



**BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN
İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ:
BİR İŞLETME ÖRNEĞİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Emre ERGÜZELOĞLU

Kütahya - 2019

T.C.
KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İşletme Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

BİREYSEL YENİKÇİLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ:
BİR İŞLETME ÖRNEĞİ

Danışman
Doç.Dr.Cengiz DURAN

Hazırlayan
Emre ERGÜZELOĞLU

Kütahya – 2019

Kabul ve Onay

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne, Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ ÇALIŞMA RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Başkan
Doç.Dr.Cengiz DURAN

(İmza)

Üye
Dr.Öğr.Üyesi Ayşe KARACA

(İmza)

Üye
Dr.Öğr.Üyesi Ömer Nasuhi ŞAHİN

(İmza)

Yedek Üye
Dr.Öğr.Üyesi Türkmen Taşer AKBAŞ

(İmza)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

İmza
Doç. Dr. Ayhan KAHRAMAN
Enstitü Müdürü

Bilimsel Etik Bildirimi

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “Bireysel Yenilikçiliğin İş Performansına Etkisi: Bir İşletme Örneği” adlı çalışmanın giriş aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

...../...../2019

İmza

Emre ERGÜZELOĞLU



ÖZGEÇMİŞ

Emre ERGÜZELOĞLU 1981 yılında Mersin'in Tarsus İlçesinde doğdu. İlkokulu Sadık Elliyeşil İlkokulu'nda, ortaokulu Kasım Ekenler Ortaokulu'nda, liseyi Cengiz Topel Lisesi'nde tamamladı. Önlisans eğitimini Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Safranbolu Meslek Yüksekokulu'nda bitirdikten sonra 2005 yılında Hava Kuvvetleri Komutanlığından göreve başladı. Görevine devam ederken lisans eğitimini Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde tamamladı.

Tezimi hazırladığım süre içerisinde bilgi ve desteğini benden esirgemeyen tez danışmanım, değerli hocam Doç.Dr.Cengiz DURAN'a, anket çalışmalarında yardımını esirgemeyen Dr.Dursun BOZ'a, anketleri dolduran tüm firma yöneticisi ve çalışanlarına, ayrıca beni fedakarca büyütüp yetiştiren babam Adnan ERGÜZELOĞLU ve annem Ayla ERGÜZELOĞLU'na, manevi olarak destekte bulunan eşim Selin ERGÜZELOĞLU ve oğlum Egemen ERGÜZELOĞLU'na çok teşekkür ederim.

ÖZET

BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BİR İŞLETME ÖRNEĞİ

ERGÜZELOĞLU, Emre

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç.Dr.Cengiz DURAN

Mayıs, 2019, 154 sayfa

Bireysel yenilikçilik en sade tanımıyla; bireysel olarak yenilikleri araştırıp bulma arzusudur. Diğer bir ifade ile bir yeniliği geliştirme, kabul etme ya da uygulamaya geçirme olarak tanımlanabilmektedir.

İş performansı, işletmenin amacına ulaşma çabasına katkı sağlamak amacıyla personelin gösterdiği davranışlar olarak tanımlanabilir. Daha genel bir ifadeyle, bir çalışanın, o işle ilgili hedeflenen amaçlara yönelik neye ulaşabildiği ve neyi elde edebileceğinin nitel ve nicel olarak ifade edilmesi olarak tanımlanabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Bireysel Yenilikçiliğin İş performansı üzerindeki etkileşiminin belirlenmesidir. Bu amaçla Konya ilinde makine imalatı yapan bir işletmedeki beyaz ve mavi yakalı 200 gönüllü çalışana ulaşılmıştır.

Bireysel Yenilikçilik ve alt boyutlarının (Değişime Direnç alt boyutu hariç) İş Performansı üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerden cinsiyetin; Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmaz iken medeni durumu ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçilik, Bireysel Yenilikçilik, Performans, İş Performansı

ABSTRACT**THE EFFECT OF INDIVIDUAL INNOVATION ON WORK PERFORMANCE:
EXAMPLE OF A BUSINESS****ERGÜZELOĞLU, Emre****M. Sc. Thesis, Department of Business Administration****Supervisor: Assoc. Prof. Cengiz DURAN****May, 2019, 154 page**

Individual innovation in the simplest definition; it is a desire to explore and find innovations individually. In other words, it can be defined as developing, accepting or implementing an innovation.

Work performance can be defined as the behaviors of the personnel in order to contribute to the effort of the business. More generally, it can be defined as a quantitative and qualitative expression of what a person doing a job can achieve and what he or she can achieve in relation to the intended goal.

The aim of this study is to determine the interaction of Individual Innovation on work performance. For this purpose, 200 volunteer workers with white and blue collar were reached in a machine manufacturing company in Konya.

Positive and meaningful relationships were determined on the Work Performance of Individual Innovation and its sub-dimensions (excluding the Resistance to Change sub-dimension). Demographic variables of gender; While there was no significant difference between Individual Innovation and Work Performance, there was a significant difference between marital status and Individual Innovation and Work Performance.

Keywords: Innovation, Individual Innovation, Performance, Work Performance

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİLİK VE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK

1.1. YENİLİKÇİLİK KAVRAMI.....	3
1.1.1. Yenilikçiliğin Tanımı	3
1.1.2. Yenilikçilik ile İlişkili Kavramlar.....	5
1.1.2.1. Yaratıcılık.....	5
1.1.2.2. Girişimcilik	7
1.1.2.3. Risk Alma	8
1.1.2.4. Buluş	9
1.1.2.5. AR-GE (Araştırma-Geliştirme).....	10
1.1.3. Yenilikçiliğin Türleri	10
1.1.3.1. Radikal ve Artımsal Yenilikçilik	11
1.1.3.2. Süreç Yenilikçiliği	12
1.1.3.3. Ürün Yenilikçiliği	13
1.1.3.4. Pazar Yenilikçiliği.....	14
1.1.3.5. Organizasyonel Yenilikçilik	15
1.1.4. Yenilikçiliğin Özellikleri	16
1.1.4.1. Yenilikçiliğin Bütünsel Özelliği	16
1.1.4.2. Yenilikçiliğin Kâr Etme Amacı Özelliği.....	17
1.1.4.3. Yenilikçiliğin Süreklilik Özelliği.....	17
1.1.4.4. Yenilikçiliğin Çok Yönlü Olma Özelliği	18
1.1.4.5. Yenilikçiliğin Planlama Özelliği.....	18
1.1.4.6. Yenilikçiliğin Dinamik Olma Özelliği.....	18

1.1.4.7. Yenilikçiliğin Geriye Dönmezlik Özelliği	18
1.1.4.8. Yenilikçiliğin Sonuca Ulaşma Özelliği.....	19
1.1.4.9. Yenilikçiliğin Radikal Olma Özelliği	19
1.1.4.10. Yenilikçiliğin Yayılma Özelliği	19
1.1.5. Yenilikçiliğin Önemi.....	19
1.2. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KAVRAMI	23
1.2.1. Bireysel Yenilikçiliğin Tanımları	23
1.2.2. Tarihsel Süreç İçinde Yeniliklerin Yayılımı, Benimsenmesi	25
1.2.2.1. Yeniliğin Yayılmasında Etkili Olan Unsurlar.....	26
1.2.2.2. Yeniliğin Benimsenme Hızını Etkileyen Faktörler.....	27
1.2.2.3. Karar Verme Süreci ve Aşamaları	28
1.2.3. Bireysel Yenilikçilik Kategorileri	29
1.2.3.1. Yenilikçiler.....	29
1.2.3.2. Öncüler.....	30
1.2.3.3. Sorgulayıcılar	30
1.2.3.4. Kuşkucular	31
1.2.3.5. Gelenekçiler	31
1.2.4. Bireysel Yenilikçilik Modelleri.....	32
1.2.5. Bireysel Yenilikçiliğin Davranış Eğilimi.....	33
1.2.6. Bireysel Yenilikçiliğin Önündeki Engeller.....	35

İKİNCİ BÖLÜM

PERFORMANS VE İŞ PERFORMANSI

2.1. PERFORMANS KAVRAMI	37
2.1.1. Performansın Tanımları	37
2.1.2. Performansın Önemi	38
2.1.3. Performans Değerlendirme	39
2.1.3.1. Performans Değerlendirmenin Tanımı.....	39
2.1.3.2. Performans Değerlendirmenin Önemi	39
2.1.3.3. Performans Değerlendirmenin Yararları ve Sakıncaları	40
2.1.3.3.1. Yönetici Açısından Yararları	41
2.1.3.3.2. İşgören Açısından Yararları	42
2.1.3.3.3. Örgüt Açısından Yararları.....	44

2.1.4. Performans Değerlendirme Yöntemleri	45
2.1.4.1. Sıralama yöntemi	45
2.1.4.2. İkili karşılaştırma Yöntemi	45
2.1.4.3. Kritik Olay Tekniği	45
2.1.4.4. Kontrol Listesi Yöntemi.....	46
2.1.4.5. Grafik Ölçüm Yöntemi	46
2.1.4.6. Derecelendirme Yöntemi	46
2.1.4.7. Zorunlu Dağılım Yöntemi.....	47
2.1.4.8. Amaçlara Göre Yönetim	47
2.1.4.9. 360 Derece Performans Değerleme Yöntemi	48
2.1.4.10. Tanımlayıcı Metin Tipi Değerlemeler	49
2.1.5. Performans Değerleme Sonuçlarının Kullanım Alanları	49
2.1.5.1. Stratejik Planlama	49
2.1.5.2. Ücret-Maaş Yönetimi.....	50
2.1.5.3. Kariyer Planlama.....	51
2.1.5.4. Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi.....	51
2.1.5.5. Rotasyon, İş Geniştirme ve İş Zenginleştirme.....	52
2.1.5.6. Sözleşme Yenileme ve İşten Ayırma	52
2.1.6. Performans Değerleme Sisteminin Taşınması Gereken Özellikler.....	53
2.1.6.1. Güvenilir Olmalı	54
2.1.6.2. Geçerli Olmalı.....	54
2.1.6.3. Adaletli Olmalı.....	54
2.2. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI	55
2.2.1. İş Performansı Tanımı.....	55
2.2.2. İş Performansı Önemi	57
2.2.3. İş Performansı Modelleri.....	60
2.2.4. İş Performansı Boyutları	62
2.2.4.1. Bağlamsal Performans	62
2.2.4.2. Görev Performansı	63
2.2.5. İş Performansını Etkileyen Faktörler	64
2.2.5.1. Yönetimsel Unsurların İş Performansına Etkisi.....	64
2.2.5.1.1. Yönetim Tarzının İş Performansına Etkisi.....	65
2.2.5.1.2. Moral ve Motivasyonun İş Performansına Etkisi.....	65
2.2.5.1.3. Ödül Ceza Yönteminin İş Performansına Etkisi	66
2.2.5.1.4. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin İş Performansına Etkisi	67
2.2.5.1.5. Fiziki Şartların İş Performansına Etkisi	67
2.2.5.1.6. Çalışma Arkadaşlarının İş Performansına Etkisi	68
2.2.5.1.7. Stresin İş Performansına Etkisi	68

2.2.5.2. Bireysel Unsurlar.....	68
2.2.5.2.1. Cinsiyet Faktörünün İş Performansına Etkisi	69
2.2.5.2.2. Yaş Faktörünün İş Performansına Etkisi	70
2.2.5.2.3. Medeni Durum Faktörünün İş Performansına Etkisi	70
2.2.5.2.4. Eğitim Düzeyi Faktörünün İş Performansına Etkisi	70
2.2.5.2.5. Kültür Faktörünün İş Performansına Etkisi	71

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE İŞ PERFORMANSI KONULARINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

3.1. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR	73
3.2. İŞ PERFORMANSI KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	80

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BİR İŞLETME ÖRNEĞİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE ÖNEMİ	85
4.2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL MODELİ VE HİPOTEZLERİ	85
4.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI ve ÖRNEKLEMİ	86
4.4. YÖNTEM.....	86
4.5. BULGULAR	86
4.5.1. Cinsiyet	87
4.5.2. Medeni Durum	87
4.5.3. Statü.....	87
4.5.4. Yaş Bilgileri	88
4.5.5. Gelir Bilgileri	88
4.5.6. Öğrenim Bilgileri	89

4.5.7. Kurumda Çalışma Süreleri.....	89
4.5.8. Toplam Çalışma Süreleri.....	90
4.5.9. Ölçeklerin Faktör Analizi İle Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	90
4.5.9.1. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği.....	91
4.5.9.2. İş Performansı Ölçeği.....	93
4.5.10. Demografik Özellikler ile değişkenlere ait T-Testleri ve Anova Testleri.....	95
4.5.10.1. Cinsiyet ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı T-Testi	95
4.5.10.2. Medeni Durum ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı T-Testi.....	96
4.5.10.3. Statü ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı T-Testi	96
4.5.10.4. Yaş ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında ANOVA Bulguları.....	97
4.5.10.5. Öğrenim ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında ANOVA Bulguları.....	98
4.5.10.6. Gelir ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında ANOVA Bulguları.....	98
4.5.10.7. Kurumda Çalışma Süresi ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA Bulguları.....	99
4.5.10.8. Toplam Çalışma Süresi ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA Bulguları.....	100
4.5.11. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri	101
4.5.12. Değişkenler arası Regresyon Analizi	102
4.6. SONUÇLARIN TARTIŞILMASI	105
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	110
EKLER.....	113
KAYNAKÇA	115
DİZİN.....	139

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1: Cinsiyet	87
Tablo 4.2: Medeni Durum	87
Tablo 4.3: Statü	87
Tablo 4.4: Yaş	88
Tablo 4.5: Gelir	88
Tablo 4.6: Öğrenim	89
Tablo 4.7: Kurumda Çalışma Süresi	89
Tablo 4.8: Toplam Çalışma Süresi	90
Tablo 4.9: Faktör Analizi	91
Tablo 4.10: KMO ve Bartlett's Testi	91
Tablo 4.11: Güvenilirlik Analizi	92
Tablo 4.12: Açıklanan Varyans.....	92
Tablo 4.13: Faktör Analizi	93
Tablo 4.14: KMO ve Bartlett's Testi	94
Tablo 4.15: Güvenilirlik Analizi	94
Tablo 4.16: Açıklanan Varyans.....	94
Tablo 4.17: Cinsiyet T-Testi	95
Tablo 4.18: Medeniyet Durum T-Testi	96
Tablo 4.19: Statü T-Testi	96
Tablo 4.20: Yaş ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA.....	97
Tablo 4.21: Yaş ile İş Performansı Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi (Post Hoc.Tukey).....	97
Tablo 4.22: Öğrenim Durumu ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA	98
Tablo 4.23: Gelir ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansında ANOVA	99
Tablo 4.24: Kurumda Çalışma Süresi ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA	99
Tablo 4.25: Kurumda Çalışma Süresi ile İş Performansı Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi (Post Hoc.Tukey)	100
Tablo 4.26: Toplam Çalışma Süresi ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA	101
Tablo 4.27: Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında Kolerasyon Analizi	102
Tablo 4.28: Regresyon Analizi	103
Tablo 4.29: Hipotezlerin Test Edilmesi	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1: Rogers Yenilikçilik Kategorileri.....	29
Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli.....	85
Şekil 4.2: Bireysel Yenilikçilik Dağılım Grafiği	93
Şekil 4.3: İş Performansının Dağılım Grafiği	95



KISALTMALAR

ANOVA	Tek yönlü varyans analizi
BY	Bireysel yenilikçilik
İK	İnsan Kaynakları
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
İP	İş performansı
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
TDK	Türk Dil Kurumu
vb.	ve bunun gibi
vd.	Çok yazarlı eserlerde ilk yazardan sonraki yazarlar ve diğerleri

GİRİŞ

Hızla gelişen ve değişen dünyada yüksek rekabet ortamına rağmen işletmelerin; müşteri memnuniyetini sağlamaları, mal veya hizmet ürünlerini satabilmeleri, kâr elde edebilmeleri, pazardan pay kapabilmeleri, varlıklarını sürdürebilmeleri ve büyüyebilmeleri için piyasanın nabzını çok iyi tutmaları, müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilmeleri için yenilikçiliği kabullenmiş yönetim sistemlerini benimsemeleri gerekmektedir. İşletmelerin, personelin etkin ve verimli çalışabilmesi, pazarın beklentilerine cevap verebilen yeni ürünler geliştirilebilmesi, bu sayede rakiplerine üstünlük sağlayabilmeleri için bireysel yenilikçiliğin uygulanabilir olmasını sağlaması gerekmektedir. Bireysel yenilikçilik bir örgüt kültürü olarak benimsendiği takdirde tepe yönetiminden en alt seviyedeki çalışana kadar tüm personelin bu sisteme yeni girdiler yapması sağlanmış olur. Yapılacak girdiler çalışanların iş performansını artmasını sağlayacaktır.

Bu araştırmanın birinci bölümünde; yenilikçiliğin tanımından, yenilikçilikle ilişkili kavramlardan, türlerinden, özelliklerinden ve öneminden bahsedilmiştir. Ayrıca; bireysel yenilikçiliğin tanımından, tarihsel süreç içerisindeki yayılımı ile benimsenmesinden, kategorilerinden, modellerinden, davranışsal eğiliminden ve önündeki engellerden değinilmiştir.

İkinci bölümde; performansın tanımı, önemi, değerlendirmesi, değerlendirme yöntemleri, değerlendirme sonuçlarının kullanım alanları ve performans değerlendirme sisteminin taşınması gereken özellikler konuları ele alınmıştır. Ayrıca iş performansının tanımı, önemi, modelleri, boyutları ve etki eden faktörler konuları da irdelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise bireysel yenilikçilik ile iş performansı konularında yapılmış araştırmalardan bahsedilmiştir.

Son olarak dördüncü bölümde ise Bireysel Yenilikçiliğin İş Performansına Etkisi: Bir İşletme Araştırması konulu araştırmanın amacı, kapsamı, önemi, kavramsal modelleri, hipotezleri, kısıtları, örnekleme, elde edilen bulguları, sonuçların tartışılması ile sonuç ve öneriler kısmı ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Araştırmada; bireysel yenilikçiliğin iş performansına etkisinin araştırılması amaçlanmış ve uygulama alanı olarak Konya’da makine imalatı yapan bir işletmenin beyaz ve mavi yakalı çalışanları belirlenmiştir.

Yapılan inceleme ve araştırmada 2 ölçek ile demografik değişkenlerden oluşan veri seti kullanılmıştır. Bireysel Yenilikçilik ölçeği 20 ifadeden, İş Performansı ölçeği 23 ifadeden oluşmaktadır. Toplamda 43 ifade Likert tipinde ve 8 adet demografik özellik içeren ifadelerden oluşan anket 200 beyaz ve mavi yakalıya uygulanmıştır. İlk ölçek Bireysel Yenilikçilik Ölçeği; Hurt vd. (1977) geliştirdiği ve Türkçe’ye Kılıçer (2011) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. İkinci ölçek ise; İş Performansı Ölçeği Goodman and Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ve Doğan (2005) tarafından sadeleştirilen ve Özer (2018) çalışmasında kullandığı ölçek kullanılmıştır. Araştırmada verilerin analizi için SPSS (18.0) programı kullanılmıştır.

Anket sorularının uzun olması, iş yoğunluğu ve bazı katılımcıların soruları uzun ve sıkıcı bulmaları en önemli kısıtlardandır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİLİK VE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK

1.1. YENİLİKÇİLİK KAVRAMI

Bu bölümde yenilikçilik kavramı incelenerek tanımı, ilgili kavramlar, türleri, özellikleri ve önemi irdelenmektedir.

1.1.1. Yenilikçiliğin Tanımı

Türk Dil Kurumu'nda (2017) yenilikçilik “yenilikçi olma durumu” olarak tanımlanır. Latince kökenli “nova”, “yeni” kelimesine dayanan inovasyon, yani “yenilik” sözcüğü genelde yeni bir şeyin veya usulün tarifi ya da sunumu olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2015:3).

Yenilikçilik konusunda yapılan araştırmalarda kavramın tanımı üzerinde bir görüş birliği bulunmamaktadır. Farklı araştırmacılar kendi bakış açılarına göre yenilikçilik kavramını tanımlamaya çalışmıştır.

Rogers'a göre yenilikçilik, toplumun içindeki yaşamakta olan kişiler tarafından yeni olarak bilinen şeylerin benimsenmesindeki seviyedir (Rogers, 2002: 990).

Luecke göre, yeni ve değerli bir ürün, bir ürün/hizmet üretmede, bilginin analiz ve sentezi, birleşimi veya somutlaştırılmasıdır (Luecke, 2008:3).

Organizasyonların birer parçası olan yenilikçilik, yenilik getiren iş davranışlarının etkilenmesindeki etkenlerin incelenmesiyle, ihtiyaç halinde yararlanılacak birer kaynak durumuna getirilebilir. Bu amaçla, organizasyonların yenilikçi iş davranışı göstermesini istediği yenilikçi kişiliği olan çalışanlar için konuyla ilgili onları desteklemesi gerekmektedir (Kavas, 2017: 148).

Midgley; başkalarının deneyimlerinden bağımsızca özgün bir biçimde yeni fikirlerin üretilme derecesine yenilikçilik demektedir (Midgley ve Dowling, 1978: 235).

Değişen şartlara ve geçen zamana uyum sağlamayı kolaylaştırmak için bilim ve teknolojinin araçlarıyla ihtiyaç odaklı buluşları ekonomik değere dönüştürerek insani gelişmişlik çabalarına vakit ayırmaktır. Farklı konularda fark yaratabilecek yeni yaşam ve çalışma ortamlarına ulaşmak için yöntemler aramaktır. Çözülmemiş sorunlara ve karşılanmamış ihtiyaçlara özgün, yaratıcı, ticari ve kârlı çözümler sunabilmektir (Boz, 2018:22).

Porter'a (1990) göre yenilikçilik, yeni teknolojik gelişmelerin ve iş yapma olanaklarının kullanarak rekabet avantajının sağlandığı yeni tekniklerdir. Drucker'a göre yenilikçilik; eldeki kaynakların farklı şekillerde kullanılmasını sağlar, özgün bir kapasite geliştirir, girişimcilik ruhunu yansıtır ve refah seviyesinin artırılmasına katkıda bulunur. Damanpour'a (1991) göre yenilikçilik; bir işletmenin başarısını artırmak için yeni fikirlerin geliştirilmesini ve bu fikirlerin işletmenin yapısına ithal edilmesini kapsayan bir süreçtir.

Genel olarak işletmeler yenilikçilik kavramını; yeni fikirler arama, yeni fikirleri değerlendirme, yeni fikirleri kullanma ve yenilik geliştirme aşamalarını gerçekleştirmek için kullanmaktadır (Güleş ve Bülbül, 2004: 124). Schumpeter; yenilikçiliğin, girişimcilik kavramı ile yakından ilişkili olduğunu belirten ilk bilim adamıdır. "Ekonomik Gelişme Teorisi" isimli eserinde yenilikçiliği, yaratıcı bir yıkım süreci olduğunu ve küresel rekabetin temelini oluşturduğunu belirtmiştir. Schumpeter, başarılı bir yenilikçiliğin işletmelerin kazançlarını artıracığını, bu sayede ekonomik büyümenin gerçekleşeceğini belirtmiştir (Ünlükaplan, 2009: 238).

Bir başka araştırmacıya göre; farklı ve iyi bir fikri paraya dönüştürerek topluma fayda sağlama olarak tanımlanabilir (Altun, 2007:7-8).

Yenilik, yaratıcı fikrin kullanılabilen veya pazarlanabilen bir seviyeye getirilmesi mal, hizmet ya da sürece dönüştürülebilmesinin sağlanmasıdır. (Boz, 2017: 59)

Schermerhorn'a (1989: 520) göre yenilikçilik; işletmenin rutin çalışmalarının bir sonucu olarak yenilik yaratma ve bu yeniliklerin uygulanması olarak tanımlanmıştır. Bu uygulamalar işletmelerde bir şeyleri daha iyi gerçekleştirme konusundaki neticeler olarak proses yenilikleri, yenilenmiş ürün yada hizmetlerin üretilmesi neticesinde ortaya çıkaran ürün yenilikçiliği biçiminde ortaya çıkar. Bu sebeple, yenilikçiliğin formülü şu şekilde ifade edilmiştir: Yenilikçilik = icat, uygulama + keşif (Aksoy, 2007).

Yenilikçilik “yeni bir şey yapmak” veya “yeni yapı yapmak”, “yeni ürünler yaratma süreci” yani müşteri tatminine yönelik yeni kaynaklar yaratarak değişmek, risk almak ve bilinen bölgenin dışına çıkmak olarak ifade edilmektedir (Barker, 2001:21-22).

Trott yenilikçiliği, yaratıcı bireyler ile rekabetçi ve yenilikçi firmaların, teknolojik ve bilimsel yaklaşımlar sayesinde bireylerin ve toplumun ihtiyaçlarına çözüm üretilmesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca yenilik tekil olaydan ziyade; sürüp giden, canlı süreçlerdir. Ortaya çıkarılan yeniliklerse bunun sonucudur (İnsel ve Sarıdoğan, 2009:5).

Yenilikçilik; işletmenin varlığını devam ettirmesinde, yeni düşünceler bulunmasında, mevcut düşüncelerin geliştirilerek müşteri istek ve beklentisini karşılama konusunda önemlidir. (Boz, Duran ve Behdioğlu, 2018: 161)

Yenilikçiliği iktisat alan yazınında tanımını ilk kez yapan araştırmacılar arasında Joseph Schumpeter (1934)’a göre yenilikçilik; tüketicilerin daha bilemediği bir ürünün özelliklerini geliştirip piyasaya sunulması; yeni keşfedilmiş tedarik kaynaklarını bulup kullanılması ya da yeni organizasyon biçimlerine sahipliktir şeklinde tanımlar (Akt. Elçi, 2006: 17).

İktisat teorisine göre şirketler üç farklı yolla değer yaratabilmektedirler. Bunlar; üstün bir konum sayesinde değer yaratmak, üstün nitelikli kaynaklar sayesinde değer yaratmak ve yenilikçilik yoluyla değer yaratmak şeklindedir. Buradan işletmeler açısından yenilikçiliğin kadar büyük önem taşıdığı anlaşılmaktadır. (Ateş, 2007: 14)

Avrupa Birliği’ne (1995) göre ise yenilik; ana kaynağı bilim ve teknolojiye yeni bilgiler ile pazarlanabilir ürün veya hizmet fikrinin imal edilip dağıtılarak toplumsal hizmete dönüşüm sürecindeki yenilenmeyi ve ulaşılan sonucu ifade etmektedir (TÜSİAD, 2003:23).

1.1.2. Yenilikçilik ile İlişkili Kavramlar

Yenilikçilikle ilgili bazı kavramlar aşağıda irdelenmiştir.

1.1.2.1. Yaratıcılık

Yaratıcılık, her faaliyet alanında ne, kim, ne zaman, niçin, nasıl vb. sorulara cevap aranmasıyla birlikte günümüzde tanımlanması güç hale gelen kavramlardan biri

olmuştur (Üstündağ, 2002: 1). Yaratıcılık, mevcut bir şeyi diğerlerinden farklı yöntemlerle yapabilmek, yeni ve farklı fikirler üretebilmek, mevcuttaki sorunların çözümüne yönelik fayda sağlayabilecek yeni fikirler üretebilme sürecidir (Aksüzek, 2008).

Yaratıcılık; yeni fikirler ve ürünler geliştirme, yenilik yaratma, ortaya çıkarma, icat etme şeklinde tanımlanabilir (Akat; 1984: 224). Maslow ise yaratıcılık kavramını; disiplinli ve kontrollü yaratıcılık olarak ikiye ayırmıştır. Yaratıcılığı tutum, yeni bir ürün, yeni bir süreç olarak ifade etmiştir (Rouquette: 1992: 14).

Günümüzde başarı faktörü için, yaratıcı düşünme yeteneğine sahip olmak önemli hal gelmiştir. Çağımızda hızla değişen çevre koşulları önemli bir sorundur. Tüm dünyada yayılan küreselleşme, kalite kavramını da beraberinde getirmiştir. Bu sebeple, mevcut yaklaşımların dışına çıkıp yeni arayışlar bulmak, farklı stratejiler geliştirmek ve yeni yönetim teknikleri uygulamak neredeyse ilk hedef haline gelmiştir. Yenilikçilik ile yaratıcılık arasındaki fark oldukça önemlidir. Yaratıcılık; bireyseldir, yenilikçilik ise daha örgütseldir. Yaratıcılık; kişilik, uzmanlık, motivasyon gibi kavramları incelediğinden bireyseldir. Yenilikçilik ise takım çalışması, örgüt düzeyindeki faaliyetleri ve çalışma konularını içerdiğinden dolayı örgütseldir (Van de Ven ve Angle, 1989: 12).

İşletme yaşamında yaratıcılık ile yenilikçilik kavramları arasındaki ayırım oldukça önemlidir. İşletmeler, tüm fikirleri kullanabilmek için yaratıcı ve yenilikçi personeller ile çalışmak ister (Stonar ve Wankel, 1986: 397).

İşletmeler için yaratıcılık oldukça önemlidir. A.B.D.'de, "Yaratıcılığı Ortaya Çıkarma Teknikleri" olarak işletme bilimeilerinin uyguladığı özel yöntemler mevcuttur. Bu yöntemlerin uygulanmasıyla işletmelerin ortalama girişimcilik düzeyini arttırması amaçlanmaktadır (Akat vd., 1999: 355).

Günümüzde bilgi sahibi olmanın yanında yaratıcılık kavramına ihtiyaç duyulmaktadır. Teknoloji çağından bilgi çağına geçiş olan günümüz dünyasında temel ilke, işletmelerin tüketicileri tatmin edebilmeleridir. Tüketicilerin ileride isteyebileceklerini tahmin etmeyi başaran işletmeler geleceği görebilen işletmelerdir. İşletmelerin yaratıcılık ve yenilikçilik kavramlarına ayrı bir önem vermelerinin sebebi

de, her kuruluşun rekabet gücünü elde etmek istemesi ve tüketicilerin gün geçtikçe artan yaratıcı ve yenilikçi çözümler talep etmeleridir (Aksüzek, 2008).

1.1.2.2. Girişimcilik

OECD (2005) Türkiye'deki dinamik KOBİ raporunda girişimciliği; bir kişinin ya da grubun yeni bir düşünceyi ya da olanağı belirleyerek bunu başarılı bir biçimde kullanılmasına imkan veren düşünce yapısı ve süreçler şeklinde tanımlamaktadır (Taşkın ve Duran, 2016:16).

Girişimcilik faaliyetleri özünde dengesizlik oluşturma halidir. Bu dengesizlik yeni bir şeyin yapılabilirlik potansiyeli ile bunun gerçekleştirilmesi arasındaki durumdur. Bu dengesizliğe yaratıcılık katılırsa fırsata dönüştürülüp daha önceden olmayan mal/hizmetler yaratılmış olmaktadır (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 2).

Bir diğer tanıma göre; yaşadığı çevrenin fırsatlarını hızlı bir şekilde görme, bu fırsatları tasarı haline getirme, oluşan tasarıları yaşama aktarma, refah üreterek insan hayatını kolaylaştırma işlemine girişimcilik olarak tanımlamaktadır (Gemlik ve Kıracı, 2007:164).

Girişimcilik herkesin göremediğini görme, farklı açılardan bakabilme, öngörülü olma, değişim, gelişim, büyüme ve yenilikçi bakıştır. Girişimciler; değişim sürecini gözlem yaparak fırsatları görür, sorunları analitik düşünerek çözümler, değişimi rekabet üstünlüğü sağlamakta kararları ile destekleyen kişilerdir (Karadal, 2013:24).

İster kamu sektöründe isterse de özel sektörde bireyin başlattığı atılım yenilikçiliğin özgül niteliğidir. Girişimcinin yeni refah sağlayıcı kaynakları oluşturmada veya mevcut kaynakları refah üretmek için ek potansiyel ile donatmada kullandığı araçlardan biri de yenilikçiliktir (Mess Yayınları, 2011:211).

Girişimciyi diğerlerinden ayıran özellikleri başarıya duydukları inanç, bağımsız düşünebilmesi, sorunlara pratik çözümler getirmesi, ikna kabiliyeti, yaratıcı yetenekleri, liderlik becerileri, başkalarının kariyerini yönlendirmesi sayılabilir (Duran vd., 2013:35). Girişimcilik kişinin bir organizasyon içerisinde veya kendi başına fırsatları görerek bir değer yaratma girişimi ile gördüğü fırsatlardan başarı elde etmesi kapasitesi olarak tanımlanabilir (Serhateri ve Coşkun, 2006:111).

1.1.2.3. Risk Alma

Risk alma kelime olarak “zarara uğrama tehlikesi” anlamı taşımaktadır ve Fransızca kökenli “Risque” kelimesinden dilimize çevrilmiştir (TDK).

Teknolojinin son derece hızlı ilerlemesi ile birlikte süratli bir şekilde küreselleşen dünyada değişim ile beraber giderek artan belirsizlik ortamında çalışanlar belirli sınırlar çerçevesinde risk olarak ilerlemek durumunda kalmışlardır. Bu belirsiz ortamının bir sonucu olarak işletmelerin fırsatları kaçırma, zamanında alınamayan kararlar ve rekabet avantajlarını yitirmelerine sebep olmuştur. Belirsizlik ile çalışanların risk olarak karar vermeleri gerekmektedir. Bu noktada yöneticilere düşen; gerekli görülen durumlarda planlarda büyük değişimler yaparak fırsatları değerlendirebilmektedir (Hitt vd., 2005).

Çalışanların risk almalarının altında yatan duygunun temelinde yenilikçilik kavramı ile benzerlik taşıdığı söylenebilir. İşletmelerde uygulanacak olan ödül sistemi ile çalışanların yenilikçi davranışlarda bulunmalarının ve risk alma eğilimlerinin artmasının desteklenmesi gerekmektedir (Hitt vd., 2005).

Short risk ile ilgili görüşünü; “İnsanların yaşamlarındaki bir olay veya durumdan kaynaklanan tehlike etkisini deneyimleme olasılıklarıdır” şeklinde ifade etmiştir. Riskin kendine özgü bir biçimi, süreci ve sonucu vardır. Risk denildiğinde insan zihninde tehlike anlamı uyandırması sebebiyle korku ve endişe kavramları olarak bilinmekte olup kesinlik taşımamakla birlikte sonradan ortaya çıkabilecek olaylar olarak ifade edilebilir (Timuroğlu ve Çakır, 2014).

Günümüz yönetim sistemlerinde, kişilerin girişimciliğinin yanı sıra işletmelerin girişimciliği de oldukça önemsenen ve hassasiyetle üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. İşletmelerin de büyümeleri ve performanslarını arttırabilmeleri için risk almayı öğrenmeleri gerekmektedir. Bu sebeple de; stratejik planlar yapıp, mevcut durumlarından sıyrılıp yenilikçi bir örgüt yapısı oluşturmaları gerekmektedir (Hitt vd., 2005).

Yeni pazar ve faaliyet alanları oluşturabilme girişimleri belirli derecede risk almayı gerektirir (Kuratko ve Goldsby, 2004). İşletmenin risk almaktan kaçınması, orta ve uzun vadede pazarda rekabet üstünlüğünü kaybetmesine ve hatta pazardan çekilmesine bile sebebiyet verebilir (Slater ve Narver, 1995).

İşletmelerin riski isteme dereceleri pazarın belirsizliği ve rekabet ortamının şiddeti ile yakından ilişkilidir (Covin ve Slevin, 1988). Yöneticilerde, rekabetin sert ve belirsiz olduğu pazarlarda risk almaktan daha çok bekle ve gör politikası mevcuttur (Mintzberg, 1973: 44-53). Bu sebeple de yöneticiler, rekabet üstünlüğünü elde edebilmek için yeni ticari alanları keşfetmek ve bu alanları oluşturmak konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar (Miller ve Friesen, 1982).

1.1.2.4. Buluş

Yenilikçilik ile ilişkili kavramların birisidir. Buluşla yenilikçiliğin arasındaki esas farklılık incelenirse; buluş, yeni olan bir fikrin veya bilgiyi meydana gelmesini sağlayan; yenilikse yeni bir bilginin kullanılmasındaki uygun hizmette ya da ürüne dönüştürülmesini sağlayan unsurdur (Sarıhan, 1998: 132). Diğer kavramlardaki gibi buluş da yenilikçilik sürecindeki kaynağın oluşumu, planlaması zor, yaratıcılık içeren sürecin sonucunda oluşur. Yenilik, buluşun ekonomik anlamda uygulama alanını ifade etmektedir (Güleş ve Bülbül, 2004: 125-126).

