağlamda inovasyon; kültürel, sosyal ve yönetimle ilgili işlem ve süreçlerde farklı ve yeni yöntemlerin kullanılmasıdır. Yenilikçilik aynı zamanda ekonomik büyüme ve gelişmede önemli bir rol oynar. Yenilikçilik kavramı bilenenen farklı olarak piyasaya yeni çıkan ürün/hizmet üretiminde veya pazarlamasında yeni süreçlerin kullanılmasıdır. Bu bağlamda inovasyon (yenilikçilik) girişimciliğin önemli bir fonksiyonu olarak görülmektedir. İnovasyonun yapılabilmesi için her şeyden önce girişimcinin yeni kaynaklar, sermaye ve teknoloji koyarak ürün/hizmet kalitesini ve konforunu yükseltmesi gerekir (Drucker, 2002: 21). Oslo Kılavuzunda inovasyon; ürün veya hizmet üretiminde veya organizasyonda tamamen farklı yeni bir süreç veya yeni bir pazarlama yönteminin uygulanmasıdır.

2.1. İnovasyon Türleri

Bazı yazarlar, teknik ve idari (örgütsel) yenilikleri ayıran yenilikçi kavramları ifade etmişlerdir (Damanpour,1993). Ürün, hizmet ve süreç yenilikleri arasındaki ayrımlar da önerilmiştir (Wolfe, 1994). Bessant (2003) pazar yeniliği, Moore ve ark. (1997) stratejik inovasyonun önemini vurgulamışlardır. Bu bağlamda kamusal ya da özel sektördeki yenilikler (Hartley, 2005:28);

Ürün yeniliği: Yeni ürünler (hastanelerde yeni cihaz ve araçlar).

Hizmet yeniliği: Kullanıcılara hizmetlerin sunulduğu yeni yollar (on-line vergi formları).

Süreç yeniliği: Örgütsel süreçlerin tasarlandığı yeni yollar (ön ve arka ofis süreçlerinde idari yeniden organizasyon, yeni yaklaşımlara yol açan süreç eşleştirmesi).

Yenilik pozisyonu: Yeni kavramlar veya kullanıcılar (gençler için).

Stratejik yenilik: Kuruluşun yeni hedefleri veya amaçları (topluluk politikası, vakıf hastaneleri).

Yönetim yeniliği: Yeni vatandaş katılım formları ve demokratik kurumlar (alan forumları).

Kavramsal yenilik: Yeni dil ve yeni kavramlar (Londra için trafik sıkışıklığı için ödeme kavramı veya karbon vergisi).

Özel sektördeki yenilikçiliği ele alan çalışmaların çoğunluğu, ürün ve hizmet inovasyonu, süreç yeniliği, organizasyonel ve pazarlama yenilikleri gibi yaygın olan sınıflandırmalar mevcuttur. Tarihsel olarak, odak ürün ve hizmetlerde teknolojik yenilik üzerine kurulmuştur. Bununla birlikte, teknolojik olmayan yeniliklerin ve belirli bir kamu alanına ve hizmetine odaklanmanın dahil edilmesi, ürün ve süreç arasındaki ayrımı azaltmakta ve örgütsel yeniliğin rolünü vurgulamaktadır. Kamu sektöründeki yenilik çeşitli şekillerde ayrılabilir (Thenindt, 2010:8);

- Yeni veya geliştirilmiş bir hizmet (evde sağlık bakımı)
- Süreç inovasyonu (bir hizmetin veya ürünün imalatında bir değişiklik)
- Yönetim inovasyonu (politika değişikliğinin bir sonucu olabilecek yeni bir politika aracının kullanılması)
- Sistem inovasyonu (yeni bir sistem veya mevcut bir sistemin köklü bir değişimi, yeni organizasyonlar veya yeni işbirliği ve etkileşim kalıpları kurulması)
- Kavramsal inovasyon (entegre su yönetimi veya hareket kabiliyeti kiralması)
- Rasyonelitenin radikal değişikliği (bir organizasyonun çalışanlarının dünya görüşü)

Oslo Manual Klavuzu (2005)’e göre ise yenilik, ürün ve hizmet inovasyonu, süreç inovasyonu, pazarlama ve organizasyonel yenilikler olarak ifade edilmektedir.

Ürün/Hizmet İnovasyonu: Ürün yenilikleri, genellikle müşteri gereksinimleriyle ilişkili yenilikleri ifade eder. Ürün yeniliği, bir fikri pazarlanabilir yeni ya da geliştirilmiş ürün yöntem ya da hizmete

dönüştürme, piyasaya yem bir ürünün tanıtılması veya üretim için kullanılan yeni teknolojiler veya teknolojilerin birleşimi şeklinde tanımlamak mümkündür (Akgemci ve Güleç, 2010: 139).

Süreç İnovasyonu: Süreç yeniliği ise, bir işletmenin Tam Zamanında Üretim (TZÜ) uygulamasına geçmesi gibi radikal ya da bir makinenin üretim yeteneğinde iyileştirmeler yapılması gibi basit olabilir. Ancak Davenport (1993) süreç yeniliğini; görünür ve çarpıcı iyileştirmelerin gerçekleştirildiği, radikal bir bakış açısıyla; işletmelerin süreç görüşünü benimseyerek, yeni araçlar ve iş tasarımlarının kullanımı aracılığıyla temel işletme süreçlerinin, radikal olarak iyileştirilmesi şeklinde tanımlamaktadır.

Pazarlama İnovasyonu: Pazarlama yeniliği, yeni tasarımların ve pazarlama yöntemlerinin geliştirilmesi ve/veya uyarlanarak kullanılması ile bir firmanın rekabet gücünün yükseltilmesidir (Kurtuluş, 2012: 7). Bir pazarlama yeniliği, ürün tasarımı veya ambalajlaması, ürün konumlandırması, ürün tanıtımı (promosyonu) veya fiyatlandırmasında önemli değişiklikleri kapsayan yeni bir pazarlama yöntemidir (Oslo Kılavuzu, 2005: 59).

Organizasyonel İnovasyon: Bir örgütsel yenilik, firmanın ticari uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde yeni bir örgütsel yöntem uygulanmasıdır. Örgütsel yeniliklerin, idari maliyetlerini ve işlem maliyetlerini düşürmek, işyeri memnuniyetini iyileştirmek, ticari olmayan varlıklara erişim kazanmak ya da araç gereç maliyetlerini düşürmek suretiyle firma performansını artırması öngörülebilir (Oslo Kılavuzu, 2005: 55).

2.2. Kamuda İnovasyon ve Gelişimi

Kamu sektöründe, özellikle de 20. yüzyılın ortalarından beri önemli bir yenilikler olmaktadır. Savaş sonrası dönemde, özellikle İngiltere, Fransa ve Almanya gibi birçok ülkede güçlü merkezi idare ve çok çeşitli kamu hizmetleri oluşturulmuştur. Etkili refah devletlerinin geliştirilmesi, komünizmin yaygınlaşmasının önüne geçmenin bir yolu olarak görüldüğünden, siyasi alan, yenilik için önemli bir itici güç olmuştur. Bununla birlikte, 1970'lerin sonlarında bu sistemlerin esnekliği ve artan kaynak kısıtlamaları, bu modellerin sınırlarının altını çizdi (Rosanvallon 1981, Mishra 1984, Esping-Andersen 1987).

1980'lerin başlarında, özellikle İngiltere ve ABD'de olmak üzere pek çok ülkede siyasi değişimler, kamu sektörünün yönetim modelini güçlendirdi. Bu argümanlar, neo-liberal ekonomi ve yeni kamu yönetimi teorileri tarafından desteklendi ve özel sektör modeline dayanan örgütsel ve yönetim yaklaşımlarının uygulanmasını teşvik etmiştir. Bu sektörler, pazarlar, yarı pazarlar ve birimler arasındaki rekabet, işlevlerin dış kaynak kullanımı, kapsamlı performans yönetim sistemlerinin uygulanması vb. sıralanabilir. 1980'lerin sonlarında, yerel yönetimlerdeki yeni politik düzenlemeler ve ademi merkezilik, kamu sektörü sistemlerinin daha iyi organize edilmesine yönelmiştir. Ademi merkezilik ve kamusal yönetim yaklaşımları tamamlayıcı süreç olarak düşünülmüştür. Buna göre, OECD (1995) kamu yönetimini, "Daha az merkezi kamu sektöründe performans odaklı bir kültürün geliştirilmesi, sorumlulukların devredilmesi, kamu hizmetlerinin küçültülmesi, özelleştirme, müşteri odaklılık, ölçme ve sadeleştirme" olarak tanımlamıştır.

1990'larda iki ana unsurun kamu sektöründeki yeniliği etkilediği düşünülmektedir (Thenint, 2010). İlk olarak, komünist bloğun çöküşü, diğeri bilgi iletişim teknolojilerinin ortaya çıkışıdır. Komünist bloğun çöküşü, tüm ulusal sistemlerin yeniden yapılandırılması için geniş bakış açısı sunmuştur. Bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler daha çok kamu kurumları özellikle de savunma kurumları tarafından geliştirilmiştir. Savunma İleri Araştırma Projeleri Ajansı ve ABD Ulusal Bilim Vakfı Internet'in geliştirilmesine katkıda bulunmuş, Minitel Fransız Telekomünikasyon Departmanı tarafından yaratılmıştır ve videotext sistemlerinin orijinal olarak geliştirilmesi İngiltere Posta Ofisi tarafından geliştirilmiştir.

Bilgi iletişim teknolojileri ve internet ağlarından oluşan yeni bilgi sistemleri, yeni örgütsel modeller, sektörler arası kurumsal işbirliği ve bilgi değişimi için bir itici güç olmaktadır. Daha sonra e-Devletin ve çevrimiçi hizmetlerin (Devletten bireylere) ortaya çıkışı inovasyonları önemli ölçüde kolaylaştırdı. Bu bağlamda, kamuda inovasyonun tarihsel gelişimini anlamamıza yardımcı olacak geleneksel kamu yönetim anlayışı, yeni kamu yönetimi ve yönetim olarak ele alınan 3 aşama aşağıda Tablo.1'de özellikleri ile birlikte sunulmuştur.

Tablo.1 Farklı Kamu Yönetimi Gelişiminde Yenilik ve Gelişme.