Buluş; teknik özelliği ön planda olan ve ekonomik olmayan, keşfedilmemiş bir şeyi keşfetmektir. Yenilikçilik ise buluşların uygulanmasını ve ticarileştirilmesini sağlamaktadır. Buluşların toplumun bireyleri için fayda yaratan bir değere dönüştürülüp, uygulanabilmesi ve kullanılabilmesini sağlayarak beraberinde ticarileştirilebilmesi, icadın yeniliğe dönüştürülmesi halidir (Uzkurt, 2008: 27).

Trott (2005)e göre buluş; kavramsallaştırılan yeni bir fikir veya düşüncenin somutlaştırılması ile yeniliğe, keşfedilmemiş fikirlere, bilinmeyene ulaşmanın çabaları olarak değerlendirilebilir. Bu çabalar yeniliğe ulaşmasında gerekli olan başlangıç noktalarından biridir. Buluşlarla ortaya çıkarılan yeniliklerin ticarileştirilerek bir fayda sağlaması önemlidir (Akt. Ovacı, 2015:19). Buluş, çoğu zaman bir araştırmacının nihai çıktısıdır ve bu çıktı araştırmacının bir uyarı hissiyle başlar. Sonrasında kavramsallaştırma ve önerilerin geliştirilmesiyle bir model oluşturulur. Yenilik ile buluş arasındaki fark da burada meydana gelir. Oluşturulan modelin kabul görmesi, üretimine başlanması ve pazara sunulması süreci yeniliği meydana getirir (Budak, 1998: 20-21).

Buluş ve yenilikçilik incelediğinde; yapılan tüm buluşlar yenilikçilik olmadığı gibi, tüm yeniliklerin de bir buluş olduğu kabul edilmeyecektir. Konu ile alakalı elektrik süpürgesi ve dikiş makinesinin örneği verilebilir. Bu buluşları yapanlar Hoover veya

Singer değildir. Elektrik süpürgesinin mucidi Spengler, dikiş makinesinin mucidi Howe'dur. Hoover ve Singer'in adlarının dünya geneline duyurma sebepleri, öncesinde buluşu gerçekleştirildiği ürünlerin geliştirilmesi ve ticarileştirilip kalıba sokulmasında yenilikçiliği gerçekleştirmiş olmalarıdır (Aksay, 2011).

1.1.2.5. AR-GE (Araştırma-Geliştirme)

Yenilikçilik kavramı ile kullanılan ve yenilikçiliğe benzetilen bir diğer kavram ise araştırma-geliştirmedir. Ancak yenilikçilik, Araştırma-geliştirme demek değildir. Yenilikçiliğin önemli girdileri bilim ve teknolojidir. Ar-Ge de yeniliği destekleyen faaliyetlerden biridir. Ortaya çıkan Araştırma-Geliştirmenin yaratacağı neticeler yenilikçiliğe, toplumsal ve ekonomik faydaya dönüştürülemezse bir değer yaratılmış olmaz (Elçi, 2006: 32).

AR-GE üç faaliyeti (Temel, Uygulama ve Deneysel geliştirme) kapsamaktadır. Temel araştırma, kullanılmayan olgu veya özel bir uygulamanın ve gözlemlenebilir gerçeklerin özüne ilişkin yeni bilgiler edinmek amacıyla yapılan ampirik çalışmalardır. Uygulamalı araştırma ise yeni bilgi edinmek için yapılan orijinal çalışmalardır. Uygulamalı araştırma, belirlenen hedef ve amaçlara yöneliktir. Deneysel geliştirme, geçmiş tecrübelerden sağlanan bilgilerden faydalanarak yeni gereçler, yeni ürünler veya aygıtlar yapmaya; sistemler, prosesler ve hizmetler kurarak veya hali hazırda var olanları geliştirmeye yönelmiş sistematik çalışmalardır (Frascati Klavuzu, 2002:30).

Yenilik için en önemli faaliyetlerden biri de araştırma-geliştirmedir. AR-GE'de çalışanlar girişimcilik özelliklerine sahip değilse istenen sonuçlara ulaşamaz ve AR-GE neticeleri de beklenen yeniliğe dönüşmez. Bu nedenle, teknoloji tabanlı işletmeler haricindeki işletmelerde yapılan yenilik çalışmaları teknolojik yenilikten ziyade örgütsel ve pazar yeniliğini kapsamaktadır. Teknoloji tabanlı işletmeler kaynak planlamasında teknolojik yeniliğe önem verseler de, örgütsel ve pazarlama yeniliği için de yeterli kaynağı ayırmaları gerekmektedir (Avcı, 2007: 22).

1.1.3. Yenilikçiliğin Türleri

Yenilik kavramında birbirini ayırt eden farklı biçimleri mevcuttur. İşletmeye, müşteriye, yenilik sıklığına, niteliklerine ve etkileri gibi değişik biçimlerde

sınıflandırılması mümkündür (Uzkurt, 2008). Yenilikçilik ile alakalı genel kabul gören dört farklı ayırım yapılabilir. Bunlar; pazarlama, süreç, ürün ve organizasyonel yeniliklerdir. Bunun yanında bilgi kullanımının düzeyine göre yenilik çeşitleri radikal ve artımsal yeniliktir (Demirci, 2010: 23-24)

1.1.3.1. Radikal ve Artımsal Yenilikçilik

Yenilikçilik kavramı; küçük gelişmeler ile piyasanın ürün/hizmet olarak başkaca bir hal almasında sebep olan önemli buluşları içeren büyük bir ağa sahiptir. İçerdiği geniş ağıdan dolayı yenilikçiliğin ana sınıflandırma kıstaslarından olan, yenilikçiliğin radikallik seviyesine ve sebep olduğu etkiye göre yapılmaktadır (Güleş ve Bülbül, 2004: 130). Detaylandırarak olursak, daha öncesinde denenememiş sıra dışı fikirlerin sonucu ortaya çıkarılan yöntem ya da hizmetleri geliştiren büyük sıçramalara radikal yenilik denmektedir. Başka bir deyişle yavaşça gerçekleşen iyileştirme ve geliştirme çabaları sonucunda oluşan yenilik çeşidine ise artımsal yenilikler denmektedir (Elçi, 2007: 16).

Radikal ve artımsal yenilikler, birbirinin tamamlayıcısı iki ayrı yenilik çeşidi olarak ifade edilir. Müşterinin davranışında fayda sağlayan değişiklik yapan radikal yenilikler, artımsal yenilik aracılığı ile söz konusu faydayı en yüksek seviyeye getirebilmektedir. Radikal yenilikler ve artımsal yenilikler iyileştirilmeye ve geliştirilmeye mutlaka ihtiyaç duyar (Uzkurt, 2008: 33).

Radikal yenilikçilik pazarın mevcut durumunda alışılanın dışında değişimleri oluştururken, artımsal yenilikçilikse yavaş yavaş ilerleme gösteren değişimleri etkiler. Radikal yenilikçilik, rekabet avantajı elde edebilmeyi sağlayan yeni yeteneklerin ve kaynakların birleştirilmesini sağlayan girişimci fırsatlarıdır. Artımsal yenilikçilikse rekabet avantajının sürdürülmesine katkı sağlayan yetenekleri nasıl geliştirildiğinin öğrenilmesidir (İraz, 2005: 99).

Radikal yenilikçilik, yenilikçiliği yapan işletmeye piyasadaki ürünlerden daha düşük fiyatlı ve kaliteli ürün geliştirmesi veya üretim maliyetlerini büyük oranda azaltacak bir üretim yönetim işlevinin sağlanması neticesinde önemli bir pazar gücü kazandırır. Temel yenilikçilikler, piyasadaki dengenin bozulup başka bir dengenin oluşmasını sağlamaktadır (Sheremata, 1998: 551).

İşletme açısından radikal yeniliklerin uygulanılmaya başlanması, gerçekleştirdiği işlevlerde önemli ölçüde değişiklikler yapmasını anlamına gelmektedir. (Prescott, 1997: 120)

Asıl amacı; müşterilerin banka dışında da para çekebilmelerini sağlamak olan ve bu nedenle çoğu şehirde pek çok noktaya kurulan bankamatikler radikal bir yenilikçiliktir. Ardından bankamatikler üzerinden neredeyse tüm bankacılık işlemlerinin yapılabilir hale gelmesi için yapılan geliştirmeler ise artımsal yenilikçiliktir. Radikal yenilikçilik, yeni sanayi oluşturan veya bir endüstride büyük değişimlere neden olan temel ürün ve proses gelişmelerini göstermektedir (Güleş ve Bülbül, 2004: 131).

Nestle Firması, çok uzun süredir klasik kahve satışı yapmaktaydı. Firma çalışanları klasik kahvelerden farklı olarak pişirilmeden hazırlanabilen hazır kahveyi geliştirdi. Öyle ki bu firmanın ürettiği Nescafe markası, hazır kahve kavramıyla özdeşleşti. Bu radikal bir yenilikçiliktir. İlerleyen zamanda Ice, Gold gibi Nescafe çeşitleri olarak geliştirilen ürünler ise kademeli yenilikçiliktir (Elçi, 2006: 18).

1.1.3.2. Süreç Yenilikçiliği

Süreç yenilikçiliği, bir üretim veya teslimat yönteminin yaratılması veya önemli derecede iyileştirilmesidir. Bu yenilikçilik; kullanılan yazılım, teçhizat ve tekniklerde önemli değişiklikleri içermektedir (Oslo Kılavuzu, 2006: 53).

Süreç yenilikçiliği; üretim etkinliklerinde oluşan değişikliklerle kalmayıp aksine örgüt faaliyetlerindeki bütün süreçlerin incelenmesi, yapılandırılması, geliştirilmesi ile iyileştirilmesi yoluyla kalıcı değişiklikler yapılması anlamına gelmektedir (Sungur, 2007: 16).

Süreç yeniliği, dinamik iyileştirmelerin köklü bir değerlendirmeye gerçekleştirilmesidir. Süreç yeniliği ise yeni iş ve araç uygulamalarıyla, temel örgüt sürecinin köklü bir bakış açısıyla iyileştirilmesidir. Kısaca iş sürecinin yeniden tasarlanması olarak da ifade edilebilir. (Davenport, 1993)

Süreç kavramını Hammer ve Champy, bir ya da daha fazla türde girdinin alınıp içlerinden müşteri açısından değer yaratacak bir çıktının elde edildiği faaliyetler şeklinde tanımlamaktadır (Hammer ve Champy, 1996: 32).

Süreç yenilikçiliği, temel olarak firmanın değer yaratma yeteneğini geliştirmesiyle alakalı olup ürün veya hizmeti oluşturmanın geliştirilmiş şeklini ifade etmektedir. Süreç yenilikçiliği; bir örgütün Tam Zamanında Üretim modeline geçmesi gibi köklü bir uygulama olabileceği gibi; bir makinenin üretim yönteminde gerçekleştirilen yenilikleri de içerebilmektedir (Güleş ve Bülbül, 2004: 136).

Süreç yeniliği, farklı ve yeni bir üretim veya dağıtım sisteminin geliştirilmesi ya da mevcut sistemlerin iyileştirilip daha da geliştirilmiş seviyeye ulaştırılmıştır (Elçi, 2006: 9).

Önemli ölçüde iyileştirilmiş veya geliştirilmiş üretim ya da dağıtım yönteminin uygulanmasıdır. Örnek olarak; bir gezi düzenleme organizasyonunda yeni bir yer ayırma sisteminin uygulanmaya başlanması, ulaşım hizmetlerinde Küresel Konumlandırma Sistemi aletlerinden yararlanması ve bir danışmanlık şirketinde projelerin yönetilmesi için yeni yöntemlerin yenilenmesidir. Yeni bir ürün piyasada yeniliğin mutlak bir belirtisi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, süreç yeniliğinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Başkalarının gerçekleştiremediğini yapabilmek veya bunu diğerlerinden daha iyi olacak şekilde yapabilmek büyük bir avantaj sağlamaktadır (Bessant, 1991: 6).

1.1.3.3. Ürün Yenilikçiliği

Ürün yenilikçiliği, yeni bir ürünün geliştirilmesi veya mevcut bir üründe değişik yapılarak yenilik ve farklılık ortaya konması ile ticari değeri olan yeni bir ürünün pazara sunulması olarak ifade edilebilmektedir. Ürün yenilikçiliğinde esas amaç yeni ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesidir. Bu sayede yeni ürünlerle birlikte, yeni pazarlar, tüketiciler ve daha yüksek memnuniyet düzeyinin kazanılması amaçlanmaktadır (Wan, Ong ve Lee, 2005: 262)

Ürün yeniliği, estetik veya teknik özellikleri açısından geliştirilmiş/iyileştirilmiş bir mal veya hizmetin yaratılmasıdır. Daha önce üretilmemiş bir ürün olabileceği gibi tüketici ihtiyaç ve özelliklerine göre bütününde veya parçalarında değişiklik yapılmış ürünler de olabilmektedir.

Yeni ürünler, nitelikleri bakımından, işletme tarafından önceden oluşturulmuş ürünlerden önemli ölçüde değişen hizmet ile mallardır. Bir ürünün teknik niteliklerinde

sadece ufak değişiklikler yaparak farklı kullanım alanı oluşturmak ürün yenilikçiliği olarak değerlendirilebilir.

Hizmetlerde ürün yeniliği; temin yöntemlerindeki önemli geliştirmeleri (hız ile verimlilik), hazırda bulunan hizmetlere yeni özellikler ilave edilmesini yada tamamen yeni hizmetlerin pazara sunulmasını kapsayabilir (Aslaner, 2010:61).

Örnek vermek gerekirse, 1986 yılında İstanbul’da kurulan Yonca-Onuk Firması, teknolojik yenilikçilik konusunda yaptığı araştırmalar sonucunda geliştirilen ileri kompozit gereçlerden üretilen sürat tekneleriyle bu alanda dünyanın en iyileri arasına girdi. Böylece bir işletmenin ulaşabileceği en üst pozisyona, standart belirleyiciliğe ulaşmıştır (Elçi, 2007:6).

Ürün ve süreç yenilikçiliğini birbirinden ayırt etmek zordur. Ancak, ürün yenilikçiliği yeni üretim işlevi oluşturulmasına sebep olurken, süreç yenilikçiliği var olan üretim işlevinin gelişmesine sebep olmaktadır (Sungur, 2007: 12).

1.1.3.4. Pazar Yenilikçiliği

Bu yenilikçilik türü; ürün/hizmetlerin paketlenişi, yerleştirilmesi, pazar içindeki görünümü, fiyatlandırmasında ve özendirilmesinde önem arz eden değişmelere sebep olacak yeni pazarlama sistemlerinin kullanılmasıdır. Kotler’e göre pazar yenilikçiliği ürün/hizmetlerin pazara farklı konumlandırılmasında müşteri ihtiyaçlarının daha çok giderilmesi, yeni pazarlara girme ile satışların yükseltilmesini hedeflemektedir (Gunday, 2011: 663).

İşletmelerin pazarlama sistemlerinde, önceden kullanılmayan yeni metotları kullanmasıyla pazar yenilikçiliği sağlanabilir. İşletmeler; bu metotları kendisi de geliştirir veya farklı bir işletmenin geliştirdiği bir metodu işletmeye uygulayabilir. Pazar yenilikçiliği, pazarlamanın 4P’si (product=ürün, price=fiyat, place=yer, promotion=tutundurma) ile bir bakıma iç içe geçmiştir. Bu alanlarda yapılacak yenilikleri pazar yenilikçiliği şeklinde değerlendirebiliriz.

Firmaların ticari başarılarını artırmak amacıyla gerçekleştirdikleri ürün ve hizmet odaklı yeniliklerle birlikte daha kapsamlı yeniliklere yönelmeleri gerekmektedir. (Oslo, 2005: 15-16)

Yeni ve farklı tasarımların ürün veya ürünün ambalajında kullanılması, ürün tanıtımı veya fiyatlandırması ya da mevcut olanın geliştirilerek daha iyi hale getirilmesi, yeni pazarlama yöntemlerinin geliştirilmesi ve uygulanması pazarlama yeniliğini ortaya koymaktadır. Pazarlama yenilikleri; ürün tanıtımı ve fiyatlandırılması, satışların artırılması, tüketicilerin beklentilerinin karşılanması, yeni yaklaşım ve stratejilerin kullanılması, yeni pazarların kazanılması ve ürününü pazar fırsatlarına uygun konumlandırması olanaklarını sağlar.(Oslo, 2005: 53)

Vitra Firması'nın çocuklar için geliştirdiği çocuk ergonomisi düşünülerek tasarlanan, farklı renk seçenekleri bulunan, kurbağa görünümündeki "Junior Banyo" pazar yenilikçiliğine bir örnektir. (Elçi, 2007:12-13)

1.1.3.5. Organizasyonel Yenilikçilik

Oslo Klavuzu'nda organizasyonel yenilikçilik 3 şekilde tanımlanmıştır. Bu tanımlamalara göre organizasyonel yenilikçilik (Oslo Klavuzu, 2005: 55):

- İleri yönetim tekniklerinin uygulanmasıdır,
- Organizasyon yapısının önemli derecede değiştirilmesidir.
- Yeni veya önemli oranda güncellenmiş stratejilerin uygulanmasıdır.

Organizasyonel yenilikçilik, firmanın faaliyetlerinde, işletmelerde ya da dış ilişkilerinde yeni bir metot uygulamasıdır. Organizasyonel yenilikçiliğin; işlem maliyetlerini, idari maliyetler ile araç-gereç maliyetlerini düşürdüğü, firma memnuniyetini artırarak işletme performansını yükselttiği söylenebilir (Oslo Klavuzu, 2006: 55).

Organizasyonel yenilik; işletmenin başarılı biçimde yönetilmesi ve kaynakların etkin kullanımını sağlayarak, yönetim sistemleri, organizasyon yapısı, yönetim işinde kullanılacak bilgi ve yönetsel becerilerin (Damanpour vd., 2009: 655), iş tasarımı ve ödül sisteminde (Mothe ve Nguyen, 2010: 315) önemli derecede yapılan değişimleri kapsamaktadır.

Teknolojik yeniliklerle oluşan ürün ve süreç yeniliği işletmelerin temel iş uygulamalarıyla doğrudan doğruya alakalı olduğundan genelde işletmelerin operasyonel sistemlerinin değişikliklerini kapsamaktadır. Organizasyonel yeniliklerse işletmelerin

temel iş uygulamalarını dolaylı şekilde ilgilendiren daha çok işletmelerin yönetsel sistemlerinin değişikliklerini kapsamaktadır (Damanpour ve Evan, 1984, s.393).

Türkiye’de teknolojik yenilikçiliğe önemli miktarda kaynak ayıran Arçelik Firması 1998 yılında kullanmaya başladığı süreç, hizmet ile ürünleri yenileştirmeyi hedefleyen 6 sigma yöntemi de bu tarz bir yenilikçiliktir. Arçelik yapmış olduğu yenilikçilik ile 2004 yılının son aylarına kadar yaklaşık 14 milyon euro’luk kazanç elde etmiştir.

1.1.4. Yenilikçiliğin Özellikleri

Yenilikçilik kavramı bir takım karakteristik özelliklere sahiptir. Bu özellikler yenilikçiliğin genel hatlarını ortaya koymakta ve diğer kavramlardan ayırt edilmesini sağlamaktadır. Yenilikçilik üç temel bileşenden oluşmaktadır (Güneş, 2006):

- Yenilikçiliğin başarılı olarak uygulanması,
- Yeni bir teknoloji, yöntem veya piyasa,
- Şirkete artı değerler kazandırması

Bu temel bileşenleri sağlaması doğrultusunda yenilikçiliğin özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

1.1.4.1. Yenilikçiliğin Bütünsel Özelliği

Yeni gelişen teknolojik imkanlar, müşteri gereksinim ve beklentilerinin değişmesi, bilgiye ve teknolojiye erişim imkanlarının artması gibi faktörlere bağlı olarak işletmelerin tek bir yenilikçilik çalışması ile rekabet etmesi ve yaşamını sürdürmesi mümkün görülmemektedir. Bu kapsamda işletmelerin yenilikçilik faaliyetlerinin dinamik bir yapı içinde devam etmesi gerektiği açık bir şekilde görülmektedir. Bu durum, yenilikçiliğin süreklilik gösteren bir yapısının olduğunu göstermektedir. Yenilikçiliğin, işletmelerin bütün faaliyetleri ile ilişkilendirilmesi işletmenin daha verimli çalışmasını sağlamaktadır. Bu sebeple, yenilikçiliğin bütünlük taşıması gereken bir faaliyet olduğunu sonucuna ulaşılmaktadır (Elçi, 2006: 22)

Yenilikçiliğin bütünlük içeren bir faaliyet olarak algılanmamasının doğuracağı problemler aşağıdaki gibidir (Tozcan, 2012):

- Yenilikçilik sadece makro düzeyde olan değişiklikler olarak düşünüldüğünde; mikro düzeydeki değişikliklerdeki büyük potansiyel gözden kaçırılmış olur.
- Yenilikçilik yalnızca büyük işletmelerin uygulayabileceği bir etkinlik olarak algılandığında; küçük ve orta boyuttaki işletmeler rekabet edemezler.
- Yenilikçiliğin sadece işletmede ortaya çıktığı düşünüldüğünde; dışarıdan gelecek iyi fikirlere kapalı bir yapı oluşturulmuş olur.
- Yenilikçiliğin yalnızca işletme dışında yürütülen bir uygulama olduğu benim; benimsenirse, işletme içi öğrenme gerçekleştirilemez.
- Yenilikçilik, sadece Ar-Ge laboratuvarlarında çalışan personellerin veya firma içinde bu iş için görevlendirilmiş bazı kişilerin yapması gerektiği işi olarak kabul edildiğinde; değişik perspektife sahip, yaratıcı bireylerin deneyim ve fikirleri yenilikçilik faaliyetlerinden uzaklaştırılmış olabilir.
- Yenilikçiliğin sadece güçlü bir araştırma-geliştirme gerektirdiği düşünülürse; elde edilen yenilik, kullanıcının ihtiyaçlarını karşılamada eksik kalabilir.
- Yenilikçilik sadece teknolojik ilerleme olarak algılandığında; kullanıcıların taleplerine yanıt vermeyen süreçlerin geliştirilmesine veya tüketicilerin talep etmediği ürünlerin üretilmesine sebep olabilir.
- Yenilikçilik sadece müşteri taleplerine cevap vermek olarak algılandığında; ileride doğabilecek ihtiyaçların fark edilmemesine, teknolojik ilerlemelerden yararlanılamamasına ve bu nedenle rekabet avantajının yitirilmesine neden olabilir.

1.1.4.2. Yenilikçiliğin Kâr Etme Amacı Özelliği

Gerçekleştirilen bütün yenilikçilik faaliyetleri belirli bir kâr hedefi gütmektedir. Bu nedenle kazanç yeniliklerin temelini oluşturmaktadır. Firmalar açısından yenilikçilik uygulamaları yalnızca bilinmeyen bir olayı ortaya çıkarmak değil; aynı zamanda kazanç sağlama hedefini de kapsamaktadır (Eren, 1982: 24).

1.1.4.3. Yenilikçiliğin Süreklilik Özelliği

Yenilik; yeni ya da iyileştirilmiş hizmet, ürün veya süreç geliştirmek ve bunu ticarileştirmek için gerçekleştirilen her türlü faaliyeti kapsamaktadır. Tüm bu faaliyetleri geliştirmenin formülü farklı bir düşünce yapısına sahip olmaktan ve yeni fikirler

üretmeye yatkın olmaktan geçmektedir. Bu nedenle firmaya rekabet avantajı sağlayacak şekilde ticarileştirilen fikir ve sonuçların sürekli olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sürekliliği, sonuçların yenilik üretimi için genişletilerek değerlendirilmesi takip etmektedir. Bu sayede yeni fikirler, beraberinde başka yenilik faaliyetlerini getirerek süreklilik özelliği kazanmış olacaktır (Elçi, 2006).

1.1.4.4. Yenilikçiliğin Çok Yönlü Olma Özelliği

Yenilikçilik faaliyetini düşünme ve geliştirme sürecinde ekonomi ve mühendisliğin yanı sıra antropoloji, sosyoloji, pazarlama ve psikoloji gibi sosyal bilim alanları da etkin rol oynamaktadır (Eren, 1982: 25). Çünkü yenilikler geniş kitlelere yayıldığından, gerçekleştirilmek istenilen yeniliğin zamanlaması, kitlelerin yeniliğe hazır olup olmadıkları, buna ihtiyaçları olup olmadığı ve bunu benimseyip benimsemeyecekleri iyi analiz edilmelidir.

1.1.4.5. Yenilikçiliğin Planlama Özelliği

İşletme yöneticileri, yapılacak olan yeniliği kendi firma faaliyetleri doğrultusunda planlı bir şekilde yönetmelidirler. Yapılacak olan yenilik sonrasında ortaya çıkan değişim, firmada yer alan tüm bireyler tarafından benimsenmeli ve bir sorun ile karşılaşıldığında bu sorun tüm bireyler ile birlikte çözülebilmelidir (Eren, 1982: 25).

1.1.4.6. Yenilikçiliğin Dinamik Olma Özelliği

Yenilikçilik; belirli bir zaman diliminde değil, her zaman sürdürülmesi gereken bir faaliyettir. Bu sebeple, dalgalanma göstermeyen sabit bir süreç değildir. Aksine firma hedefleri doğrultusunda yenilikçiliğin de değiştirilmesi gerekmektedir (Eren, 1982: 24).

1.1.4.7. Yenilikçiliğin Geriye Dönmezlik Özelliği

Yenilikçilik, değer yaratarak maliyet avantajı ve performans sağladığından, eski ürünün tekrar üretilmesi ekonomik olmaktan çıkar. Eski ürünün yerini yeni ürün aldığından eski ürün tekrar pazarda görünmez. Aynı zamanda bilginin kümülatif olma özelliği de yeniliğin geriye dönmezlik özelliği ile ilişkilidir. Yeni bir ürün geliştirildiğinde kullanıcılar bu ürünü kullanma üzerine eğilim gösterecek ve eski ürünü

aramayacaklardır. Bu nedenle; yenilikçilik eski ürünü geliştirme yönünde değil, bu yeni ürünü geliştirme yönünde ilerleyecektir (Köksal, 2008: 11).

Yenilik geriye dönmezlik özelliğine sahiptir. Ürün ya da süreç yeniliği eskisinin yerini aldığı anda, eski ürün tekrar pazarda veya işletmede görülmemektedir. Bunun sebebi, yeniliğin kullanıcıya büyük bir maliyet avantajı ve performans sağlamasıdır. Bu sebeple eskiye dönüş yapmak mantık dışı kalmaktadır. Ayrıca eski ürünün yeniden üretilmesi ya da eski sürecin tekrarlanması ekonomik zarara neden olmaktadır. Dolayısıyla yeniliğin geri dönmezlik özelliği kullanıcıya avantaj sağlamaktadır. (Yılmaz, 2003)

1.1.4.8. Yenilikçiliğin Sonuca Ulaşma Özelliği

Yenilikçilik, herkes tarafından anlaşılabilen, kullanılabilen ve hangi alanda uygulanacak ise o alanda ihtiyaca odaklanabilen etkin bir sonuç ortaya koymalıdır (Ürper, 2004: 48).

1.1.4.9. Yenilikçiliğin Radikal Olma Özelliği

Yenilikçilik, firmalar açısından bilinen bir faaliyeti devam ettirmek değil; o zamana kadar ortaya çıkmamış olan köklü değişim faaliyetlerini kapsamaktadır (Eren, 1982: 24).

1.1.4.10. Yenilikçiliğin Yayılma Özelliği

Gerçekleştirilen bir yeniliğin son süreci, bu yeniliğin geniş kitlelere yayılarak tüketime çıkmasını kapsamaktadır. Ancak yenilik yayılıp, taklit edilebileceği için yeniliğin faydaları onu geliştiren firma tarafından pek kullanılamaz. Genelde yenilikler katlanmış bir yapıya sahiptirler. Yani firmalar yenilikleri genellikle daha önce yapılmış olan yenilik sürecine içerisine oluşturmaktadırlar. Bu sebepten fikri mülkiyet hakkıyla korunan bir yeniliğe ulaşamaması, pazardaki yenilikleri yavaşlatabilmektedir (Menell, 1998: 677).

1.1.5. Yenilikçiliğin Önemi

Günümüzde en önemli özelliklerinden biri olan değişim birçok şeyi değiştirmekte ve geliştirmektedir. Tüketicilerin istek ve beklentileri, çalışanlar, örgüt kültürü, rakipler, hissedarlar, devletler, toplum, küreselleşme, artan rekabet koşulları

gibi çevresel şartlar değişimin hızını artırmaktadır. İşletmeler, yenilik ile bu şartlarda yaşamlarını sürgit kılmayı sağlayabileceklerdir. Sadece işletmeler için değil toplumun refah düzeyinin yükseltilmesi için de yenilik önemli bir kaynaktır (Yıldırım, 2015: 91). Tüm işkollarında her işletme kendi iş alanında yeniliğe ihtiyaç duymaktadır (Elçi, 2007: 38). Yeniliğin işletmeler için önemi ve uygulamalarının başarıya ulaşmasında önemli bir unsur olduğu araştırmacılar tarafından da vurgulanmaktadır (Doyle, 2000: 13). Bu yönüyle yenilik, günümüzde hem ülkeler hem de işletmeler için rekabet avantajı elde etmelerini sağlayan en önemli unsurlardan biridir (Ooi, 2009: 31).

Yenilikçilik dünya çapında değişimin, gelişmenin, yaratıcılığın ve farklılaşmanın önemli gücü olmasından dolayı genel kabul görmüştür. Toplumların birbirlerine rekabet üstünlüğü sağlayabilmesinde önemli alanlardan biri olarak yenilikçilik kabul edilir (Kelley ve Littman, 2007: 16; Yalçınkaya, 2010: 382).

İşletme çevresinde meydana gelen hızlı gelişim ve değişimlerin sistematik takip edilmesinde, enformasyon üretmesi, yenilikçilik yeteneğini geliştirmesi ve çevrenin beklentisine uygun faaliyetlerde bulunması gerekmektedir (Avcı, 2009: 121). Günümüzde ekonomiler, toplum ve işletmeler için vazgeçilmez bir dinamizm kaynağı olan yenilik; sürdürülebilir ekonomik büyümenin, toplumsal refah ve kalkınma ile rekabet gücünün temel dinamiği haline gelmiştir (Uzkurt, 2010: 38). Bu dinamiğin etkin olabilmesinin temel koşulu yüksek fiyat ve bolluk değil, satın alınabilirlik ve sürdürülebilirliktir (Mess Yayınları, 2011: 13).

Yeniliğin işletmelere, topluma ve ulusal ekonomilere yönelik sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir (Uzkurt, 2008: 18);

- Sürdürülebilir büyüme sağlaması,
- İhracatta artış sağlaması,
- Bölgesel kalkınmaya destek sağlaması,
- Enerji kaynaklarının etkin ve verimli kullanımını sağlamasıdır.
- Rekabette üstünlüğün sağlaması,
- Verimlilikte gözle görülür bir artış sağlaması,
- İthalata bağımlılıkta düşüş sağlaması,

- Ürün çeşitliliğinin de artış sağlaması,
- Patent sayılarında artış sağlaması,
- Kalitenin arttırılması,
- Müşteri memnuniyetinin maksimum arttırılması,
- Kaynakların etkili ve verimli kullanılmasını sağlaması,
- Hammaddenin daha etkin kullanımını sağlaması,
- Kârlılıkta artış sağlaması,
- Müşteri ile tedarikçi arasındaki bilgi akışını sağlaması,
- Çalışma şartlarının iyileştirilmesi,
- Pazar payında büyüme sağlaması,
- Yeni pazarların oluşturulması,
- Üretimde, tedarik ve pazarlamada esneklik sağlaması,
- Üretim sürelerinin kısaltılması ve firelerin azaltılması,
- Bilginin ekonomik değere dönüşümünü sağlaması,
- Toplumsal refahta artış sağlaması,
- Yaşam standartlarında artış sağlaması,
- İstihdamda artış sağlaması,
- Maliyetlerde azalma sağlaması,
- Yeni hammadde kaynaklarının çıkarılmasını sağlaması,
- Girişimcilikte artış sağlaması,

Riski ve maliyeti yüksek olan yenilikçilik, öğrenme ve değişim ile yakından ilişkili iki kavramdır. Başarılı ve başarısız sonuçları itibariyle belirsizdir. Ancak üst yönetimin yenilikçiliği desteklemesi ve risk alması başarıda baskın rol oynamaktadır. Yenilikçi işletmeler çalışanların fikirlerini ürüne dönüştürme fırsatı sağlayanlardır. Yenilikçilik bu açıdan ele alındığında birçok işletme işlevini içeren kurumsal süreçler

olarak adlandırılabilir. Teknolojik yenilikler; işletmeler için katma değer oluşturan faaliyetler olup kaynakları, yeni bilgiyi yeni çıktıya dönüştürmede yönlendirici olurlar. Bu dönüştürme süreci iki gücün etkisiyle şekillenmektedir (İntepe, 2016:9);

- Pazarın çekici kuvveti,
- Teknolojinin itici kuvvetidir.

Peter Drucker İnovasyon ve Girişimcilik (Innovation and Entrepreneurship) isimli kitabında yenilikçi fırsatların 7 kaynağının ilk 4'ünün işletme içinden, son 3'ünün işletme dışından kaynaklandığını şöyle açıklamaktadır;

- Sektörde veya pazarda meydana gelen değişimler,
- Algı değişimleri-toplum kesimlerince meydana gelen yeni fikir yürütmeleri,
- Süreç gereği-süreçlerden verimsizleşen değiştirilmesi gerekliliği,
- Demografik- nüfus değişimleri,
- Yeni bilgi-bilimsel, toplumsal ya da başka bilgilerdir (Barker, 2001: 24-25).

Clayton M.Christensen'e göre yenilikçi olmanın 5 kuralı şunlardır;

- Üretilen ürün/hizmetin müşteriye bir üst seviyeye taşıyabilmesi,
- Daha önce ürün/hizmetinizi hiç kullanmamış müşterilere yönelinmesi,
- Pazarın alt segmentindeki büyüme olanaklarının araştırılması,
- Müşterinin satın alma sebebinin anlamaya çalışılması,
- Başka işletmelerin sizin ürün/hizmetinizi taklit edebilmesidir (Ateş, 2008:32)

Yenilikçiliğin kaynakları; amaçlı ve bilinçli bir fırsat arayışının sonucunda gerçekleşmektedir. Fırsat alanları hem işletmelerin hem de sektörün içinden gelen arayışların ürünüdür. Bu ürünlerin ortaya çıkmasında beklenmedik gelişmeler, bağdaşmazlık durumları, süreç iyileştirme çabaları, pazar ve sektördeki değişimler önemli rol oynarlar (Mess Yayınları, 2003:64). Joseph Schumpeter; yaratıcı yıkımın kaynağını; yeni hizmet ve ürünler, yeni pazarlar, yeni kaynaklar, yeni üretim araçları ve geçmişte kapalı olan sektörlerin açılması ile ifade etmiştir (Ateş, 2008:17).

Yenilikçilik, firmaların büyüme süreçlerini olumlu etkileyip verimliliklerini de arttırmaktadır. Bunun sonucunda kâr payları artmakta ve firmalar daha hızlı büyümektedir (Güleş ve Bülbül, 2004: 44).

Firmaların verimliliklerini arttırmalarında yenilikçilik faaliyetleri önemli bir rol oynamaktadır. Firmalar üretim süreçlerinde gerçekleştirmiş oldukları yenilikçilik faaliyetleri sayesinde daha düşük maliyetlerle üretim yapabilecek ve verimliliklerini arttırarak rakipleri karşısında avantaj elde edebileceklerdir (Sungur, 2007: 38).

Amerika Birleşik Devletleri'nde otomobil sektörünün geçmişine bakıldığında, 1904'te 60 şirket tarafından 195 farklı araba modeli üretilmekteydi. Sonraki 10 yılda 531 otomobil şirketi kuruldu ve 346'sı kapandı. 1923 yılına kadar hayatta kalabilen firmaların sayısı 108'di. 1927'de ise bu sayı 24'e düştü. Son yıllarda ise sektörde tutunabilen sadece Ford, Crysler ve General Motors firmalarıdır (Ries ve Trout, 2006: 54). Bu rakamlar yenilikçiliği benimsemeyen, teknolojiyi, dünya trendlerini ve müşterilerin beklenti ve taleplerini takip edemeyen firmaların kısa bir sürede yok olduklarını açıkça göstermektedir.

1.2. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KAVRAMI

1.2.1. Bireysel Yenilikçiliğin Tanımları

Hirschman (1980) bireysel yenilikçiliği “yenilikleri kişisel olarak araştırıp elde etme isteği” olarak adlandırılmıştır. Hirschman, bütün bireylerin belirli seviyelerde inovatif olduklarını, yaşamları süresince yeni olduğunu kavradıkları düşünceleri kabullendiklerini ifade etmektedir (Hirschman, 1980: 283-295).

Bazı araştırmacılar bireysel yenilikçiliği, “satın alınan ürün ve hizmetlerin yapısını değiştirerek yenilik yapmak” olarak kabul ederken, bazı araştırmacılar için bireysel yenilikçilik, “yeniliği benimseme düzeyi” olarak tanımlanmıştır. Bireysel yenilikçilik çerçevesinde insanları yenilikçiler, erken davranan çoğunluk, erken benimseyenler, geç kalan çoğunluk olarak beş kategoride değerlendirmek mümkün olmaktadır (Neely ve Hii, 1998, s.21). Bireysel yenilikçilik iki konu odaklı yenilikçilik ve genel yenilikçilik olarak kısımda incelenmektedir.

Gelişen ve değişen dünyanın, organizasyonların ve sektörlerin ihtiyaç duydukları en önemli birey özelliklerinden biri de yenilikçiliktir. Bireyler, bir işletmenin dış

öğrenmesini sağlayan ve yenilikçilik stratejisine katkıda bulunan kaynak olarak görülmektedir. Dış kaynaklar sayesinde, bireyler bir işletmenin mevcut bilgi tabanını genişletmektedir. Bu şekilde bir işletme sürekli olarak yeni bilgiyi keşfederek kullanabilecektir. Bu da bilginin Schumpeteryen tarzında birleştirilmesini ifade etmektedir (Barirani vd., 2015:39-52).

Agarwal ve Prasad (1998), bireylerin kitlesel iletişim araçları vasıtasıyla topladıkları bilgileri sentezleyerek yenilikler hakkında tutum geliştirdiklerini ileri sürmektedir. Yenilikçilik seviyesi yüksek olan bireylerin, yeni fikirler hakkında aktif bilgi arayışı içerisinde oldukları değerlendirilmektedir (Lu vd., 2005). Bireysel yenilikçilik, bazı bireylerde var olan risk alma eğilimlerini simgeleyen bir unsur olarak da dikkate alınmaktadır. Yeniliklerin potansiyel benimseyicileri açısından, beklenen sonuçları hakkında belirsizlik oluşturduğu genel olarak kabul görmektedir (Lu vd., 2005). Ayrıca, bireylerin yenilikle ilgili bilişsel yorumları üzerindeki en büyük etkinin bireyin kendisi ile ilgili faktörler tarafından gerçekleştirileceği belirtilmektedir (Agarwal ve Prasad, 1998).

Yenilikçilik kapasitesinin tanımına uygun olarak, bireysel düzeydeki yenilikçilik kapasitesi üç boyuttan oluşmaktadır;

- Bireylerin mevcut bilgiyi kurumsal kimliğe özümseme kabiliyeti,
- Bireylerin mevcut işletme ortamına dışsal bilgiyi tanımlama becerisi,
- Bireylerin bir kuruluş içindeki dış bilginin kullanılmasını savunabilme yeteneğidir (Cohen ve Levinthal, 1990: 128-152).

Leavitt ve Walton (1975) yenilikçi kişilerin özelliğini; yeni deneyimler ve diğer insanların görüşlerine açık olan, değerlendirmelerinde genellikle objektif olan, en önemlisi de aranmakta olan ya da rastlantısal karşılaştığı bilgiyi yapıcı kullanmayı bilen bireylerdir şeklinde sıralamışlardır.

Uzkurt (2008)'a göre bireysel yenilikçilik, bireyin yenilik istemesi ve davranışsal olarak da yenilikler için olumlu tepki vermesiyle fark oluşturmaktır. Yenilikçi kişi; konu, fikir ve uygulamaların yeni olmasının risklerini göze alabilmesidir. Bu açıdan, bir yeniliğin geliştirilmesi, kabul etme veya uygulamaya geçilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010).

Bireysel yenilikçilik; bireyin çalışmasıyla faydalı ve yeni fikirleri, süreçleri, ürün ve yöntemleri kullanımında harcadığı çaba ve uygulamalarını kapsayan dört unsurdan oluşan fonksiyonellik türü şeklinde tanımlanması da mümkün olmaktadır (Çavuş, 2006).

Rogers (2003: 12) bireysel yenilikçiliği herhangi bir fikrin, hizmetin veya ürünün bir birey tarafından yeni olarak kavraması şeklinde ifade edilmektedir. Bireysel yenilikçilik öğrenme, düzen ve uygulama kabiliyetleri olarak ta değerlendirilebilir. Davranışsal değer olarak da kabul edilen bireysel yenilikçilik bazı araştırmalarda kişinin yenilik benimsemesi süresi açısından; bazılarına göre ise bireysel yenilikçiliğe yatkınlığın niteliği bağlamında değerlendirmektedir (Oktuğ ve Özden, 2013).

Örgütlerdeki çalışanlar yenilikçilik yetilerine sahiptirler. Yenilik yetisine sahip kişiler, yenilikçi olmayanlara göre özgün bazı düşüncelere sahiptirler. Bunlar genelde yenilikle gelebilecek karmaşaya göğüs geren, bağımsızlık eğilimleri yüksek bireylerdir (Şimşek, 2002). Bazılarıysa yenilikçilik eğilimi farklılıkları olmasına rağmen, yeniliğin benimsemesinde risk almaya eğilimlidirler (Hurt ve ark., 1977).

Uzkurt (2008)'a göre; bireysel yenilikçilikte ön koşullar yeterli seviyede eğitilmiş, tecrübe sahibi, yaratıcı düşünceye sahip, sorun çözme konusunda motivasyonu yüksek olma sayılabilir.

Sonuç olarak; yenilikçilik potansiyeline sahip işletmeler, daha iyi geri dönütler almakta, işletme performansı anlamında artım sağlamakta ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmektedir. Bu nedenle, işletmelerin çalışan bireylerine bireysel yenilikçilik kültürlerini geliştirmesi gerekmektedir (Calantone vd., 2002: 515-522).

1.2.2. Tarihsel Süreç İçinde Yeniliklerin Yayılımı, Benimsenmesi

Bireysel yenilikçiliğin araştırılabilmesi için yeniliğin toplum tarafından kabullenilmesi, benimsenmesi ve kullanılması gerekmektedir. Yeniliğin kabullenilmesi, benimsenmesi ve uygulamaya başlanması hakkında geliştirilen kuramlar; bilgi sistemleri, eğitim, işletme, psikoloji, sosyoloji ve tarım gibi birçok bilim alanının kapsamına girer (Usluel ve Mazman 2010: 62).

Bu model ve kuramların önde gelenleri;

- “Sebepli Davranış Kuramı” (Fishbein ve Ajzen, 1975),

- “Teknoloji Kabul Modeli I” (Davis, 1989),
- “Planlı Davranış Kuramı” (Ajzen, 1991),
- “Yeniliğin Yayılımı Kuramı” (Rogers, 2003),
- “Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli” (Venkatesh ve diğerleri, 2003).

Yayılma kavramı, ilk kez bu kavramdan bahseden Herodot zamanına kadar dayanır (Kinnunen, t.y.:432). 1850 yılı sonrasında bilimsel temelli araştırılmasına başlanan, tabiat bilimcilerince sistemleştirilmesinden sonra sosyal bilimlerdeki araştırmacıların odağına girmiştir. 1890 yılında Fransız toplum bilimci Gabriel Tarde'nin araştırdığı yayılım kavramı, 1890 yılında “Taklit Yasaları” isimindeki kitabı yayımının ardından bazı çalışmaların odağı olmuştur. Bu kitapta anlatılan; fikir ve süreçler ile alakalı geliştirilmiş 100 yenilikten neden 90 tanesi yok olmuşken sadece 10 tanesinin yaygınlaştığı sorununa değinilmiştir (Tarde, 1903: 140). Araştırmacı yayılmanın; kültürel özellikler ve sosyal oluşumun bir toplumdan diğer topluma geçmesidir. Fakat yenilikler toplumun bazı kesimlerince kabullenirken, çoğu kesmi yalnızca taklit eder (Tarde, 1903; Kılıçer, 2011: 7-8). Burada geçen taklit kişilerin başkalarını taklit ederek öğrendikleri yenilikleri anlatmak amacıyla kullanılmıştır. Tarde'nin taklit yasaların birisi de, bireyin yenilik hakkında sahip olduğu bilginin benimsemesindeki ihtimalinin yükselip azalacağıdır. Günümüzdeki şekliyle yeniliklerin algılanması ve benimsenmesi hızı arasında pozitif ilişki vardır (Rogers, 2003: 41).

Bu konu hakkında diğer bir görüş ise yayılma; yeniliklerin ilk uygulanmasında işletmeler, tüketiciler, sektörler, pazarlar, bölgeler ve ülkelerde yeniliklerin sonucunda toplum içine nüfuz etmesini piyasa içinden ve dışından araçlarla ulaştırılmasıdır (OECD ve EUROSTAT, 2006: 21; Goldsmith ve Foxall, 2003: 321).

1.2.2.1 Yeniliğin Yayılmasında Etkili Olan Unsurlar

Rogers'a göre, yeniliklerin yayılımı dört unsur üzerinden açıklanabilir (Rogers, 1995: 10);

Yenilik: Yayılma Teorisinde kişinin, bir grubun ya da toplumca yeni olarak algılanan uygulama, fikir veya nesnedir. Eğer ki yenilik; mutlak olarak yeni bir bilgi

içeriyor ise bunun yenilik olabileceği anlamı taşımaz. Yenilikte esas nitelik bireyin edindiği bilgiye inanmasıdır (Rogers, 1995:11).

İletişim Kanalları: Yayılma Teorisinde yeni fikirler ile alakalı bilgilerin değiştirilebileceği iletişim biçimidir. Bir yenilikle alakalı tecrübe edinen kişinin konu hakkında bilgi sahibi olmayana bilgi aktarımı yaptığı ortam iletişim kanalıdır (Rogers, 1995: 17). Bundan dolayı toplumların ortak bilgi seviyesinde birleşebilmesi beklenir. İletişim kanalı kişiler arasında olabileceği gibi kitlesel de olabilir. Yeniliğin kabulü ve reddinde ortak özellikleri bulunan kişiler arasındaki iletişim kanalları oldukça etkilidir (Uzkurt, 2017: 93-94).

Zaman: Yenilikçilik zaman içerisinde gerçekleştiğinden dolayı yayılma teorisinin önemli diğer bir unsurudur. Zaman, uygulama, fikir ve nesnenin kişi tarafından diğer kişilere nispeten daha erken benimsenmesidir. Bu sebepten dolayı önem taşır. Zamanı etkileyenler ise *yenilikçilik*, *yenilik karar süreci* ve *yeniliğin benimsenmesi*’dir.

Sosyal Sistem: Yeniliklerin yayılmasında son unsur olan sosyal sistem, ortak bir hedefe varmada işbirliği halinde olan bağlantılı gruplardır. Bu grubun üyesi bazen bireyler bazen resmi kurumlar veya alt sistemleridir. Birbirleri arasında farklı özellikler olsa da ortak hedefe varmadaki işbirliği sistemi bir arada tutan görünmez bağıdır. Bu bağla yenilikler yayılmaktadır (Rogers, 1995: 24).

1.2.2.2. Yeniliğin Benimsenme Hızını Etkileyen Faktörler

Yenilikleri hızlı şekilde kabul etmede, yeniliğin icrasının yapıldığı ortamdan bağımsız pozitif ve geliştirici sonuçları olmaktadır. Reklamcılık, muhasebe, pazarlama, inşaat ve yazılım gibi çoğu sektörde faaliyette olan işletmelerce hem kâr getirici hem de sürdürülebilirlik sağlayıcı etkinlik olması nedeniyle yeniliğin önemi artar. Yeniliklerin hızlı benimsenmesinde etken olan unsurların bilinişi bireysel/organizasyonel seviyedeki başarıyı artırır (Uzkurt, 2017: 99). Ayrıca, yenilik benimsenme kararlarının bireysel olarak daha hızlı alınması bireysel yenilikçilik kavramını öne çıkarmaktadır (Steele ve Murray, 2004: 318). Yeniliğin bireylerce algılanan özellikleri sırayla; nispi yarar, uygunluk, karmaşıklık, denenebilirlik ve gözlemlenebilirlik unsurları altında toplanabilir (Rogers, 1995: 211).

Nispi Yarar: Yeniliğin rekabet edilen yenilikten daha üstün algılanma seviyesidir (Hirschman, 1980: 288). Gerek sağlayacağı itibar gerekse de maliyet avantajı yeniliklerin üstünlüğünü ortaya çıkaran özelliklerdir. Yayılma süreçlerinde yeni ürün fiyatındaki büyük düşüşler, yeniliklerin benimsenmesi oranını artıracaktır (Rogers, 1995: 213-214). Sonuç olarak yayılım teorisinde, birey ne kadar hızlı fayda göreceğini düşündüğünde yeniliği benimsemesi oranı da o kadar hızlı olacaktır.

Uygunluk: Bir yenilikteki değer ile kesişme, geçmişteki deneyimlerle alakalı olma ve potansiyel kullanıcının ihtiyaçlarına cevap verebilirlik derecesidir (Rogers, 1995: 223). Eğer söz konusu yenilik bir ürün ise ve toplumdaki sosyo-kültürel değerlere, önceden taşına gelen fikirlere, benimseyenlerin ihtiyaçlarına gereksinimlerine uygun değil ise yeniliğin yayılımı uzun zaman ve maliyet alacaktır (Mohr vd. , 2009: 237). Ürünün uygunluk derecesi ne kadar yüksekse benimseme derecesi de o yönde pozitif etkilenecektir.

Karmaşıklık: Bir yeniliğin tam olarak anlaşılması ve kullanılmasındaki göreceli zorluk derecesine karmaşıklık denmektedir. Bu durum, yeniliğin kabulündeki önemli engellerden birisidir. Örneğin, televizyon ilk üretildiği yıllarda sosyo-ekonomik sınıflarca benimsenmesi farklılık göstermiştir. (Rogers, 1995: 230). Çoğu karmaşık ürünün benimsenmesindeki zorluk pazarlamacılar tarafından ürünün daha iyi anlatılması için strateji geliştirmeye zorlar (Mohr, 2009:237).

Denenebilirlik: Belirli bir yeniliğin bireylerce denenme neticesinde benimsenme ihtimalidir. Denenme imkânı olan yenilik, kişilerin olumlu tutum ve davranışlar sergilemesini ve kolaylıkla benimsemesini sağlar. (Rogers, 1995: 231). Karmakarışık ve uygun olmayan yenilikler denenebilirliğin az olması benimsenmesinde etkili olacaktır (Mohr vd. , 2009: 239).

Gözlenebilirlik: Başkaları tarafından yeniliğin yol açtığı gözlenme derecesidir. Gözlenebilir olması yüksek yeniliğin kabul edilmesi, düşük olana nispeten daha çabuk olmaktadır (Rogers, 1995: 232).

1.2.2.3. Karar Verme Süreci ve Aşamaları

Yenilikte karar süreçleri bireyin yenilikle ilgili bilgiye ilk kez ulaşması, yenilikle alakalı davranışlarını şekillendirdiği, kabullendiği veya reddettiği, yeniliği kullanmaya başladığı ve karar ile alakalı başka birilerinden destek aldığı süreçleri ifade eder

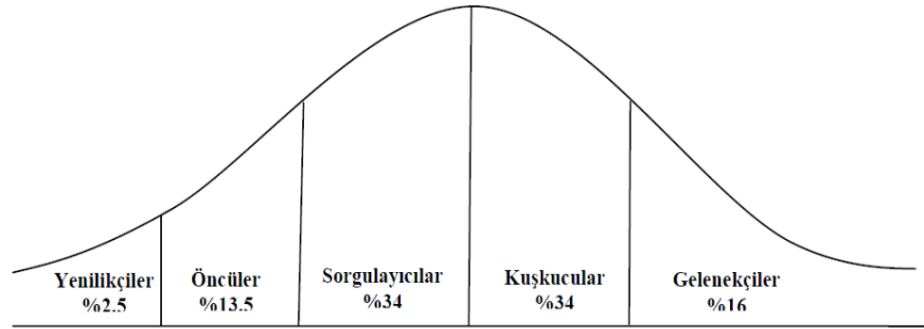
(Rogers, 1995: 21-22). Bu süreçler bilgi edinimi, ikna olma ve karar aşamalarından oluşmaktadır.

1.2.3. Bireysel Yenilikçilik Kategorileri

Yenilikçilik, kişilerin yeni düşünceleri sistemdeki başka bireylerinden daha evvel kabulü şeklinde olarak tanımlanır (Rogers, 1995). Sosyal sistemdeki bir yenilik tüm bireylerce aynı zamanda kabul edildiği görülmüş, kişilerin yeniliği kullanmaya farklı zamanlarda başladığı göz önünde bulundurularak kabul eden gruplar oluşturulmuştur.

Kılıçer (2011), yenilikçilik kategorisi Rogers (1995)'ın teorisini örnek alarak kuşkucular, yenilikçiler, gelenekçiler sorgulayıcılar ve öncüler şeklinde sınıflandırmıştır.

Şekil 1.1: Rogers Yenilikçilik Kategorileri



Kaynak: Rogers, 1995: 163.

1.2.3.1. Yenilikçiler

Yenilikçiler, sosyal sistemdeki %2,5'lik kesimi oluşturmakta ve bu sistemde yeniliklerin ilk olarak kabul gördüğü gruptur. Yenilikçilerin diğer kişilerden farklı özellikleri sıra dışı olmalarındandır. Yenilikçi grup, sistemdeki bireylerden oldukça daha kararlı, risk alan, yenilik yaratmak sürecinde etkin ve girişimci bireylerdir (Rogers, 1963).

Yenilikçi kişilerin bazı özellikleri şöyle özetlenebilir (Rogers, 1995);

- İyi eğitim ve dinamik olmaları,
- Cesur ve aceleci olmaları,

- Güvenilir bilgiye süratle ulaşmak ve yenilikleri bulmak amacıyla yolculuk yapan,
- Bilimsel bilgiye itimat eden,
- Teknoloji kullanımına yetkin,
- Öngörü sahibi,
- Analiz, sentez ve uygulama yapabilen,
- Yardım eden bireyler olduğu görülmektedir.

Yenilikçiler aynı zamanda yüksek gelirli, üst düzey statü sahibi ve toplum içerisinde etkin ilişkileri bulunan kişilerdir. Bu bireylerin bir duruma yönelik bütünü görerek olayları ilişkilendirebildiği ve bu olaylar hakkında çözüm odaklı düşünerek sentezler yapabildiği görülmektedir. Bu kapsamda yaratıcı sonuçlara ulaşmaktadırlar (Çavuş, 2006).

1.2.3.2. Öncüler

Öncüler, sosyal sistemdeki %13,5'lik kesimi oluştururlar. Sosyal sistemleri geniş çapta etkilediği ve bu sistem içinde oldukça saygın bir yer edindiği görülmektedir. Bu saygınlıklarıyla, öncülerin sosyal sistemde yeniliklerin potansiyel benimseyiciler için tavsiyede bulunarak bilgi verici uzman gibi görülmelerini sağlar. Öncülerin yeniliklere karşı yaklaşımı yenilikleri daha sonra kabul edenler tarafından incelenip kararlarını almada yol gösterici olmaktadır. Öncü grup yeniliği ilk kullanan olmaları nedeniyle yeniliğe karşı belirsizliği ve riski azaltmakta ve böylelikle sosyal sistemdeki diğer bireyleriyle yenilik konusundaki deneyimlerini paylaşırlar. Son olarak da öncüler teknoloji merkezli ve değişim taraftarı olduğu söylenebilir. Öncüler, vizyoner, deneyim ve risk almayı isteyen kişilerdir (Mumcu, 2004).

1.2.3.3.Sorgulayıcılar

Sorgulayıcılar sosyal sistemin %34'ünü yani sistemin üçte birini oluşturmaktadırlar. Sorgulayıcı grubun önemli özelliklerinden birisi de yeniliğin kabulünde öncülere ve yenilikçilere göre daha ihtiyatlı davranmasıdır. Yeni fikirleri benimsemede uzun zamana ihtiyaç duyarlar. Dolayısıyla sorgulayıcıların yenilik konusundaki karar süreçlerini öncüler ve yenilikçilere göre daha uzun süre almaktadır.

Sosyal sistemde oluşan yenilikleri benimsemekte ne öncüdürler ne de kabul etmemekte direnirler (Rogers, 1995).

Sorgulayıcıların risk alma oranları çok düşüktür. Bu sebeple yeniliklerin olumlu etkileri görülene kadar araştırıp, inceleyip denerler. Sorgulayıcılar, “bekle gör” politikasını benimseyen yenilikleri pragmatik yönleriyle değerlendirirler (Greenhalgh vd., 2008). Sorgulayıcıların, yaşı, eğitimi ile sosyo-ekonomik düzeyleri orta seviyededir. Haberleşme araçlarından da orta düzeyde faydalanmaktadırlar.

1.2.3.4. Kuşkucular

Kuşkucular, sorgulayıcılarda olduğu gibi sosyal sistemdeki %34'lük kesimi yani bu sistemin üçte birini oluşturmaktadır. Kuşkucuların en temel özellikleri çekingen ve şüpheli davranışlarıdır. Yeniliklere karşı kuşkuyla yaklaştıkları için sosyal sistemin büyük kısmı bazı yenilikleri kabullenene kadar beklemektedirler. Bu sebepten dolayı diğer bireylerden daha geç kabul ederler. Özellikle sosyal kaideler kuşkucular için önem taşımaktadır. Kuşkuculara göre yeniliğin sosyal kurullarla uyumu, yeniliklere inanmak için önemlidir. Ayrıca yeniliklerin kabul edilebilmesi için kuşkuculara o yeniliğin güven vermesi gerekmektedir. (Rogers, 1995).

Kuşkucular, genel olarak düşük seviyede eğitim almış olan ve yaş ortalaması yüksek olan kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca sosyal katılım düzeyleri düşüktür. Kuşkucular kısıtlı düzeyde yaşamakta ve kısıtlı düzeyde ilişkileri önemsemektedirler. Bu sebeple kısıtlı düzeydeki olaylara sosyal sistemin dışındaki olaylardan çok odaklanmaktadırlar.

1.2.3.5. Gelenekçiler

Benimseme dağılımı %16 olan gelenekçiler, yenilikleri kabullenmede son eğilim gösteren üyelerdir. Gelenekçilerin yenilikleri benimseme sürelerinin uzun olmasının sebebi alışkanlıklarına ve geleneklerine sıkı bir şekilde bağlı olmalarıdır. Değişikliklere ve yeniliklere karşı önyargılıdır. Yenilikleri kabul etmek için sistemdeki diğer bireylerin bu yenilikleri denemesini ve başarılı sonuç almalarını bekler. Bundan dolayı genellikle gelenekçiler, yeniliğin kabulünde, sistemdeki diğer kişiler başka bir yeniliği kabullenmiş ve kullanmaya çoktan başlarlar. Gelenekçilerin teknoloji kullanımı, sosyal iletişimi ve etkileşimleri sınırlı seviyededir. Bu sebeple yeniliklerle ilgili bilgiyi genel

olarak güven duydukları kişilerden yüz yüze iletişimle öğrenirler (Beal ve Bohlen, 1956; Kılıçer, 2011; Özgür 2013; Rogers, 1995).

1.2.4. Bireysel Yenilikçilik Modelleri

Yeniliğin yayılması ile ilgili yaptığı araştırma neticesinde bir yeniliğin belirli süre içerisinde benimseyenler tarafından kabul etme seviyesini gösteren S eğrisi fikrini Tarde ileri sürmüştür. Genel olarak S-eğrisinde dikey eksen ise benimseyici sayısını, yatay eksen ise zamanı temsil etmektedir. S-eğrisine göre bir yeniliğin sosyal ortamda zaman içerisinde çok az sayıda birey tarafından kabul görülürken, ilerleyen zamanlarda oranın artmasıyla birlikte pek çok birey tarafından benimsendiği değerlendirilmiştir. Bu sebeple sosyal ortamdaki bir inovasyon hızlı olarak benimseniyor ise eğri dik, yavaş ve aşamalı bir şekilde benimseniyorsa daha eğik olarak meydana gelmektedir. (Kılıçer ve Odabaşı, 2010: 150-152).

Bryce Ryan ve Neal Gross; 1940 yılında ABD'nin Iowa Eyaleti'nde çiftçiler üzerine yaptıkları araştırmalarda melez tohumların çiftçiler tarafından kabul görmesi gerektiğini yayınlamışlardır. Bu çalışma ile Tarde'nin S-eğrisini desteklenmektedir. Bu araştırmada yeniliklerin, sadece kavramsal yapı ile ilişkili olmadığını başka bir değişle araştıranlara yayılmanın bir haberleşme durumu olduğunu da belirtmektedir..Iowa çiftçileri ile ilgili yaptıkları çalışma ile hem yenilikçiliğe karşı vermiş oldukları tepkileri hem de benimseyicileri sınıflandırmayı amaçlamışlardır. Iowa Eyalet Üniversitesi'nde yapılan araştırmalarda 1957 yılında Teknoloji Uyarlama Yaşam Döngüsü modeli oluşturulmuştur. Söz konusu modelle yeni bir yeniliğin kabul görmesi, toplumun demografik ve psikolojik özelliklerine göre sınıflandırmasını hedeflemiştir. Bu modelde, yeniliğin zamana göre benimsenmesi sürecinde normal dağılım eğrisi gerçekleştirilmiştir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010: 150-152).

Pemberton matematiksel açıdan (1930) kültürel niteliklerin sosyal alan içerisindeki yayılmasını çan eğrisine benzetmiştir. Normal dağılımın toplamı S-eğrisiyle simetri eğrisi oluşturur. Oluşan bu eğriye göre; belirli bir süre zarfında toplumdaki kültürel nitelikleri kabul gören fertler normal dağılım eğrisinin orta noktasında dağılırken, uç noktalarda azalma göstermektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010: 151-152).

1.2.5. Bireysel Yenilikçiliğin Davranış Eğilimi

Yenilikçilik; deneyime açıklık, risk alma, fikir önderliği, yaratıcılık gibi konseptlerin niteliklerini de içinde toplayıcı bir ifade olarak (Kılıçer ve Odabaşı, 2010); değişime karşı istekli görülüp (Braak, 2001) ve işletmede bulunan fertlerin veya organizasyonların yenilikçiliği kabullenme seviyesi (Rogers, 1995) şeklinde tanımlanmıştır.

Bireylerin yenilikle ilgili bilişsel yorumları üzerindeki en büyük etkinin bireyin kendisi ile ilgili etkenler tarafından gerçekleştirileceği değerlendirilmiştir (Agarwal ve Prasad, 1998). Bireysel yenilikçiliğin, bazı bireylerde var olan risk alma eğilimlerini temsil ettiği belirtilmiştir. Yeniliklerin potansiyel benimseyicileri açısından, beklenen sonuçları hakkında belirsizlik oluşturduğu genel olarak kabul görmektedir (Lu vd., 2005). Yenilikçilerin risk alma, deneyime açıklık, bağımsızlık ve yenilik arayışı gibi özellikleri bulunmaktadır (Hirschman, 1980; Goldsmith, 1983; Rogers, 2005). Ayrıca bireysel yenilikçilik seviyesi yüksek olan tüketiciler, yenilikleri daha çabuk kabullenmekte ve yeniliklerin belirsizlikleriyle daha kolay başa çıkmaktadırlar (Rogers, 2005).

Bireysel yenilikçilik kavramı, bireylerin yenileşim eylemlerine uyum sağlama, kabullenme, risk alma, tolerans gösterme ve nihayetinde deneyime açık olma gibi durumları ifade etmektedir (Usluel ve Mazman, 2010: 60-74). Allen (1977) bireylerin dış kaynaklardan öğrenme rolünün temelini atmıştır. Bir örgüt içindeki bazı kişiler, dış kaynaklardan iç kaynaklara bilgi taşıyıcısı olarak hareket etmektedirler (Allen, 1977). Ayrıca uygulamada, bireysel Ar-Ge liderleri, sadece teknolojik temelli değil, aynı zamanda işletme içindeki ve dışındaki yeni fikirlerin habercisi olarak da hareket etmektedirler (Albers e Colombo, 2015: 97- 120).

Yenilikçi davranış “yöneticilerin çaba sarf ettikleri stresli olayların tahammülünde yapmaları beklenen farklı ve çözüm odaklı yaklaşımların” başarımıdır (Janssen, 2000: 288).). Farklı bir gözle “işyerlerinde yeni ve kullanışlı fikrin maksatlı oluşumu” olarak tanımlanmaktadır (Montani ve ark. 2012: 43). Bu oluşum; “çalışanların bilinçli şekilde ürün ve süreçleri ilgilendiren yeni düşüncelerin kabulü yaptığını işe, departmana ya da işletme geneline uygulanması” şeklinde adlandırılmaktadır (Yu ve ark., 2013: 146).

Bireylerin yeniliklere vermiş oldukları reaksiyonlardan ve kişiler arası farklılıktan yola çıkılıp üç farklı şekilde kavramsallaştırılır (Goldsmith ve Foxall, 2003). Bunlar davranışsal, genel kişilik ve alana özel kişilik özellikleridir.

Davranışsal yenilikçilik, kişinin yenilikçiliğe değer katan sürdürülebilir davranışsal değişimlerini veya davranışsal bağlılığını ifade etmektedir (Avlonitis vd. 1994). Bu yenilikçilik türü farklı seviyelerde gerçekleşebilir (Wang ve Ahmed, 2004):

- Değişimi kişinin kendisinin istemesi şeklinde yorumlanması şeklinde bireysel anlamda,
- Ekiplerin hareketliliğinin sinerjisiyle değişime ayak uydurmada takım yenilikçiliği anlamında,
- Organizasyonun üst yönetimiyle yeni fikirlerin hızlı kabulü ve iş yapış yöntemlerinde yeni yolların denenmesi yönetim yenilikçiliğidir.

Örgütsel hedefler amacıyla yenilik yapanlar, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmek kadar mühim bir konudur (Topcu vd., 2015). Yenilikçi özellik kişiler, tüm yenilik süreci boyunca ortaya attıkları düşüncelerle değil, uygulama içindeki liderlik tutumlarıyla rol oynarlar. Kişisel kabiliyetlerin inovatif tutumlara dönüşmesinde kişilerde olduğu kadar örgütler de önemlidir. Kişinin yeteneklerini cesaretli ve istekli biçimde yeni ürün, süreç ve hizmet üretilmesinde kullanımı işletmeler açısından çok önemlidir (Şimşek, 2002).

Değişime direnç davranış boyutunun; yeniliği engelleme, güvenmeme duygusu, şüphe etme, mesaiye geç kalma olarak yaşanabileceği belirmektedir. (Şahin, 2011). Kişinin risk almaktan kaçınan, bulunduğu statüsündeki üstünlüğünü kaybetmekten korkan tutum ve davranışlara girmesi değişime direnç davranışlarına örnektir (Bhatnagar vd., 2000).

Fikir önderliğinin davranışsal boyutu; kişileri, ilgili grup içinde diğer kişilerden öne çıkaran özelliklerini yansıtan, diğer kişilerin tutum ve davranışlarının değiştirilmesi, yönlendirilmesi ve etkileyebilme yetisidir. Fikir önderleri; kişilerin kusurlarına karşı hoş görülmesi, sürekli öğrenmek isteyen, farklı bir kişilik yapısına sahip olan, iş birlikçi ve değişime uyumlu olan davranış örnekleridir.

Deneyime açıklığın davranışsal boyutu; kişileri, yenilik arayan ve denemekten usanmayan istekliliği yansıtan özelliklerdir.

Risk almak ise bireysel yenilikçilik davranışının son niteliği olup (McLean, 2005) belirsizlik durumunda risk almanın engel olmayacağı düşünceleridir (Hitt vd., 2005).

1.2.6. Bireysel Yenilikçiliğin Önündeki Engeller

Bireylerin yenilikçi olma özellikleri kişiler arasında farklılık göstermekte; kimi kişiler inovasyon için lüzumlu bir takım niteliklere sahipken, kimileri ise yenilikçiliği önleyen özellikler bulundurmaktadır. Her insanın değişik bakış açısına sahip olması yeniliği benimsemesini de etkileyebilmektedir. (Surry ve Brennan, 1998). Örnek olarak Yeloğlu'nun (2007) çalışmasında; kişilerin kendilerine olan güvenlerinin, yaratıcı düşünce güçlerinin, hazırladıkları ürünleri sunma seviyelerinin yüksek olması yenilik için üstünlük sağlamaktadır. Ayrıca; bireyin öğrenmesi, eğitim ve eğitilme becerisi, yaratıcılığı gibi özellikleri de yenilikte elde edilebilecek üstünlüklerdendir. Henrich (2000) yenilikçi olanlar yeni tutumlarını kıt bulgular altında yani belirsiz durumlarda benimsemeye isteklilerdir. Bireysel niteliklerinin örneğin; diğer bireylerden üstün olma gayretleri, liderlik yönlerini kötüye kullanmaları, sürekli eleştirme ve eleştirilme gibi olumsuz yönde ortaya çıkması mevcut yeniliğin etkinliğinin azaldığı ve uygun olmayan etkiler yarattığı belirtilmiştir.

Anlık durumu bozduğunun algılanması, bilinmezlik oluşturduğu düşünülmesi, alışkanlıklardan uzaklaştırdığının hissedilmesi sebebiyle değişim rahatsızlık verici bir durum olarak algılanmakta, insanların bu rahatsızlık verici durumdan dolayı değişime direnç ve hatta tepki gösterdiği bilinmektedir (Çetin, 2009).

Belirsizlik, birçok seçeneğin bir olayın oluşumu ile ilgili olması fakat bu seçeneklerin ihtimallerinin bilinmemesi olarak tanımlanmaktadır (Rogers, 1995). Gardner (1990) yenilikçilik konusunda sorunun genellikle yeni fikirlerin bulunmamasından ziyade fikirlere kulak verilmemesinden kaynaklandığını savunmaktadır. Bu durumu destekleyen Drabness (2002) da bir ekibe, ekibe ait olan kaynak, mekan, zaman gibi engellerin veya kişilerin ekip içinde kendini devamlı olarak baskı altında hissetmesinin inovatif olma niteliklerini negatif olarak etkileyebileceğini

vurgulamaktadır (Yeloğlu, 2007). Buna bağlı olarak etin (2009) yenilikçiliğe engel olan kişisel nedenleri şu şekilde sıralamaktadır:

- ıkar kaybına uğrama,
- Belirsizlikten kaynaklanan korku,
- Alışkanlıklardan vazgeçme glđđ,
- Yaşanmış tecrübeler ve güven kaybı yaşama.
- Değişim hakkında bilgi sahibi olmama,
- Yanlış yapma korkusu,
- Yeni şeyler öğrenme zorluğu,
- Dar grşllktr.