	Geleneksel Kamu Yönetimi	Yeni Kamu Yönetimi	Yönetişim
İnovasyon	Bazı büyük ölçekli, ulusal ve evrensel yenilikler	İçerikten daha çok organizasyon biçimindeki yenilikler.	Hem merkezi hem de yerel düzeydeki yenilikler.
Gelişme	Başlangıçta büyük ölçekli değişim ve iyileştirmeleri, ancak sürekli iyileştirme için daha az kapasite.	Yönetim süreçlerinde ve sistemlerde gelişmeler. Müşteri odaklılık, bazı hizmetlerde kalite geliştirmelerine odaklanmaktadır.	Hizmetlerde hem dönüşüm hem de sürekli gelişme hedefi.
Politika Yapıcıların Rolü	Komutan	Sözcü veya delege	Liderler veya yorumlayıcılar
Kamu Yöneticilerinin Rolü	Katip.	Verimlilik ve pazar uyumlaştırıcı.	Araştırmacı
Toplumun Rolü	Vatandaş	Müşteriler	Yardımcı üreticiler

Kaynak: Hartley, J. (2005). Innovation in Governance and Public Services: Past and Present. Public Money & Management CIBFA.

Kamu sektöründeki inovasyonla ilgili yeni tartışmalar ve bunlarla ilgili girişimler, esas olarak, kamu hizmetlerinin sunumunun etkinliğini ve verimliliğini artırmayı, şeffaflığı ve kullanıcı dostu olmayı amaçlamıştır. Klasik idari reformların ötesinde, inovasyonun yaşlanan nüfus, sağlık, bakım, eğitim, kamu güvenliği, çevre ve sera gazı emisyonlarının azaltılması gibi toplumsal zorlukları çözmeye yardımcı olması beklenmektedir. Trendchart (2009) kamu sektöründeki inovasyon politikası araştırmaları, kamu sektöründeki yenilik konusundaki tartışmalara getirilen şu temel konuları ortaya koymaktadır (Thenit, 2010:13) ;

- Kamu hizmeti kuruluşlarında stratejik yönlendirme,
- Performans ölçümü, göstergeler ve iyileştirme,
- Hizmet sunumu, özellikle e-hizmetler ve sağlık hizmetleri,
- Kültürel değişim; kamu hizmeti reformu,
- İnsan kaynağı zorlukları - yaşlanma, emeklilik, eşitlik, esneklik, ödüller,
- İnovasyon ve yöneticiler,
- İnovasyon ve sosyal ortaklıklar,
- Kamu-Özel sektör ortaklıkları,
- Ulusal emekli aylığı,
- Sektörel odaklanma: sağlık yapıları ve organizasyonu, yerel yönetim, yüksek öğrenim,
- Dış etkiler: küreselleşme, teknoloji, demografik özellikler, çevre sorunları, toplumsal ilişkiler, toplumsal istikrar.

Küreselleşmeyle birlikte yaşanan ekonomik ve toplumsal gelişmeler, işletmeler ve kamu kurumlarının da iş yapma biçim ve modelleri ile ürün ve hizmetleri sunma konularında değişimler yaşamasına neden olmuştur. Bilgi iletişim teknolojisinin gelişmesi ve internetin de yaygınlaşmasıyla bilgi toplumu ya da başka bir ifadeyle bizleri çepeçevre saran bir ağın ortaya çıkmasıyla ağ toplumunu gündeme getirmiştir. Değişimler toplumun her alanında etkili olmuş, bireylerin yaşam tarzlarını, tüketicilerin satın alma ve davranışları ile taleplerinde birçok değişimlere neden olmuştur. Küresel pazarlar, uluslararası ortaklıklar, dış kaynak kullanımları, uluslararası rekabet ve buna bağlı müşterilerin değişen ve artan talepleri firmaların hızlı bir şekilde inovasyon yapmalarını gerektirirken, vatandaşların da beklenti ve taleplerinde değişim ve artışı beraberinde getirmiştir. Bireylerin artan beklenti ve taleplerinde oluşan bu değişim ve artış, kamu kurumlarında da inovasyonu zorunlu hale getirmiştir. Bu zorunluluk üç ana boyutu ilgilendirmektedir (inomer, 2017);

- Daha az kaynak ve sınırlı operasyonel kapasiteyle çok daha geniş kesimlere daha yüksek kalitede hizmet sağlama gereği (ki bu, kaynakların daha etkin kullanımı ve kapasitenin daha etkin oluşturulmasıyla sınırlı kalmayıp daha yaratıcı ve farklı çözümlerin geliştirilmesini de gerektirmektedir),
- Vatandaş-yönelimli kamu yönetimiyle daha hesap verebilir, sorumluluk sahibi ve etkin bir yapıya kavuşma zorunluluğu,

- Vatandaşların taleplerine daha iyi yanıt verme gereği.

Kamu kurumlarında, daha fazla değer yaratmak, sorun çözmek, ihtiyaçlara daha etkin cevap vermek, kaynakları en etkin ve verimli şekilde kullanmak, mensuplarının ve vatandaşların yaşam kalitesini yükseltmek amacıyla hizmetleri, ürünleri ve bunların sunulduğu biçimlerini; süreçleri ve organizasyonu iyileştirmeye ve geliştirmeye odaklı fikirlerin geliştirilip uygulanması faaliyetidir. Kamu kurumlarında inovasyon kültürünü oluşturmayı ve inovasyon yönetim sistemlerini kurmayı gerektiren bu zorunluluklar, yeni bir yönetim yaklaşımının benimsenmesini, yeni iş yapma yöntemlerinin yerleşmesini, farklı prensiplerin ve stratejilerin geliştirilip uygulanmasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Yeni kamu yönetim yaklaşımı da bu gerekliliklerden yola çıkılarak benimsenmeye başlanan bir olgudur (İnomer, 2017).

Kamu sektöründe yenilik, kamu yönetimi veya hizmetlerinde önemli gelişmeleri ifade etmektedir. OECD (2014)'ye göre kamu sektöründeki inovasyon hem hizmetlerin ve ürünlerin içeriğini hem de bunları sağlamak için kullanılan araçları kapsayan, yeni veya önemli ölçüde geliştirilmiş operasyonlar veya ürünler içeren bir kamu sektörü organizasyonu tarafından uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Kamu kurumlarının yenilikçi kapasitesini artırmak için bilgi kullanımı aşağıda birbirleriyle ilişkili olan üç başlık altında sunulmuştur.

Kaynak Kullanımı: Birbirleriyle ilgili farklı veri, bilgi ve enformasyon tipleri ve kaynaklarının tanımlanması.

Kullanım: Kuruluşlar, kanıtlara dayalı karar verme ve organizasyonel yenilenmeyi desteklemek için veri, bilgi ve enformasyonu tam olarak kullanılabilecek bir forma getirmeleri.

Paylaşım: Kuruluşlar, karar alma, hesap verebilirlik, birlikte yenilikçiliği destekleme ve ekonominin diğer alanlarında değer yaratmayı kolaylaştırmak için toplanan bilgileri diğer kamu sektörü organizasyonları ve halkı da içeren daha geniş aktörler grubu ile paylaşmalıdır.

Borins (2016), ABD'de ve çeşitli ülkelerin kamu alanında gerçekleştirmiş olduğu 300'den fazla yenilik programları ile ilgili yapmış olduğu çalışma sonucu kamu sektöründeki beş yenilikçilik başlığını aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

Sistem yaklaşımı: Bu özellik kümesi, resmi ortaklıklar/programlar aracılığıyla ortaya çıkabilecek organizasyonel yenilikleri değil, aynı zamanda örgütler arası düzenlemeleri de ifade eder. Bu tür karmaşık sistemlerde, çeşitli kuruluşların faaliyetlerinin koordinasyonu, yenilik için merkezi bir özelliktir. Bu, söz konusu sorunun diğer sorunlar ve programlarla nasıl etkileşime girdiğine dair sistematik bir analiz yapmak, kurumlar arası işbirliğini (eğitim ve sağlıkta sistematik çapraz veri kontrol işlemlerinin uygulanması vb.) teşvik etmek ve entegre çok yönlü hizmetleri (geniş bir servis yelpazesi sunan tekli masalar/portallar) uygulamak.

Yeni teknolojinin kullanımı: Yeni teknolojilerin, özellikle BİT'in benimsenmesi ve yaygınlaştırılması, kamu sektöründe daha geniş bir yenilik için büyük bir fırsattır. Sağlık, enerji ve çevre gibi bazı alanlar değişim açısından çok fırsatlar sunabilir.

Süreç geliştirme: Bu tür yenilik, idari süreçler ve hizmetlerin daha hızlı, daha erişilebilir, hedefli ve daha dostça olması anlamına gelir. Uygulamalar, müşteri farklılaştırması ve çatışma çözme prosedürlerini içerir.

Vatandaşlar, personel veya toplulukların güçlendirilmesi: Güçlendirme çeşitli şekillerde olabilir. Güçlenmeye yönelik ilk adım danışmanlık ile başlayabilir ve sonra kademeli olarak yeni politikaların/hizmetlerin hazırlanması ve hatta bireylerin uygulamaya katılması sağlanır.

Özel ya da gönüllü sektörlerin kullanımı: Bu, sıklıkla, belirli koşullar altında destek faaliyetleri için sivil toplum kuruluşlarının, özel danışmanlık hizmetlerinin ve kamu, özel sektör işbirliğinin kullanımı gibi bazı kamu sektörü faaliyetlerinin özel sektör rekabetine açılması anlamına gelmektedir.

3. GİRİŞİMCİLİK

Girişimcilik, topluma ait ya da toplumun her bir ferdi adına bir kalkınma düşüncesi ortaya atması nedeniyle, uzun süre boyunca pek çok değişik toplulukların ilgilerini çekmiş ve araştırma konusu olarak alan yazında yer bulmuştur. Girişimcilik öz sermayeyi yatırıma dönüştüren bunun karşılığında mal ve hizmet üretilip pazarlayan bunun kâr ve zarar riskini göze alan kişi olarak ifade edilir. Bu

bağlamda yapılan etkinlikler girişim, sürekli hale getirip bunu meslek olarak icra etmesine ise girişimcilik denilmektedir (Tutar ve Küçük, 2003: 23). Girişimcilik, kurumlar ve eğitim ağının yardımıyla, bireysel, örgütsel, çevresel ve süreç boyutlarıyla inovasyon ve yeni bir teşebbüs sürecidir (Aksel, 2010: 13).