İKİNCİ BÖLÜM

PERFORMANS VE İŞ PERFORMANSI

2.1. PERFORMANS KAVRAMI

2.1.1. Performansın Tanımları

“Performans” sözcüğü; Fransızca kökenli olup batı temelli kelimeler grubundadır. Sözlükte; yapılan iş, icraat, uygulama, şahsın yapabileceği en iyi derece veya bir işi, oyunu, eseri vb. sergilerken gösterilen çaba; bir durumu veya olayı başarma gücü ve isteği olarak tanımlanmaktadır (TDK). Bir hedefe ulaşabilmek için gösterilen gayret veya bir işi yerine getirme başarısı olarak ifade edilebilir (Akal, 1992: 1). Performans, kişinin amaçlarına ulaşabilmesi için sahip olduğu bilgi ve becerilerini ne kadar kullanabildiğini ifade eder. Başka bir ifadeyle; bireyin kapasitesini, belli bir zaman içerisinde, istenilen başarı seviyesine göre ne ölçüde başarı ile tamamlayabildiğinin oran olarak ifade edilmesidir (Akal, 2000)

Performans, insan kaynakları yönetimi (İKY) literatüründe çok fazla rastlanılan limitleri gereğince belirtilmemiş bir kavramdır. Diğer yandan İKY açısından ise performans, kişiyle işletme amaçlarının birbiriyle etkileşmesinin neticesi olarak adlandırılabilir (Çalık, 2003:7). Bu kavramla ilgili kaynaklar incelendiğinde, çeşitli tanımlar ve kuramların olduğu görülmektedir. Performans kavramını, bir işgörenin, bir ekibin veya bir örgütün o işle hedeflenen amaçlara yönelik neleri temin edebileceğinin nitel ve nicel olarak açıklanmasıdır (Baş ve Artar, 1991:13). Bu tanımların yanı sıra performansla ilgili aşağıdaki tanımlar da mevcuttur:

Bir işgörenin belirli bir sürede kendisine verilmiş olan işi yaparak ulaştığı neticelerdir (Bingöl, 2003:273). Genel bir ifade ile performans; amacı belirli ve planlanmış bir faaliyet neticesinden ulaşılan nitel veya nicel kavramdır (Şimşek, 2002). Bir işletme performansı, o sistemin belirli bir zaman sonunda elde edilen sonuçtur (Akal, 1992). Performans, elde edilenlerin nicelik ve nitelik olarak belirlendiği bir olgudur (Songur, 1995:1). Başka bir tanımda ise örgütlerin, ekonomik üstünlük elde etmek için bir araya getirilen verimli varlık birleşimi olarak tanımlanabilir. Performans,

örgüt hedeflerine ulaşılabilmesi için yapılan tüm gayretlerin değerlendirilmesidir (Kenger, 2001: 38).

Performans kelimesi, belli bir sürede yapılan mal veya hizmet ölçüsü şeklinde belirtilmiş olup yapılan araştırmalarda verimlilik, etkinlik, □çıkıtı□ kavramlarıyla ilişkilendirilmiş olarak ifade edilmektedir. Örgütsel davranış açısından ise performans, çalışanın örgütsel amaçlarını gerçekleştirebilmek üzere göreviyle ilişkili fiillerinin ve işlemlerinin neticesinde elde edilen üründür.

Örgütün en önemli kaynağı işgörenleridir. İşgörenlerin performansı ve verimi organizasyonların başarısını etkileyen başlıca faktörlerdendir. İşgörenlerin yüksek başarıyı elde edebilmeleri ve verimli çalışmalarının sağlanması bu çalışanların yaptıkları işlerden gerektiğince tatmin olmalarına bağlıdır (Aşık, 2010). Performans, bireyin işini yapmak için harcadığı tüm gayretler karşısında elde ettiği başarı seviyesidir. Ayrıca yaptığı işin hedeflere ulaşma derecesidir. Kişinin performansı; özellikleri, yetenekleriyle birlikte değer ve inançlarına bağlıdır. İstenilen seviyedeki performans sonradan ödüllendirilirse iş tatminine dönüşür. Yaptığı işte güvenli, mutlu, huzurlu olma anlamındaki iş tatmini daha sonra gelecek aşamada gösterilecek çabanın özelliği ile seviyesini belirler (Barutçugil, 2006).

Performans; belirlenmiş olan görevin, hedefin ya da işlevin yerine getirilmesiyle veya oluşturulmasıyla ilişkilidir. Performans, bir faaliyetin neticesinde ulaşılanı belirleyen nicel/nitel kavramdır. İşgörenlerin çalışmaları neticesinde verilecek ücret karşılığında göstermeleri beklenen gayret olarak ta tanımlanabilmektedir.

2.1.2. Performansın Önemi

Sosyal, ekonomik ve teknolojik alandaki hızlı ve sürekli değişimin getirdiği yeni gelişmeler örgütleri de oldukça etkilemektedir. Bu örgütlerin oluşan değişimlere direnebilmeleri için performans ölçme ve geliştirme çalışmalarına önem vermeleri kaçınılmaz hale gelmiştir. İşletmelerin, çağın getirdiği gelişmeleri yakından takip edebilmeleri, değişimleri yakalayıp kurum kapasitelerini geliştirerek değişime uyum sağlamaları ve kurumsal performanslarını sürekli ölçebilmeleri oldukça önemlidir (Bingöl, 2006). Performans kavramının; yöneticiler, yönetilenler ve örgütlere sağladığı faydalar aşağıda belirtilmiştir (Sabuncuoğlu, 2015):

- İşletmelerde kariyer yönetiminde etkili olur.
- İşletmede üretimin ve müşterilere verilen hizmetin kalitesi yükselir.
- İşletmenin kârlılığı artar.
- İşletme içerisinde kontrol ve planlama işlerinin düzene girmesine yardımcı olur.
- Çalışanların çalışma ilişkileri iyileştirilir.
- Çalışanlar, yaptığı işten elde ettiği tatmin ile kendilerine güveni artar ve kendindeki güçlü yönleri keşfeder.
- Çalışan, örgüt için de kendi görevini belirleyerek, yaptığı işe açıklık getirir.

2.1.3. Performans Değerlendirme

2.1.3.1. Performans Değerlendirmenin Tanımı

Performans değerlendirme sistemi; işgörenlerin amaçlarına ne ölçüde ulaştıklarını veya iş için gerekli olan bilgi ve donanıma ne kadar sahip olduklarının belirlenebilmesi için yapılan ölçümlerin değerlendirilme sürecidir (Erbaş 2008: 47). Performans değerlendirme süreci; her işletmenin işgörenlerinin verimliliğini ölçebilmeleri için kullandıkları bir süreçtir. Çalışanların işlerini ne aşamada gerçekleştirdiklerine bakılır ve çalışanların gelişim dönemlerine ilişkin bilgileri içerir (Fry vd., 2004).

Organizasyonların üst yönetim kadrosunda çalışanların performanslarını, astların performanslarına göre değerlendirmek daha zordur. Yöneticilerde olan; algılama yeteneği, kriz yönetimi, yargılama, ileriye görebilme, inisiyatif kullanma gibi özelliklerin değerlendirmesi oldukça güçtür. Üstelik işletmelerde görev yapan her bir işgörenin performans değerlendirilmesinin yapılması da bir zorunluluktur (Sabuncuoğlu, 2013).

2.1.3.2. Performans Değerlendirmenin Önemi

Oldukça sistemli bir çalışma olan performans değerlendirme kişilerin görev alanındaki etkinliğinin ve başarı düzeyinin ölçülmesidir. Fakat etkinliğin ve başarının seviyesini ölçmek çok zor bir iştir. Bu durumun başlıca sebebi ise; performans

değerlendirmenin odak noktasının insan faktörü olmasıdır. Bir diğer zorluk sebebi ise başarı, etkinlik ve performans kavramlarının göreceli olmasıdır. Her ne kadar zor, göreceli ve insan odaklı olsa da performans değerlendirme İKY'nin vazgeçilmez uygulamaları arasında yerini almaya devam etmektedir (Fındıkçı, 1999:45).

Performans değerlendirme, işgörenlerin işte gösterdikleri performansa yönelik (başarı- eksiklik) geri dönüt sağlar. Ayrıca bu sistem; görevde işe alma, yükselme, ödül-ceza sistemi, işe son verme gibi insan kaynakları (İK) uygulamalarına da temel oluşturmaktadır. İşletmelerin İK birimleri tarafından mutlaka uygulanmalıdır. İşletme içerisinde uygulanan performans değerlendirme sisteminin ne ölçüde başarılı olduğunun bilinmesi önem taşımaktadır. Çünkü ortaya çıkan sisteme göre işletme ilerleme ve gelişim gösterir. İşletmelerde hem üst yönetimin hem de çalışanların başarı derecelerinin tespit edilmesi, başarısızlık sebeplerinin bulunması işletmenin gelecekteki yapacağı atılımlara da yol göstermektedir. Bu nedenle performans değerlendirme sistemini uygulamak ve bunu başarılı hayata geçirmek işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır (Yüksel, 2000: 161)

2.1.3.3. Performans Değerlendirmenin Yararları ve Sakıncaları

İşletmeler; yaşamlarını sürdürebilmek ve rekabette avantaj kazanabilmek için daimi olarak performanslarını yükseltmek zorundadırlar. Bireysel ve örgütsel performans güncellenemezse günümüz rekabet ortamında avantaj sağlama şansını büyük ölçüde azaltır. Bu yüzden performans yönetimine çok fazla önem verilmesi gerekmektedir.

İşletmenin, grupların, kişilerin performansları sıkı ilişki içerisinde. Kişilerin performansındaki pozitif değişimler, örgüt performansının gelişmesine ve bu nedenle işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasına katkılar sağlar. Bunun için üst seviyedeki yönetenden alt seviyedeki yönetilene kadar bütün personelin önceden belirlenmiş seviyenin üstünde başarılı olmaları ve devamlı kendilerini geliştirmeleri beklenmektedir (Bingöl, 2010: 378). Ayrıca; çalışanların başarı gösteren ve başarı gösteremeyen yönlerinin tespit edilmesi, edinilen bilgiler sonucunda lüzumlu görülen eğitimlerin planlanması, çalışanın başarısız yönlerini düzeltmesi amacıyla motive edilmesi veya başarılı olduklarında mükâfatlandırılmaları performans değerlendirme sonuçları ile mümkün olmaktadır. Ayrıca işletmenin, ikramiye vermesi, disiplin, ücret artışı, terfi ettirme,

eğitim gibi faaliyetlerine yön verilebilmesinde de performans değerleme öğelerinden faydalanılır (Aksoy, 2010: 50).

Bu değerlendirmeler; yönetilenle yöneten arasında küçümsenemeyecek derecedeki iletişim öğelerindedir. Şu nedenden dolayı işletmede herkesin kabiliyetleri diğer bireylerden farklılık gösterebilmektedir. Őayet objektif bir performans değerlendirmesi yapıldığı takdirde tespit edilen değişiklik ve üstünlükler örgüte büyük ölçüde faydalar sağlayabilir. İnsan, toplumsal bir varlık olduğundan ölçüleri sabit bir değerleme, bireyin etrafındakilerle iletişimini artırır. Personelin; çevresindeki bireylerle yaşadığı ilişki neticesinde kendisiyle ilgili bilgileri öğrenmesi, kabul edilmesi, güveninin artırılması ve takdir edilmesi gereksinimi ortaya çıkar (Koç, 2008: 54).

Kısacası performans değerlendirmede sistemsel amaç; kişisel performansın başlıca kıstaslar yardımıyla değerlendirilerek, çalışanların ve bütün işletmenin verimlilik ile etkinliğini yükseltmektir. Bu şekilde performans değerlemenin faydalarını üç başlıkta incelenebilir (Ergin, 2012: 20).

2.1.3.3.1.Yönetici Açısından Yararları

Yönetenler, işletme hedeflerine ulaşılması amacıyla çalışanların bu sürece gösterdikleri katkı biçimi ve seviyesi ile ilgili bilgi edinmek, organizasyonu iyileştirmek ve geliştirmek üzere lüzum gördükleri kararları almak zorundadırlar. Bu kararların çalışan üzerinde uygulanacak bir performans değerleme sonucunda alınması gerekecektir. Bu şekilde örgütün etkin yapısını meydana getiren insanın geliştirilmesi, takdir edilmesi ve tecziye edilmesi gibi kararların nesnel olarak alınmasını sağlanacaktır (Canman, 1993: 4- 5). Performans değerlendirme; bazı yönetenlerce fazladan yapılması gereken çalışma, zorluk, vakit kaybı olarak algılanmaktadır. Fakat işletmelerde başarılı çalışan bir performans yönetim sisteminden en çok faydalanacak çalışanlar yönetenler olacaktır (Uyargil, 2008: 11).

Performans değerlendirme sisteminin yönetenler açısından yararları Şu şekilde belirtilmiştir (Barutçugil, 2002: 127-128; Uyargil, 2008: 11-12).

- Yönetenlerle çalışanlarının ilişkilerini pozitif etki eder.
- Yönetimin hangi hedeflere ulaşmayı çalıştığı işğörenler tarafından daha rahat anlaşılmasını sağlar.

- Yönetenler çalışanlarının faaliyetlerinin kıymetlendirirken kendilerinin fazla ve eksik taraflarını tespit ederler.
- İşgörenlerin performans kayıtlarının düzenli bir şekilde tutulmasını sağlar.
- Yönetimin sorunları önceden tespit etme ve bu konular hakkında gerekli önlemleri alma yeteneğini artırır.
- Yöneticiler; yönetsel yeteneklerini geliştirirler ve geliştirdikleri bu yetenekleri rahatlıkla uygulayabilecekleri koşulları elde ederler.
- Tepe yönetiminin maaşlarla ve terfilerle ilgili kararlarını verirken kullanılacak nesnel ölçütleri belirler.
- Yöneticiler, astların güçlü oldukları veya geliştirilmesi gereken yönlerini daha rahat belirlerler.
- Yöneticiler, işletme kurallarına uymayanları daha objektif olarak tespit eder ve konuyla ilgili gerekli iyileştirici önlemleri alırlar.
- Yöneticiler kontrol ve planlama görevlerinde daha etkili olurlar ve böylece işgörenlerin başarıları artar.
- Yönetimin yapılan işin ve elde edilen sonuçların üzerindeki denetimini güçlendirir.

Aktif durumda bulunan bir değerlendirme sistemi, adaletli yönetim konseptinin kabullenilmesine, yönetenlerin standart, uyumlu kararlar vermelerine yardımcı olur. Bu sayede işletmede güvenin meydana gelmesini sağlar (Bingöl, 2010: 387).

2.1.3.3.2. İşgören Açısından Yararları

Örgütte işgörenin düzeyi ve organizasyonun niceliğine bakılmadan performans değerlendirme işlemleri yapılmalıdır. İnsan sosyal ortamından kendisi hakkında bilgi almak, mükâfatlandırılmak ve isteklendirilme ihtiyacı hissetmektedir. Performans değerlendirme çalışan ihtiyaçlarını psikolojik açıdan karşılarken, İKY için son derece önemli bir kavramdır (Karakurt, 2009: 12).

Rekabet üstünlüğü ile verimliliğin sağlanmasında önemli bir husus olan performans değerlendirmenin, yönetilenler tarafından ayrıca önemlidir. İşbaşı yapan ve sorumluluğuna verilen işin eğitimini alan çalışan kendisinden istenilen yeterlilik

seviyesinin ne olduğunu, daha başarılı olmanın yollarını ve daha kalifiye işlerde neler yapacağını öğrenmek istemektedir. Bu süreç, performans değerlendirebilmenin ne kadar gerekli olduğunu değerlendirmektedir (Ünver, 2005: 55). Çalışan tabi olduğu performans değerlemenin sonucu hakkında bilgilendirilmek isteyecektir. Çalışan; örgütten performans değerlemesi hakkında geri dönüt alıp yaptığı hatalar veya başarılı yönlerini öğrenerek kendisini geliştirme imkânı bulacaktır.

Performans değerlemenin uygulandığı organizasyonlarda işgörenler daha öncesinden belirlenen kıstaslarla değerlendirildiğinden örgüte güvenleri artar (Ergin, 2012: 20).

Performans değerlendirme sisteminin işgörenler açısından yararları aşağıda belirtilmiştir (Bayraktaroğlu, 2006: 105-106; Bilecen, 2007: 6; İpek, 2010: 18; Barutçugil, 2002: 127-128; Uyargil, 2008: 12):

- İşgörenler yöneticilerinin performanslarını nasıl değerlendiklerini öğrenirler.
- Performans değerlendirmeden çıkan sonuçlar ile personel yeni atılımlara hazırlanabilir.
- Çalışanlar performans planlarını yönetirler.
- Çalışanlar, örgüt içinde üstlendikleri konumlarını ve görevlerini daha iyi anlarlar.
- Çalışanlar geliştirilmesi gereken ve güçlü yönlerini öğrenirler.
- Çalışanlar çalışmalarının sonucunda oluşan pozitif geri dönüt sayesinde güven duygularının gelişmesine katkı sağlar.
- Çalışanlar kendi performanslarını yönetme sorumluluğunu alırlar.
- Çalışanlar planlı olarak kendi gelişimlerini izlerler.
- Çalışanlar planlanan ve mevcut performanslarını karşılaştırılarak yeniden değerlendirirler.
- Çalışanlar performans değerlendirme görüşlerini üstleriyle birlikte yönlendirirler.
- Personel ücretlerinin belirlenmesine yardımcı olacak veriler sağlar.

2.1.3.3.3.Örgüt Açısından Yararları

Performans değerlendirme, birey seviyesinde bir gereksinim olmasının yanında işletmenin yararına olacak önemli bir konudur. Zira performans değerlendirme, işletmenin işgörenlerinin mevcut performanslarını öğrenmelerinin önemli olması kadar işgörenlerinde etkin ve verimli olacak şekilde çalışmalarını açısından da gereklidir (Bayraktaroğlu, 2011).

Sistemin örgüt açısından yararları aşağıda belirtilmiştir (Bingöl, 2010; Karahasanoğlu, 2007: 9; Uyargil, 2008: 12-13; Bayraktaroğlu, 2011; Barutçugil, 2002: 127-128).

- İşletmenin verimliliği, etkinlik ile kârı yükselir.
- Üretimin ve hizmetin niteliği artar.
- Eğitimin gereksinimleri ile bütçesi daha güncel şekilde belirlenir.
- İK planlaması için gerekli olacak veriler daha güncel olarak hazırlanır.
- Kısa sürede İK gereksiniminin karşılanmasında elastikiyet sağlanır.
- Organizasyonun etkinliğinin belirlenmesini sağlar.
- Organizasyonların ilerleyen süreçte üst düzey mali hedefler tespit edebilmesini sağlar.
- Değişen ve gelişen piyasa şartlarına daha süratli karşılık verir.
- Ücret politikasının objektif olarak planlanmasını sağlar.

Performans değerlendirme sistemi, işletmenin kârlılığı ile verimliliğini yükseltirken ilerleyen süreçte güvenilir biçimde gelişmesine de yardımcı olur. Ayrıca İK planlaması ile ücret politikasının etkin bir biçimde yapılmasına ve örgütün performansının artırılmasına imkân sağlar.

Kısaca performans değerlendirme sistemi; işletmenin etkinliğini, karlılığını ve verimliliğini yükseltirken uzun zamanda güvenilir bir biçimde gelişmesine de imkân sağlar.

2.1.4. Performans Değerlendirme Yöntemleri

2.1.4.1. Sıralama yöntemi

Performansı değerlendirme yöntemleri içerisinde en eski ve en sade olan yöntemdir. Bu yöntemde; değerlendirilmesi yapılacak olan kişilerin isimleri, rastgele kâğıdın sol kısmına yazılır ve üst taraftan en düşük ve en fazla değer alması gerektiği düşünülen kişinin ismi de kâğıdın en alt ve sağ kısmına yazılır. Bir sonraki evrede; değerlendirmeyi yapan kişi, diğer tarafta kalmış olan isimleri, bu iki isim arasına değer sırasına göre yerleştirerek değerlendirme sırasını oluşturur (Beach, 1980: 300).

2.1.4.2. İkili karşılaştırma Yöntemi

Bu yöntemde bireyler arasında karşılaştırma yapılır. Aynı statüdeki tüm personel birbirleriyle karşılaştırılır. Kişi sayısının çok olması karşılaştırma sayısını da arttırır. Bu nedenle, kişi sayısının fazla olduğu işletmelerde uygulanması oldukça zaman almaktadır. Bu yönetiminin amacı ise iş görenler arasında kıyaslama yaparak adaletli bir değerlendirme yapabilmektir (Uyargil, 2008: 52).

2.1.4.3. Kritik Olay Tekniği

Çalışanın performansının değerlendirilmesinde değişen sürelerde yaptığı kritik olaylar esas alır. Bu olaylar, önemli kabul edilen bir işin yapılması gibi pozitif yönlü olabildiği gibi, hatalı bir işin yapılması neticesinde negatif yönlü de olabilir. Her iki durumda da kritik olaylar değerlendirenler tarafından tarihi ve gerçekleşme şekli, hangi çalışan tarafından gerçekleştiği kayıt edilir. Bu şekilde performans değerlemede kayıtları bulunan olayların kıymetlendirilmesinin yapılabilmesini sağlar.

Bu yöntem, performans değerlemenin güvenilirlik durumunu yükseltmekle birlikte, çalışanların devamlı gözlenmesinin sebep olduğu psikolojik hastalıklarla davranış bozukluğuna da sebep olabilmektedir (Uğur, 2003: 228-229). Öte yandan tekniğin başka bir zorluğu, değerlendirenin olayları sürekli kısa notlar olarak kaydetmeye çalışmasıdır. Söz konusu süreç değerlendiren için vakit alıcıdır. Ayrıca farklı bireyler tarafından değişik yorumlanabilir. Yöneticinin çalışanıyla ilgili notlar aldığı anlaşıldığında çalışan ile yöneten arasında güvensiz bir ortamı oluşturabilmektedir (Barutçugil, 2002: 190).

2.1.4.4. Kontrol Listesi Yöntemi

Bu yöntemde; çalışanları bütünüyle tanımaktansa öğretilmesi amaçlanan iş davranışları sınıflandırılarak önemlerine göre sıralanır. Değerlendiren diğer yöntemlerden farklı olarak değerlendirilen personelle ilgili olarak hazırlanan bir tabloda bulunan sorulara evet ya da hayır şeklinde yanıt verir. İK departmanı tarafından verilen yanıtlarla ilgili değerlendirme yapılmaktadır. Sorulan soruların önem derecesi farklılık gösterebilir. Ancak değerlendiricinin soruların önem dereceleri hakkında bir bilgisi bulunmamaktadır (Bayraktaroğlu, 2011: 122).

Bu yöntemde yaşanabilecek güçlük ise tüm departmanlar için farklı soru listeleri hazırlamanın vakit almasıdır. Hazırlanan soruları değerlendiren personel tarafından başka anlamlara çekilme olasılığı yüksektir. Bu sebeple, çalışanlara dönüt sağlaması konusunda zor bir yöntemdir (Barutçugil, 2002: 191).

2.1.4.5. Grafik Ölçüm Yöntemi

En çok kullanılan ve en eski değerlendirme yöntemidir. Değerlendirici; teknik bilgi, takım çalışması, iş niteliği, zamana riayet ile girişimci olma durumu gibi ölçütleri 1'den 5'e kadar puanlayarak en iyiyi ve en kötüyü tespit etmeye çalışır (Mckenna ve Beech, 2002: 174).

Bu ölçütler, değerlendirdikleri başarı durumlarına göre farklılaşmaktadırlar. Ölçekler geliştirilirken, öncelikle yapılan işlerin incelenmesi sonucu önemli olduğu değerlendirilen performans boyutları belirlenir. Sonrasında bu boyutlar kendi arasında "mükemmel" veya "yeterli, yetersiz" gibi bir seviyelendirme ile belirtilir. Bu seviyeler harflerle veya sayılarla ifade edilebilir. Seviyelere sayısal puanlar vererek çalışanların performans seviyeleri sayısal açıdan tespit edilebilir. Değerlendiriciler, ölçütlerde bulunan boyutlar açısından çalışanın özellik ve tutumlarının hangi seviyede bulunduğunu tespit ederek değerlendirmesini yapar. Her seviyenin bir puan değeri bulunması nedeniyle, yapılan değerlendirmenin sonucunda işaretlenecek puanın toplamıyla başarı puanının tespiti (Helvacı, 2002: 163).

2.1.4.6. Derecelendirme Yöntemi

Bu yöntemi diğerlerinden ayıran özelliği; çalışana tüm özelliklerinden ziyade bazı ölçütlere göre değerlendirmektedir. Değerlendiren bu ölçütleri inceleyerek tek tek

değerlendirmektedir. Sonrasında ise üst yöneticilerin onaylaması için gönderir. Gerekli görülürse üst yöneticilerle değerlendirme hakkında görüşerek kendi bireysel düşüncelerini de bildirir. Bu yöntemde, her işin nasıl yapılması gerektiğini ve bireysel tutum niteliklerini belirten belirli sayıda ölçütler kullanılır. Özellikle ölçütler; çok iyi, iyi, orta, yetersiz, çok yetersiz olarak beşe ayrılır. Yöneticiler de inisiyatifine göre bu derecelerden birini işaretlerler. Bu yöntemdeki ölçütlere örnek vermek gerekirse; işe ve çevreye uyum, işin miktarı, inisiyatif kullanma, işin bilgisi, devamlılık, iş disiplini, işin kalitesi vb. örnekler verilebilir (Sabuncuoğlu, 2011: 201)

2.1.4.7. Zorunlu Dağılım Yöntemi

Bu yöntemin en belirgin özelliği, her bir çalışanın performansı diğer çalışanın performansına göre belirlenir. Yöntem uygulanırken personeller karşılaştırmalar yapılarak değerlendirilir (Uyargil, 2008: 92).

Bu yöntemde, performansın değerlendirilebilmesi için öncelikle değerlendirilmesi yapılacak olan personele verilmiş olan puanların aritmetik ortalaması ile standart sapması hesaplanır. Yöneticiler veya değerlendirmeyi yapan kişiler; oranları önceden belirlenmiş bir kapsam üzerinde çalışan personelleri bölümlere yerleştirerek ilerlerler.

Değerlendirenin pozitif bir değerlendirme eğilimi içinde bulunmaması için kendisine hangisinin daha yüksek puan taşıdığını tahmin edemeyeceği ifadeler verilir. Sonra bu ifadelerden birini seçmesi istenir. Ölçütleri genellikle konusunda uzmanlaşmış personel geliştirmektedir. Bu ölçütlerin ayrımcılık ve arzu edilebilirlik derecelerini ise yöneticiler ve diğer uzmanlar kontrol etmektedirler. Zorunlu dağılım yöntemini yöneticiler, yönetilenler, diğer personeller ile çalışma arkadaşları kullanabilmektedir (Aldemir vd., 2004: 306).

2.1.4.8. Amaçlara Göre Yönetim

Bu yöntem, P. Drucker tarafından oluşturulmuş bir yönetim felsefesidir. Organizasyonun hedefleri yöneticiler tarafından belirlenir. Yöneticiler, hedeflere ulaşabilmek için faaliyet planları oluştururlar. Oluşturulan faaliyet planları arasında eş güdüm sağlarlar. Aynı zamanda faaliyetleri denetlerler ve çıkan sonuçları da değerlendirirler.

Yönetene bu sorumluluğun verildiği bir yönetim biçimini ifade eder (Bingöl, 1996: 236). Amaçlara göre yönetimde; çalışanlar ve yöneticiler geleceği birlikte kararlaştırırlar. Çalışanlara bu performans hedeflerine göre değerlendirme yapılır (Baş ve Artar, 1991: 302).

Yönetim tekniğın en belirgin özelliği; çalışanlar ve yöneticiler bir araya gelerek beraber belirledikleri amaçlar doğrultusundaki gelişmeleri birlikte değerlendirirler. Değerlendirme yapılırken, personellerin bu amaçları gerçekleştirme oranlarına bakılır. Başarı ölçütü olarak personelin amaçları kullanılır. Bu nedenle, amaçlar ölçülebilir olmalıdır (Baykal, 2013: 27).

Bu yöntemin başarılı olarak gerçekleşebilmesi için bazı şartlar bulunur. Öncelikle, hedefler ölçülebilir ve sayısal olmalıdır. Ölçülemeyen hedefler belirlenmemelidir. Bu hedeflerin niteliği; belirgin, tutarlı, anlaşılabilir, erişilebilir ve yazılı olmalıdır. Belirlenen hedefe ulaşabilmek için bir miat belirlenmelidir (Barutçugil, 2002: 188).

2.1.4.9. 360 Derece Performans Değerleme Yöntemi

Geleneksel değerlendirme yöntemlerinde; değerlendirme bir birey tarafından yapılır. Bu sebeple çok sayıda değerlendiren kusurunu da içermektedir. Bu yöntem ise bireyden dolayı oluşan değerlendirme kusurlarını azaltabilen ayrıca daha adaletli, objektif ve etkin bir performans değerlendirme yöntemi olarak bilinmektedir (Özgen ve Yalçın, 2011: 235).

360 derece geri besleme; bireyin kendi kendisini ölçmesinin yanında, yönettiklerinden, yöneticilerinden, iş arkadaşlarından ve tüm müşterilerden performansına yönelik bilgilendiği bir süreçtir (Uyargil vd., 2013: 228).

Başlıca amacı, çalışanın performansının ölçülmesinin yanında, personele farklı kaynaklardan bilgiler verilerek bireysel gelişiminin artırılmasını sağlamaktır. Bundan başka; çalışanların, eksik ve fazla yönlerini öğrenmelerini sağlamak, uzman geliştirme desteği gerektiren yanları ile ilgili fikir kazandırmaktır (Taşkeser, 2005: 72-74). Bu yöntem, işletmenin amaçlarıyla çalışanların hedeflerini uygunlaştırarak organizasyonun başarısını sağlamaktadır. Ayrıca önümüzdeki sürelerde yönetenlerin performans değerlendirme ve eğitime olan gereksinimlerini tespit etmek için ihtiyaç duyduğu üst düzey bilgileri hazırlayarak, yönetenin çalışanlarla ilgili objektif karşılaştırmalar yaparak doğru kararlar vermesini sağlamaktadır. Bu yöntemle, işletmenin yapısından

dolayı bütün alt sistemler arasındaki bilgi iletişimini sağlayabilmektedir. (Erdoğan, 2006: 39).

2.1.4.10. Tanımlayıcı Metin Tipi Değerlemeler

Değerlendiren, bireyin başarısız ve başarılı taraflarını yazarak ifade etmektedir. Değerleme yöntemlerinin en eskilerinden olup pek çok örgütte kullanılabilir. Yöneticiler, yönetilenler ile diğer çalışanlar tarafından kullanılabilir. Bazı örgütler değerlendirme yapan bireyden özel olarak bazı ölçütler üzerinde açıklama yapılmasını isteyebilir. Genel olarak değerlendirme ölçütleri tamamen değerlendiren tarafından belirlenmektedir (Süngü, 2004).

2.1.5. Performans Değerleme Sonuçlarının Kullanım Alanları

Temel amacı, organizasyonun amaçlarına ulaşabilmesi için işgörenlerin başarımlarını güncellemektir. Sadece bir değerlendirme planından pek çok şey beklemek yanıltıcı olabilir. Örnek olarak, işgörenin geliştirilmesi hakkında hazırlanan bir plan, ücret tutarlarını tespit etmede kullanıldığında etkili olmayabilir. Ancak kullanışlı ve güncellenmiş bir sistem; örgütsel hedeflere ulaşmada ve çalışanın performansının iyileştirilmesinde fayda sağlayabilir. (Bingöl, 2010: 387). Örgütler, Performans Yönetimiyle ödül mekanizması arasında ilişki kurarlar ve çalışanlar için bu aşamayı daha etkin bir hale getirmeyi amaçlarlar. Şu zamanda; organizasyonlarda gelişim ile ödül verme hedeflerinin birlikte değerlendirildiği gözlemlenmiştir. Değerleme neticelerinde tespit edilen kararların bireye göre alınması; işletmelerde çeşitli İK uygulamalarının eşitlik ve adalet prensiplerine uygun yürütülebilmesine sebep olur (Uyargil, 2013: 216). Performans değerlemede sonuçlar yalnızca belirli alanlarda değil insan kaynaklarının pek çok faaliyet alanında kullanılabilir. Bu alanlar aşağıda belirtilmiştir:

2.1.5.1. Stratejik Planlama

Stratejik planlama, tüm organizasyonda, sosyal kurumda üst yönetim tarafından hazırlanan gelecekte ulaşılmak istenen hedeflerin temel amaçlarını içerir. Bu hedefler işgörenler tarafından yapılacağından oluşan sonuçların işletme içerisinde paylaşma gerektirir. Performans değerlendirme sistemleri tüm örgütler için ayrı olarak geliştirip uygulanmalıdır. Bunun sebebi, işletmelerin özellikleri farklılık göstermektedir

(Aldemir, Ataol ve Budak, 2001: 300). Bazı örgütler üste yönetimce belirlenmiş temel amaçlara ulaşılmasına katkısı olan yöneten ve yönetilenlere iletmek için biçimsel performans değerlendirme sistemi oluşturmaktadırlar. Örneğin, bir turizm firması oluşturduğu stratejik planda beş yılda müşterilerin memnuniyetini yüzde yüze (%100) çıkarmayı amaçlıyorsa, bu amaca ulaşabilmek için firmadaki insan kaynakları, finansman, satış ve pazarlama gibi kısımlarda çalışan tüm bireyin etkinliği gerekmektedir. Temel hedef; stratejik planlamayla belirlendiğinde, bu hedefe ulaşmak için gerekli etkinlikler kısımlara dağıtılır. Tüm işletme birimleri ulaşılması istenen hedeflere yönelik işgörenlerin arasında görev dağılımını yapar, planın icrasına yardım ederler, amaçların özellikle kişisel seviyede gerçekleştirilme süreçleri yürütür. Bu şekilde, stratejik planlar kişisel amaçlar haline dönüştürülerek, genel amaçlarla bütünsellik içersinde gerçekleştirilir olmaktadır.

2.1.5.2. Ücret-Maaş Yönetimi

Örgütlerin çok verimli çalışmasının sebeplerinden biri de insan kaynaklarının iyi yönetilebilmesidir. Bu sebeple; örgütün, kalifiye işgörenleri kendisine çekmesinin, işe hazırlamasının, onların devamlı isteklendirmesinin ve elde tutmanın önemi büyüktür. Günümüzde değişen piyasalarında, dikkat gerektiren önemli konulardan biri de işgörelere adaletli bir şekilde planlanmış ücret politikası uygulanması ve eşitlikten vazgeçmemesidir (Palmer ve Winters, 1993: 85). Performans değerlendirme sonucu, ücretin tespiti hakkında gerçekçi kararlar alınabilmesinde belirleyicidir. Yapılan değerlendirme sonunda ulaşılan neticelerden ücret artışı ve diğer mali ödüller (komisyon, pim vb.) dağıtılması kararlarından faydalanılmaktadır (Bingöl, 2010: 389). Önemli olan ise yüksek performanslı çalışanların performansı düşük çalışanlardan daha yüksek maaş almaları gibi tekdüze bir ilişkilendirmenin yapılmaması gerekliliğidir. Amaçlanan ise üst düzey performansı ve başarılı çalışmayı ödüllendirmek; başarısızlığa değil başarılı olmayı hedeflemek olmalıdır. Performansı yeterli düzeyde olmayan personelin maaşına normal bir artış, performansı istenilen düzeyden yüksek olan personele ise yüksek ücret verilmesi gerekmektedir (Fındıkçı, 2002: 338). Böylece çalışanların işlerini yapar iken istekli olmaları ve çalışmalarlarıyla ilgili geri dönüt alması sağlanır. Bu kapsamda, performans değerlendirme işlemlerinde maaşın çalışan bakımından öneminin yöneticiler tarafından bilinmesidir (Kara, 2008: 49).

2.1.5.3. Kariyer Planlama

Kariyer ile performans arasında çok sıkıca bir ilişkisellik bulunmaktadır. Çalışanlar, iş hayatlarında belli seviyelere gelebilmek, kendilerini geliştirmek için alan konularında eğitimler alırlar. Bu eğitimler yardımıyla çalışanların performansları artırılabilir ve işletmede yükselmeleri devam edebilir. Çalışanların işletmedeki kariyer hedeflerinin yönetim tarafından belirlenmesi ile çalışana hangi görevler verilebileceğinin belirlenebilmesi amacıyla performans değerlemesindeki bilgiler kullanılabilir (Yalım, 2005: 70-71).

İşletmede çalışanların terfi edebilmeleri ve bu konudaki gereken eğitimleri alabilmeleri, aynı anda yatay yönlü iş değişiklikleri yapmalarına ilişkin kararın alınabilmesinde performans değerlendirme sistem verileri; kariyer yönetiminde gerekli olan verileri sağlamaktadır. Bundan başka, sistemli bir kariyer yönetimi bulunmayan işletmelerde tayin, terfi, nakil ve rotasyon gibi kararların verilmesinde faydalı bir bilgi kaynağıdır (Uyargil, 2013: 218).

Performans değerlemesi neticesinde bazı çalışanlar hakkında yeteri düzeyde özellik geliştirme planının gerekir. Genç çalışanlar bu konular için yönetenlerden yardım isteyebilir. Değerleme neticesinde, çalışanın hangi konuda ve nasıl geliştirilme gerekliliği tespit edilerek, çalışanlarla görüşülmesi sonrası gelişime isteklilerin nitelik ve kabiliyetlerinin geliştirilmesinde yardımcı olabilir. Bu sayede örgüte olan katkılar artırılabilir (Erdoğan, 1991: 159).

2.1.5.4. Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi

Organizasyondaki geliştirme ile eğitim etkinliklerinin başarılısı iyi bir planlamaya bağlıdır. İşletmelerde geliştirme ile eğitim faaliyetlerinin etkin bir şekilde planlanması; hangi çalışanın, hangi zamanda, ne konuda ve hangi seviyede eğitime ihtiyacı olduğunun tespit edilmesinde yarar sağlayacaktır. İşletmeler eğitim gereksinimlerini farklı yöntemlerle belirleyebilirler. Bu yöntemlerin bazısı çalışanların katılımcı olmalarını sağlayan, detaylı ve bilimsel biçimde olabilmektedir. Örnek olarak, çalışanlar herhangi eğitim programlarına planlanabilir ve katılabilirler.

Örgütlerde eğitim gereksinimlerini tespit edebilmek amacıyla bu metotlardan farklı olarak performans değerlendirme sonuçlarından da faydalanılır. Değerleme sonuçları işgörenle değerleyen arasında karşılıklı görüşüldüğünde çalışanların eğitim

gereksinimleri tarafsız biçimde belirlenebilir (Uyargil vd., 2013: 218-219). Performansı negatif olarak etkileyici kusurları bulmak için İK ve birim yönetenleri, astlarını eğitimleri için hazırlanmış programlara dâhil edebilirler. Bir değerlendirme sistemi, çalışanların yeterli düzeyde eğitilerek geliştirilmelerini garanti etmez. Ancak, eğitim görevlerinin daha etkili şekilde yapılmasına yardımcı olabilir (Bingöl, 2010).

2.1.5.5. Rotasyon, İş Genişletme ve İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme ile iş genişletme; örgüt içerisindeki çalışanlarda alışılmış, rutin işlerden kaynaklanan negatif duygu ve düşünceleri engelleyebilmek için işletmedeki mevcut işlere yeni sorumluluklar ekleyerek iş içeriklerinin değiştirilebilmesidir. İş genişletme, yatay seviyede etkinliklerin çeşitliliğinin artışıyla yapılabilen bir faaliyettir. İş zenginleştirme ise dikey seviyede çalışanlara karar verme yetkisinin verilmesidir. Ayrıca çalışanların işini motive olmuş biçimde yapabilmesini sağlar. Yeterli performansı sergileyemeyen fakat becerikli çalışanların işlerinin anlam kazanabilmesi amacıyla işler zenginleştirilebilir, genişletilebilir veya yeni sorumluluk tanımlanabilir. Performans değerlendirme sonucunda çalışanlarla yapılan görüşmeler ışığında yeni bilgiler uygulamalar için kullanılabilir (Kahmi, akt.: Özdemir; 2007: 94).

İş rotasyonu, çalışanların belirlenmiş sürelerde farklı işlere geçişini sağlayarak verimliliğini yükseltmeyi hedefler. Belli bir program dâhilinde (saat, gün veya hafta) çalışanların bölümlerinin değiştirilmesidir (Erdoğan; 1991: 86). Performans değerlendirme sonuçları; kişisel seviyedeki değerlendirmelerle yaptığı işte mutsuz olan, fakat farklı bir bölümde başarılı olacağını düşünen çalışanların rotasyonu amacıyla da kullanılabilir. Çalışanların bazı sorunları, performans değerlemede bulunabilir. Kaybedilmesi istenmeyen çalışanların talepleri doğrultusunda rotasyona işlemi uygulanabilir. Aynı işletmenin farklı bir bölümünde, çalışanların başarı şansı artabilir (Fındıkçı, 2000: 340).

2.1.5.6. Sözleşme Yenileme ve İşten Ayırma

Performans değerlendirme sözleşme yenilenmesi ile işten çıkartma durumunda da kullanılmaktadır. Elbette ki performans sonuçları, bu kararlara etki eden tek etken değildir.

İşten çıkarma süreci başlamadan evvel, çalışana performansını arttırması amacıyla her türlü fırsat verilmeli, başarısız olduğu değerlendirilen konularda gerekli

eğitim olanakları sağlanmalı, gerekli danışmanlık desteği verilmelidir. Fakat tüm bunlara rağmen yine de performansta bir değişiklik olmuyor ise işten çıkartma işlemleri yapılmalıdır (Taşkeser, 2005: 61). Fakat işten çıkarma kararı sadece performansa dayandırılması sakınılması gerekli bir durumdur. Bunun gibi önemli kararlarda performans sonuçları pek çok etkenden birisi olduğundan dikkatli olunması gerekmektedir (Pehlivan, 2008: 56).

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş akdinin fesih edilmesi ilgile ilgili pek çok hüküm bulunmaktadır. Bundan dolayı işveren sözleşmeyi fesih ederken işgörenin yetersizliğinden, tutumlarından, örgütün veya işin gereklerinden kaynaklanan hukuki nedenlere dayandırmak zorundadır. Kanununda belirtilen gerekçelerde işten çıkarılma konusuna nesnel ölçüler getirmektedir. Bu gerekçelerden önemli olanları aşağıda belirtilmiştir: (Büyükuslu, 2004: 147).

- Verimsiz işgörme,
- İşgörenin talep ettiği özelliklerden düşük olan performansla çalışmak,
- İşin benimseyememesi, kendini geliştirme ve öğrenme isteksizliği

İş Kanununa bağlı olarak performans değerlendirme konusu gereklilik taşımaktadır.

2.1.6. Performans Değerleme Sisteminin Taşması Gereken zellikler

İşletmenin hedeflerine hitap eden bir performans değerleme yönteminin meydana getirilmesi kolay ve çabuk yapılacak bir işlem değildir. İşletmeler kuruluş amacına ve gereksinimlerine en elverişli metodu seçmeli ve geliştirmelidir. Bu sebeple değerleme yöntemlerine biçimlenmiş limitler getirmemek gerekir. Bu konuyu tercih etme hususu, işletmenin değerleme maksatlarına, kıymetlendirilen ve kıymetlendirenlerin özellik ve beklentilerine, sürece verilecek zamana, değerleme metodunun geliştirmesi ile uygulama maliyetlerine vb. bağlıdır. Bu niteliklerin bulunmadığı ve güvenilir değerlendirme sonuçları vermeyen yöntemler de sorgulanır (Akal, 2000: 69-71). Bu yöntemlerde bulunması gerekli bazı özellikler şunlardır:

2.1.6.1. Güvenilir Olmalı

Değerleme yönteminin güvenilirliğinden, performans değerlendirilmesinde belli şartlarda farklı değerlendiricilerin, aynı işgörenin performansında uzlaşma sağlanması veya değerlendiricilerin benzer şartlarda aynı çalışana pek çok defa değerlemesi ile elde edilen neticeler arasındaki uyumluluk olarak anlaşılmaktadır. Buna rağmen rastgele bir değerlendiriciden çalışanın kısa bir süre sonunda, aynı şartlarda değerlemesi istenildiğinde, yöneten bir önceki değerlendirmesini hatırlayacak ve benzeri bir değerlendirmede bulunacaktır. Performans değerlemenin güvenilir olma seviyesini bu yöntemle belirlemek uygun olamayabilir. Farklı değerlendiricilerin aynı çalışana değerlendirmesi neticesinde elde edilen bulgular arasındaki güvenirlilik ölçülerek belirlenmektedir. Değerleyiciler sebebiyle oluşan değerlendirme kusurlarının kontrol altına alınması sağlanmaktadır (Uyargil, 2008: 111).

2.1.6.2. Geçerli Olmalı

Performans değerlendirilmesinin geçerliliği, yapılan ölçümler neticesinde ulaşılan bilginin, başarımın gerçek değerlerine yakınlık seviyesiyle ölçülür. İşletmenin oluşumuna elverişli olarak gerçekleşen değerlendirme yöntemleri neticesinde ulaşılan doneler gerçekçi oldukça geçerlidir. Uygulanacak olan değerlendirmede, faydalanılan değerlendirme etkenleri, çalışanın performansının bütün niteliklerini ya da kapsamalarını dikkate alarak değerlendirebiliyorsa geçerliliğin sağlandığı anlamına gelmektedir. Değerlendirme ile oluşan sonuçlar zaman kullanımı, üretimin kalitesi, kaza, üretimin miktarı, eğitim beklentisi gibi kişisel çıktıları kapsamalıdır.

Değerlemenin örgütün hedeflerine uygun olması, yönetenler tarafından kullanılabilir ve anlaşılır olması performans değerlemenin bir başka derecesidir (Erdoğan, 1991: 223).

2.1.6.3. Adaletli Olmalı

Performans değerlendirme sisteminin her zaman adaletli olması şarttır. Değerlendirme sürecinde kullanılan ölçeklerin iş performansı ile bağlantılı olmalıdır. Personel işe karşı davranışlarını yönlendirmeli, kişilik gibi subjektif özelliklere değinilmemelidir. Adaletli bir performans değerlendirmesinden beklenen; bütün çalışanları aynı başarı seviyesinde belirtmek değil, gerçekte olan başarı farklılığını ortaya çıkarmalıdır. Adaletli olmayan sistemler subjektif, yanlış, güvensiz, tartışmaya

da açık neticeler oluşturmaktadır. Böyle durumlarda çalışan tatminsizliğini meydana getirir. Adaletli bir sistemden mevcut başarısızlıkları tespit etmesi beklenmektedir (Can vd., 2001: 171). Çalışanlar kendilerinin negatif performansta olduklarını kabullenmemekte en azından orta düzeyde olduklarını düşünmektedirler. Bu karmaşıklığın sonlandırılmasında adaletli değerlendirme etkili olacaktır. Çalışanlar performans değerlendirmesinin adil bir şekilde yapıldığına, sonucunun da adaletli olduğuna inanmalıdırlar. Bu değerlendirmenin sonucu maaş artışları ile terfi sisteminin belirleyicisi olmalıdır.

2.2. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI

2.2.1. İş Performansı Tanımı

En genel tanımıyla iş performansı, çalışanların işletmede sergiledikleri davranışların tümü ve en önemli unsurudur. İşletmenin başarısı çalışanlarının iş performansına bağlıdır.

Campbell (1990), iş performansını kişisel seviyedeki bir değişken veya tek bir kişinin yaptığı şey olarak açıklamıştır.

İş performansı, işletmenin amaçlarına ve hedeflerine katkısı açısından değerlendirilen davranışlardır. Yüksek yönetim seviyelerinde bulunan kişiler tarafından değerlendirilir. Bununla birlikte, yöneticilerin sürekli değerlendirmeleriyle genel performanslarının net bir şekilde anlaşılması gerektiği söylenmektedir. Demek oluyor ki marka yöneticilerinin iş performansı, markaların performansını doğrudan etkilediğinden bunun çok önemli olduğu görülmektedir (Cleopatra & George 2004:108).

Cleopatra ve Geroge'un (2004) yürüttüğü çalışmalar farklı ihtiyaçlara göre marka yöneticilerinin, yetki veya sorumluluk eksikliği yaşadığından dolayı işin son derece karışık ve değerlendirmesinin zor olduğunu göstermektedir (Cleopatra & George, 2004: 108).

İş performansı, kişi tarafından üretilen, objektif ve sonuç odaklı, bir performans ölçütü olarak sunulan satış geliri ile temsil edilmektedir. Satış çalışmalarının kendisi üzerinde odaklanan sonuç dışında niceliksel ölçüt, genellikle değerlendirenin gözlemini içeren davranış odaklı bir önlemden daha net ve tarafsızdır (Wan-Jing April Chang ve Tung Chun Huang, 2011: 278).

Çalışanların tavırlarını analiz etmek, iş kalitesini arttırmak ve denetlemek gelecek zamana dair tahminlerde bulunmak işletmelerin amaçları arasındadır. İşletmeler bu amaçları yüksek oranda gerçekleştirme seviyesinde etkinliğini sağlayabilirler. İşletmenin varlığını sürdürebilmesi ve başarılı olabilmesi için performansın yükseltilmesi, birçok etkene bağlıdır (Özdemir, 2017: 44).

İş performansı, belirlenen işin hangi kalitede yapıldığını anlatır. Kişisel açıdan bakıldığında iş performansı, işletmenin amacına ulaşma çabasına katkı sağlamak amacıyla personelin gösterdiği davranışlar olarak tanımlanabilir (Sonnentag ve Frese, 2002:375).

Genel anlamda ise iş performansı, çalışanlara ödenen ücret karşılığında vermeleri gereken emek olarak da değerlendirilmiştir. İş performansı, işletmelerin pek çoğunun odaklanmak için düşünmesi gereken en önemli faktörlerden birisidir (Ahmad, Mohd, Yusuf, Mohamed Shobri, Wahab, 2012).

Otto et.al (2012) iş performansını insanların yaptığı şeyleri içerir ve kişilerin gerçekleştirdiği eyleme yansır şeklinde belirtmiştir.

Endüstriyel-örgütsel psikoloji alan araştırmaları ve uygulamalarındaki en önemli unsurlardan biri iş performansıdır. Aynı zamanda önemli bir bağımlı değişken olarak nitelendirilmektedir (Ahmad et.al, 2012).

İş performansı, işlerin bir parçası olarak personelin işe karşı etkinlikleriyle alakalıdır (Borman ve Motowidlo, 1993: 71-98).

İş performansı işletmeler, araştırmacılar, işgörenler ve yönetenler için de temeldir. Sonuç olarak işletmenin amaçlarına ulaşması ve mevcut buldukları kesimde rekabet avantajı elde edebilmeleri için yüksek performanslı çalışanlara ihtiyaç duyar. İş performansı, misyonlarını gerektiği gibi bitirmek ve yaptığı işte başarılı olmak, kişiler için bir maharet, gurur ve tatmin kaynağıdır. Ayrıca yüksek maaş, kariyer planlaması ve saygınlık gibi kişiler açısından önemli pek çok neticenin de ana şartıdır (Sonnentag ve Freese, 2002).

Rekabetçi piyasalarda çalışanların iş performansı konusu önemli olup performansı yükseltmek İKY'nin en temel problemlerinden birisidir. Çok iyi bir hizmet verebilmenin temel ögesi performansı çok iyi olan çalışanlardır (Li, Sanders ve Frenkel,

2012). Çalışan performansının özelliği doğrudan alıcıları etkilemesidir. Bu durumda tüm işletme performansının algılanmasını da etkileyecektir (Kurt, 2013: 4).

İş performansı hakkında pek çok araştırmacı farklı tanımlamalar yapmıştır. Genel olarak iş performansının;

“bir işin nicelik, nitelik, vakit ve maliyet etkinliğini değerlendirilerek yapılması” (Smith ve Goddard, 2002: 250);

“bir iş, eylem, eser yapma, işleme ile çalışma” (Öncer, 2000: 134);

“belirlenmiş işin gerçekleştirilmesi ve tamamlanışı” (Chiu, 2004: 82);

“iş yapan kişinin, iş ile amaçladığı hedeflere doğru nereye ulaşabildiğinin ve neyi sağlayabildiğini nitel ve nicel ifade edilmesi” (Akal, 1992: 1) gibi anlamlara geldiği değerlendirilmiştir.

Tüm tanımlar, rastgele bir işin veya görevin başarılı biçimde yapılması üzerinedir. Fakat işgörenlerin yalnızca sorumluluk duydukları işi iyi şekilde yapmak yetersiz kalabilir. Örnek olarak bir otelde çalışan aşçıbaşının leziz ve özel yemekler yapması performans açısından tek ölçü değildir. Sorumluluğunda bulunan personel ile iletişimi, davranışı, eğitmesi, geliştirmesi performansın diğer göstergelerindedir (Ertan, 2008: 43).

2.2.2. İş Performansı Önemi

Konu hakkında yapılan çalışmalarda belli bir süre içerisinde yapılmış olan mal/hizmet miktarı performans olarak geçmektedir. Performans; "etkinlik", "verimlik", "çıktılar" kavramlarına çalışan motivasyonu ve yeteneklerinin etkileşimidir.

İşletme hedeflerinin gerçekleştirilmesinde performans değerlendirmesi çalışan katkıları bağlamında önemlidir. İşletmelerde kişisel gelişim çok boyutlu iletişim kanallarının kurulmasıyla sağlanarak örgütsel etkinliğe katkı yapar. Performans değerlemede ölçütler hedeflerin tutturulup tutturulamayacağı kontrolü ile değerlendirmesinde kullanılır.

Performansın bireysel beklentiyle örgütsel amaç arasında kurulan ilişkinin sonucunda oluşması görüldüğü üzere, çalışanların bireysel performansıyla alakalı yapılmış olan birçok tanımın ortak noktasıdır. İş görenlerin nicel ve nitel açıdan hedeflerine ulaşabilmeleri bakımından örgütsel iklim ile ilişkili bazı psikolojik şartların

da oluşması gerekmektedir. İşgörene maaş ve kariyer gelişimi gibi maddi olanakların sağlanmasının yanı sıra kurumsal destek duygusunun kazandırılması, kısaca kendini gerçekleştirme olanağı verecek bir örgütsel iklimin oluşturulmasının önemi büyüktür (Erdemir, 2013:4).

İşletmelerin etkililik, başarı ve performans bağlamında işgören performansı önemlidir. Bu konuda bazı araştırmalar performansı sadece etkinliğin sebebi olmadığı, bizzat etkinliğin kendisi biçiminde açıklanmıştır. Campell performansı, çalışanın önceden belirlenmiş işletme hedeflerine katkı seviyelerinin ölçülebilmesi ve işletmenin amaçlarına uyan davranışlardır biçiminde nitelenmektedir. Performans seviyesinin, her çalışanın bireysel ve zihinsel niteliklerine, işletme hedefleri ile değer ve inançlarına bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Erdemir, 2013:4).

Performans kriterlerinin bilinmesi performans kavramını anlamada önem taşımaktadır. Örgütsel etkinliğe ulaşmada kullanılan fiziksel araçların yeterliliği işgören performansının etkileyicisi bazı örgütsel davranış kalıplarından daha önemlidir. Performans yönetsel düşüncelerin değişimiyle birlikte konjoktürel farklılaşmaların sonucunda değişebilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010: 203).

Karşılaştırma; işgörenin eksik yönlerinin tespit edilmesi, onun yönlendirilmesi ve gelişimini kapsayan performans değerlendirmenin temelinde yer almaktadır. Karşılaştırılan konulardan benzerlik ve farkların objektif kıstaslarla, somut şekilde ortaya konmasını gerektirir. Bu sebeple değerlendirme süreci, işgörenin mevcut performansıyla sağlanması beklenen performans seviyesinin karşılaştırılması ve aradaki açıklığın tespitinden oluşmaktadır. Değerlendirme süreci, bireyin yeteneklerini, gelişme potansiyelini, davranışlarını, iş alışkanlıklarını ve benzer niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak yapılan sistematik bir ölçmedir (Erdemir, 2013: 23).

Çalışanın belirlenmiş olan işlerini performans değerlendirmeye bir süre zarfında gerçekleştirme seviyesinin tespit edilmesidir. Böylece bireyin, yaptıklarının neticelerini görme ve kişisel başarısının sonuçlarını değerlendirme şansı olmaktadır. İşletme, işgörenin ilgi ve kabiliyetlerini işe hangi seviyede yansıttığını, bireyle yapılan iş anlaşmasının şartlarının gerçekleşme seviyesini, iş tanımındaki standartlara ulaşma seviyesini, bireyin başarısını performans değerlendirmesiyle belirleyebilecektir (Fındıkçı, 2000: 298).

Bu bakımdan, performansın yönetilmesi işletmelerde gerekli seviyede bir faaliyetlerin sağlanması bakımından zorunludur. İşletmenin ilk önce İK olmak üzere fiziksel, finansal kaynaklarının belirlenen etkinlik ve verimlilik seviyesine ulaşmasıyla bunu sürdürmesini sağlama sürecidir performans yönetimi. Bu süreçte, çalışanların beceri, bilgi, kabiliyet ve genel anlamda meslekî yeterliliğinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır. Bu şekilde kurumsal performans; kurumsal amaçlar, politika ve plânlarla birlikte iyileştirilebilir. Ayrıca; işletmelerde performans yönetiminin uygulanmasıyla bireysel performans ve takım performansı iyileştirilebilmektedir. Bireysel performans yönetiminin amacı; bireyin görevine uygun şekilde yaptığı işi standartların içerisinde yapmasının sağlanmasını sağlamaktır (Tutar ve Altınöz, 2010: 203).

Ayrıca; takım performansı, performans yönetimiyle iyileştirilerek, kurumsal görevdeşlik oluşturmaktadır. Performans yönetiminin genel olarak amacı, iyileştirme etkinliğine devamlılık sağlamaktır. Performans yönetimi bu yönü ile bir sonuç değil, bir süreçtir (Armstrong, 1996: 261).

Öte yandan, öncelikle yönetilebilen ve ölçülebilen standartların sağlanması, performansın tespit edilebilmesi ve performansın yönetilmesi sürecinde önemlidir. Tüm işletme kaynaklarının yönetilmesi özel ya da kamu, yerel veya ulusal, bütün kuruluş ve kurumlarda mümkün olacağı gibi, örgütsel kaynakların etkin kullanması anlamındaki performansın ölçülmesi ve yönetilmesi mümkün olmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 203).

İlk önce çalışanın belirlenmiş mevcut bir işinin bulunması, bu işin işgörenin kabiliyetlerine uyum sağlaması ve işin başarıma seviyesini gösteren standardın bulunması, işletmelerde performans yönetiminden söz edilebilmesi açısından gereklidir.

Performans yönetimi bir takım değişik amaçlara da sahip olabilmektedir. Çalışanların eğitim açıklarının tespiti, çalışanların yetenek dökümlerinin çıkarılması, çalışanların terfi, tayin, ücret, nakil gibi kişisel hakları ile ilgili düzenlemelerin yapılması ve örgütün genel performans seviyesinin tespit edilmesi performans yönetiminin temel amacını oluşturur (Cemaloğlu, 2002).

Örgütsel hedeflerin daha etkili bir şekilde yerine getirilmesi için performans yönetimi, işgörenlerin performansının sürekli gelişimini hedeflemektedir. Tekrarlanan bir süreç olan performans yönetiminin adımları aşağıda belirtilmiştir (Uyargil, 1994:2):

- Yöneticilere, eğitim ve kariyer plânlaması hakkında bilgi sağlanması,
- Performansın geliştirilmesi için işletme, yönetici ve yönetilenlerin işbirliğinde olmalarının sağlanması,
- Yapılacak işler bakımından amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli performans kıstaslarının belirlenmesi,
- Önceden belirlenmiş ölçeklere göre çalışanların adil ve nesnel olarak değerlendirilmesi,
- Mevcut konumla hedeflenen konumun arasındaki farkların karşılaştırılabilmesi amacıyla, yöneticiyle yönetilen arasında etkili iletişimin kurulması,
- İşletmenin zayıf ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması,
- Feedback yoluyla çalışanların kendilerini değerlendirmeleri,
- Çalışanların performanslarının tespit edilmesi ve ödüllendirilmesi,
- Düşük performans gösteren çalışanların geliştirilmesinin sağlanması,
- İşletme hedeflerin kişisel hedeflere dönüştürülmesidir.

Performansı; işletmeler kurumsal seviye, iş süreçleri ve işgörenler şeklinde üç düzeyde ele alınabilir. Çalışanların; bireysel performans seviyelerinin ortaya çıkarılması, adaletli ve objektif bir değerlendirme yapılarak işgörenlerin kurumsal bağlılıklarının artırılması ve etkileşim, dağıtım ile işlem adaletinin kurumsallaştırılmasının sağlanması performans yönetiminin temel hedefidir (Kırım, 2002: 5)

2.2.3. İş Performansı Modelleri

İş performansı işletme başarısının anahtarıdır. Duygusal olgunluğun işgörenler üzerindeki yapıcı etkisi işletme içi dayanışmanın da temelini oluşturmaktadır. Takım çalışmasında, performans yönetimi sayesinde devamlı başarı elde edilebilmektedir. İşletmedeki görevdeşliğin ortaya çıkarılması örgütsel performansı doğrudan

etkilemektedir. Bu kapsamda işletme hedeflerine ulaşmak olasıdır. Bireysel performans aslında çalışanın iş tanımına uygun olarak çalışmasını ifade etmektedir. İşletmelerde çalışanların bu doğrultuda çalışabilmesi kurum içindeki duyguların yönetilmesiyle başarılabilir (Ülgen, 1989: 71).

Bu kapsamda ana kıstas işgörenlerin alışanların iyi performansını oluşturan davranışlarını tanımlamaktır. Geleneksel yaklaşım, iş performansını oluşturan tutumların işin ana görevleri üzerine geliştirilen kısmını esas alır. Bu ana görevlerin yerine getirilmesinde iş performansından bahseder. Geleneksel yaklaşım sonrasında ana görev konusundan kaynaklanmayan iş performansı da ele alınmıştır. Bu şekilde iş performansı değerlendirmelerine görev performansı ile birlikte içeriksel performans da eklenmiştir. İş performansı iki boyutta ele alınarak görev odaklı ve içeriksel başlıkları altında incelenmeye başlanmıştır (Yavuz, 1998: 42).

İş performansını içeriksel ve görevsel olacak şekilde iki boyutta ele alınmıştır. İçeriksel boyut, işletmenin verimliliğine katkıda bulunan içeriğin seviyesidir. İşgörenlerin problem çözmeye hazır bulunuşu, sorunları kolaylıkla çözebilme yetenekleri içeriksel performansı oluşturur. Görevsel boyut ise iş ile ilgili gerekli üretim ya da servisin sağlanmasıdır. Kısaca iş ile ilgili görevlerdeki uzmanlığı tanımlamaktadır. Yorgun (1998), iş performansının üç boyutu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlar kişisel özelliklerin fonksiyonu, çıktıların fonksiyonu ve davranışların fonksiyonu olarak ele almıştır (Yorgun, 1998: 42).

İşgörenler işletme içerisinde görev konusu dışında da bir takım davranışlar sergilemektedirler. İş performansı değerlendirilirken bu davranışlara bütün olarak bakılması gerekmektedir. İş performansı çevresel etkiler nedeniyle değişkenleri oldukça karışık ve net belirlenemeyen bir konudur. Çalışanların günlük belirlenen işlerini yerine getirmesi iş performansına katkı sağlar. Davranışlar, işte bireyin neleri yaptığını belirler. İş performansı, örgütün üretkenliğinde davranışı kıymetlendiren bileşendir. Davranışların negatif ya da pozitif olması ile üretkenliğin ilişkisi doğru orantılıdır (Yozgat, 1992: 71).

Bireyler iş sisteminde görev dışı örgütün amaçlarıyla ilişkili olmayan davranışlar da sergilemektedir. Bu davranışsal senaryolar günlük yaşamın getirileridir. İş

performansına da makyaj etkisi yapmaktadır (Yorgun, 1998: 42). Ülgen (1993)'in iş performansının davranışlar doğrultusunda belirlediği özellikleri aşağıda belirtilmiştir:

- İş performansı davranışsal bir yapıdır.
- İş performansı davranış aralıkları ile değerlendirilir.
- İş performansını belirleyen davranışlar bölümseldir.
- İş performansı davranışsal olarak çok boyutludur (Ülgen, 1993: 42).

İş performansı ölçme teknikleri yapılan çalışmaların katılımcılara göre değişim göstermektedir. Araştırmacılar uygulanan grup üzerinde yaptıkları çalışmaya göre farklı ölçekleri birleştirerek de iş performansını ölçmüştür.

2.2.4. İş Performansı Boyutları

Borman ve Motowidlo tarafından iş performansının boyutlarını belirlemek için yapılan çalışma, bu alanda temel olarak kabul edilebilecek bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, iki tür işgören davranışı ortaya konmaktadır. Bunlar, bağlamsal performans ve görev performansıdır. İşletmenin etkinliğine katkıda bulunduğu varsayılan bu davranış şekilleri, örgütsel davranış açısından çok önemli iki unsurdur (Akt. Kurt, 2013: 7).

2.2.4.1. Bağlamsal Performans

İşin tanımında yer alan fiilerin tamamı iş performansını kapsamaz. İşgörenlerin aralarındaki etkileşimleri sonucu ortaya çıkan fiiler de performans kavramı içinde yer alır. İşgörenlerin motivasyonu sonucu oluşan faaliyetler, bağlamsal performans olarak ifade edilir (Erkoç, 2015: 15).

Scotter ve Motowidlo bu konuda yaptıkları çalışma ile bağlamsal performans iki farklı boyutta incelenmiştir.

Bu boyutlardan ilki olan kolaylaştırıcılık; çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler kapsamında değerlendirilen fiileri ve işgören performansını destekleyen davranışları içine alır. Diğer boyut işe adanma ise daha çok işgörenlerin işlerine istekli olmaları, onu içselleştirmeleri ve istenilen hedeflere ulaşmaları için kurallara uymaları gibi durumları kapsar (Akt. Ünlü ve Yürür, 2011: 185).

Araştırmacılar tarafından bağlamsal performansı inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Podsakoff ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada, bağlamsal performans davranışlarının işgörenleri ve işletmeleri pozitif yönde etki ettiği neticesine ulaşılmıştır. Bu etkiler işten ayrılma niyetiyle çalışan devamsızlık süresinde azalma; kazanımlardan daha fazla faydalanma gibi çalışanlar açısından bağlamsal performans davranışlarının olumlu etkileri gözlemlenmiştir. İşletme açısından bakıldığında ise maliyetlerde ve iş gücü devir hızında azalma, müşteri memnuniyetinde ve üretimde artış sağlanması olumlu sonuçlar arasında yer almıştır. Bu araştırmanın sonuçlarını hem çalışan hem de işletme açısından destekleyen çalışmalara da rastlamak mümkündür (Akt. Öcel, 2013: 38)

2.2.4.2. Görev Performansı

Bu performans ise görev kapsamında daha önce belirlenmiş olan ölçütleri karşılayacak şekilde, amacın gerçekleştirilmesi ve görevin yerine getirilmesi yönünde ortaya konulan hizmet, mal veya düşünceyi ifade etmektedir. Bu kapsamda göreve ilişkin performansın daha çok yapılan işin teknik ve ihtisas kısmı ile ilgili olduğu ifade edilebilir (Jawahar ve Carr, 2007: 330).

Görev performansı, mesleki yeterlilik düzeyi ile doğrudan ilgilidir. Ayrıca görev tanımındaki belirginlik, çalışma ortamının uygunluğu ve ahlaki özellikler görev performansını etkileyen öğelerdir. Örnek olarak; görev tanımının oluşturulmasındaki güçlük, planlanan performans seviyesinin belirlenmesine negatif yönde etki edecektir. Örgütün amaçlarına ulaşmasında sadece işe yönelik davranışlar değil; işe yönelik olmayan davranışlar da göz önünde bulundurulmalıdır. Örgütsel bağlılık, ekip çalışması, gönüllülük ve yardımseverlik gibi davranışlar, doğrudan işe yönelik olmayan görevler arasında yer almaktadır (Kılıç, 2006: 175).

Belirli bir süre içerisinde istenilen miktarda ve kalitede üretime ulaşan bir çalışanın görev performansının yüksekliğinden bahsedilebilir. Fakat çalışan performansını değerlendirebilmek için yalnızca görev performansına odaklanmak yeterli değildir. Bunun yanında iş performansının bir diğer alt boyutu olan bağlamsal performansın da incelenmesi gerekir. Çünkü yüksek görev performansına sahip çalışanların işletme içerisinde olumsuz davranış sergilemeleri, bağlamsal performanslarını da olumsuz yönde etkileyecektir (Ertan, 2008: 46).

2.2.5. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İş performansına etki eden çok sayıda etmen ortaya çıkmıştır. Maaş, kararlarda etkin olma, terfi, farkına varılma, çalışma şartları, liderlik, saygı görme, takdir edilme, arkadaş çevresi, işin niteliği, güvenlik, yönetim tarzı, rol açıklığı gibi fonksiyonların iş performansı üzerinde etkileri olduğu ifade edilmektedir.

İş performansını etkileyen diğer bir öge de iş tatminidir. İşletmenin önemli görevleri arasında çalışanın iş tatminini sağlama yer almaktadır. Örgütün, çalışanın iş tatmini arttırmak için faktörleri belirlemesi ve bu durum için gerekli düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı" ile iş tatmininin teorik temelleri ortaya çıkmıştır (Ardıç ve Türker, 2001: 69).

2.2.5.1. Yönetimsel Unsurların İş Performansına Etkisi

Bireysel performans ilk başta bireyle ilgili olarak algılansa da liderliğin uygulanma biçimi, yönetimin politikası, örgüt kültüründeki algılanması ile ilgili bir unsurdur.

Yönetimsel unsurlar değerlendirildiğinde; değişime açık, akılcı, yenilikçi ve çağdaş bir yönetim süreci işletmeye hâkim değil ise işgörenlerin tek başına performans yükseltmeye yönelik gayretleri ve fiilleri çok anlam ifade etmeyecektir. Bu nedenle belirlenen yönetim unsurlarının yöneticilerden yönetilenlere kadar yerini alması ve uygulanması gerekmektedir. Başlıca yönetim unsurları arasında vizyon ve misyon belirleme, liderlik, iletişim, stratejileri belirleme, katılımcılık, stres yönetimi, performans değerlendirme, motivasyon gibi faktörler yerini almaktadır. Örgütler; SWOT Analizi, paydaş analizi gibi teknikler ile misyonlarını hayata geçirebilir, belirledikleri vizyona ulaşabilir ve bu teknikler ile stratejilerini belirleyebilir. Çalışanlar tarafından örgütün vizyonu ve misyonu tam anlamı ile anlaşılır ise uygulanacak olan stratejiler, planlamalar ve programlar hedefe ulaşacaktır. İşletmenin vizyon, misyon ve tüm faaliyetlerini sahiplenen işgörenlerin performans seviyeleri de artış gösterecektir. Bu durumu gerçekleştirmenin en önemli yolu ise işletme içerisindeki tüm insan kaynağının işletmenin tüm faaliyetlerine kendi tecrübelerine ve vizyonlarına göre fikirsel veya eylemsel olarak katkılarını sağlamalarına olanak verecek bir örgüt ortamı yaratmaktır (Koçel, 2003: 128–134).

2.2.5.1.1. Yönetim Tarzının İş Performansına Etkisi

İşgörenlerin, örgütsel davranışlarının oluşmasında ve gelişmesinde örgütlerin yönetim tarzları ile yöneticilerin yönetim tarzları önemli faktörler arasında yerini almaktadır.

İşletmelerin yönetim konseptlerinin oluşmasında ilk önce üst düzey yönetenler olmak üzere örgüt içerisindeki tüm ast düzey yöneticiler de sorumludur. Aslında örgütlerin yönetme usulleri, üst düzey yöneticilerin yönetim tarzları içinde, ast düzey yöneticilerin tatbik ettiği yönetim tarzlarının birleşmesi olarak ifade edilmektedir. Yönetim şekli, örgütlerin tamamıyla ilgilidir. Yönetim üslubu ise, bütün yöneticilerin kişisel olarak bu yönetim şekillerini kendilerine has uygulamalarıyla ilgilidir (Başaran, 2008: 304).

İşletme içerisindeki ast veya üst yöneticilerde bir yönetim uygulama biçimi ile yönetme çabalarını gerçekleştirme usulü söz konusudur. Bu uygulama biçiminin etkisi ile işgören-yönetim ilişkileri meydana gelmektedir. Bu ilişkinin biçimi, iş doyumunu pozitif ya da negatif yönde etkileyebilir.