3.1. Girişimcilik ve İnovasyon

Daha önce de ifade edildiği gibi girişimcilik ve yenilik birbirlerini tamamlayan kavramlardır. Yenilik, girişimciliğin temelini oluşturduğu için örgütlerin yenilikçi olma derecesi, onların ne ölçüde girişimci olduklarını ortaya koyar. Girişimcide bulunması gereken temel özellikler incelendiğinde “yaratıcılık ve yenilik” kavramlarını bulunduğunu görebiliriz. Yenilik süreci, yeni fırsatların kaynağının analiz edilmesi ile başlar. Birçok yenilik, yeni fırsatların ortaya çıkarılması için yapılan bilinçli ve nedenli araştırmalar neticesinde ortaya çıkar. Girişimci; var olan ancak farkına varılmayanı ortaya çıkaran, yenilikçi, yaratıcı, stratejik ve değerli bir kişidir. Yenilikçiliğin boyutlarını ise, yaratıcı düşünce, dönüşüm, gelişim, risk yönetimi, bağımsızlık, esnek olma ve girişimcilik oluşturmaktadır.

Girişimcilik kavramının modern toplumdaki özelliği, bitmek tükenmek bilmeyen yenilikleri ortaya çıkarması olarak söylenebilir. Bu bakımdan çağdaş girişimcinin yeteneği, yeni bir üretime imza atma ve bu üretimi elle tutulur ticari ürünlere dönüştürebilme kapasitesiyle doğru orantılıdır. Diğer bir deyişle girişimci kavramı durmadan yeniliğe imza atan bireyler ve topluluklar anlamında kullanılmaktadır (Saylan, 2011: 44). İnovasyon girişimciliğin temelinde yer almaktadır. Başarılı olmak isteyen girişimciler inovatif olmak zorundadır. Burada hangi tür inovatif faaliyetlerin gerçekleştirileceği; girişimci türüne, piyasaya ve ürün gereksinimlerine göre farklılık arz etmektedir (Hine ve Kapeleris, 2006: 12-13). Zhao (2005), inovasyon ve girişimcilik arasındaki ilişkiye yönelik kayda değer açıklamalar getirmiştir;

- Girişimcilik ve inovasyon birbirinin tamamlayıcısıdır. Çünkü inovasyon girişimciliğin kaynağıdır. Girişimcilik ise inovasyonun gelişmesini ve ekonomik değerini elde etmesini sağlar.
- Girişimci, iş alanını genişletmek ve büyümeyi desteklemek amacıyla inovasyonu kullanmaktadır. Bununla birlikte, girişimcilik ve inovasyon yeni girişimlerin başlangıç aşamaları ile sınırlı olmayan dinamik ve bütüncül süreçlerdir.
- Girişimciliğin ve inovasyonun gelişimi ve inovasyonun başarılı bir şekilde ticarileştirilebilmesinde organizasyonel kültür ve yönetim tarzının inovasyon-odaklı ve destekleyici olması önemlidir.

3.2. Kamu Kurumlarında İnovasyonun Gelişmesini Engelleyen Faktörler

3.2.1. Yapısal Faktörler

Her yapı birbirinden farklıdır. Bu nedenle inovasyon konusunda başarılı olamayan her yapıda, inovasyonu engelleyen dinamikler farklılık gösterebilir.

3.2.1.1. Yönetimin Rolü

İnovasyonun nasıl yönetileceği yöneticilerin inovasyona bakış açılarıyla yakından ilişkilidir. Bu çerçevede yöneticilerin, inovasyon algılarının farklı olmasının, inovasyon sürecini yönetme tarzlarını etkileyeceği söylenebilir. Somutlaştırmak gerekirse, inovasyonu risk olarak algılayan bir yönetici, kurumun ihtiyaç duyduğu inovatif faaliyetleri gerçekleştirme konusunda kararsızlık yaşayacak ve bu durum inovatif faaliyetlerin zamanında ve etkili bir şekilde gerçekleşmemesine neden olacaktır (Taşgit ve Torun, 2016: 122). Avustralya Hükümeti Endüstriyel İnovasyon Bilim ve Araştırma Birimi tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise kamuda inovasyona engel olabilecek durumlardan birisi üst yönetimin yetersiz desteği olarak belirlenmiştir (Şengül, 2015: 149). Bu kapsamda kamu kurumlarının değişen teknolojiye ve hizmet anlayışına ayak uydurabilmelerinin en önemli koşulu, inovasyon yeteneğini geliştirmeleridir. Bu doğrultuda kamu kurumları, hizmet kalitesini sürekli bir iyileşme sağlayacak şekilde inovasyon yaratmak zorundadır. Böylece kamu kurumlarında yönetim ve yöneticilerin desteği sağlanarak inovasyonun önündeki engel kaldırılmış olacaktır. Ayrıca, etkin yönetimin temel misyonu, organizasyonun değerleriyle çalışanların değerlerinin bağdaştırılmasını sağlamak, organizasyonu çalışanlar nezdinde değerli kılmak suretiyle çalışan bağlılığını, motivasyonunu, katılımını ve verimi ile etkinlik ve etkililiğini artırmaktır (Tekin, 2015: 3).

3.2.1.2. Liderliğin Etkisi

Liderler, kuruma inovasyon getirirler, bu eylemleri ile liderlik ettikleri takımları tarafından kabul edilirler ve takdir görürler (Şişman, 2002: 6). İnovasyoncu bir kurumda liderlerin inovasyon esaslı bir takım niteliklere sahip olması gerekir. Böyle bir kurumda liderler çalışanlar ile sürekli ve sıkı bir etkileşim içerisindeyler. Günümüzde inovasyonlar sadece Ar-Ge bölümlerinin ya da laboratuvarların işi olmayıp kurumdaki her bir bölüm, grup ve bireylerin işi haline gelmiştir. Karcioğlu ve Kaygın (2013) inovasyonun dönüşümcü liderlikle olan ilişkisine değindiği çalışmada, inovatif düşüncenin ve yenilik faaliyetinin dönüşümcü tarzda yönetme anlayışıyla desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İnovasyona destek veren kurumlar kayda değer bir yenilenme sürecini işletebilmeleri ve inovatif etkinliklerin örgütte devamlılık kazanması adına bu yapıyı teşvik eden bir yönetici yapılanmasına sahip olmalıdır. Yöneticilerin inovasyon hakkındaki tavır ve yönetim anlayışları işletmelerin inovatif özelliklerinin şekillenmesinde ciddi bir görev üstlenecektir. Bu nedenle yenilenme arzusu taşıyan yönetim bakışı ve işletme vizyonu inovatif işletmelerin en önemli niteliklerinden biri şeklinde değerlendirilebilir (Uzkurt, 2012: 44).

3.2.1.3. Örgütün Tasarımı

Herhangi bir kurumdaki örgüt tasarımının oluşmasında etkili olan unsurlar yapısal unsurlar ve bağlamsal unsurlar olarak iki ana başlık altında toplanabilir. Yapısal unsurlar, örgütün içsel özellikleriyle ilgilidirler. Bu unsurlar örgütü değerlendirme ve kıyaslama için bir ölçek ve taban oluştururlar. Bağlamsal unsurlar ise, hem örgütün kendisini hem de çevresini temsil eden yapısal unsurları etkileyerek ve şekillendirerek örgütsel ortamı belirleyen unsurlardır (Özdaşlı, 2010: 100). Örgüt tasarımındaki karmaşıklık ise inovasyonu engelleyen etkenlerden birisidir. Bir örgütün inovasyon stratejisini, yapısı ve uygulamaları belirler. Başka bir ifade ile inovatif olmayan örgütlerde inovasyonu engelleyen strateji, yapı, politika ve uygulamalar varken, inovatif örgütlerde inovasyonu destekleyen strateji, yapı, politika ve uygulamalar vardır (Naktiyok, 2004: 177). Teşkilatların inovatif özelliklerinin geliştirilmesinde kurumsal yapı ve süreçler önem taşır. Kurumların, inovatif şekle dönüşebilmek adına kurumsal yapı ve süreçlerde değişiklik yapması gerekebilir. Bu değişiklik hayata geçirilirken içsel şartların nitelikleri ve dışsal çevre etmenleri dikkate alınmalıdır (Adıgüzel, 2012: 77).

3.2.1.4. Kültür Faktörü

Örgüt kültürü, "bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir". Kültür, organizasyon içinde çalışanları o organizasyonun amaçlarının gerçekleştirilmesi yolunda birbirine bağlar. Eğer kültür bu toplayıcı rolünü yerine getiremiyorsa zayıftır ve bu takdirde insanların organizasyona ve birbirlerine sadakatleri azalır. Bu nedenle kültür organizasyonun amaç, karar, strateji, plân ve politikalarının oluşturulmasında ve başarısında önemli bir rol oynamaktadır (Eren, 2004: 137).

3.2.2. Çevresel Faktörler

Bir örgütte yenilik süreci genel olarak, örgütsel fonksiyonların ve çevresel faktörlerin birbiriyle etkileşimi sonucu gerçekleşir. Bu nedenle yenilik süreci ekonomik, politik ve sosyal çevre faktörleriyle yakın ilişkisi olan bir kavramdır. Bu da örgütlerde, etkili yenilik süreçlerinin tesis edilmesi için yeniliği kolaylaştıracak ve sürecin etkin bir şekilde işlemesine katkı sağlayacak ekonomik, politik ve sosyal kurumların varlığını zorunlu kılmaktadır (Uzkurt, 2012: 67).

3.2.2.1. Rekabet Düşüklüğü

Değişen rekabet şartları çerçevesinde inovasyonun birçok kurum için rekabet gücü elde etmeyi sağlayan en önemli araç olduğu konusunda literatürde büyük ölçüde bir fikir birliğinden söz etmek mümkündür (Yiğit, 2014: 1). İnovasyon; firmalar, bölgeler ve ülkeler arasındaki performans farklılıklarının arkasında yatan nedenleri açıklayan önemli bir faktördür. İnovasyon konusunda başarılı olan firmalar rakiplerine göre daha güçlü bir yapıya sahiptirler. İnovasyon uygulayan ülkeler ve bölgeler, daha az inovasyoncu bölge ve ülkelere nazaran daha yüksek verimliliğe ve gelire sahiptirler. Ülkeler ya da bölgeler, inovasyon faaliyet düzeylerini lider ülkelerin ya da bölgelerin inovasyon faaliyetleri düzeylerine yaklaştırarak onları yakalamak istemektedirler (Fagerberg, 2005: 20).