Yapılan incelemelerde, çalışma ortamında refah düzeyi fazla olan işgörenlerin aynı zamanda performanslarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin motivasyonlarının ve refah düzeyinin yüksek olması veya performanslarının olumlu etkilenmesi, çalışanlar açısından kabullenilen bir yönetim biçiminin uygulanmasıyla mümkün olmaktadır. Yönetim tarzı, örgütün üyesi olan herkesin uymakla yükümlü olduğu kuralları somut hale getirmektedir.

Yönetimin amacı, işgörenlerin davranışlarını örgütsel yapı ve hedeflere uygun ve eşdeğer hale getirmektir. Bu sebeple yönetim, çalışanların davranışlarını yönlendirmek için bir takım kurallar uygulamaktadır. İşgörenlerin yapması gereken davranışlar ile hangi işi ne şekilde yapacaklarına ve hangi davranışları yapamayacaklarına dair kısıtlamaları bu normlar oluşturmaktadır (Dilek, 2009: 8).

2.2.5.1.2. Moral ve Motivasyonun İş Performansına Etkisi

İşletme yöneticileri işgörenlerin motivasyonları ile ilgilenme ve bu durumu dikkate almaları gerekmektedir. Yönetenlerin başarısı; iş gruplarının işletme hedefleri doğrultusunda çaba harcamaları, kabiliyet, bilgi ve güçlerini tam olarak kullanmaları ile yakın ilişkilidir. Performansla motivasyon çok yakın bir ilişkilidir. Motive edilmeyen

işgörenlerin işletme içerisinde başarılı performans göstermeleri de zordur. İşletme içerisindeki İşgörenler çok farklı davranışlara sahip olabilirler. Farklı davranışlara sahip olmalarının ise değişik nedenlerinin olduğu ifade edilmektedir. Önemli olan kişilerin, işletmenin hedefleri ve amaçları doğrultusunda hareket etmeleri gerekmektedir. Yani motivasyon kişisel bir olaydır (Koçel, 2003:632).

Motivasyon açısından önemli olan konu, bireylerin elverişli ortamlarda kendileri için anlam taşıyan konuları ve değerli işleri fiile dönüştürmektir. İş yapan yaptığı işi bu şekilde algılamadığı sürece çalışanın motivasyonu her zaman bir sorun olarak ortaya çıkacaktır. Aynı şekilde iş için de birey önemlidir. Bir işin gelişmesi veya amaca ulaşması bu işi yapan bireye bağlıdır. İşgören; yeteneklerini, hırslarını, arzularını, bilgisini iş yerine getirmekte ve iş performansını arttırmayı amaçlamaktadır.

Motivasyon; insanın tutumlarını belli hedefler doğrultusunda devamlı harekete geçiren ve yönlendiren döngüsel süreçler zinciri olduğu şeklinde ifade edilmektedir (Costley ve Todd, 1991: 151). Motivasyon; isteklendirme ile güdüleme olarak tarif edilmektedir. Ayrıca tutumların başlatılmasına, yönlendirilmesine ve devamına yön veren güç olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon, ihtiyaçlar sonucunda meydana çıkmakta, kişilerin işlerinde başarılı olmalarını sağlamak ve işgörenlerin iş performanslarına doğrudan etki etmektedir (Kaplan, 2007: 82).

2.2.5.1.3. Ödül Ceza Yönteminin İş Performansına Etkisi

Ödül ve ceza yöntemleri; işgörenin moral ve motivasyonu ile yakından ilişkilidir. Bu yöntemler, işgörenlerin işletmede gösterdikleri performanslarına yön vermektedir.

Yapılan araştırmalar, kişileri motive etmek için iki çeşit ödül sistemini ele almışlardır. Bunlar manevi ve maddi ödüller olarak belirtilmiştir. Sayısal olarak ifade edilemeyen işgörenlerin ruhsal olarak doyumlar yaşamalarına manevi ödüller sebep olmaktadır. Somut ödüller ise sayısal olarak ifade edilen veya maddi içerikli ödüllerden oluşmaktadır. İşgörene verilen teşvikler, yüksek ücretler, satış primleri ve ikramiyeler gibi ödüller maddi içerikli ödüller olarak tanımlanmaktadır. Brian Hall'e göre maddi veya manevi her iki ödül sisteminin de performansa etkisi olumlu etkisi olduğunu değerlendirmişlerdir. (Luecke, 2008:26).

2.2.5.1.4. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin İş Performansına Etkisi

Organizasyonlarda, işlerin yapılması sırasında farklı sebeplerden dolayı meydana gelen, sağlığa zarar verebilecek durumlardan korunmak amacıyla yapılan önlem alıcı sistemli çalışmalar iş sağlığı ve iş güvenliği olarak ifade edilebilir. Bu konu, işgörenlerin örgütteki işlerini ve örgüt dışındaki faaliyetlerini kapsadığı için farklı alanlardaki çalışmalarını içerisine almaktadır. Ölçeğin büyüklüğü, alanı, konusu hangi seviyede olursa olsun üretim çalışmalarının olduğu bütün sahalarda güvenlik ve sağlık işlerine daima ihtiyaç duyulmaktadır. İşgörenler, görevlerini yerine getirirken kendilerinin can güvenliğinin ve sağlığının korunması ve önemsenmesi durumuna çok önem vermektedirler. Gerekli güvenlik ve sağlık tedbirlerinin alınmış olduğu işletmelerde çalışmak, çalışanların öncelikli tercih sebebi arasında yerini almaktadır. Yapılan araştırmaların bulgularına bakıldığında iş güvenliği ve iş sağlığının işletmeler açısından son derece önemli bir konu olduğu ve iş performansını etkilediği ortaya konulmuştur (Mucuk, 2005:347).

2.2.5.1.5 Fiziki Şartların İş Performansına Etkisi

Fiziksel şartlar, çalışma hayatının kalitesini belirleyen önemli bir faktör görevini görmektedir. Fiziki şartların önemli bir etmen olmasının nedeni, işgörenlerin performanslarını doğrudan etkiliyor olması ile ilişkilidir. Ancak fiziksel şartlar ile performans arasındaki ilişkiyi doğrudan açıklamak çok ta kolay değildir. Bu durumun temel sebebi ise konunun insan odaklı olmasıdır.

İnsanlar; sosyal hayatlarında olduğu gibi iş hayatlarında da, kendi psikolojik dünyalarının içinde yaşarlar. Şartlara ve olaylara farklı tepkiler verirler veya koşullardan farklı şekilde etkilenmektedirler. İşgörenlerin istek ve arzuları, duruma ve zamana göre devamlı farklılık gösterir. İşletme yönetimi, örgüt içerisinde verimli bir çalışma çevresi oluşturabilmek için, işgörenlerin fiziki koşullar konusundaki taleplerini olabildiğince yerine getirme gayreti içinde olmaktadır (Akal, 2011: 58).

Fiziki şartlar hem kişisel rahatlık, hem de işlerin yapılması açısından önem taşımaktadır. İşletmedeki çalışanlar daha rahat hareket edebilecekleri iş ortamlarını tercih etmektedirler. Örneğin, çok fazla ısı veya az ışık fiziki rahatsızlığa neden olmakta, zayıf havalandırma ve kirli hava sağlık koşulları açısından tehlikeli olabilmektedir. Fiziki koşulların, işgörenlerin iş yaşamına etkilerinin yanında, iş dışı yaşamlarına olan etkilerinden de bahsetmek söz konusudur. Örnek olarak, çalışma

saatlerinin uzun süreli olması, o işte çalışan işgörenlerin kendilerine, ailelerine veya yakın çevresine fazla vakit ayıramamalarına ve kendilerini yenileyememelerine sebebiyet vermektedir. Göreceli olarak iş süreleri veya alışma günündeki kısalıklar, işgörenlerin kendilerine daha fazla zaman ayırabilecekleri olanağını doğurmaktadır. Kendilerine vakit ayırabilen çalışanlar, işlerinden dolayı aile içinde veya yakın çevresinde ilişki içerisinde olduğu diğer kişilerle olan iletişimlerinde herhangi bir olumsuzluk yaşamayacaktır. Çünkü, çevresine gerekli zamanı ayırabilme durumu oluşmuştur (Erdil v.d., 2004:19).

İşgörenler; havalandırma, ısı, sessizlik, nem, ışık ergonomik ve tehlikesiz gibi çalışmaya uygun şartlara sahip işleri, işyerlerini arzu etmekte ve bunlara yüksek önem vermektedirler. İşgörenlerin pek çoğu; işyeri binasının temiz ve yeni, kullanacakları araç/gereçlerin iyi ve kullanışlı olması, çalıştıkları işyerinin evlerine yakın mesafede olması, verimli çalışabilmek ve işten memnun olabilmek için gerekli şartlar olarak görmektedir. Bu niteliklere sahip bir işe veya işyeri ortamına sahip işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olacağını ve bununla birlikte yüksek performans göstereceklerinden söz etmek mümkündür (Ozan, 2007:27).

2.2.5.1.6. Çalışma Arkadaşlarının İş Performansına Etkisi

Kişiler, kendileri için iyi koşullara sahip bir yaşam alanı oluşturmak isteğiyle birlikte yaşadıkları ve çevresindeki diğer çalışma arkadaşları ile işbirliğine giderek güçlerini birleştirirler. Bu şekilde ulaşmak istedikleri amaçlara daha kolay yaklaşma imkânı yakalarlar. Grup çalışmasının egemen olduğu ortamlarda sosyal ilişkilerin önemi daha da anlamlı bir hal almaktadır. Ekiplerin başarısında kişilerin birbirleriyle etkili iletişimi önemli bir yer tutmaktadır. İşgörenlerin psiko-sosyal ihtiyaçlarını sağlamalarına yardımcı olabilmek için yönetimin, işletmedeki sosyal ilişkileri güçlendirmeye ile ilgili çaba sarf etmesinin, o personelin iş doyumunu ve performansının yükselmesinde önemli bir payının olduğu ifade edilmektedir (Bozkurt, 2008: 5).

2.2.5.1.7. Stresin İş Performansına Etkisi

Bir işletmede performansı etkileyen diğer bir önemli hususta stres faktörüdür. Stres, algılanan çevresel tehlikelere kişinin ruhsal ve fizyolojik bir tepki verme fiili olarak tanımlanmaktadır. İş dışından ve işten tehditler bazı durumlarda çalışanların katlanma sınırını zorlamaktadır. İşletmenin beklentilerin altından kalma hususundaki psikolojik ya da fiziksel yetersizlik stres düzeyini arttırmaktadır. Bu sebeple

standartların altında yetmezlik problemiyle karşı karşıya olan işgörenlerin, işletmenin sağlayacağı desteğe olan gereksinimleri de artmaktadır. (Nahavandi ve Malekzadeh, 1998: 534).

Yerkes ve Dadson'un yapmış olduğu araştırmalarda; belirli bir düzeydeki stresin kişinin performansını pozitif yönde etkilediği neticesine ulaşılrken, stres düzeyinde artış meydana geldikçe performansı negatif yönde etkilemeye başladığına dair sonuçlar ortaya koymuşlardır. (Şekil 1.4). Aşırı stresten dolayı kişilerde dikkat azalması yaşanarak bireyin inisiyatif kullanma, yargı, beceri, karar verme gibi zihinsel eylemleri negatif yönde etkilenmektedir. Bu yüzden stresin iyi yönetilerek kurumsal veya kişisel performansın pozitif yöne çevrilmesi sağlanmalıdır (Işıkhan, 2004: 62–63).

2.2.5.2. Bireysel Unsurlar

Performansa etki eden bir diğer faktör ise kişinin kendi durum ve niteliklerinden kaynaklanan bireysel unsurlardır. Kişilerin yetenekleri, davranış ve algılama biçimleri, hissettikleri, duyguları, alışkanlıkları, bilgi düzeyleri gibi bireysel özellikler işletme içi iletişim üzerinde etkili rol oynayan faktörler olarak belirtilebilir. Bu başlık altında başlıca bireysel unsurlar içerisinde yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durumu incelenmiştir. Bu etmenlerin dışında bireylerin yetiştiriliş biçimi, uzmanlaştığı alan, ücret seviyesi ve kültürel yapısı da bireysel unsurlar arasında yerini almaktadır.

2.2.5.2.1. Cinsiyet Faktörünün İş Performansına Etkisi

Cinsiyet çalışma hayatı içerisinde performansı etkileyen çok önemli faktörler arasında yerini almaktadır.

Erkeğin üstün kabul edildiği ataerkil toplumlardaki yaşam şekli iş hayatını da etkileyebilmektedir. Örnek olarak; sorumluluğu daha fazla olan kadın çalışanlar özel hayatında erkeklere göre daha fazla çocukları ile ilgilenmektedir. Bu sebepten dolayı iş yaşamına uyum sağlama konusunda zorluklar ile karşılaşabilmektedir (Öğüt, 2006: 58). Erkek çalışanlara göre kadın çalışanlar daha duygusal bir yapıya sahiptir. Bu sebeple kadın çalışanlar, iş hayatında meydana gelen stresli durumlardan daha çabuk etkilenmekte ve bu etkiden uzun süre kurtulamamaktadır. İş yaşamında kadın çalışanların üstü kapalı veya açık bir şekilde cinsel istismara uğradıkları bir gerçektir. Bahsi geçen tüm bu durumlar kişiyi psikolojik olarak etkilemekte ve kişinin performansını düşürmesine yol açmaktadır (Tutar, 2004: 77– 78).

2.2.5.2.2. Yaş Faktörünün İş Performansına Etkisi

Performansı etkileyen bireysel unsurlar arasında yer alan diğer bir faktör ise yaştır.

Yaş faktörünün performansa etkisi araştırıldığında bu durum kültürlerin yönetim anlayışına göre farklılık göstermektedir. Örnek olarak ABD’de yaş grubu daha düşük olan işgörenlere işletme içerisinde hızlı bir şekilde terfi imkânı tanınırken; Japonya’da bu durumun tersi yaşanmaktadır. İşgörenlerin belirli bir yaşa geldikten sonra üst yönetim pozisyonlarına geçmelerine izin verilmektedir (Akdemir, 2004: 16).

Bir taraftan; genç yaştaki işgörenlerin ileri yaştaki kişilere göre daha dinamik, değişime, gelişime ve yeniliğe daha çabuk uyum sağladıkları yapılan araştırmalar ile ortaya çıkarılmıştır. Bu durumun yanı sıra özellikle yönetim statüsünde işe başlayan genç çalışanların uygulamaya ve deneyime yönelik bilgi eksikliği yaşadıkları gözlemlenmiştir. Genç işgörenler iş yaşamında ilerleme çabası içerisindeyken yönetim baskısı ve engellemeleri gibi durumlar ile sık sık karşı karşıya kalabilmektedirler (Akdemir, 1994: 28).

2.2.5.2.3. Medeni Durum Faktörünün İş Performansına Etkisi

Yapılan araştırmalarda evlilik ve çalışan tatmini arasında anlamlı ve yüksek seviyede bir ilişki olduğu, evlilik ile çalışan tatmini değişkenleri arasında ilişki katsayılarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği, evlilikten alınan tatminin, işgören tatminini etkileyen değişkenlerden biri olduğu ifade edilmektedir.

Medeni durum değişkeni ile işgören tatmini arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu belirten çalışma sayısının az olması ile birlikte, yapılan çalışmalarda medeni durum ile tatmin arasında bir ilişkinin bulunmadığına dair neticelerde ortaya konmuştur. Evliliğin bireye düzenli bir yaşam sağladığı ve bu durumun da mesleki tatmin seviyesini yükselttiği söylenebilir. İşgörenin medeni durumunun, tatmini ne şekilde etkilediği incelendiğinde genel olarak evli olan personelin tatmin seviyelerinin daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Keser, 2006:113).

2.2.5.2.4. Eğitim Düzeyi Faktörünün İş Performansına Etkisi

Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma yaşamında, işe yüklenen anlam ve beklentilerin farklılık gösterdiği ifade edilmektedir. Bu sebeple, ekonomik ve sosyal koşulların elverdiği durumlarda eğitime devam etmiş ve yüksek eğitim almış

bireylerin işe bakışları, eğitim seviyesi düşük bireylere göre farklılık göstermektedir. Eğitim seviyesi ve işgören tatmini arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin farklı şekillerde belirtilebileceği hakkında ifadeler söz konusudur.

Beşeri sermayesi teorisine göre, yüksek eğitim almış olan kişilerin iyi bir işe sahip olacağı ve buna bağlı olarak da daha yüksek iş tatmini seviyesine sahip olacağı düşüncesi savunulmaktadır. Bu düşünceye zıt olarak başka bir yaklaşıma göre de iyi eğitim almış kişiler beklentilerine yönelik bir işte istihdam edilme olanağına sahip olamayabilir. Eğitim seviyesiyle işgören tatmini arasındaki tam anlamıyla ortaya çıkmayan karmaşık bir ilişkiden söz edilebilir. Temel beklenti, işgörenin eğitim düzeyi arttıkça iş tatmin düzeyinin yükselmesidir. Zira eğitim beraberinde daha iyi iş, yüksek ücret ve imkânları da beraberinde getirir (Keser, 2006: 111– 112).

Eğitim düzeyi ile çalışanların çalıştıkları işletmede yükselmeleri aynı paralellikte ilerleme göstermektedir. Yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların işletmede terfi olanakları da artmaktadır. Bunun nedeni ise sorun çözme yeteneklerinin daha fazla gelişmiş olması ve değişime yeniliğe daha açık olmalarıdır. Yalnız bu durumun aksine eğitimi yüksek olan işgörenlerin yıpranma düzeyleri de üst boyuta çıkmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek çalışanların üst yönetimde yer alma olanakları daha çok olduğundan dolayı sorumlulukları ve aldıkları riskler de artmaktadır. Aldıkları risk ve sorumluluklar ile beraber stres düzeylerinde artış gözlemlenmektedir (Işıkhan, 2004: 80–81).

2.2.5.2.5. Kültür Faktörünün İş Performansına Etkisi

Bireyler, toplumun tüm parçaları ile etkileşim içerisinde bulunarak belirli dürtü kalıpları oluşturur. Bu dürtü kalıpları kişilerin genelde davranış ve yaşantılarını, hayata bakış açılarını, işe yaklaşımlarını belirleyen kültürel etkilerin bileşiminden oluşur. Güdü kalıpları bireyin aile veya yakın çevresi ile kültüründen ve eğitiminden etkilenmektedir (Silah, 2005:65).

Belirli bir kültür içerisinde yaşayan kişi, o kültüre ait sınırlamaların dışına çıkmakta zorluk yaşamaktadır. Kültür kişinin davranışlarını sınırlandırır iken, kişiyi özendirerek ve ya performansı arttıracak ölçütler de koyabilir. Kültür ile işgören arasındaki etkileşim çok hücreli bir organizmanın ilişkisine benzetilmektedir. Bu benzeşme, kültürel çevrenin işgören aracılığıyla hedeflerini gerçekleştirdiği düşüncesiyle

de çatışma yaratmamaktadır. Bu açıdan kültür ve toplum, taleplerini, ihtiyaçlarını kişisel organlar aracılığıyla karşılayan bir organizma olarak ifade edilebilir (Sargut, 2001:93).

Örgütün kültürüne genellikle işletmenin kurucuları şekil ve yön vermektedirler. İşletmelerde oluşturulan ve yaşatılan kültürün özelliği alt kültürlerin de katılımını sağlayan özellikler taşıması gerekmektedir. Eğer bu durum sağlanmaz ise kişinin sahip olduğu kültür ile işletme kültürü arasında uyumsuzluklar meydana gelir ve performans seviyesinde düşüşler yaşanabilir. İşletme içerisinde İşgörenler kendi kültürlerini yok saydıklarında isteksiz bir çalışma ortamı içerisine düşerek ikilem yaşarlar. Böylece iş hayatında başarıları düşüş gösterebilir. Önemli olan örgüt kültüründe insani yönetim anlayışının hâkim olması ve çalışanların kültürlerinin göz ardı edilmemesidir. Böyle bir yönetim anlayışı ile örgüt içerisinde yaşanan sorunların çözülmesi kolaylaşacaktır (Kaliprasad, 2006: 27).

Örgütler hedef ve amaçlarına çalışanlar tarafından gerçekleştirilen faaliyet ve eylemler ile ulaşabilirler. Örgütsel verimliliğin sürükleyici unsuru insan gücü olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle örgütler çalışanların varlığı ile anlam kazanır. İnsanların oluşturduğu gücün sürükleyici etkisinden faydalanabilmek amacıyla, işgörenlerin sahip oldukları beklenti ve değerler ile işletme hedefleri arasında bir bağ kurabilmek kaçınılmaz bir zorunluluktur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE İŞ PERFORMANSI KONULARINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

3.1.BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Oğuztürk, 2003 yılında İstanbul’da yaptığı çalışmasında inovasyonun tanımından, teorik temellerinden, sistem yaklaşımından bahsetmiştir. Araştırmacı özellikle “inovasyon” konusunda 1980’li yıllardan sonra yapılan alan çalışmalarını incelemiş ve bu konunun önümüzdeki zaman içerisinde de önemini koruyacağı sonucuna ulaşmıştır (Oğuztürk, 2003:1).

İraz, 2005 yılında yaptığı çalışmada; organizasyonlarda rekabet ve inovasyon gücünün geliştirilmesiyle ilgili bilgi işgörenlerine ve yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Yönetenlerin; organizasyonlarda yönetilen bilginin etkinliğini yükseltmesi, yeni ölçüm metotları bulması, başka bir ifade ile örgütün rekabet gücünü arttıracak olan inovasyon çabalarını, uzmanlaşmış yetenek, tecrübe ve etkileşimci kapasite yaratan etkili stratejiler geliştirmesi gerektiğini değerlendirmiştir. Bu koşullar sağlanamadığı takdirde süreç ve teknolojiler ne kadar gelişirse gelişsin 21. yüzyılda önemi stratejik boyuttaki bilgidan kaynaklanan rekabet avantajı sağlamanın muhtemel olamayacağı sonucuna varmıştır (İraz, 2005:256-257).

Erdil ve Kitapçı 2007 yılında yaptığı çalışmasında; işletme performansının ve yeni ürün geliştirme çabasının yükselmesi amacıyla, kalite unsurlarının inovatif gayretleri üzerinde sıklıkla durulması gerektiği sonucuna ulaşmıştır (Erdil ve Kitapçı, 2007:243).

Terzioğlu, Avcı ve Gökövalı 2008 yılında yaptıkları çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Araştırma ve geliştirmenin desteklenmesi ile organizasyonların inovasyon çalışmaları artarken, diğer yandan örgütlerin teknolojik hizmetler almaları ve bilgilendirilmeleri, bu etkinliklerin devamlılığını sağlayacak ve rekabet güçlerini arttıracaktır. İşte bu sebeple Denizli’nin hatta Türkiye’nin hazır giyim ve tekstil pazarındaki gerilemeye başlayan rekabet gücü tersine çevrilerek bu sektörde

sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edilebilir (Terzioğlu, Avcı ve Gökova, 2008: 386).

İsmail TOKMAK, 2008 yılında Sakarya’da yaptığı doktora tezinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. İnsan kaynakları yöneticilerinin örgüt stratejilerini tespit etmesinde ve icrasında belirleyici rol oynamaları, işletmede üst yönetim ve bağlı birimler arasında iletişim fonksiyonlarını geliştirerek oluşan yeni durumlara karşı gerekli tedbirleri almaları gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca bu durumun yenilikçiliğin temel çıkış noktasında ve sürecin tamamında insan kaynaklarının bulunması sebebiyle daha da çok önem kazandığı sonucuna ulaşmıştır (İsmail TOKMAK, 2008:174).

Duran ve Saraçoğlu 2009 yaptığı araştırmasında; yenilikçilik ve yaratıcılık ile ilgili kavramlardan, bu kavramların arasındaki ilişkiden, örgütlerde yeniliği geliştirme sürecinden bahsedilmiştir. Araştırma sonucunda yenilikçi ile yaratıcı kişilerin ortak özelliklerinin olduğu sonucuna ulaşılmış ve her iki kişilik özelliklerinin de işletme yöneticileri tarafından fırsat verildiğinde verimli ve etkin çalışmaya, karlılığın arttırılmasına katkılar sağlayacağı sonucuna varılmıştır (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 58-68).

Serkan AYDIN, 2009 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Türkiye’de cep telefonu abone sayısının 40 milyondan fazla olması sebebiyle, bu çalışmada oluşturulan örneklem hacminin çalışmanın temel sebebini oluşturmaktadır. Kişisel demografik farklılıkların etkilerini önlemek amacıyla yalnızca üniversite öğrencilerinden yararlanılmıştır. Cep telefonunun kullanım özellikleri sebebiyle sosyal kimlik özelliği yüksek bir cihazdır. Bundan dolayı bireysel inovasyonun ürün temelli yenilikçiliği etkilediği gözlemlenmiştir. İlerleyen zamanda yapılacak araştırmalarda sosyal kimlik işvenin düşük olması beklenen bir üründe bu ilişkinin incelenmesi, sosyal kimlik fonksiyonunun rolü ile ilgili önemli enformasyon sağlayabilir (Aydın, 2009-199).

Sinem DEDE, 2012 yılında Adana’da yaptığı araştırmada işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve kar edebilmeleri için kullanmakta oldukları yönetim metotlarını değiştirip yeni yöntemler kullanmaları gerekmektedir. TKY’nin tam anlamıyla uygulanması gerekmektedir. Ayrıca yenilikçilik faaliyetleriyle inovasyonu sürekli tutabilmeleridir. Örgütler bu iki uygulamayı tüm unsurlarıyla kullanırsa rakiplerine göre büyük rekabet üstünlüğü sağlayabilecektir (Dede, 2012: 123).

Perihan Hazel ER, 2012 yılında Konya’da yaptığı araştırmada; Schumpeter’in girişimcilerin inovasyonun ekonomik gelişmeler üzerindeki önemini ortaya çıkarması konusundaki araştırmalarının iktisat literatüründe çok önemli bir yer bulmasını sağlamıştır. Bu zamanda inovasyonun sebebi ve etkilerini anlamakta Schumpeter’in rolü çok büyük olduğu ve bu alandaki en önemli teorisyen olduğu sonucuna ulaşmıştır (Er, 2012: 102).

Mazlum ÇELİK, 2012 yılında yapmış olduğu araştırmasında şu sonuca ulaşmıştır. İşgörenlerin yenilikçiliğinin ortaya çıkmasında etken olabilecek ilklerin belirlenmesi, bu tesirin kariyer memnuniyetinin aracılık rolünün bulması konusunun ortaya konulması sebebiyle bu araştırmanın örgütsel alan yazınına katkıları olabileceği değerlendirilmektedir. Turizmde, çalışanların yenilikçi tavırlar sergileyebilmeleri için uygun koşulların belirlenmesine dair farklı değişkenleri kapsayan çalışmalar yapılmasının araştırmacılara katkı sağlayabileceği değerlendirilmiştir (Çelik, 2012: 102).

Tekin ve Durna, 2012 yılında Antalya’da yaptığı çalışmasında şu sonuca ulaşmıştır. Yenilik yönetiminin otellerde birçok alanda kullanıldığını görmek sektörel açıdan pozitif bir gelişmedir. Yenilik yönetimi ile diğer modern yönetim teknikleri alanlarında yeni bilimsel çalışmaların yapılması, tespit edilen neticelerin turizm sektörüne katkı sağlaması bakımından, konunun yöneticiler ve yatırımcılarla paylaşılması turizm sektöründe profesyonel yönetimin gelişmesine değerli katkıları sağlayacağı değerlendirilmiştir (Tekin ve Durna, 2012: 109).

Fatma ÜNLÜ, 2012 yılında Kayseri’de yaptığı araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır. Yenilikçilik, rekabet üstünlüğü sağlamanın en önemli koşullarından birisidir. Bu nedenle, devletin yenilikçi firmaları desteklemesi, işletmeleri yenilikçiliğe teşvik edici uygulamalar geliştirmesi, sanayi-üniversite işbirliğinin oluşturulması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Türkiye’de OSB’lere verilen teşvikler vergi ile sınırlı kalmaktadır. Özellikle bölgede faaliyet gösteren işletmelerin yenilikçi olmasını gerekli kılacak Ar-Ge teşviklerinin sağlanması gerekmektedir (Ünlü, 2012: 129-130).

Şeyda BAYRAM, 2013 yılında Gebze’de Liderlik Kavramı ve Liderlik Türlerinin İnovasyon Üzerindeki Etkileri konulu çalışmasında; demokratik, karizmatik,

bürokratik hümanist ve otokratik liderlik türlerinin inovasyon üzerinde olumlu yönde etkili oldukları, söz konusu liderlik türlerinin inovasyon üzerindeki ortak etkisinin de olumlu ve anlamlı olduğu ayrıca inovasyon üzerinde etkili olan en önemli liderlik türünün de demokratik liderlik olduğu sonucuna ulaşmıştır (Bayram, 2013:66-67).

Aylin İPEKÇİ 2013 yılında İstanbul'da yaptığı çalışmasında; inovasyonun ve dönüşümcü liderliğin örgütler için önemi zaman ilerledikçe artmakta olduğu belirtilmiştir. Değişimin sürekli olduğu ve rekabetin arttığı günümüz işletmelerinin, geleceklerini yönetebilmeleri için işletmelerdeki üst düzey yöneticilerin dönüşümcü liderlik tarzını benimsemeleri yenilikçi düşünceleri, risk almaları, yenilikçilik eğilimlerinin kısacası stratejik yönelimlerinin önemli rol oynadığı sonucuna varılmıştır (İpekçi, 2013:80).

Ercan TURGUT, 2013 Yılında Ankara'da yaptığı çalışmada örtülü bilgi paylaşımı davranışının sosyal sermaye ile yenilikçilik iklimi arasında aracı bir role sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (Turgut, 2013:172).

Eren ve Kılıç; 2013 yılında Erzurum'da yaptığı çalışmalarında şu sonuçlara ulaşmıştır. Devletin bağımsızlığını rahat bir şekilde sürdürmesi, savunma sanayinin, belirlenmiş kabiliyet ve imkânlarla sahip olmasıyla mümkün olduğu değerlendirilmiştir. Araştırma yapılan işletmelerde inovasyondan beklentinin artıyor olması, işgörenlerin bilgi düzeyinin daha fazla inovatif olma konusunda yeterli görülmesi, üst yönetimden teşvik bekleme savunma sanayinin gelecekteki konumu açısından önemlidir. İşletmeler, savunma sanayi gibi Ar-Ge'ye ve ileri teknolojiye dayalı bir sektörde yerlilik oranının artırılmasını amaçlanan seviyeye çekebilecek potansiyeli barındırmaktadır. Gelecekteki inovatif işletmeler, çalışmalarını örgüt içindeki işgörenleri için yenilik yapabilmesine uygun bir ortam oluşturma çabası sarf edenler olacaktır. İşletmelerin, yenilikçi yaklaşımları teşvik etmeleri, yaratıcılığın geliştirilmesine yardımcı olacak uygun ortamları sağlamaları gerektiği değerlendirilmektedir (Eren ve Kılıç, 2013:239).

İraz, Çakıcı ve Çeviktekin; 2014 yılında yaptığı araştırmada şu sonuca ulaşmıştır. Firmalar yönetmesi zor olduğundan dolayı işletmelerin fiziki olarak büyümesini istememektedirler. Yalnızca belirli bir hedefi gerçekleştirmeye yönelik olarak firmalar maliyetleri azaltıp, kaliteyi yükselterek, kârlılığını artırmaktadırlar. Firmaların temel kabiliyetlerine odaklanması çok önemlidir. Bu çalışmada, dış

kaynaklardan yararlanmadaki önceliklerin yenilik yönetimine etkisi %40 olduğu tespit edilmiştir. Fakat yenilik artınca dış kaynak kullanımında artması hipotezi reddedilmiştir. Zira firmaların yenilik yönetimi ve dış kaynak kullanımına önem verdiği fakat dış kaynak kullanımı ile ilgili kaygılarının olduğunu gözlemlenmiştir. Bu kaygılardan en önemlileri, “mal veya hizmetin teslim edilmesinde yaşanacak gecikmeler olacağı”, “Kontrolü kaybetme endişesi” ve “Temel yetenekleri kaybetme korkusudur.” Bu araştırmada, Konya KOBİ’lerinin inovasyon ve dış kaynak kullanım seviyelerinin ölçülmesi açısından önemlidir (İraz, Çakıcı ve Çeviktekin, 2014: 66).

Mehmet Fatih ASLAN, 2014 yılında Gaziantep’te araştırma yapmıştır. Bu araştırmada; Gaziantep Sanayisi’nin en büyük işletmeleri ve yenilikçilik ödülü almış firmaların başarılarının altında bilginin, teknolojik cihazlar ve sistemler sayesinde kayıt altına alınması, gerekli zamanlarda ve gerekli kişilerle paylaşılmasının sağladığı faydaların çok önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır (Aslan, 2014: 85).

Halil Aslan KILIÇ 2014 yılında İstanbul’da İşletmelerde Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkisi konulu araştırmasında bilgi paylaşımının iki boyutu olan örtük ve açık bilgi paylaşımının inovasyon üzerindeki etkisi bilişim alanında faaliyet gösteren örgütler kapsamında tespit edilmiştir (Kılıç, 2014:77).

Mustafa AKYÜZ, 2014 yılında yaptığı araştırmada PTT’nin KARGED projesini uyguladığı takdirde kargo taşımacılığında ürün yenileme hizmeti kazandırılacağı, eski ürünlerin kargo firmaları tarafından yenilenebileceği ve gelir elde edilebileceği sonucuna ulaşmıştır (Akyüz, 2014:54).

ERCİŞ, TÜRK; 2014 yılında Ankara’da yaptığı araştırmasında şu sonuca ulaşmıştır. Bu araştırmanın; yenilikçileri yakından takip eden işletmelere, yenilikçi tüketiciler hakkında ve pazara sunulacak hizmetin veya ürünün başarıya ulaşması hakkında daha detaylı bilgi sağlayacağı değerlendirilmiştir (Erciş ve Türk, 2014: 87).

Hakan Kasım AKMAZ, 2015 yılında yapmış olduğu araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır. Gelişmiş, gelişmekte olan ülkelerin yenilikçilik kapasitelerini arttırmaları için öncelik vermeleri gereken en önemli husus AR-GE çalışmaları olup bunun için gerekli finansal kaynakların sağlanmasıdır. AR-GE personeli ve üniversite-sanayi işbirliği geliştirmekte olan ülkelerin inovasyon kapasitelerinde gelişmiş ülkelere kıyasla daha etkilendiği değerlendirilmektedir (Akmaz, 2015:50).

M.Kürşat TİMURÖĞLU, 2015 yılında Erzurum’da yaptığı araştırmasında şu sonuca ulaşmıştır. Çalışanların mutluluğuna özen gösterilmesi ve bir değer unsuru olarak görülmesi, firmada çalışanların fikirlerine değer verilmesi, çalışanlara ihtiyaç duydukları zaman yardımcı olunması gibi örgütsel destek unsurları ile faaliyet gösterilen sektörün sürekli büyümesi, hizmet ve üretim teknolojisinin sürekli değişmesi ile sektörde araştırma geliştirme faaliyetlerinin önemi gibi çevresel dinamizm unsurlarının örgütte yeniliği olumlu yönde desteklediği değerlendirilmiştir (Timuroğlu, 2015: 65).

Pınar ve Arıkan; 2015 yılında İstanbul’da yaptığı araştırmada şu sonuca ulaşmıştır. Araştırmada, işletmelerin rekabet gücü ve başarısı üzerinde etkili olabileceği düşünülen örgütsel öğrenme yeteneği ile örgütsel yenilik çeşitleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlerleyen dönemlerde yapılacak araştırmalarda, işletme performansı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yenilik performansı, işletmenin yenilik kültürü, işletmenin yenilik kapasitesi gibi faktörler de çalışmaya dâhil edilebilir (Pınar ve Arıkan, 2015:75).

Çeliktürk, Adıgüzel ve Demir; 2015 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuca ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Antalya otellerin tasarımları konusunda farklı ülkelere ait mimari özellikleri ile sektöre yenilikler kazandırmıştır. Bu önemli turizm merkezinde bulunan oteller, uluslararası rekabet koşullarında zaman içerisinde yenilenen ve gelişen hizmet kalitesi ile müşterilerine daha da iyi hizmet verebilmek için çaba göstermektedir. Otel işletmeleri, müşterilerinin beklentilerinin farkında olması gerekir. Özellikle müşterilerinin değer unsurlarından (kalite, parasal değer, prestij, kurumsal imaj vb.) hangisine öncelik verdiğinin tespit edilmesi ve bu değer unsuru üzerinde yoğunlaşılması işletmeye rekabetçi üstünlük sağlayacaktır. Yöneticilerin, müşterilerin gereksinim ve beklentilerini daha iyi analiz etmeleri ve müşteride değer algısını oluşturacak yenilikçi unsurları tespit etmelerinin önemli belirtilmiştir (Çeliktürk, Adıgüzel ve Demir; 2015: 831-832).

İraz ve Altınışık, Konya’da 2016 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuca ulaşmıştır. Kamu kurumunda hizmet veren bireylerin fırsat verilmesi halinde yeni fikirler üretebilecekleri, yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri, ürettikleri bu fikirlerin

uygulanmasına yönelik plan ve program geliştirebilecekleri sonucuna ulaşmıştır (İraz ve Altınışik, 2016: 15).

Dursun BOZ, 2018 yılında Kütahya’da yaptığı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Yenilikçiliğin Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkileri: TR33 Zafer Kalkınma Ajansı Bölgesindeki İşletmelerde Bir Örnek Uygulama konulu araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. İşletmeler ürettikleri mal/hizmetin tasarımında, ambalajlanmasında veya pazara sunulmasında farklılık yaratarak rekabet avantajı sağlayabileceği değerlendirilmiştir. Bunu sağlamanın yolu ise müşterilerin istek ve beklentilerini ve önerilerini iyi anlamak, değerlendirmek, müşteri geri bildirimlerine sürdürülebilir çözümler bulmaktan geçmektedir (Boz, 2018: 190).

Alperen KİREÇÇİOĞLU, Burdur’da 2018 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Yöneticilerin kişilik özellikleri incelendiğinde sırasıyla yüksek düzeyde deneyime açık, yüksek düzeyde sorumluluk sahibi ve yüksek düzeyde geçimlilik, orta düzeyde dışadönüklük ve duygusal dengesizlik kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlemlenmiştir. Yöneticilerin bireysel yenilikçilik nitelikleri ve kategorileri incelendiğinde genel olarak düşük düzeyde bireysel yenilikçi ve en çok sorgulayıcı kategorisinde yer aldıkları değerlendirilmiştir. Sonuç olarak Yöneticilerin deneyime açıklık ve fikir önderliği konusunda güçlü oldukları ancak değişimle gelen yeniliklere karşı temkinli yaklaştıkları sonucuna ulaşılmıştır (Kireçcioğlu, 2018:76).

Bülent GÜRLER, İstanbul’da 2018 yılında yaptığı çalışmada şu sonuçlara ulaşmıştır. Türkiye’deki işletmeler uzun yıllar yaşamlarını devam ettirebilmek için yenilikçiliğe, AR-GE’ye önem vermek ve stratejilerini ona göre belirlemek zorundadır. Devlet tarafından verilen teşvik ve destekler her alana yayılmalı ve duyurulmalıdır. Böylelikle gelişen KOBİ’ler ve özel sektörler ile birlikte ülke ekonomisinde istenilen seviyeye ulaşabileceği değerlendirilmiştir (Güler, 2018:79).

Enes KAYA, Elazığ’da 2018 yılında Yenilik Yönetimi: Mobilya Sektörü Uygulamaları konulu çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Yenilik yönetimi süreci; yenilikçi fikirlerin iş, işletme, işletmecilik fonksiyonları ve yenilik ekonomileri şeklinde ticarileştirilebileceği bilgiye dayalı kalkınma şeklinde tanımlanabilir. Yenilik yönetiminin mobilya sektörü için incelenmesinde yenilik yönetimi için yapısal dönemler ortaya çıkmaktadır. Mobilya sektöründe yenilik yönetimi için SCAMPER

metodu uygulamalarının bilinçli ve bilinçsiz kullanıldığı anlaşılmaktadır (Kaya, 2018: 96).

Eda GÜNDOĞDU ÖZEL, Mersin’de 2018 yılında yaptığı çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Motivasyonel etmenler, iş performansı ve yenilikçi davranış kavramları arasındaki ilişkilere yönelik olan araştırmalar farklı firmalar, kamu ve kurumlarında farklı iş bölümleri üzerinde uygulanabilir. Araştırma sonuçlarıyla farklı sektör, bölümlerde yapılacak çalışmalarda elde edilecek sonuçlar kıyaslanarak farklı alan çalışmalarında da geçerlilikleri test edilebilir olacaktır. Bunun sonucunda da, işletmelerin değişimleri yakalayabilmek için çalışanların yenilikçi davranabilme süreçlerinde isteklendirme, iş performansı kavramlarını önemsemeleri ve süreçlere katkıda bulunmaları, iş görenler ve yöneticilerde oldukça önemli etkiler yaratacaktır (Gündoğdu Özel, 2018: 81).

Fatma Halide TUNCER, İstanbul’da 2018 yılında Duygusal Zekânın Çalışanların Bireysel Yenilikçiliği Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma konulu çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Duygusal zekâyâ, işletmelerin amaçları doğrultusunda belirlenen performans değerlendirme ölçütleri arasında yer verilebileceği gibi henüz personel alımı gerçekleştirilmeden işle ilgili aranan işe alım ölçütlerden biri olarak belirlenebilir. İşletmelerin personelleri için planladıkları geliştirici eğitimlerin arasında duygusal zekâ eğitiminin de bulunması gerekmektedir. Örgütlerin işgörenlerine duygusal yeterliliklerinin olması, kısa zamanda kurumsal açıdan büyüme ve ekonomik sürdürülebilirliğe imkân tanıyacak, uzun vadede ise ülkenin sosyo-ekonomik gelişimine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir (Tuncer, 2018:104).

3.2.İŞ PERFORMANSI KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Özgür HAYATOĞLU, Bolu’da 2010 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. İlaç sektöründeki satış elemanlarının firmalarının etik kodlarına ilişkin algulamaları belirlenmeye çalışılmış ve literatürü destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar; kurumun rutin deneyimlerinden psikolojik, fiziksel ve sosyal bakımdan uzak kalan satış çalışanlarının iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, yöneticiye güven duymaları ve iş performanslarının kurum ikliminden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarında örgütsel bağlılık, etik iklim, yöneticiye güven ve iş performansı

arasındaki ilişkiyi ortaya koyan sınırlı sayıdaki çalışmalara da kıymetli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir (Hayatoğlu, 2010:93).

Onur ÇAPKULAÇ, Antalya’da 2013 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerinin duygusal zekâ üzerinde etkisi araştırıldığında cinsiyetlerinin duygusal zekâ boyutları üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir. Otel yöneticilerinin yaşlarının tüm boyutlarda duygusal zekâları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Diğer bir değişken olan katılanların medeni durumlarının, duygusal zekâ boyutlarından sadece duygusal farkındalık üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyinin ise duygusal zekâ üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Araştırmada bulunduğu firmada çalışma süresinin sosyal beceriler boyutu dışındaki duygusal zekâ boyutları üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Buna göre; çalışma süresi arttıkça katılımcıların duygusal zekâ düzeyleri de artmaktadır (Çapkulaç, 2013:57).

Esra KURT, Ankara’da 2013 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Algılanan sosyal destek boyutları ile iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi incelenmiştir. Turizmde yer alan 300 konaklama işletmesi işgörenlerinden toplanan veriler ile deneysel bir çalışma yapılmıştır. Algılanan sosyal destek; algılanan yönetici desteği, algılanan örgütsel destek ve algılanan çalışma arkadaşı desteği olarak üç boyutta, iş performansı ise rol dışı ve rol içi iş performansı olarak iki boyutta incelenmiştir. Toplanan veriler üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucu bu ölçeklerin gelecekteki çalışmalarda da kullanılabilmesi değerlendirilmektedir (Kurt, 2013: 78).

Soner ÇERÇİ, Osmaniye’de 2013 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. İş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” kavramının bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” boyutları ile arasında bir ilişkiye rastlanmamış, ancak çalışanların performansı ile pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” arttıkça performanslarında yükseliş görüleceği sonucuna ulaşmıştır (Çerçi, 2013:108).

Emel NADİR, Gebze’de 2014 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Kamu kurumlarında etik anlayışın gelişmesi gerektiği, etik ilkelerin kurumun her alanında olduğu gibi İKY uygulamalarında da kullanılmasının iş tatmini ve iş

performansının artmasında etkili olacağı ve bu gelişmelerin sadece işletmeler için değil, makro anlamda değerlendirildiğinde ülkemiz için de yararlı olacağı düşünülmektedir (Nadir, 2014:148).

Ülkan SEVİM, Ankara'da 2015 yılında konulu araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Kamu ortaöğretim kurumlarında görev yapan eğitim işgörenleri, mobbinge maruz kalmaktadırlar. Fakat söz konusu maruz kalma düzeyleri farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmaya göre mobbing seviyesinin orta öğretim kurumlarında işgörenlerin düşük düzeyde yaşadığı görülmüştür. Mobbingin iletişime dönük saldırılar alt boyutunun; medeni durum, kıdem, cinsiyet, çalışma süresi ilişkisi bu araştırmada değerlendirilmiştir. Ortaöğretim okullarında çalışan okul yöneticisi ve öğretmenlerin en çok iletişime dönük saldırı davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. 20 yılın üstünde kıdeme sahip işgörenlerin ise iletişime dönük saldırıların azalma olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. İşgörenlerin iş-aile çatışması yaşama düzeyi aile-iş çatışması yaşama düzeyinden fazladır. Bu araştırmada anlamlı bir fark olmamasına rağmen iş-aile çatışması yaşama oranı daha fazladır. Eğitim işgörenleri iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamaktadır. İşgörenlerin yaşadığı çatışmaların düzeyini azaltmak için işletme içi iletişim kanalları açık olursa hem mobbing hem de iş-aile çatışması yaşama seviyesinde azalma yaşanacağı değerlendirilmektedir (Sevim, 2015:126).

Meltem KARAYEL, Ankara'da 2016 yılında yapmış olduğu araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına bakıldığında personel verimliliği ile ilgili yaşanan problemlerin örgütsel destek ve lider desteğin sağlanmasıyla giderileceği ortaya konmuştur. İşgörenlerin başta liderleri ve örgütleri tarafından desteklendiklerini algılayabilmeleri çok önemlidir. Sonuç olarak; çalışanlarda destekleyici işletme algısının oluşturulması için çalışanların fikirlerine değer verilmesi, önerileri ve eleştirilerinin dikkate alınması aynı zamanda da etkin iletişim ile birlikte ödüllendirme sisteminin kurulması gerekmektedir (Karayel, 2016:122).

Tuğba İMADOĞLU, Osmaniye'de 2016 yaptığı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Firmaların sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlaması için daha ileriye gidebilmesi çalışanın özverili şekilde çalışmasına bağlıdır. Bu özverinin oluşturulması için İKY uygulamalarının personele en doğru şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu

durumda İK departmanı, işverenler ve yöneticiler devreye girmektedir. Çalışanları işe teşvik edici ve motivasyon artırıcı uygulamalar, yetenek ve becerilerin geliştirilmesi sonucunda çalışan kariyerinden tatmin olacak böylece iş performansı da artacaktır. Ayrıca işletme daha emin adımlarla hızlı bir şekilde ilerleyecektir ve istenen başarı sağlanacaktır (İmadoğlu, 2016:108).

Onur ÖZDEMİR, Ankara'da 2017 yılında yaptığı araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır. Yapılan çalışmada çalışanların iş performansı algılarının cinsiyete, eğitim seviyesine, gelir düzeyine, medeni duruma ve iş pozisyonuna göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. Örneklem olarak eğitim sektörü seçilmiş ve çalışmalar, sadece ilk ve orta dereceli kamu okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir (Özdemir, 2017:100).

Sevda TERCAN, İstanbul'da 2017 yılında Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi konulu araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Otantik Liderlik Ölçeği ile İş Performansı Ölçeği arasında pozitif yönlü orta bir ilişki bulunmaktadır. Otantik Liderlik Ölçeği ile Motivasyon Ölçeği arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur. İş Performansı Ölçeği ile Motivasyon Ölçeği arasında pozitif yönlü orta bir ilişki bulunmaktadır. Kadın ile erkek grupları arasında İş Performansı Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bekar ile evli olan gruplar arasında Otantik Liderlik; Motivasyon Ölçekleri ve Alt Boyutları ile İş Performansı Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında Otantik Liderlik; Motivasyon Ölçekleri ve Alt Boyutları ile İş Performansı Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tercan, 2017:67-68).

Kıvanç YALÇIN, Ankara'da 2017 yılında Duygusal Zekânın İş Performansına Etkileri: Ankara Pursaklar İlçesindeki Otomotiv Yetkili Bayileri Üzerinde Bir Araştırma konulu araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Bu araştırmanın diğer araştırmalardan ayırt edici özelliği duygusal zekâ ve iş performansı arasındaki ilişki konusunun ilk defa otomotiv sektörü yetkili bayilerde araştırılmasıdır. Ayrıca diğer bir anlamlı özelliği de daha önce bu konuda yapılan araştırmaların aksine mavi yakalıların (işçilerin) da duygusal zekâsının ölçümlenmelerinin yapılması ve değerlendirilmesidir.

Duygusal zekâ ve iş performansı hakkında yapılan daha önceki araştırmalarda genel olarak duygusal zekâsı yüksek işgörenlerin, iş performanslarının da yüksek olduğu görüşü hâkimdir. İyi bir duygusal zekâ hafızası olan bireylerin, insan ilişkilerinde daha iyi oldukları, iş ortamlarında diğer paydaşları ile daha iyi anlaşığı, stresli ortamlarda daha mukavemetli oldukları çeşitli araştırmalarla ispatlanmıştır. Bu araştırmada aynı şekilde duygusal zekâsı yüksek insanların, iş performanslarında yüksek olacağı yönde görüş bildirilmiş ve durum matematiksel tablo ve şekillerle ispatlanmıştır. Özellikle bu konuda bahsedilen diğer önemli bir nokta ise duygusal zekâsı yüksek çalışanları beşeri ilişkilerde de diğer çalışanlara göre başarılı oldukları ve bunu iş hayatlarında çok iyi kullandıkları yönündedir (Yalçın, 2017:74).

Deniz UĞUR, İstanbul'da 2017 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuca ulaşmıştır. İşletmeler, çalışanların pozitif niteliklerine ve davranışlarına odaklanılmasının iş performansına katkısı olacağına dikkat çekilmiştir. İş hayatında genellikle iş hatalarına ve kişilerin olumsuz niteliklerine odaklanılmaktadır. Olumlu niteliklere odaklanıldığında psikolojik sermayenin ve dolayısıyla iş performansının arttığı ve olumsuz niteliklere odaklanıldığında ise tam tersi iş performansının arttığı değerlendirilmiştir (Uğur, 2017:44).

Burak TAŞTEMUR, İstanbul'da 2018 yılında yapmış olduğu araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansına, psikolojik sermayenin kısmi aracılığıyla etki ettiği; kişiliğin sorumluluk özelliğinin ve psikolojik sermayenin iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının algılanan iş performansı üzerinde etkili olduğu; cinsiyete, pozisyon gücüne, eğitim durumuna, yaşa ve deneyime bağlı olarak bu algıların farklılaşabildiği sonucuna ulaşmıştır (Taştetur, 2018:146).

Arzu DEMİROK, Ankara'da 2018 yılında yaptığı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Örgütsel sinizm düzeyinin iş performansı üzerindeki etkisinin tamamıyla yok kabul edilemeyeceği, ancak bu etkinin sınırlı düzeyde olduğu ortaya koyulmuştur. Benzer çalışmalarda denklem içerisine başka değişkenlerin koyulması ve modellemenin aracılık veya moderatörlük etkisi üzerinden kurulması, hem çalışmalara derinlik kazandıracak hem de örgütsel sinizmin iş performansına dolaylı etkisinin olup olmadığı sorusuna cevap bulunabilecektir (Demirok, 2018:76).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BİR İŞLETME ÖRNEĞİ

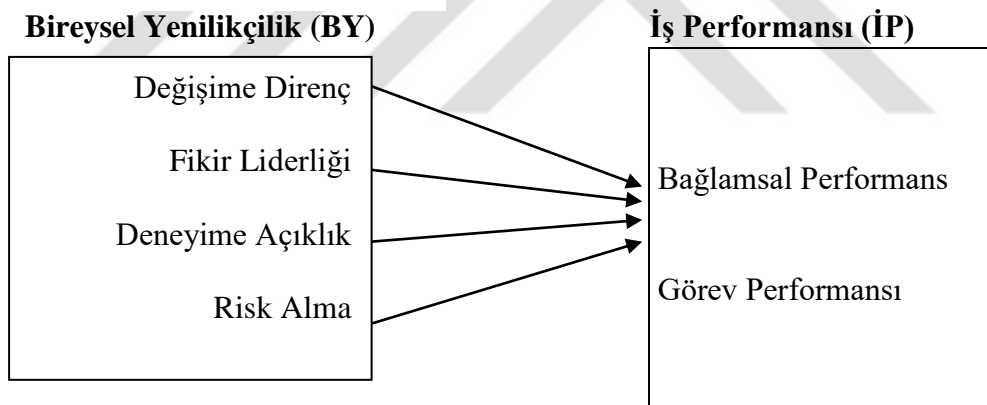
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın gayesi Bireysel Yenilikçiliğin İş performansı üzerindeki etkileşiminin belirlenmesidir. Bu amaçla Konya ilinde makine imalatı yapan bir işletmedeki beyaz ve mavi yakalı 200 gönüllü çalışana ulaşılmıştır.

4.2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırma; Bireysel Yenilikçilik (BY) ve İş Performansı (İP) arasındaki etkileşimin tespit edilmesidir. Araştırmaya ait kavramsal model Şekil 4.1’de sunulmuştur.

Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli



Araştırmaya ait hipotezler şunlardır;

H₁: Bireysel Yenilikçilik; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1a}: Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Değişime Direnç; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1b}: Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Fikir Önderliği; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1c}: Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Deneyime Açıklık; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1d}: Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Risk alma; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H₂: Cinsiyet ile Bireysel Yenilikçilik arasında anlamlı farklılık vardır

H_{2a}: Cinsiyet ile İş Performansı arasında anlamlı farklılık vardır

H₃: Medeni durum ile Bireysel Yenilikçilik arasında anlamlı farklılıklar vardır

H_{3a}: Medeni durum ile İş Performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır

4.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI ve ÖRNEKLEMİ

Araştırma Konya il sınırları içerisinde makine imalatı yapan bir işletmede yapılmıştır. Bu işletmedeki beyaz ve mavi yakalı olarak 200 çalışan gönüllülük esasına göre katılmıştır. Anket sorularının uzun olması, iş yoğunluğu ve bazı katılımcıların soruları uzun ve sıkıcı bulmaları en önemli kısıtlardandır.

4.4. YÖNTEM

Araştırmada 2 ölçek ile demografik değişkenlerden oluşan veri seti kullanılmıştır. Bireysel Yenilikçilik ölçeği 20 ifadeden, İş Performansı ölçeği 23 ifadeden oluşmaktadır. Toplamda 43 ifade Likert türünde (*1.Hiç Katılmıyorum,-5.Tamamen Katılıyorum*) ve 8 adet demografik özellik içeren ifadelerden oluşan anket 200 beyaz ve mavi yakalıya uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ilk ölçek Bireysel Yenilikçilik ölçeği; Hurt vd. (1977) geliştirdiği ve Türkçe'ye Kılıçer (2011) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. İkinci ölçek; İş Performansı Ölçeği Goodman and Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ve Doğan (2005) tarafından sadeleştirilen ve Özer (2018) çalışmasında kullandığı ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın verilerin analizi içinde SPSS (18.0) programı kullanılmıştır.

4.5. BULGULAR

Bu kısımda araştırma kapsamındaki makine imalatında faaliyet gösteren işletmedeki 200 beyaz ve mavi yakalı çalışandan oluşturulan veri setiyle demografik özellikleri, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, frekans dağılımları, regresyon analizleri vb. ile yorumlanması yer almaktadır.

4.5.1.Cinsiyet

Bu kısımda demografik özelliklerden cinsiyete ilişkin analizler tabloda belirtilmiştir.

Tablo 4.1: Cinsiyet

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
Kadın	14	7,0	7,0	7,0
Erkek	186	93,0	93,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların %7,0'ı kadın, %93,0'ının erkek olduğu görülmektedir.

4.5.2.Medeni Durum

Demografik özelliklerden medeni duruma ilişkin analizler tabloda belirtilmiştir.

Tablo 4.2: Medeni Durum

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
Evli	154	77,0	77,0	77,0
Bekar	46	23,0	23,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların %77,0'ı evli, %23,0'ının bekâr olduğu görülmektedir.

4.5.3.Statü

Demografik özelliklerden çalışanların statüsüne ilişkin analizler tabloda belirtilmiştir.

Tablo 4.3: Statü

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
Mavi yakalı	150	75,0	75,0	75,0
Beyaz yakalı	50	25,0	25,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların %75,0'ı mavi yakalı, %25,0'ının beyaz yakalı olduğu görülmektedir.

4.5.4.Yaş Bilgileri

Demografik özelliklerden çalışanların yaşlarına ilişkin analizler tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.4: Yaş

	Frekans	%	Geçerli %	Km. %
18-28	53	26,5	26,5	26,5
29-38	70	35,0	35,0	61,5
39-46	54	27,0	27,0	88,5
47-53	18	9,0	9,0	97,5
54 ve zeri	5	2,5	2,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların %26,5'i 18-28 yaş aralığında, %35,0'ı 28-38 yaş aralığında, %27,0'ı 39-46 yaş aralığında, %9,0'ı 47-53 yaş aralığında, %2,5'inin 54 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

4.5.5.Gelir Bilgileri

Demografik özelliklerden çalışanların gelirlerine ilişkin analizler tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.5: Gelir

TL.	Frekans	%	Geçerli %	Km. %
0-1700	57	28,5	28,5	28,5
1701-3400	120	60,0	60,0	88,5
3401-5000	22	11,0	11,0	99,5
5001-7000	1	0,5	0,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların aylık gelirlerinin %28,5'i 0-1700 TL. arasında, %60,0'ı 1701-3400 TL. arasında, %11,0'ı 3401-5000 TL. arasında, %0,5'inin 5001-7000 TL. arasında olduğu görülmektedir.

4.5.6.Öğrenim Bilgileri

Demografik özelliklerden çalışanların öğrenim durumlarına ilişkin analizler tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.6: Öğrenim

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
İlköğretim	73	36,5	36,5	36,5
Lise	46	23,0	23,0	59,5
Ön Lisans	52	26,0	26,0	85,5
Lisans	24	12,0	12,0	97,5
Lisansüstü	5	2,5	2,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların öğrenim durumları %36,5'i ilköğretim, %23,0'ı lise, %26,0'ı ön lisans, %12,0'ı lisans, %2,5'inin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

4.5.7.Kurumda Çalışma Süreleri

Demografik özelliklerden çalışanların kurumda çalışma sürelerine ilişkin analizler tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.7: Kurumda Çalışma Süresi

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
1 yıldan az	28	14,0	14,0	14,0
1-5 yıl	73	36,5	36,5	50,5
6-10 yıl	35	17,5	17,5	68,0
11-20 yıl	49	24,5	24,5	92,5
21 yıl ve üstü	15	7,5	7,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların kurumda çalışma süreleri %14,0'ı 1yıldan az, %36,5'i 1-5 yılıarası, %17,5'i 6-10 yılıarası, %24,5'i 11-20 yılıarası, %7,5'inin 21yıl ve üstünde çalıştığı görülmektedir.

4.5.8. Toplam Çalışma Süreleri

Demografik özelliklerden çalışanların toplam çalışma sürelerine ilişkin analizler tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.8: Toplam Çalışma Süresi

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
1yıldan az	11	5,5	5,5	5,5
1-5yıl	41	20,5	20,5	26,0
6-10yıl	44	22,0	22,0	48,0
11-20yıl	43	21,5	21,5	69,5
21yıl ve üstü	61	30,5	30,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların toplam çalışma süreleri %5,5'i 1yıldan az, %20,5'i 1-5yıl arası, %22,0'ı 6-10yıl arası, %21,5'i 11-20yıl arası, %30,5'i 21yıl ve üstünde çalıştığı görülmektedir.

4.5.9. Ölçeklerin Faktör Analizi İle Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Çalışmada kullanılan 2 ölçeğe Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi faktörler arasındaki korelasyon ilişkilerini bulmaya çalışır. Araştırmadan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. KMO örneklem yeterlilik testinde uygun olan alt sınır değeri 0,50'dir. Bu değer 0,80 - 0,90 arasında olması çok iyi olarak değerlendirilmektedir. Normal dağılımın göstergesi olarak Eğiklik/Basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olmalıdır. (Kalaycı, 2010:322). Ortak varyansın açıklanmasında 200 üstü örneklemelerde 0,50'den büyük olması beklenmelidir (Field 2007). Faktörlerin korelasyona bağlı iç tutarlıkları için Cronbach's Alpha katsayısının 0,80'den yüksek olması iyi olarak değerlendirilebilir (Büyüköztürk, 2007). Araştırmada kullanılan 2 ölçek için de eğik döndürme (Promax), faktör yükleri 0,45 üzerinde, çıkarım metodu olarak temel bileşenler (Principal Components) seçilerek faktör analizi yapılmıştır.

4.5.9.1. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Araştırmada kullanılan ilk ölçek Bireysel Yenilikçilik ölçeği; Hurt vd. (1977) geliştirdiği ve Türkçe'ye Kılıçer (2011) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. 20 ifade ve 4 faktörden oluşan ölçeğin faktör analizi Tablo 4.9.'da, örneklem büyüklüğü testi Tablo 4.10.'da, güvenilirlik analizi Tablo 4.11.'de, açıklanan varyans Tablo 4.12.'de ve dağılım grafiği Şekil 4.2.'de sunulmuştur.

Tablo 4.9: Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler			
	1	2	3	4
03	,814			
05	,748			
08	,735			
04	,728			
02	,722			
01	,668			
06	,615			
07	,596			
14		,789		
15		,764		
16		,698		
17		,683		
18		,666		
10			,841	
09			,730	
13			,563	
11			,501	
12			,492	
20				,766
19				,654

Tabloda görüldüğü üzere 4 faktörlü ve 20 ifadeden oluşan ölçeğin faktör yükleri, 492 ile 841 arasında değişmektedir.

Tablo 4.10: KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,843
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2049,871
	Df	190
	Sig.	0,000

Tabloya göre 3 faktörlü ve 22 ifadeden oluşan ölçeğin KMO değeri, 843 ile çok iyi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.11: Güvenilirlik Analizi

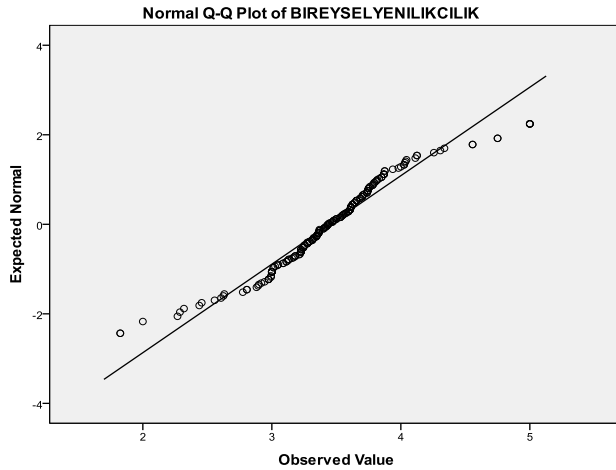
Cronbach's Alpha	İfade sayısı
,798	20

Tabloya göre Güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri, 798 sonucu ile iyidir.

Tablo 4.12: Açıklanan Varyans

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım toplamları			Yüklenen karelerin döndürme toplamları
	Top.	% Varyans	Küm. %	Top.	% Varyans	Küm. %	
	1	6,204	31,018	31,018	6,204	31,018	
2	3,845	19,223	50,241	3,845	19,223	50,241	5,101
3	1,425	7,127	57,368	1,425	7,127	57,368	3,934
4	1,063	5,317	62,685	1,063	5,317	62,685	2,445
5	,983	4,916	67,601				
6	,897	4,485	72,085				
7	,729	3,645	75,730				
8	,638	3,189	78,919				
9	,591	2,956	81,875				
10	,511	2,555	84,430				
11	,486	2,428	86,858				
12	,457	2,287	89,145				
13	,362	1,811	90,956				
14	,349	1,746	92,702				
15	,340	1,701	94,403				
16	,272	1,361	95,764				
17	,255	1,273	97,036				
18	,221	1,103	98,140				
19	,203	1,015	99,155				
20	,169	,845	100,000				

Tabloya göre 4 faktörlü ve 20 ifadeden oluşan ölçeğin toplam varyansın %62,685'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Şekil 4.2: Dağılım Grafiği

Şekilde görüleceği üzere verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

4.5.9.2. İş Performansı Ölçeği

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek; İş Performansı Ölçeği Goodman and Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ve Doğan (2005) tarafından sadeleştirilen ve Özer (2018) çalışmasında kullandığı ölçektir. 23 ifade ve 2 faktörden oluşan ölçeğin analizinde teorik olarak eşleşmeyen ve madde yükleri düşük (14, 17, 21, 22 ve 23.) ifadeler çıkarılarak 18 ifade ile tekrardan yapılan faktör analizi Tablo 4.13.'de, örneklem büyüklüğü testi Tablo 4.14.'de, güvenilirlik analizi Tablo 4.15.'de, açıklanan varyans Tablo 4.16.'de ve dağılım grafiği Şekil 4.3.'de sunulmuştur.

Tablo 4.13: Faktör Analizi

İfadeler	Bileşenler	
	1	2
21	,923	
22	,867	
28	,834	
23	,832	
29	,824	
24	,742	
38	,718	
27	,610	
26	,584	
40	,572	
39	,549	
31		,927
36		,819
25		,814
35		,710
32		,671
33		,580
30		,462

Tabloya göre 2 faktörlü ve 18 ifadeden oluşan ölçeğin faktör yükleri, 462 ile 927 arasında değişmektedir.

Tablo 4.14: KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,906
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	2208,322
Df	153
Sig.	,000

Tabloya göre oluşan ölçeğin KMO değeri, 906 ile çok iyi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.15: Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	İfade sayısı
,926	18

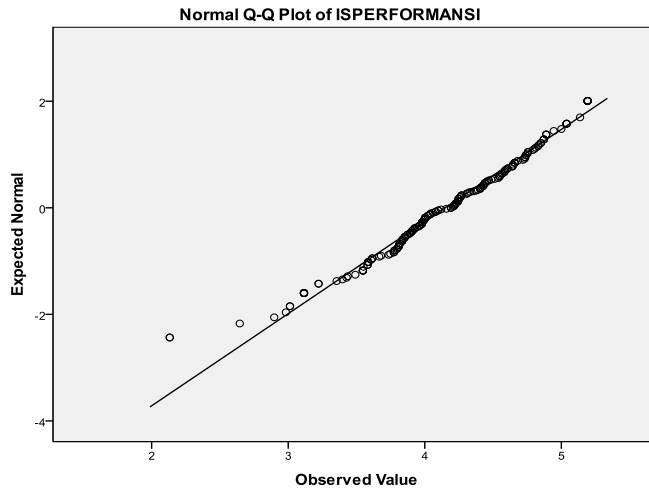
Tabloya göre Güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri, 926 sonucu ile çok iyidir.

Tablo 4.16: Açıklanan Varyans

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım toplamları			Yüklenen karelerin döndürme toplamları
	Top.	% Varyans	Küm. %	Top.	% Varyans	Küm. %	
	1	8,396	46,645	46,645	8,396	46,645	
2	1,970	10,946	57,591	1,970	10,946	57,591	6,081
3	,985	5,475	63,066				
4	,904	5,025	68,090				
5	,834	4,632	72,722				
6	,693	3,849	76,572				
7	,643	3,569	80,141				
8	,516	2,868	83,010				
9	,498	2,768	85,777				
10	,435	2,417	88,194				
11	,366	2,033	90,227				
12	,354	1,964	92,192				
13	,337	1,874	94,065				
14	,300	1,668	95,733				
15	,247	1,370	97,103				
16	,199	1,108	98,211				
17	,167	,930	99,141				
18	,155	,859	100,000				

Tabloya göre 2 faktörlü ve 18 ifadeden oluşan ölçeğin toplam varyansın %57,591'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Şekil 4.3: Dağılım Grafiği



Şekilde görüleceği üzere verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

4.5.10. Demografik Özellikler ile değişkenlere ait T-Testleri ve Anova Testleri

Bu kısımda bazı demografik özellikler ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasındaki ilişkiler t-testi ve Anova ile analiz edilmiştir. T-Testinin yapılma amacı iki örneklem arasındaki ortalamaların önemli seviyede farklılık olup/olmadığının ayırımında kullanılması içindir (Kalaycı, 2010: 74). Tek yönlü varyans (ANOVA) yapılmasının amacı ise ikiden fazla örneklem grubu arasındaki ortalamalar arasında farklılık olup/olmadığının ayırımının belirlenmesidir (Kalaycı, 2010: 131).

4.5.10.1. Cinsiyet ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı T-Testi

Araştırmaya katılanların Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile ilgili algıları cinsiyet değişkeni baz alınarak gruplandırılıp “bağımsız iki grup t- testi” yapılmıştır.

Tablo 4.17: Cinsiyet T-Testi

		N	Ort.	S.H.	t	P
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK	Kadın	14	3,2554	,43919	-1,504	,134
	Erkek	186	3,4656	,50848	-1,707	,108
İS PERFORMANSI	Kadın	14	4,0211	,50723	-0,858	,392
	Erkek	186	4,1587	,58337	-0,968	,348

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı konusunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

4.5.10.2. Medeni Durum ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı T-Testi

Araştırmaya katılanların Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ilgili algıları medeni durum değişkeni baz alınarak gruplandırılıp “bağımsız iki grup t- testi” yapılmıştır.

Tablo 4.18: Medeniyet Durum T-Testi

		N	Ort.	S.H.	t	P
BIREYSEL YENILIKCILIK	Evli	154	3,5080	,49387	2,979	,003
	Bekar	46	3,2596	,50365	2,947	,004
IS PERFORMANSI	Evli	154	4,2209	,53688	3,295	,001
	Bekar	46	3,9084	,64964	2,973	,004

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı konusunda evli olanların bekâr olanlara göre anlamlı farklılık vardır. Bu durum evli olanların düzenli hayatlarının iş yaşamına etkisiyle açıklanabilir.

4.5.10.3. Statü ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı T-Testi

Araştırmaya katılanların Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile ilgili görüşleri statü değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t- testi” yapılmıştır.

Tablo 4.19: Statü T-Testi

		N	Ort.	S.H.	t	P
BIREYSEL YENILIKCILIK	Mavi Yakalı	150	3,4795	,52458	1,391	,166
	Beyaz yakalı	50	3,3649	,43846	1,521	,131
IS PERFORMANSI	Mavi Yakalı	150	4,1585	,58889	,399	,690
	Beyaz yakalı	50	4,1207	,55004	,413	,680

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında anlamlı farklılık yoktur.

4.5.10.4. Yaş ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında ANOVA Bulguları

Çalışmaya katılanların Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile alakalı algıları yaş değişkeni baz alınarak gruplandırılarak ve “Tek Yönlü ANOVA” yapılmış ve tabloda belirtilmiştir.