3.2.2.2. Düzenleyici Kurumların Yaklaşımları

Birçok ülkede üniversite-sanayi işbirliği, sanayinin teknoloji ihtiyacına cevap verirken, sanayi de üniversitelere pratik uygulama imkânı sağlamaktadır. Bu karşılıklı işbirliği ülkelerin ekonomik gelişmesini hızlandırmaktadır (Tekin ve Ömürbek, 2004: 263). Kurumsal açıdan inovasyon destekleri karmaşık olarak görülmektedir. Ayrıca, kurumların karşı karşıya kaldığı birçok düzenleme de mevcuttur. Bunun yanı sıra, inovasyon için kurumların teknoloji, pazarlama, finans, eğitim gibi konularda desteğe ihtiyacı olmasına rağmen bu farklı hizmetleri sunan kurumlar arasında ciddi bir koordinasyon eksikliği mevcuttur (Akdeve, 2012: 157). Kamu inovasyon politikası ile özel sektör yakından ilişkilidir. Öyle ki kamu satın alma politikalarıyla özel sektörde inovasyonu teşvik etmesi ve yapacağı düzenlemelerle özel sektörün inovasyon faaliyetlerinin önündeki engellerin kaldırılması gibi açılımlar kamuda inovasyon çalışmalarının önemli bir ayağını oluşturmaktadır (Güngör ve Göksu, 2013).

3.2.2.3. Düşük Örgütsel Çeşitlilik

Örgütsel çeşitlilik, farklılıkları özümseyen ve farklı yetenek, bilgi ve bakış açılarını kabul edip ödüllendiren bir örgütsel norm ve değerler seti olarak tanımlanmaktadır (Wang ve Rafiq, 2012: 64-65). Örgütlerde çeşitliliğin, iyi yönetilmesi durumunda performansı artırıcı bir değer taşıyacağı, öte yandan ihmal edildiğinde ya da yanlış yönetildiğinde performansı önemli ölçüde düşürebileceği de söylenmektedir. Özellikle örgütte kültürel iletişimin kurulmasında başarısız olduğu takdirde, kişilerin kendilerini çalıştıkları örgüte yakın hissetmemeleri ve aralarında şüphe, güvensizlik ve hatta düşmanlık duyguları oluşması söz konusu olabilmektedir (Seymen, 2005: 12). Genel olarak kamu için örgütsel çeşitlilik imkânı olmadığı düşünülse de kamu, birçok rolünü STK'lar üzerinden gerçekleştirme şansına sahiptir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı bu durum için en güzel örnektir (Kasımoğlu ve Akaya, 2012: 41).

3.3. Kamu Kurumlarında İnovasyonun Önündeki Engeller ve Mevcut Durum Analizi

İnovasyon, kamu yönetiminin içinden ve dışından kaynaklanan dirençlerle karşılaşmaktadır. Söz konusu engellerin aşılması için kurumların örgütsel yapı ve işleyişlerinin inovasyon odaklı hale getirilmesi gerekmektedir. Kamu personelinin beceri ve kapasitelerinin geliştirilerek girişimci ruha sahip memur tipinin yaygınlaştırılması ancak bürokratik kültürün değişime uğratılmasıyla mümkündür. Kamuda standart ve rutin çalışma anlayışı yerine değişim endeksli inovatif modelin ikame edilmesi ülkelerin uygulayacakları inovasyon politikalarının başarısını doğrudan etkileyecek temel etmendir (Şengül, 2015: 150).

Kamu kurumları, inovasyonu yavaşlatan veya engelleyen çok fazla ortak özellik taşırlar. Kamu kurumlarında inovasyonun yapılamayacağını düşündüren de yine bu sebeplerden kaynaklanan önyargılardır. White (2003) Güney Afrika'daki tecrübelerine dayanarak kamuda inovasyonu zorlaştıran etkenleri şu şekilde tanımlamıştır:

- Test etmek ve gelişmek için gerekli kaynakların kıtlığı,
- İnovasyona nasıl başlanacağı konusunda bilgi olmaması veya yeni fikirler ve projeler ile ne yapılacağına bilinmemesi,
- Uzun dönemli inovasyon uygulaması için fon yaratılamaması,
- Kamu-özel sektör işbirliğini sağlamada zorluklar yaşanması,
- İnovasyonların devamlılığını sağlayamama.

Kanada ve ABD'de yapılan çalışmalarda kamu kurumlarında inovasyonu engelleyen faktörler tespit edilmiştir. Yasal çerçeve, sendikalar, örgütsel kültür veya liderlik kurumsal değişim/yenilenme veya statükonun devamı yönünde etkili olmaktadır. Kamuda değişime gösterilen direncin nedenleri iç kaynaklı engeller yasal ve politik sisteme bağlı engeller ve dış kaynaklı engeller olmak üzere üç grupta toplanmıştır (Şengül, 2015: 148).

Albury (2005)'e göre kamu kurumlarında inovasyonu engelleyen faktörler (aktaran; Patel, 2005: 12);

- Kamunun bütçe döngüleri ve kısa vadeli planlama,
- Kötü risk ve değişim yönetimi ve riskten kaçınan bir kültür,
- İnovasyonu destekleyen ödül ve teşviklerin azlığı,
- Mevcut teknolojiye rağmen kısıtlayıcı kültürel ve organizasyonel düzen

- İnovasyon kaynağı olarak sadece az sayıdaki yüksek performanslı çalışanlara güvenmek,
- Operasyonel baskılar ve yönetimsel yükümlülükler.

Avustralya Hükümeti Endüstriyel İnovasyon, Bilim ve Araştırma Birimi tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise kamuda inovasyona engel olabilecek durumlar şu şekilde sayılmıştır (AUSDİİSR, 2011: 18);

- Riskten kaçınma ve değişime direnç,
- Bürokratik kültür,
- Kaynak kısıtlamaları,
- Teşvik eksikliği,
- Siyasi belirsizlik,
- Teknik engeller,
- Üst yönetimin yetersiz desteği.

3.4. Kamu Kurumlarında İnovasyonun Geliştirilmesi Gereken Alanlar

Kamunun önemli görevlerinde inovatif bakış açısından uzak bireylerin görevlendirilmesi devlette inovasyona yönelik önemli tehditler oluşturmaktadır. Siyasi iktidarların el değiştirmesiyle devletin önemli kadrolarının da farklı kişiler tarafından yönetilmesi, başlanan çalışmaların sürekliliğini olumsuz etkilemekte ve bir sonuca varıldığında yararı dokunabilecek pek çok inovatif çalışma sonuçlanmadan bitirilmekte ya da durdurulmaktadır. Bunun yanı sıra, siyasilerin seçilmiş projelerini genellikle genel ve yerel seçimler öncesine denk getirmesi ve neticeleri bir an önce görme arzuları, zaman alan inovatif planlamalara olması gereken değeri vermemelerine yol açmaktadır (Gökçe, 2016: 108). Kamuda inovasyona öncülük edecek veya kolaylaştıracak etmenler (Akyos, 2007: 18-19);

Sorun çözme: Devlet işletmelerinde birçok inovasyonun oluşumu demografik etmenler, yaşı ilerleyen toplum, aile bütünlüğünün sağlanamaması, sosyal problemler gibi belirli problemlerin çözümüne yönelik olabileceği gibi, pek çok alanda ortaya etkili ve faydalı çözümler konulabilmesini sağlayabilir.

Geliştirme/iyileştirme: İnovasyon var olan bir hizmet veya sürecin iyileştirilmesi ile de sınırlı olabilir. Daha hızlı ve etkin hizmet vermek üzere inovasyona gitmek genel bir hedef oluşturmakta ise de bu özel bir sorun olduğu anlamına gelmeyebilir.

Politik baskı: Devlet kurumlarında stratejik dönüşüm dikey yönde etkili bir siyasi tespit sonucunda da gerçekleşebilir. Bu ideolojik bir şekilde meydana gelebileceği gibi topluma yönelik bir baskı unsurunun oluşması sebebiyle de oluşabilir. Siyasi olarak şekillenen bir problemin çözümünde özel kaynakların ayrıma tabi tutulması gerekir. Bu durum, “değerler sisteminde” köklü değişiklikler yapılmasına ihtiyaç olduğu anlamına gelebilir. Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle devlet işletmelerinde karşılaşılan “pazara yönelik” yönelimlerin ortaya çıkardığı problemler bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Denetleme/gözden geçirme: Zaman içerisinde devlet işletmeleri kendi bünyesinde kuvvetli denetim mekanizmaları oluşturmuştur. Bu denetimlerden istenen, problemlerin ortaya çıkarılmasıyla birlikte kurumsal hafızanın da bir vasıtası olabilmesidir. Denetime dair uygulamalar inovasyon adına bir engel teşkil edebileceği gibi süreci çabuklaştırabilir.

İnovasyon için destek mekanizmaları: İnovasyonun teşvik edilmesi ve hayata geçirilmesi için ideal kaynakların ayrılması, örgüt içerisinde inovasyon alanında bilinçlenmeyi sağlayacak etkinlikler, sorunlarla başa çıkabilme konusunda verilecek eğitimler ve inovasyona yönelik eğitimlerle katılımın gerçekleşmesini sağlayacak dinamikler inovasyonun devamlılığına katkı sağlayabilir.

İnovasyon için kapasite: Devlet kurumlarında görev yapanlarda bulunan tecrübe, yaratıcılık ve sorun çözme yeteneklerini hayata geçirebilecek yönetici ve liderlerin yetiştirilmesinin yanında bu alanda beceri geliştirme etkinliklerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Rekabetçilik: Performans hedefleri ve yarışma ortamı yenilikçi yaklaşımların oluşmasını özendirir. Hedeflenen performans ve gelişen rekabet ortamı kamu kurumlarını inovasyona teşvik edebilir.

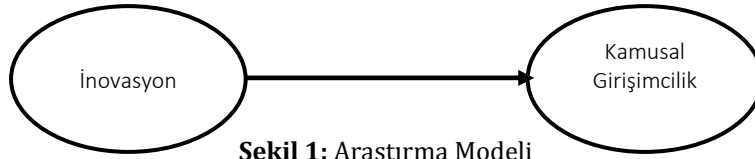
Teknolojik faktörler: Teknolojik inovasyon izleyecek inovasyonlar için güçlü bir belirleyici olabilir.

STK'lar ve özel firmalar: Etkin ve çalışma teknikleri, güçlü kadrosu ve yaratıcılıklarıyla “üçüncü sektör” yapıları, kamu sektörünü de inovasyona teşvik edebilirler. Özel sektörde kullanılan teknoloji, sunulan kaliteli ürün ve hizmet ile kamu kurumlarının inovasyon konusunda gelişmesini destekleyebilirler. Kamuyu inovasyon konusunda zorlayan bir diğer etki de siyasi gelişmelerdir. Komünist ülkelerdeki rejim değişikliği sonrasında Batı dünyasına uyum sağlama sürecinin yaşanarak kamunun her alanında inovasyona gidilmesi gerekliliğinin doğması politik etkiye bir örnektir. Bununla beraber her ne kadar çok olumsuz bir durum olsa da savaşlar askeri alandaki güçlü inovasyonlarda katalizör olmuştur. Demokrasinin uygulandığı ülkelerdeki en inovatif dönemlerin partilerin rekabet üstünlüğü elde etmek amacıyla son derece yaratıcı ve yenilikçi olduğu seçim süreçleridir. Aynı zamanda uluslararası standartlara ve anlaşmalara uyum sağlamak adına atılan adımlar da kamu sektöründe halkın ihtiyaç ve beklentilerini karşılar nitelikte inovasyonlara sebep olmaktadır (Gökçe, 2016: 108).

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Model ve Kısıtları

Bu çalışmanın amacı, kamu kurum kuruluşlarında çalışanların inovasyon alguları ve girişimcilik tutumlarını belirlemek ve inovasyon alguları ile girişimcilik tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaçla Şekil.1'deki araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırmanın evreni Konya ili tüm kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışanlardır. Ancak Konya Vergi Dairesi Başkanlığı ve TÜİK Konya Bölge Müdürlüğü'nden izin alınabilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini TÜİK Konya Bölge Müdürlüğü ve Konya Vergi Dairesi Başkanlığı olarak belirlenmiştir. Araştırmada katılımcılar gönüllülük esaslı seçilmiş olup kurum bazlı eşit orantılı olacak şekilde 200 kişi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.2. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada, Konya kamu kurum ve kuruluş çalışanlarının inovasyon algularını ve girişimcilik tutumlarını tespit etmek amacıyla betimsel tarama yöntemi uygulanmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıda değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2005).

Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmaya yönelik olarak oluşturulan anket formu, literatür taraması sonucunda elde edilmiştir. Birinci bölüm, katılımcı demografik bilgileri, ikinci bölüm inovasyon ölçeği ve üçüncü bölüm kamusal girişimcilik ölçeğinden oluşan üç bölümlü anket formu oluşturulmuştur. Anketin ikinci bölümünde Yapar (2015) tarafından 15 maddeden oluşan inovasyon ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde Arat (2013)'ün çalışmasında kullandığı kamusal girişimcilik ölçeğine yer verilmiştir. Çalışanların iç girişimcilik düzeyini ölçmek için ilk olarak Naktiyok (2004) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçeğin orijinal formunda 18 madde yer almaktadır. Bazı sorularda değişiklik yapılmış ve 3 soru çıkarılarak 15 maddeden oluşan ölçek elde edilmiştir. İnovasyon ölçeği ve kamusal girişimcilik ölçekleri 5'li likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçek kullanılmıştır. İnovasyon ve kamusal girişimcilik ölçeklerinin istatistiksel olarak değerlendirilmesinde ölçekteki her bir maddenin ortalaması alınmış ve madde ortalamalarının toplamı soru sayısı olan 15'e bölünerek inovasyon ölçeği ortalama skoru elde edilmiştir. Ölçek ortalama skorunun 1'e yakın olması çalışanların inovasyon algularının düşük olduğunu, 5'e yakın olması ise çalışanların inovasyon algularının yüksek olmasını ifade etmektedir.

4.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada Konya kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların inovasyon alguları ve girişimcilik tutumlarını belirlemek ve inovasyon alguları ile girişimcilik tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Kamu Kurumu çalışanlarının inovasyon (yenilik) algıları (idrak-anlama) ile girişimcilik tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Kamu Kurumu çalışanlarının inovasyon (yenilik) algıları girişimcilik tutumları üzerinde etkilidir.

H₃: Çalışanlarının inovasyon (yenilik) algıları çalıştıkları kuruma göre farklılık göstermektedir.

H₄: Çalışanlarının girişimcilik tutumları çalıştıkları kuruma göre farklılık göstermektedir.

H₅: Kamu Kurumu çalışanlarının inovasyon (yenilik) algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Kamu Kurumu çalışanlarının girişimcilik tutumları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

4.4. Veri Analizi

Araştırmanın ana problemine ve alt problemlerine cevap bulma sürecinde, SPSS 20.0 (Statistical Package for The Social Science) programından yararlanılmıştır. Örneklemi oluşturan çalışanların kişisel bilgilerine göre örneklem içerisindeki oranlarını belirlemek amacıyla frekans dağılımları incelenmiştir. Kamu çalışanlarının inovasyon ve girişimcilik ölçeklerindeki her bir maddeye verdikleri yanıtların frekans dağılımları belirlenmiş ve her bir maddenin ortalaması ve standart sapması belirlenerek ilgili maddeye çalışanların katılım düzeyleri belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Güvenilir olduğu belirlenen ölçeklerin istatistiksel hipotez testlerinde kullanılmasında Korelasyon analizi, Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizleri (ANOVA) kullanılmıştır.

Kamu çalışanlarının inovasyon algıları ve girişimcilik tutumları arasındaki ilişkileri belirlemek için Korelasyon analizi kullanılırken, çalışanların cinsiyetlerine göre inovasyon algılarının ve girişimcilik tutumlarının farklılaşması Bağımsız Örneklem T Testi sınanmıştır. ANOVA testinde modelin anlamlı çıkması durumunda farklılığa neden olan değişken grubunu belirlemek için Post-Hoc testlerinden LSD uygulanmıştır. Araştırma boyunca önem düzeyleri 0,05 ve 0,01 olarak çift yönlü alınmıştır.

Kamu çalışanlarının inovasyon ve girişimcilik ölçeğinin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's alfa güvenilirlik katsayıları ve ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İnovasyon ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,940'dır. Girişimcilik ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,950'dir. Bu değere göre ölçek literatürde kabul edilen güvenilirlik koşullarını yerine getirdiği ve bağımsız olarak iç tutarlılığının yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 2'de İnovasyon Ölçeğinin faktör yapısı incelenmiştir. Faktör sayısı belirlenmeden önce verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ile değerlendirilmiş ve 0,932 olarak elde edildiğinde verinin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Ölçeğin tek faktörde toplandığı ve faktör yüklerinin 0,444-0,670 arasında değiştiği gözlenmiştir. Tek faktörün toplam varyansı açıklama yüzdesi ise %55,13'dür.

Tablo 2. İnovasyon Ölçeği Faktör Yapısı

	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Faktör Sayısının Geçerliliği KMO
İnovasyon 1	0,473	55,123	0,932
İnovasyon 2	0,443		
İnovasyon 3	0,584		
İnovasyon 4	0,563		
İnovasyon 5	0,628		
İnovasyon 6	0,666		
İnovasyon 7	0,597		
İnovasyon 8	0,591		
İnovasyon 9	0,501		
İnovasyon 10	0,641		
İnovasyon 11	0,670		
İnovasyon 12	0,654		
İnovasyon 13	0,512		
İnovasyon 14	0,502		
İnovasyon 15	0,444		

Tablo 3’de Girişimcilik Ölçeğinin faktör yapısı incelenmiştir. Faktör sayısı belirlenmeden önce verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ile değerlendirilmiş ve 0,937 olarak elde edildiğinde verinin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Ölçeğin tek faktörde toplandığı ve faktör yüklerinin 0,680-0,858 arasında değiştiği gözlenmiştir. Tek faktörün toplam varyansı açıklama yüzdesi ise %59,642’dir.

Tablo 3. Girişimcilik Ölçeği Faktör Yapısı

	Faktör	Açıklanan Varyans %	Faktör Sayısının Geçerliliği KMO
Girişimcilik 1	0,680	59,642	0,937
Girişimcilik 2	0,792		
Girişimcilik 3	0,837		
Girişimcilik 4	0,853		
Girişimcilik 5	0,802		
Girişimcilik 6	0,776		
Girişimcilik 7	0,750		
Girişimcilik 8	0,822		
Girişimcilik 9	0,593		
Girişimcilik 10	0,755		
Girişimcilik 11	0,670		
Girişimcilik 12	0,813		
Girişimcilik 13	0,810		
Girişimcilik 14	0,720		
Girişimcilik 15	0,858		

4.5. Araştırma Bulguları

4.5.1. Demografik Bilgilere Ait Frekans Dağılımları

Çalışanların cinsiyetlerine ilişkin frekans dağılımları incelendiğinde (Tablo. 4), %57,0’ı erkek, %43,0’ı ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 4. Kurum çalışanlarının cinsiyetlerine ilişkin frekans dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	114	57,0
Kadın	86	43,0
Toplam	200	100,0

Katılımcıların %50’si 26-35 yaş aralığında, %23’ü 46 yaş ve üzeri, %5’i 25 yaş ve altıdır (Tablo.5). Ayrıca, %65,5’i lisans, %20,0’ı yüksekokul mezunu, %45,0’ı 11 yıl ve üzeri, %33,0’ı 1-5 yıl arası, %22,0’ı 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip, %71,0’ı evli çalışanlardan, %29,0’ı ise bekâr çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 5. Kurum çalışanlarının yaşlarına ilişkin frekans dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde
25 yaş ve altı	10	5,0
26-35 yaş arası	100	50,0
36-45 yaş arası	44	22,0
46 yaş ve üzeri	46	23,0
Toplam	200	100,0

4.5.2. İnovasyon Ölçeğine Ait Frekans Dağılımları ve Betimsel İstatistikler

Bu bölümde, 15 maddeden oluşan inovasyon ölçeğinde yer alan her bir maddeye kurum çalışanlarının verdikleri yanıtlar incelenmiştir. Ayrıca ölçekteki her bir maddenin betimsel istatistikleri (Ortalama, Standart Sapma) incelenerek katılım düzeyi en yüksek üç madde belirlenmiştir. Çalışanların inovasyon algı düzeylerini düşük, orta ve yüksek olarak sınıflandırabilmek adına 1-5 arasındaki skala;

1,000-2,333: Düşük

2,334-3,667: Orta

3,668-5,000: Yüksek, olarak gruplandırılmış ve ölçekteki her bir maddeye ait ortalama skorun hangi aralığa denk geldiği tespit edilerek düzey incelemesi yapılmıştır.

Tablo 6. İnovasyon ölçeği frekans dağılımları ve betimsel istatistikler

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Kurumunuzda çalışma alanına ilişkin tüm veriler barındırılmaktadır.	18 (%9,0)	40 (%20,0)	26 (%13,0)	80 (%40,0)	36 (%18,0)	3,380	1,242
Kurum çalışanları için eğitim ve geliştirme çalışmaları yapılmaktadır.	18 (%9,0)	49 (%24,5)	26 (%13,0)	82 (%41,0)	25 (%12,5)	3,235	1,211
Kurumunuz yenilikçi bir kültüre (yeniliğe açık olmak gibi) sahiptir.	32 (%16,0)	57 (%28,5)	43 (%21,5)	51 (%25,5)	17 (%8,5)	2,820	1,222
Kurumunuz iletişim becerilerinizi geliştirmenize olanak sağlar.	29 (%14,5)	50 (%25,0)	40 (%20,0)	62 (%31,0)	19 (%9,5)	2,960	1,235
Kurumunuz politikası çözüm üretici bireyler yetiştirmeye yöneliktir.	36 (%18,0)	69 (%34,5)	39 (%19,5)	36 (%18,0)	20 (%10,0)	2,675	1,243
Kurumunuz kurumsal iletişimle birlikte inovasyon yeteneğinizi ortaya çıkarır.	24 (%12,0)	71 (%35,5)	52 (%26,0)	38 (%19,0)	15 (%7,5)	2,745	1,125
Kurumunuzda son 5 yıl içerisinde hizmet ve verimlilik bakımında sürekli artış olmaktadır.	22 (%11,0)	50 (%25,0)	42 (%21,0)	70 (%35,0)	16 (%8,0)	3,040	1,168
Kurumunuzun personelinin kendisini yenileyen bireyler olmasına özen gösterilir.	29 (%14,5)	71 (%35,5)	37 (%18,5)	48 (%24,0)	15 (%7,5)	2,745	1,190
Kurumunuz tüm çalışmaların özenle yerine getirilmesine dikkat eder.	17 (%8,5)	44 (%22,1)	31 (%15,6)	80 (%40,2)	27 (%13,6)	3,281	1,198
Kurumunuz çalışma bölgesinde sürekli yenilikçi faaliyetlerde bulunmaktadır.	32 (%16,0)	74 (%37,0)	36 (%18,0)	44 (%22,0)	14 (%7,0)	2,670	1,186
Kurumunuz inovasyon (yenilik) için belirgin hedef/hedeflere sahiptir.	33 (%16,5)	69 (%34,5)	33 (%16,5)	50 (%25,0)	15 (%7,5)	2,725	1,219
Kurumunuzda son 5 yıldan itibaren tüm süreçlerde yeni yöntemler kullanılmaktadır	20 (%10,0)	51 (%25,5)	39 (%19,5)	68 (%34,0)	22 (%11,0)	3,105	1,196
Kurumunuzda inovasyon (yenilik) yönetiminden sorumlu çalışanımız vardır.	51 (%25,6)	63 (%31,7)	33 (%16,6)	38 (%19,1)	14 (%7,0)	2,502	1,254
Kurumunuzun olduğu teknolojik bilgi ve yetenekler, ortaya çıkan problemlerin çözülmesi konusunda yeterlidir.	22 (%11,0)	62 (%31,0)	42 (%21,0)	58 (%29,0)	16 (%8,0)	2,920	1,166
Kurumunuzda yeniliklerden sadece araştırma ve geliştirme bölümü değil, bütün bölümler ortak sorumludur.	32 (%16,0)	58 (%29,0)	38 (%19,0)	55 (%27,5)	17 (%8,5)	2,835	1,235

Kurumda çalışma alanına ilişkin tüm veriler barındırılmaktadır ifadesine çalışanların %40,0'ı katılıyorum, %20,0'ı katılmıyorum ve %18,0'ı kesinlikle katılıyorum yanıtı vermiştir. Kurumda tüm çalışmaların özenle yerine getirilmesine dikkat eder ifadesine %40,2'si katılıyorum, %22,1'i katılmıyorum, %15,6'sı kararsızım ve %8,5'i kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Kurumun çalışma bölgesinde sürekli yenilikçi faaliyetlerde bulunur ifadesine, çalışanların %37,0'ı katılmıyorum, %22,0'ı katılıyorum, %18,0'ı kararsızım yanıtını vermiştir. Kurumda inovasyon (yenilik) yönetiminden sorumlu çalışanımız vardır ifadesine çalışanların %31,7'si katılmıyorum, %25,6'ı kesinlikle katılmıyorum, %19,1'i katılıyorum ve %7,0'ı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Kurumda inovasyon yönetiminden sorumlu olan çalışan olduğuna, kurumun çalışma bölgesinde yenilikçi faaliyetler sürdürdüğüne ve çözüm üretici bireyler yetiştirmeye yönelik kurum politikası olduğuna dair görüşlere katılım en düşük iken, kurum çalışanlarına yönelik eğitim-geliştirme çalışmaları yapıldığına, çalışan isteklerinin yerine getirilmesinde özenli davranıldığına, kurumda tüm verilerin barındırıldığına dair görüşlere katılım en yüksektir.

4.5.3. Girişimcilik Ölçeğine Ait Frekans Dağılımları ve Betimsel İstatistikler

Bu bölümde, 15 maddeden oluşan kamuda girişimcilik ölçeğinde yer alan her bir maddeye kurum çalışanlarının verdikleri yanıtlar incelenmiştir. Ayrıca ölçekteki her bir maddenin betimsel istatistikleri (Ortalama, Standart Sapma) incelenerek katılım düzeyi en yüksek üç madde

belirlenmiştir. Çalışanların girişimcilik düzeylerini düşük, orta ve yüksek olarak sınıflandırabilmek adına 1-5 arasındaki skala;

1,000-2,333: Düşük

2,334-3,667: Orta

3,668-5,000: Yüksek, olarak gruplandırılmış ve ölçekteki her bir maddeye ait ortalama skorun hangi aralığa denk geldiği tespit edilerek düzey incelemesi yapılmıştır.

Tablo 7. Kamusal girişimcilik ölçeği frekans dağılımları ve betimsel istatistikler

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Kurumunuz hizmetleri, hizmet süreç ve sistemlerini farklılaştırır.	18 (%9,0)	52 (%26,0)	62 (%31,0)	58 (%29,0)	10 (%5,0)	2,950	1,055
Kurumunuz yeni hizmet, teknik, yönetim sistemi ve uygulamaları meydana getirmede ilk olmaya önem verir.	32 (%16,0)	74 (%37,0)	33 (%16,5)	50 (%25,0)	11 (%5,5)	2,670	1,173
Kurumunuz yenilik ve buluşçuluğu teşvik etmek için, yeni insan kaynakları programları ve politikaları uygular.	35 (%17,5)	74 (%37,0)	33 (%16,5)	44 (%22,0)	14 (%7,0)	2,640	1,203
Kurumunuz var olan hizmetler için yeni iş/işletme fırsatları arar.	30 (%15,0)	77 (%38,5)	29 (%14,5)	50 (%25,0)	14 (%7,0)	2,705	1,197
Kurumunuz karar verme durumunun belirsizlik içermesi durumunda, beklemek yerine, cesur davranarak karar alır.	42 (%21,0)	63 (%31,5)	44 (%22,0)	37 (%18,5)	14 (%7,0)	2,590	1,207
Kurumunuz amaçları başarmak için küçük çaplı değişimlerden ziyade, geniş kapsamlı stratejik faaliyetleri tercih eder.	35 (%17,5)	60 (%30,0)	41 (%20,5)	47 (%23,5)	17 (%8,5)	2,755	1,233
Kurumunuz birim ve bölümleri sık sık yeniden organize eder.	30 (%15,0)	63 (%31,5)	36 (%18,0)	54 (%27,0)	17 (%8,5)	2,825	1,225
Kurumunuz kaybetme ihtimaline rağmen, yeni fırsatlardan yararlanabilmek için faaliyetlerde bulunur.	36 (%18,0)	75 (%37,5)	41 (%20,5)	32 (%16,0)	16 (%8,0)	2,585	1,187
Kurumunuz her bir birime, kendi içinde faaliyetlerini yönetme sorumluluğu verir.	24 (%12,0)	45 (%22,5)	18 (%9,0)	95 (%47,5)	18 (%9,0)	3,190	1,229
Kurumunuz çalışanlara kendi işlerinde, kendi kararlarını alabilecekleri bir çalışma ortamı sağlar.	33 (%16,5)	69 (%34,5)	35 (%17,5)	46 (%23,0)	17 (%8,5)	2,725	1,227
Kurumunuz yaptığı işleri sürekli olarak diğer kurumlarla kıyaslar.	26 (%13,0)	63 (%31,5)	38 (%19,0)	52 (%26,0)	21 (%10,5)	2,895	1,229
Kurumunuz faaliyet gösterilen ana bölgenin dışında, faaliyet alanı ile ilgili yeni projeler gerçekleştirir.	31 (%15,5)	82 (%41,0)	40 (%20,0)	37 (%18,5)	10 (%5,0)	2,565	1,109
Kurumunuz tarafından iç girişimcilik ruhuna sahip olan çalışanlara gerekli olanaklar sunulmaktadır	57 (%28,5)	69 (%34,5)	28 (%14,0)	33 (%16,5)	13 (%6,5)	2,380	1,238
Kurumunuzun sunmuş olduğu olanaklar kurum çalışanlarının internet okuryazarlığını olumlu yönde etkilemektedir.	45 (%22,5)	54 (%27,0)	39 (%19,5)	47 (%23,5)	15 (%7,5)	2,665	1,265
Kurumunuz politikası iç girişimcilik faaliyetlerini olumlu yönde etkilemektedir	47 (%23,5)	64 (%32,0)	36 (%18,0)	39 (%19,5)	14 (%7,0)	2,545	1,239

Kurumunuz hizmetleri, hizmet süreç ve sistemlerini farklılaştırır ifadesine çalışanların %31,0'ı kararsızım, %29,0'ı katılıyorum, %26,0'ı katılmıyorum ve %9,0'ı kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Kurumunuz her bir birime, kendi içinde faaliyetlerini yönetme sorumluluğu verir ifadesine çalışanların %47,5'i katılıyorum, %22,5'i katılmıyorum ve %12,0'ı kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Kurumunuz tarafından iç girişimcilik ruhuna sahip olan çalışanlara gerekli olanaklar sunulmaktadır ifadesine çalışanların %34,5'i katılmıyorum, %28,5'i kesinlikle katılmıyorum ve %6,5'i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Kurumunuz politikası iç girişimcilik faaliyetlerini olumlu yönde etkilemektedir ifadesine çalışanların %32,0'ı katılmıyorum, %23,5'i kesinlikle katılmıyorum ve %7,0'ı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. İç girişimcilik ruhuna sahip olan çalışanlara gerekli

olanaklar sunulduğuna, kurum politikalarının iç girişimcilik faaliyetlerini olumlu etkilediğine, kurumun faaliyet gösterdiği ana bölgenin dışında, faaliyet alanı ile ilgili yeni projeler gerçekleştirdiğine dair görüşlere katılım en düşük iken, kurumun yaptığı işleri sürekli diğer kurumlarla karşılaştırdığına, kurumun hizmet süreç ve sistemlerini farklılaştırdığına, kurumun her bir birimine kendi faaliyetlerini yönetme sorumluluğu verdiğine dair görüşlere katılım en yüksektir.

4.5.4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Vergi Dairesi Başkanlığı ve TÜİK çalışanlarının inovasyon algıları ve girişimcilik tutumları arasındaki ilişkiler Korelasyon analizi, inovasyon algılarının girişimcilik tutumları üzerine etkisi Basit Doğrusal Regresyon Analizi ile sınanmıştır. Vergi Dairesi Başkanlığı ve TÜİK ayrımı baz alınarak ölçeklerin ortalama skorlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdeme göre karşılaştırmasına yer verilmiştir. İki kategoriye sahip demografik değişkene (Ör: cinsiyet) göre karşılaştırmalar Bağımsız Örneklem T Testi, ikiden fazla kategoriye sahip demografik değişkene (Ör: yaş, mesleki kıdem) göre karşılaştırmalar ise Tek Yönlü Varyans Analizi ile yapılmıştır.

Tablo 8. İnovasyon ve girişimcilik arasındaki ilişki katsayıları

			İnovasyon	Girişimcilik
Kamu (Vergi Dairesi Başkanlığı+TÜİK)	İnovasyon	r	1	,849**
		Sig.		,000
		N	200	200
	Girişimcilik	r	,849**	1
		Sig.	,000	
		N	200	200
Vergi Dairesi Başkanlığı	İnovasyon	r	1	,845**
		Sig.		,000
		N	100	100
	Girişimcilik	r	,845**	1
		Sig.	,000	
		N	100	100
TÜİK	İnovasyon	r	1	,856**
		Sig.		,000
		N	100	100
	Girişimcilik	r	,856**	1
		Sig.	,000	
		N	100	100

Kamu çalışanlarının inovasyon algılarının girişimcilik tutumları arasındaki ilişkiyi belirten $r=0,849$ korelasyon katsayısı 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\text{Sig.}=0,000<0,01$). Yani kamu kurumlarında çalışanların inovasyon algıları ile girişimcilik tutumları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olup, inovasyon algıları arttıkça girişimcilik tutumları da artmaktadır. **Bu durumda H₁ hipotezi desteklenmiştir.** Benzer şekilde Vergi Dairesi çalışanlarının inovasyon algıları ile girişimcilik tutumları arasındaki ilişkiyi belirten $r=0,845$, TÜİK çalışanlarının inovasyon algıları ile girişimcilik tutumları arasındaki ilişkiyi belirten $r=0,856$ korelasyon katsayısı 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\text{Sig.}=0,000<0,01$). Vergi Dairesi ve TÜİK çalışanlarının algıları ile girişimcilik tutumları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olup, Vergi Dairesi ve TÜİK çalışanlarının inovasyon algıları arttıkça girişimcilik tutumları da artmaktadır.

Araştırmanın ikinci hipotezinin testi için gerekli olan çıktılar Tablo 9'da sunulmuştur. Kamu çalışanlarının inovasyon algılarının girişimcilik tutumları üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile tahmin edilen regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=510,674$, $\text{Sig.}=0,000<0,010$). **Bu durumda H₂ hipotezi desteklenmiştir.** Kamu çalışanlarının inovasyon algıları 1 birim arttığında girişimcilik tutumları 0,881 birim artmaktadır ($\beta=0,881$). Kamu çalışanlarında girişimcilik tutumunun %72,1'i inovasyon algısı tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,721$). Vergi Dairesi çalışanlarının inovasyon algılarının girişimcilik tutumları üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile tahmin edilen regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=244,044$, $\text{Sig.}=0,000<0,010$). TÜİK çalışanlarının inovasyon algılarının girişimcilik tutumları üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile tahmin edilen regresyon modeli 0,01 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=269,712$, $\text{Sig.}=0,000<0,010$). Sonuç olarak Vergi Dairesi ve TÜİK çalışanlarının yenilik algıları girişimcilik tutumları üzerinde etkilidir.

Tablo 9. İnovasyon Algısının Girişimcilik Üzerine Etkisi.

Katsayılar				Model Özeti		ANOVA		
		Standartlaştırılmamış Katsayılar	t	Sig.	R ²	F	Sig.	
		B	Std. Error					
Kamu	Sabit	0,149	0,119	1,252	0,212	0,721	510,6	0,000
	İnovasyon	0,881	0,039	22,598	0,000		74	
Vergi Dairesi	Sabit	0,059	0,175	0,337	0,737	0,711	244,0	0,000
	İnovasyon	0,928	0,059	15,622	0,000		44	
TÜİK	Sabit	0,192	0,163	1,179	0,241	0,731	269,7	0,000
	İnovasyon	0,853	0,052	16,423	0,000		12	

Araştırmanın üçüncü hipotezinin testi için gerekli olan çıktılar Tablo 10'da sunulmuştur. Vergi Dairesi çalışanlarının inovasyon algılarına ilişkin ortalama skor $2,822 \pm 0,835$ iken TÜİK çalışanlarının ortalama skoru $2,995 \pm 0,938$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arasındaki farka ilişkin hesaplanan test istatistik değeri $t = -1,314$ olarak elde edilmiş olup Vergi Dairesi ve TÜİK çalışanlarının inovasyon algılarına ilişkin ortalama skorlar arasındaki fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,171>0,05). **Bu durumda H₃ hipotezi reddedilmiştir.** Yani Vergi Dairesi ve TÜİK çalışanlarının inovasyon algıları benzer düzeydedir.

Tablo 10. İnovasyon Algısının Kuruma Göre Farklılaşmasına İlişkin T Testi.

	Kurum	N	\bar{X}	SS	t	Sig.
İnovasyon	Vergi Dairesi	100	2,822	0,835	-1,314	0,171
	TÜİK	100	2,995	0,938		

Araştırmanın dördüncü hipotezinin testi için gerekli olan çıktılar Tablo 11'de sunulmuştur. Vergi Dairesi çalışanlarının girişimcilik tutumlarına ilişkin ortalama skor $2,678 \pm 0,917$ iken TÜİK çalışanlarının ortalama skoru $2,746 \pm 0,934$ olarak elde edilmiştir. Ortalamalar arasındaki farka ilişkin hesaplanan test istatistik değeri $t = -0,514$ olarak elde edilmiş olup Vergi Dairesi ve TÜİK çalışanlarının girişimcilik tutumlarına ilişkin ortalama skorlar arasındaki fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Sig.=0,608>0,05). **Bu durumda H₄ hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 11. Girişimcilik Tutumları Kuruma Göre Farklılaşmasına İlişkin T testi.

	Kurum	N	\bar{X}	SS	t	Sig.
Girişimcilik	Vergi Dairesi	100	2,678	0,917	-0,514	0,608
	TÜİK	100	2,746	0,934		

Araştırmanın beşinci hipotezinin testi için gerekli olan çıktılar Tablo 12'de sunulmuştur. Kamudaki erkek çalışanların inovasyon algılarına ilişkin ortalama skorları $2,874 \pm 0,916$ iken kamudaki kadın çalışanların ortalama skoru $2,954 \pm 0,858$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur (Sig.=0,534>0,05). Bu durumda **H₅ hipotezi reddedilmiştir.** Yani, kamudaki erkek ve kadın çalışanların inovasyon algıları benzer düzeydedir. Vergi Dairesi ve TÜİK'te erkek ve bayan çalışanlarının inovasyon algıları benzer düzeydedir.

Tablo 12. İnovasyon Algısının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin T Testi.

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	Sig.
Kamu	Erkek	114	2,874	0,916	-0,624	0,534
	Kadın	86	2,954	0,858		
Vergi Dairesi	Erkek	64	2,836	0,875	0,219	0,827
	Kadın	36	2,798	0,770		
TÜİK	Erkek	50	2,924	0,972	-0,759	0,450
	Kadın	50	3,066	0,907		

Araştırmanın altıncı hipotezinin testi için gerekli olan çıktılar Tablo 13'de sunulmuştur. Kamudaki erkek çalışanların girişimcilik tutumlarına ilişkin ortalama skorları $2,657 \pm 0,971$ iken kamudaki kadın çalışanların ortalama skoru $2,784 \pm 0,857$ olarak elde edilmiş olup ortalamalar arası gözlenen matematiksel fark 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur (Sig.=0,339>0,05).

Bu durumda **H₆ hipotezi reddedilmiştir**. Yani, kamudaki erkek ve kadın çalışanların girişimcilik tutumları benzer düzeydedir. Vergi Dairesi ve TÜİK erkek ve bayan çalışanlarının girişimcilik tutumları benzer durumdadır.

Tablo 13. Girişimcilik Tutumunun Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin T Testi.

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	Sig.
Kamu	Erkek	114	2,657	0,971	-0,959	0,339
	Kadın	86	2,784	0,857		
Vergi Dairesi	Erkek	64	2,701	0,948	0,324	0,747
	Kadın	36	2,638	0,872		
TÜİK	Erkek	50	2,602	1,007	-1,545	0,126
	Kadın	50	2,889	0,840		

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin inovasyon algıları ile girişimcilik tutumları arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Vergi Dairesi ve TÜİK çalışanlarının inovasyon algıları arttıkça buna bağlı olarak girişimcilik tutumları da artmaktadır. TÜİK çalışanlarının inovasyon algıları ve girişimcilik tutumları arasındaki ilişki, Vergi Dairesi çalışanlarının inovasyon algıları ve girişimcilik tutumları arasındaki ilişkiden biraz fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durum daha kapsamlı araştırmalar ile ele alınabilir. Vergi Dairesi ve TÜİK çalışanlarının inovasyon algıları ve girişimcilik tutumları orta düzeydedir. Kamu kurum çalışanlarının inovasyon algıları ve girişimcilik tutumlarını en üst seviyeye çıkaracak devlet-üniversite-sanayi işbirliği sağlanmalıdır. Vergi Dairesi ve TÜİK kurumlarında erkek ve kadın çalışanların inovasyon algıları ve girişimcilik tutumları arasında fark yoktur. Hem kadınların hem de erkek çalışanların inovasyon algıları ile girişimcilik tutumları orta düzeydedir. Bu bağlamda, çalışma sadece Konya Vergi Dairesi ve TÜİK kurumlarında yapıldığından, Konya'da tüm kamu kurumlarını kapsayan geniş bir araştırma yapılarak inovasyon ve girişimciliği engelleyen faktörler detaylı olarak araştırılmalıdır. Kamu çalışanlarının algı ve tutumlarının sadece belirlenmesi değil aynı zamanda bu durumun eyleme dönüştürülmesi de oldukça önemlidir.

Öncelikle kamu kurumlarında inovatif kültür oluşturularak sürdürülebilir hale getirilmelidir. Kamu kurumlarında inovasyon ve girişimciliği bilinçlendirmek, teşvik etmek için üniversite-kamu kurum işbirliği sağlanmalıdır. İnovasyonun teşvik edilmesi ve hayata geçirilmesi için ideal kaynakların ayrılması, örgüt içerisinde inovasyon alanında bilinçlenmeyi sağlayacak etkinlikler, sorunlarla başa çıkabilme konusunda verilecek eğitimler ve inovasyona yönelik eğitimlerle katılımın gerçekleşmesini sağlayacak dinamikler inovasyonun sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır. Kamu sektöründe insan kaynağının inovasyon çalışmaları konusunda kapasitesinin artırılması zorunludur. Kamu kurumlarında inovatif ve girişimcilik eylem plan ve projeleri hazırlanarak çalışanlar desteklenmelidir. Bu bir anlamda, üniversite-sanayi-devlet işbirliği ile mümkün olacaktır. Azalan kaynakların etkin ve verimli kullanılabilmesi, artan birey isteklerinin karşılanabilmesi için yenilikçi yaklaşımların önemi gün geçtikçe artmaktadır. Kamuda yenilik, birey yaşam kalitesini artırmada ve hizmet maliyetlerinin düşürülmesinde çok etkili bir yöntem olarak kullanılabilir. Kamuda maliyetleri düşürmeye yönelik inovasyon çalışmaları geliştirilmeli ve ürün ve hizmet farklılaştırılması sağlanmalıdır. Bu durum verimlilik ve rekabetçiliği artıracaktır. Kamu kurum ve kuruluşlarında değişim, yenilik ve girişimcilik konularında eğitimin verilmesi birçok konuda başarı sağlayacaktır. Kamuda inovasyonun önünü tıkayan kanun, tüzük ve yönetmeliklerin yeniden düzenlenerek, uygulanabilirliği geniş alana yayılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, B. (2012). İnovasyon ve İnovasyon Yönetimi: Steve Jobs Örneği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: Yüksek Lisans Tezi.
- Akdeve, E. (2012). Ulusal Yenilik Sistemi, Yenilik Yönetimi, Ed: Cevahir Uzkurt ve Ahmet Emre Demirci, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Akgemci, T. ve Güleç, H. K. (2010). İşletmelerde Stratejik Yönetim, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyos, M. (2007). Kamuda İnovasyon. <http://www.inovasyon.org/pdf/MA.Kamuda.Inovasyon.pdf>. s.18. (Erişim Tarihi: 15.12.2017).

- AUSDİİSR (2011), Working Towards A Measurement Framework For Public Sector Innovation in Australia, <https://innovation.govspace.gov.au/files/2011/08/APSII-Draft-Discussion-Paper.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.12.2017).
- Bessant, J. (2003), High-Involvement Management: Building and Sustaining Competitive Advantage Through Continuous Change. Wiley, Chichester.
- Borins, S. (2016). Encouraging Innovation in the Public Sector. Journal of Intellectual Capital. London.
- Damanpour, F. (1993), Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. Academy of Management Journal, 34, pp. 555–590.
- Davenport, T.H. (1993). Process Innovation: Reengineering Work Through Information Technology. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, pp.2-3.
- Demirci, A.E. (2012). “Temel Kavramlar, Yenilik Yönetimi”, Ed: Cevahir Uzkurt ve Ahmet Emre Demirci, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Drucker, P. F. (2002). “The Discipline of Innovation”, Harvard Business Review.
- Eren, E. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Esping-Andersen G. (1987) Stagnation and Renewal. The Rise and Fall of Social Policy Regimes, with Lee Rainwater and Martin Rein as coeditors. Armonk, New York: M. E. Sharpe.
- Fagerberg, J., David J. Nelson, M.R. (2005), The Oxford Handbook of Innovation, Oxford University Press, New York, USA.
- Gökçe, S.G. (2016). “Türkiye’de Kamu İnovasyonunun Mevcut Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Öneriler” Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi Cilt 7, Özel Sayı, 2016. s.108.
- Güngör. G. ve Göksu, A. (2013). Kamu İnovasyon Uygulaması: Türkiye Örneği, Akademik Platform, ss. 1245- 1254. <http://www.isites.info/pastconferences/isites2013/isites2013/papers/isites13246.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.12.2017).
- Hartley, J. (2005). Innovation in Governance and Public Services: Past and Present. Public Money & Management CIBFA. s.28.
- Hine, D., Kapeleris, J., (2006), Innovation and Entrepreneurship in Biotechnology, an International Perspective: Concepts, Theories and Cases, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Karasar, N.(2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcıoğlu, F. ve Kaygın, E. (2013). “Dönüşümcü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi”, Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 4, Sayı 5, ss.99-111.
- Kasımoğlu, M. ve Akkaya, F. (2012). Kamu Kurumlarında İnovasyonun Gelişmesinde Etkili Olan Faktörlerin Analizi ve İnovatif Örgütsel Modellerin Geliştirilmesi, İstanbul: İstanbul Kalkınma Ajansı.
- Mishra, R. 1984. The Welfare State in Crisis. Social Thought and Social Change, Wheatsheaf Books Brighton.
- Moore, M. H., Sparrow, M. and Spelman, W. (1997), Innovation in policing: From production line to jobs shops. In Altchuler, A. and Behn, R. (Eds), Innovation in American Government (Brookings Institution, Washington, D.C.)
- Naktiyok., A. (2004). İç Girişimcilik, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- OECD, (2014). OECD Conference Paper. Innovating the Public Sector: from Ideas to Impact. Paris. s. 8.
- İnomer, (2017). Kamuda İnovasyon. <http://www.inomer.org/Inovasyon/Kamuda-Inovasyon>. (Erişim Tarihi: 16.12.2017). (Erişim Tarihi: 15.12.2017).
- Oslo Kılavuzu, 2005. “Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin Veriler”, Ankara: TÜBİTAK Yayını.
- Özdaşlı. K. (2010). İşletmelerde Yenilikçi Örgüt Yapısı Oluşturmak: Çok Unsurlu Bir Model Önerisi, TSA, Yıl: 14, S: 1, ss.93-110.

- Patel, İ. (2005). Best practices and innovation in government: perspectives, challenges and potential, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan030503.pdf>. (Erişim Tarihi: 15.12.2017).
- Rosanvallon P. (1981) *La Crise de l'État-providence*, Le Seuil, Paris.
- Seymen O.A. (2005). "Örgütlerde Kültürel Çeşitlilik Olgusu, Boyutları Ve Etkin Yönetimi Konusunda Farklı Yaklaşımlar: Yazınsal Bir Derleme", *İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 50(16), ss.3-24.
- Şengül, R. (2015). "Örgütsel Değişim Faktörü Olarak İnovasyon ve Kamu Yönetimi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10 (2), ss.141- 151.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Taşgit Y. E., ve Burak, T. (2016). "Yöneticilerin İnovasyon Algısı, İnovasyon Sürecini Yönetme Tarzı ve İşletmelerin İnovasyon Performansı Arasındaki İlişkiler: KOBİ'ler Üzerinde Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 28, ss.121-156.
- Tekin, M. ve Ömürbek N., 2004. *Küresel Rekabet Ortamında Teknolojik İşbirliği Ve Otomotiv Sektörü Uygulamaları*, Ankara.
- Tekin, M. (2015). *Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. s.3.
- Thenint, H. (2010). "Global Review of Innovation Intelligence and Policy Studies. Mini Study 10 Innovation in the public sector". Manchester: LL&A. s.8.
- TrendChart, (2009). *Innovation Policy Progress Report, Germany 2009*. <http://www.zew.de/en/publikationen/inno-policy-trendchart-innovation-policy-progress-report-germany-2009/?cHash=aebd8935059e52b08acfcf1384071f7e>. (Erişim Tarihi: 15.12.2017).
- Tutar, H. ve Küçük, O. (2003). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uzkurt, C. (2012). "Yenilik Çeşitleri ve Yeniliğin Yayılması, Yenilik Yönetimi", Ed: Cevahir Uzkurt ve Ahmet Emre Demirci, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Wang, C. L., ve Rafiq, M. (2012), *Ambidextrous Organizational Culture, Contextual Ambidexterity and New Product Innovation: A Comparative Study of UK and Chinese High-tech Firms*, *British Journal of Management*, 1-16.
- White, G. (2003). *Developing Institutional Mechanizm to Catalyse Innovation*, 9th International Winelands Conference.
- Wolfe, R. (1994), *Organizational innovation: Review, critique, and suggested research directions*. *Journal of Management Studies*, 31, 3, pp. 405-431.
- Yapar, İ. (2015). *Kobilerde İnovasyon Ve İnovasyonun Önemi: Kayseri İli Örneği*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Yiğit, S. (2014). "Kültür, Örgüt Kültürü ve İnovasyon İlişkisi Bağlamında İnovasyon Kültürü", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (27): ss.1-7.
- Zhao, F. (2005). *Entrepreneurship and Innovations in E-Business: An Integrative Perspective*. London: Idea Group Publishing. 14(1). s.6.