Tablo 4.20: Yaş ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA

		Kareler Top.	Serbestlik Der	Kareler Ort.	f	P
BIREYSEL YENILIKCILIK	Gruplararası	1,732	4	,433	1,717	,148
	Grupiçi	49,184	195	,252		
	Toplam	50,916	199			
İŞ PERFORMANSI	Gruplararası	6,924	4	1,731	5,661	,000
	Grupiçi	59,627	195	,306		
	Top.	66,551	199			

Tabloya göre yaş bilgisinin İş Performansı üzerinde anlamlılık değeri $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın grupların hangisinde olduğunu tespiti için Tablo 4.21.’de sunulduğu üzere Post Hoc Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4.21: Yaş ile İş Performansı Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi (Post Hoc.Tukey)

(I) Yasınız	(J) Yasınız	Ort.Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güvenaralığı	
					Altsınır	Üstsınır
18-28	29-38	-,27317	,10069	,056	-,5504	,0041
	39-46	-,47790*	,10692	,000	-,7723	-,1835
	47-53	-,46849*	,15085	,018	-,8839	-,0531
	54 ve üzeri	-,21108	,25870	,925	-,9234	,5012
29-38	18-28	,27317	,10069	,056	-,0041	,5504
	39-46	-,20474	,10015	,249	-,4805	,0710
	47-53	-,19532	,14614	,669	-,5977	,2071
	54 ve üzeri	,06209	,25598	,999	-,6427	,7669
39-46	18-28	,47790*	,10692	,000	,1835	,7723
	29-38	,20474	,10015	,249	-,0710	,4805
	47-53	,00942	,15050	1,000	-,4050	,4238
	54 ve üzeri	,26682	,25849	,840	-,4449	,9786
47-53	18-28	,46849*	,15085	,018	,0531	,8839
	29-38	-,19532	,14614	,669	-,2071	,5977
	39-46	-,00942	,15050	1,000	-,4238	,4050
	54 ve üzeri	,25741	,27954	,889	-,5123	1,0271
54 ve üzeri	18-28	,21108	,25870	,925	-,5012	,9234
	29-38	-,06209	,25598	,999	-,7669	,6427
	39-46	-,26682	,25849	,840	-,9786	,4449
	47-53	-,25741	,27954	,889	-1,0271	,5123

Post Hoc Tukey Testi çoklu karşılaştırmalara imkanı veren (Kalaycı, 2010) bir testtir. İş performansı konusunda 18-28 yaş aralığında çalışanların; 39-46 ve 47-53 yaş aralığında çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı farklılığı göstermektedir. Bu farklılık 18-28 yaş aralığında çalışanların iş yaşamında yeni oldukları ve bunu iş performansına yansıtamadıkları ile açıklanabilir.

4.5.10.5. Öğrenim ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında ANOVA Bulguları

Çalışmaya katılanların Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile ilgili görüşleri öğrenim değişkenine göre gruplandırılmış ve “Tek Yönlü ANOVA” yapılmış ve tabloda belirtilmiştir.

Tablo 4.22: Öğrenim Durumu ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA

		Kareler Top.	Serbestlik Der.	Kareler Ort.	F	P
BIREYSEL YENILIKCILIK	Gruplararası	1,681	4	,420	1,664	,160
	Grupiçi	49,235	195	,252		
	Top.	50,916	199			
IS PERFORMANSI	Gruplararası	1,127	4	,282	,840	,501
	Grupiçi	65,424	195	,336		
	Top.	66,551	199			

Tabloya göre öğrenim bilgisinin Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı üzerinde $p > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur.

4.5.10.6. Gelir ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında ANOVA Bulguları

Çalışmaya katılanların Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile ilgili görüşleri gelir değişkenine göre gruplandırılmış ve “Tek Yönlü ANOVA” yapılmış ve tablo 4.23.’de sunulmuştur.

Tablo 4.23: Gelir ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansında ANOVA

		Kareler Top.	Serbestlik Der.	Kareler Ort.	F	P
BIREYSEL YENILIKCILIK	Gruplararası	,104	3	,035	,134	,940
	Grupiçi	50,812	196	,259		
	Top.	50,916	199			
İS PERFORMANSI	Gruplararası	,407	3	,136	,402	,752
	Grupiçi	66,144	196	,337		
	Top.	66,551	199			

Tabloya göre gelir ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık yoktur.

4.5.10.7. Kurumda Çalışma Süresi ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA Bulguları

Çalışmaya katılanların Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile ilgili görüşleri kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplandırılmış ve “Tek Yönlü ANOVA” yapılmış ve tablo 4.24.’de sunulmuştur.

Tablo 4.24: Kurumda Çalışma Süresi ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA

		Kareler Top.	Serbestlik Der.	Kareler Ort.	F	P
BIREYSEL YENILIKCILIK	Gruplararası	1,510	4	,378	1,490	,207
	Grupiçi	49,405	195	,253		
	Top.	50,916	199			
İS PERFORMANSI	Gruplararası	5,448	4	1,362	4,346	,002
	Grupiçi	61,103	195	,313		
	Top.	66,551	199			

Tabloya göre kurumda çalışma süresinin İş Performansı üzerinde anlamlılık değeri $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın grupların hangisinde olduğunun tespitinde Tablo 4.25.’de sunulduğu üzere Post Hoc Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4.25: Kurumda Çalışma Süresi ile İş Performansı Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi (Post Hoc.Tukey)

(I) KurumCalisma	(J) KurumCalisma	Ort. Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güvenaralığı	
					Altsınır	Üstsınır
1 yıldan az	1-5yıl	-,25330	,12443	,253	-,5959	,0893
	6-10yıl	-,29396	,14193	,237	-,6848	,0968
	11-20yıl	-,52411*	,13261	,001	-,8893	-,1590
	21yıl ve üzeri	-,44434	,17911	,099	-,9375	,0488
1-5 yıl	1 yıldan az	,25330	,12443	,253	-,0893	,5959
	6-10 yıl	-,04065	,11509	,997	-,3575	,2762
	11-20 yıl	-,27081	,10338	,071	-,5555	,0138
	21 yıl ve üzeri	-,19104	,15869	,749	-,6280	,2459
6-10 yıl	1 yıldan az	,29396	,14193	,237	-,0968	,6848
	1-5 yıl	,04065	,11509	,997	-,2762	,3575
	11-20 yıl	-,23016	,12389	,344	-,5713	,1110
	21 yıl ve üzeri	-,15039	,17275	,907	-,6261	,3253
11-20 yıl	1 yıldan az	,52411*	,13261	,001	,1590	,8893
	1-5 yıl	,27081	,10338	,071	-,0138	,5555
	6-10 yıl	,23016	,12389	,344	-,1110	,5713
	21 yıl ve üzeri	,07977	,16518	,989	-,3751	,5346
21 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,44434	,17911	,099	-,0488	,9375
	1-5yıl	,19104	,15869	,749	-,2459	,6280
	6-10yıl	,15039	,17275	,907	-,3253	,6261
	11-20yıl	-,07977	,16518	,989	-,5346	,3751

Post Hoc Tukey Testi çoklu karşılaştırmalara imkanı veren (Kalaycı, 2010) bir testtir. İş Performansı konusunda 1 yıl ve altı çalışanların 11-20 yıl arası çalışanlara göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık işe yeni başlayan çalışanların işe oryantasyon sorunlarından dolayı iş performansının düşüklüğü ile açıklanabilir.

4.5.10.8. Toplam Çalışma Süresi ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA Bulguları

Çalışmaya katılanların Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile ilgili görüşleri toplam çalışma süresi değişkenine göre gruplandırılmış ve “Tek Yönlü ANOVA” yapılmış ve tabloda belirtilmiştir.

Tablo 4.26: Toplam Çalışma Süresi ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında ANOVA

		Kareler Top.	Serbestlik Der.	Kareler Ort.	F	P
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK	Gruplararası	,556	4	,139	,539	,708
	Grupiçi	50,359	195	,258		
	Top.	50,916	199			
İŞ PERFORMANSI	Gruplararası	2,897	4	,724	2,219	,068
	Grupiçi	63,654	195	,326		
	Top.	66,551	199			

Tabloya göre toplam çalışma süresinin Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı üzerinde anlamlılık değeri $p < 0,05$ üzerinden anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

4.5.11. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri

İki veya daha çok değişken arasında var olan ilişkinin büyüklüğünü, düzeyini ve yönünü tespit etmek için kullanılan istatistiksel metoda korelasyon denir. Nedensellik ile korelasyon birbirlerine yakın kavramlar olarak algılansa da farklı kavramlar olup araştırma yapana nedenselliğin sebebini bulmada ön bilgi verir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Korelasyon analizinde ilişkinin varlığı korelasyon katsayısıyla bulunabilir. “r” ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Negatif değerler değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkiyi ifade ederken pozitif değerler doğru orantılı bir ilişkiyi ifade etmektedirler (Nakip, 2006:342-343). Açıklayıcı ve Keşfedici Faktör analizi ile belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin bulunmasında “Pearson Korelasyon Analizi” kullanılmaktadır. Bu analizde $r =$ “0,00-0,20 Çok Zayıf”, “0,20-0,40 Zayıf”, “0,40-0,60 Orta”, “0,60-0,80 Yüksek”, “0,80-1,00 Çok Yüksek” ilişki olduğu değerlendirilmektedir (Akgül ve Çevik, 2005:359). Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 4.27: Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Arasında Kolerasyon Analizi

		BİREYSEL YENİLİKÇİLİK	İŞ PERFORMANSI
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK	Pearson Sig. (2-kuyruk) N	1 200	,538** 200
İŞ PERFORMANSI	Pearson Sig. (2-kuyruk) N	,538** 200	1 200

Tabloda görüldüğü üzere Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı arasında ($r=0,538$) kuvvetinde $p<0,001$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.

4.5.12. Değişkenler arası Regresyon Analizi

Regresyon analizinin yapılmasının gayesi; değişkenler arasındaki etkinin test edilmesi, iki değişkenden birinin değişiminin diğerindeki değişimi açıklanmasında kullanılan istatistiksel yöntemdir. Bu yöntem genellikle değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin test edilebilmesinde kullanılmaktadır. Birden çok bağımsız değişken ile geçerli ve açıklayıcı modeller üretilebildiğinden dolayı sıklıkla kullanılan istatistiksel yöntemlerden biridir (Gürüş ve Çağlayan, 2005: 199). Regresyon analizinde R:bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu, R^2 : bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarına kadar açıkladığı, F: yapılan regresyon analizinin anlamlı olup/olmadığını ($p<0,05$ den küçük olması), β : bağımsız değişkenin etkisinin sabit tutularak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin testinde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010:259-269). Araştırmanın bu kısmında Bireysel Yenilikçilik (BY) ve İş Performansı (İP) arasındaki regresyon analizleri sunulmuştur.

Tablo 4.28: Regresyon Analizi

Model BY ile İP	R	R ²	Tahmini S.H.	F	P
	0,538	0,290	0,48865	80,709	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	2,026	0,239		8,483	0,000
BY	,615	0,068	0,538	8,984	0,000
$\hat{IP}=2,026+0,615*(BY)$					
BY alt faktörü Değişime Direnç ile İP	R	R ²	Tahmini S.H.	F	P
	0,007	0,000	0,57974	0,009	0,925
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	4,137	0,132		31,358	0,000
Değişime Direnç	0,005	0,049	0,007	0,094	0,925
$\hat{IP}=4,137+0,005*(BY\ Değişime\ Direnç)$					
BY alt faktörü Fikir Liderliği ile İP	R	R ²	Tahmini S.H.	F	P
	0,401	0,161	0,53099	38,035	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	3,040	0,184		16,549	0,000
Fikir Liderliği	0,307	0,050	0,401	6,167	0,000
$\hat{IP}=3,040+0,307*(BY\ Fikir\ Liderliği)$					
BY alt faktörü Deneyime Açıklık ile İP	R	R ²	Tahmini S.H.	F	P
	0,480	0,231	0,50856	59,316	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	2,655	0,197		13,456	0,000
Deneyime Açıklık	0,384	0,050	0,480	7,702	0,000
$\hat{IP}=2,655+0,384*(BY\ Deneyime\ Açıklık)$					
BY alt faktörü Risk Alma ile İP	R	R ²	Tahmini S.H.	F	P
	0,485	0,235	0,50713	60,771	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	2,977	0,155		19,255	0,000
Risk Alma	0,314	0,040	0,485	7,796	0,000
$\hat{IP}=2,977+0,314*(BY\ Risk\ Alma)$					

Tabloya göre Bireysel Yenilikçilik ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için regresyon analizinde (F=80,709 ; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R² = 0,290 olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %29,0'ı Bireysel Yenilikçilik tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bireysel Yenilikçiliğin alt boyutu “Değişime Direnç” ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için regresyon analizinde (F=0,009 ; p>0,05) istatistiksel

olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,007$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %0,7'si “Değişime Direnç” tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bireysel Yenilikçiliğin alt boyutu “Fikir Önderliği” ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için regresyon analizinde ($F=38,035$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,161$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %16,1'i “Fikir Önderliği” tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bireysel Yenilikçiliğin alt boyutu “Risk Alma” ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için regresyon analizinde ($F=60,771$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,235$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %23,5'i “Risk Alma” tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tablo 4.29: Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez	t	P	Sonuç
H ₁ : Bireysel Yenilikçilik; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	8,984	0,000	Kabul
H _{1a} : Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Değişime Direnç; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,094	0,925	Red
H _{1b} : Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Fikir Önderliği; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	6,167	0,000	Kabul
H _{1c} : Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Deneyime Açıklık; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	7,702	0,000	Kabul
H _{1d} : Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Risk alma; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	7,796	0,000	Kabul
H ₂ : Cinsiyet ile Bireysel Yenilikçilik arasında anlamlı farklılık vardır	-1,504	,134	Red
H _{2a} : Cinsiyet ile İş Performansı arasında anlamlı farklılık vardır	-0,858	,392	Red
H ₃ : Medeni durum ile Bireysel Yenilikçilik arasında anlamlı farklılıklar vardır	2,979	,003	Kabul
H _{3a} : Medeni durum ile İş Performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır	3,295	,001	Kabul

4.6.SONUÇLARIN TARTIŞILMASI

Araştırmada Bireysel Yenilikçilik ve alt boyutları ile İş Performansı ile ilgili hipotezleri H_1 , $H_{1.a}$, $H_{1.b}$, $H_{1.c}$, $H_{1.d}$ irdelenmiştir.

Bu bağlamda yapılan korelasyon analizi sonucunda Bireysel Yenilikçilik ile İş Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,538$ kuvvetinde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi Bağımsız değişken Bireysel Yenilikçilik bağımlı değişken İş Performansı üzerinde regresyon ($\beta = 0,615$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla **“ H_1 : Bireysel Yenilikçilik; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir ” hipotezi kabul edilmiştir.** Yapılan regresyon analizi Bağımsız değişken Bireysel Yenilikçilik alt faktörü “Değişime Direnç” bağımlı değişken İş Performansı üzerinde regresyon ($\beta = 0,005$ $p > 0,925$) sonucuyla bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sonuçla **“ H_{1a} : Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Değişime Direnç; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi kabul edilmemiştir.** Değişime direnç alt faktörüne ait ankette sorulan soruların negatif anlam barındırması sebebiyle katılımcıların olumsuz yönde etkilediği değerlendirilmiştir. Yapılan regresyon analizi Bağımsız değişken Bireysel Yenilikçilik alt faktörü “Fikir Liderliği” bağımlı değişken İş Performansı üzerinde regresyon ($\beta = 0,307$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla **“ H_{1b} : Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Fikir Önderliği; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi kabul edilmiştir.** Yapılan regresyon analizi Bağımsız değişken Bireysel Yenilikçilik alt faktörü “Deneyime Açıklık” bağımlı değişken İş Performansı üzerinde regresyon ($\beta = 0,384$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla **“ H_{1c} : Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Deneyime Açıklık; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi kabul edilmiştir.** Yapılan regresyon analizi Bağımsız değişken Bireysel Yenilikçilik alt faktörü “Risk Alma” bağımlı değişken İş Performansı üzerinde regresyon ($\beta = 0,314$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla **“ H_{1d} : Bireysel Yenilikçiliğin alt faktörü Risk Alma; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi kabul edilmiştir.** Elde ettiğimiz bu bulgularla literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmektedir. Yuan ve Woodman (2010) çalışanların yenilikçi davranışlarının, iş performansını (beklenen olumlu performans sonuçları) ve kuruluşlarındaki imajı (beklenen imaj riskleri ve beklenen imaj kazanımları) etkilemesi

için böyle bir davranışın beklentileri ile nasıl açıklandığını incelediği araştırmalarında her üç değişkeninin de yenilikçi davranışlar üzerindeki önemli etkileri olduğunu iddia etmişlerdir. Erdem vd. (2011) çalışmalarında yenilikçiliğin işletme performansını olumlu yönde etkilediğinden söz etmenin mümkün olduğunu ileri sürmüşlerdir. Akkoç vd. (2012) çalışmalarında gelişim kültürü ve lider desteğinin çalışanların yenilikçi davranışını artırdığı ve bu etkide iş-aile çatışmasının kısmi aracılık etkisi olduğunu, ayrıca gelişim kültürü ve lider desteğinin çalışanların iş performansını da artırdığı ancak bu etkide iş-aile çatışmasının aracılık etkisi olmadığı da tespit edildiğini iddia etmişlerdir. Çalışkan ve Akkoç (2012) çalışmalarında girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansını pozitif yönde etkilediği ve bu etkide çevresel belirsizliğin aracılık etkisinin olduğu ileri sürmüşlerdir. Oktuğ ve Özden (2013) çalışmalarında içsel motivasyonun yalnızca “algılanan yeterlilik” boyutunun, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini iddia etmişlerdir. Çetin ve Taşdemir (2017) çalışmalarında bireysel yenilikçilik ile girişimcilik kapasitesi arasında orta düzeyde bir ilişki, girişimcilik niyeti ve girişimcilik kapasitesi arasında doğrusal ve zayıf bir ilişki tespit edilirken, bireysel yenilikçilik ile girişimcilik niyeti arasında çok zayıf bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Pelenk (2017) çalışmasında bireysel yenilikçiliğin “fikir önderliği ve risk alma” boyutlarının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu; “değişime direnç” boyutunun ise iş performansı üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ileri iddia etmiştir. Gürkaynak (2017) yeniliğe açıklık, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı ile anlamlı ilişkisi olduğunu belirlemiştir. Shanker vd. (2017) çalışmalarında Malezya şirketlerinde çalışan 202 yöneticiden oluşan bir anketten elde ettiğimiz bulgular, yenilikçi iş davranışının organizasyonel iklim ile yenilikçilik ve organizasyonel performans arasındaki ilişkide aracılık edici bir rol oynadığını ileri sürmüştür. Işık ve Hajiyeva (2018) çalışmalarında otel işletmelerinde çalışan bireylerin yenilikçiliğe istekli olduklarını veya olabileceklerini gösterirken, bireysel yenilikçilik ile algılanan örgütsel destek arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkiyi teyit etmekte olduğunu ileri sürmüşlerdir. İspir (2018) çalışmasında iş tatmini ve yenilikçi davranışın, bireysel performansa olumlu yönde etkisinin olduğunu, ayrıca, iş tatmini, yenilikçi davranış ve bireysel performansın pozitif ilişki içerisinde olduğu belirlemiştir. Odacıoğlu vd. (2018) çalışmalarında örgütsel yenilikçilik düzeyi ile algılanan

performans arasında kuvvetli bir ilişki olduğu ve örgütün yenilikçilik düzeyinin algılanan performans üzerinde olumlu bir etkide bulunacağını ileri sürmüşlerdir.

Araştırmada cinsiyet ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile ilgili hipotezleri H_2 , $H_{2.a}$ irdelenmiştir. Cinsiyet ile Bireysel Yenilikçilik arasında yapılan bağımsız t-testinde ($t=-1,504$; $p>0,134$) sonucuyla anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuçla “ **H_2 : Cinsiyet ile Bireysel Yenilikçilik arasında anlamlı farklılık vardır” hipotezi red edilmiştir.** Cinsiyet ile İş Performansı arasında yapılan bağımsız t-testinde ($t=-0,858$; $p>0,392$) sonucuyla anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçla “ **$H_{2.a}$: Cinsiyet ile İş Performansı arasında anlamlı farklılık vardır” hipotezi red edilmiştir.** Araştırmanın yapıldığı işletme makine imalatı yapması sebebiyle fiziksel olarak ağır çalışma koşullarını barındırmaktadır. Bu sebeple bayan personel talebi az olduğundan istihdam seviyesi de düşüktür. Fakat bu durum yalnızca araştırmanın yapıldığı işletmeye özgüdür. Elde ettiğimiz bu bulgularla literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmektedir. Bitkin (2012) çalışmasında öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma olmadığını ileri sürmüştür. Korucu ve Olpak (2015) çalışmalarında öğrencilerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin; cinsiyete, internet kullanımı süresine ve tutumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öztürk (2015) çalışmasında yenilikçilik toplam puanı ve alt boyutlarına verilen puanların cinsiyete ve yaşa göre farklılaşmadığı ileri sürmüştür. Söylev (2016) çalışmasında din görevlilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan ve görev yeri değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunduğunu ileri sürmüştür. Yeğin (2017) çalışmasında bireysel yenilikçilik düzeyleri, cinsiyet, sınıf, kitap okuma ve internet kullanma değişkenlerine göre anlamlı farklılık olmadığını iddia etmiştir. İzmirli ve Gürbüz (2017) çalışmasında öğretmen adaylarının yenilikçilik puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini iddia etmiştir. Kireçcioğlu (2018) katılımcı yöneticilerin bireysel yenilikçilik alt faktörleri değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma, bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini iddia etmiştir.

Yalçın (1994) çalışanların ücretinin tatmin edici düzeyde olması, ayrıca özel maddi imkânların sağlanması ve ödüllerin verilmesi İKY açısından önemli olduğunu,

çalışanların işe yönelik performanslarının karşılığını eksik aldıklarını düşünmelerinde performanslarını olumsuz etkilediğini ileri sürmüştür. Akçakanat (2009) çalışanların tutum ve tercihlerinin de performansı etkilediğini, özellikle çalışkanlığı kendisine ilke edinerek amaç olarak gören çalışanların uygun fırsat verilmediğinde düşük moral, düşük verimlilik, işten ayrılma ve devamsızlık gibi olumsuz tutum ve davranışlarda bulunacağını iddia etmiştir. Çavuş ve İmadoğlu (2017); iş performansı ile İKY uygulamaları ve kariyer tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu, çalışanın kendi kişisel durum ve özelliklerinden kaynaklanan bazı unsurların iş performansını etkilediğini, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum gibi sosyo-demografik özelliklerin yanında bireyin kültürel yapısı, uzmanlık alanı ve ücret düzeyi algısı bu unsurlar arasında yer almakta olduğunu ileri sürmüştür. Tekin ve Gündoğan (2017) çalışanların iş performans düzeylerinin cinsiyet ve medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşmadığını iddia etmişlerdir. Özdemir (2017) iş performansının cinsiyete, medeni duruma, iş pozisyonuna göre anlamlı farklılık göstermediğini ileri sürmüştür. Çetin (2017) çalışmasına katılan yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının cinsiyetleri ile arasında anlamlı bir fark olmadığını ifade etmiştir. Karadağ (2018) Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve alt boyutlarına ait puanların cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edilmiştir

Araştırmada medeni durum ile Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı ile ilgili hipotezleri H_3 , $H_{3.a}$ irdelenmiştir. Medeni durum ile Bireysel Yenilikçilik arasında yapılan bağımsız t-testinde ($t=2,979$; $p<0,003$) sonucuyla anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçla “ **H_3 : Medeni durum ile Bireysel Yenilikçilik arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi kabul edilmiştir.** Medeni durum ile İş Performansı arasında yapılan bağımsız t-testinde ($t=3,295$; $p<0,001$) sonucuyla anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçla “ **H_{3a} : Medeni durum ile İş Performansı arasında anlamlı farklılıklar vardır” hipotezi kabul edilmiştir.** Elde ettiğimiz bu bulgularla literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmekte bazıları ise örtüşmemektedir. Bakırcı (2016) konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisi konusunda yaptığı çalışmada işgören performansı puanı ve cinsiyet arasından anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir. Tekin ve Gündoğan (2017) çalışanların iş performans düzeylerinin cinsiyet ve medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde

farklılaşmadığını iddia etmişlerdir. Gürkaynak (2017) yeniliğe açıklık, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı ile anlamlı ilişkisi olduğunu belirlemiştir. Demirdöken (2017) gençlik ve spor bakanlığı çalışanlarının katılımıyla yaptığı çalışmada medeni durumun iş gören performans puanı açısından anlamlı farklılık olduğunu, bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek iş performansı puanına sahip olduğunu ileri sürmüştür. Özdemir (2017) iş performansının cinsiyete, medeni duruma, iş pozisyonuna göre anlamlı farklılık göstermediğini ileri sürmüştür. Tırpan ve Gençer (2018) bireysel yenilikçilik ile cinsiyet, üniversite, program ve sınıf değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Karadağ (2018) Bireysel Yenilikçiliğin Fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma alt boyutlarına ait puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini ileri sürmüştür. Kireçcioğlu (2018) katılımcı yöneticilerin bireysel yenilikçilik alt faktörleri değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma, bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ileri sürmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmanın amacı Bireysel Yenilikçiliğin İş performansı üzerindeki etkileşiminin belirlenmesidir. Bu amaçla Konya ilinde makine imalatı yapan bir işletmedeki beyaz ve mavi yakalı 200 gönüllü çalışana ulaşılmıştır. Özellikle imalat sektöründe çalışanların zorlu süreçlerin birikimiyle yetiştirildiği göz önüne alındığında bireysel yenilikçilik önem kazanmaktadır. Uzun vadeli işletme hedeflerine ulaşılmasında bireysel yenilikçilik, verimlilik, etkinlik ve sürdürülebilir işletme yaşamında önemli roller üstlenmektedir. Bu önemli rolün sağlanmasının yolu çalışanların yenilikçilik algıları ve neticesinde iş performansına bağlıdır.

Elde ettiğimiz bulgularla Bireysel Yenilikçilik ve alt boyutlarının (Değişime Direnç alt boyutu hariç) İş Performansı üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerden cinsiyetin; Bireysel Yenilikçilik ve İş performansı ile arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmaz iken medeni durumu ile Bireysel Yenilikçilik ve İş performansı arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde hem işletme yöneticilerine hem de çalışanlarına şu önerilerde bulunulabilir;

- Yöneticilerin; yeni fikirlerin kabul edilmesinde temkinli davranmaması, çalışanların da ürettikleri fikirleri yöneticilerle paylaşabilmelerinin yolunu açacak örgütsel iklimin oluşturulması,
- Yönetici ve çalışanların yeni icatlara ve düşüncelere şüpheyle yaklaşmalarını önleyecek paydaş yönelimli işletme uygulamalarının inşa edilmesi,
- Yönetici ve çalışanların yeni düşünce ve fikirleri büyük çoğunluğun kabul etmesine kadar yeni fikirlere itibar etmeyi beklememeleri,
- Yönetici ve çalışanların yeni fikir ve düşünceleri en son kabul eden kişiler olmamasının sağlanması,

- Çalışanların çevresindeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabul etmekteki isteksizliğini ortadan kaldıracak iletişim kanallarının kurulması,
- Çalışanların eski usul ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşüncesinin dönüştürülmesi için uygun işletme içi/dışı eğitimlere gönderilmesi,
- Çalışanları kapsayan bilgilendirme ve bilinçlendirme toplantıları yapılarak yenilikleri dikkate alması ve diğer insanların önce o yeniliği içselleştirmesini sağlayacak işletme politikalarının geliştirilmesi,
- Yönetici ve çalışanların yeni fikirlere karşı şüpheli olmamasının sağlanmasıyla karar destek sistemlerine bireysel önerilerde bulunmasının sağlanması,
- Çalışanlar arasında dikey, yatay ve çapraz iletişim kanallarının etkin kullanılması,
- Çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik eğilimlerinin işletme yararına kullanılmasındaki engellerin kaldırılması,
- Çalışanların belirsizlikten kaçınma ile ilgili işletme içi/dışı eğitim programları hazırlanması,
- Yönetici ve çalışanların işle alakalı olmayacak şekilde sosyal medya kullanımının engellenmesi önerilebilir.
- Bu araştırma Konya'da bulunan makine imal eden bir işletmede yapılmıştır. Bu konu ile ilgili gelecekte yapılacak çalışmaların küresel ölçekte olmasının ve diğer sektörlerle karşılaştırma yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.
- Bireysel yenilikçilik ve iş performansı ile ilgili alanda yapılmış pek çok araştırma bulunmakta iken özellikle bireysel yenilikçiliğin iş performansına etkisini inceleyen çalışma sayısı azdır. Farklı sektörlerde bu konuların

birbirleriyle olan etkileşiminin araştırılmasının fayda sağlayacağı öngörülmektedir.



EKLER

		BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ					
		1 Hiç Katılmıyorum 2 Katılmıyorum 3 Ortadayım 4 Katılıyorum 5 Tamamen Katılıyorum					
		Size uygun seçeneği X O √ ile işaretleyiniz					
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİ (HURT vd. 1977; KEREM KILIÇER 2011)							
Değişime direnç	1	Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.	1	2	3	4	5
	2	Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir.	1	2	3	4	5
	3	Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.	1	2	3	4	5
	4	Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	5	Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.	1	2	3	4	5
	6	Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
	7	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	1	2	3	4	5
	8	Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheciyimdir.	1	2	3	4	5
Fikir önderliği	9	Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	1	2	3	4	5
	10	Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
	11	Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.	1	2	3	4	5
	12	Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.	1	2	3	4	5
	13	Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
Deneyime açıklık	14	Yeni fikirler denemekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
	15	Birşeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	1	2	3	4	5
	16	Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.	1	2	3	4	5
	17	Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.	1	2	3	4	5
	18	Yeni fikirlere açığım.	1	2	3	4	5
Risk alma	19	Belirsizlikler ve çözülmemiş problemleri çözmek için gayret gösteririm.	1	2	3	4	5
	20	Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.	1	2	3	4	5
İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ (ERDAL ÖZER 2018)							
GOREV PERFORMANSI	21	İşimin gerektirdiği amaçları yerine getiririm.	1	2	3	4	5
	22	İşimin gerektirdiği performans kriterlerini karşılarım.	1	2	3	4	5
	23	İşimle ilgili tüm görevlerde uzmanlığımı kullanırım.	1	2	3	4	5
	24	İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm.	1	2	3	4	5
	25	Görevlere ilişkin belirlenmiş olan sorumluluklardan daha fazlasını üstlenebilirim.	1	2	3	4	5

BAĞLAMSAL PERFORMANS	26	Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.	1	2	3	4	5
	27	İşle ilgili tüm alanlarda yeterliyim, görevlerin ustalıklı üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
	28	Görevlerimi beklendiği gibi yaparak, işimde iyi bir performans sergilerim.	1	2	3	4	5
	29	Hedeflenen işleri başarmak ve verilen tarihte bitirmek için planlı ve organize çalışırım.	1	2	3	4	5
	30	Arkadaşlarım yokken onların işlerinin yapılmasına yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
	31	Verilen görevden daha fazlasını yapmak için gönüllü olurum	1	2	3	4	5
	32	İş tanımında yer almasa bile, bölümünde yeni işe başlayan birine işlerinde yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
	33	Diğerlerinin iş yükü artınca, güçlükleri aşınca kadar onlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
	34	Bölüm/postamdan sorumlu şefimin işlerinde ona yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
	35	Bölümümün toplam kalitesini yükseltecek yenilikçi fikirlerimi bölüm sorumlu şefime/yöneticisine sunarım.	1	2	3	4	5
	36	Bölümüm için gerekli olmasa da kurum içerisinde bazı görevleri yerine getirmeye istekli olurum.	1	2	3	4	5
	37	Sabahları ve öğle aralarından sonra ise vaktinde gelirim.	1	2	3	4	5
	38	Hak ettiğimden fazla izin kullanma eğiliminde değilim.	1	2	3	4	5
	39	Mesai saatleri sonuna kadar yüksek performansla çalışırım	1	2	3	4	5
	40	İşe gelemeyecek olursam yasal zorunluluğun ötesinde mutlaka birilerine önceden haber veririm.	1	2	3	4	5
	41	Kişisel telefon görüşmelerinde uzun zamanlar harcarım.	1	2	3	4	5
	42	İş dışında gereksiz konuşmalarla/iletişimle uzun zaman harcamam.	1	2	3	4	5
	43	Molalardan zamanında dönerim, uzatmak eğilimine girmem.	1	2	3	4	5
Cinsiyetiniz (1)Kadın (2)Erkek							
Medeni Durumunuz (1)Evli (2)Bekâr							
Statünüz (1)Mavi Yakalı (2)Beyaz Yakalı							
Yaşınız (1)18-28 (2)29-38 (3)39-46 (4)47-53 (5)54 ve üzeri							
Aylık Geliriniz (1)0-1700 TL. (2)1701-3400 TL. (3)3401-5000 TL. (4)5001-7000 TL. (5)7001 TL. ve üzeri							
Eğitiminiz (1)İlköğretim (2)Lise (3)Önlisans (4)Lisans (5)Lisansüstü/Doktora							
Kurumdaki çalışma süreniz (1)1 yıldan az (2)1-5 yıl (3)6-10 yıl (4)11-20 yıl (5)21 yıl ve üzeri							
Çalışma Hayatındaki süreniz (1)1 yıldan az (2)1-5 yıl (3)6-10 yıl (4)11-20 yıl (5)21 yıl ve üzeri							

KAYNAKÇA

- Agarwal, Ritu, Jayesh Prasad, "A Conceptual and Operational Definition of Personal Innovativeness in the Domain of Information Technology." *Information Systems Research*, Vol. 9, No: 2, 1998, pp. 204–215.
- Akal, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*. Ankara: MPM Yayınları
- Akal, Z. (2000). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*, Milli Prodüktivite Merkezi, 4. Baskı. Ankara.
- Akal, Z. (2011). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi Çok Yönlü Performans Göstergeleri*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Akat, İ. (1984). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Üçel Yayıncılık, 224
- Akat, İ., ve Budak, G., Budak, G., (1999). *İşletme Yönetimi* (3. Baskı). İzmir: Barış Yayınları, 355
- Akçakanat, T. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme: Isparta İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Akdemir, A. (1994). *Yönetici Engeli*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Akdemir, A. (2004). *İşletmeciliğin Temel Bilgileri*. Çanakkale: Biga İ.İ.B.F. Yayınları
- Akgül, A., Çevik, O., (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri–SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset Ltd.Şti., Ankara.
- Akkamış, O. (2010). “İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi SBE., İstanbul
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). *Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.

- Akmaz, H. K. (2015). "Teknolojik ve sosyal kabiliyetlerin inovasyon kapasitesine etkileri", (Yüksek Lisans Tezi). Çankırı Karatekin Üniversitesi. Çankırı
- Aksay. K. (2011). Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aksoy, H. H., (2000). Değişme ve Yenileşme, Erişim Tarihi: 18.01.2010, http://80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/seminer_1.htm
- Aksoy, M. (2010). Performans Değerleme ve Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Analizi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Aksüzek, S. (2008). İşletmelerde Rekabet Avantajı Olarak Yaratıcı Düşünceden Yararlanılması Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akyüz, M. (2014). "Örgütlerde İnovasyon ve değişim yönetimi hakkında nitel bir araştırma" (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul
- Albers, H. D., and Colombo, M. L. (2015). "Bridging Firm-Internal Boundaries for Innovation: Directed Communication Orientation and Brokering Roles", *Journal of Engineering and Technology Management*, 36, 97-115.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak, G. (2001), İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları, 4. Baskı, İzmir.
- Aldemir M. C., Ataol, A. ve Budak, G. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi. İzmir: Fakülteler Kitabevi, 306.
- Allen, T. J. (1977). "Managing The Flow of Technology: Technology Transfer and The Dissemination of Technological Information With The R&D Organization". The MIT Press, Cambridge, MA, 1-302.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Altun, Ş. (2007). İnovasyonla Başarıyı Yakalayan Türkler, MediaCat Yayınları, İstanbul.
- Ardıç, K., Türker B. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul, 69.
- Armstrong, M. (1996). Employee Reward London: Institute of Personnel and Development (IPD) House.

- Aslan, M. F. (2014). "İşletmelerde bilgi paylaşımı, inovasyon ve firma performansı ilişkisi: Gaziantep İlinde bir araştırma", (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep
- Aslaner, E. (2010), Örgütsel Değişim ve Yenilikçilik: Bir Özel Okul Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Aşık, C. (2010). Örgütlerdeki Çatışma Nedenleriyle Çalışanların Performansları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi ve Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya
- Ateş, M.R. (2007). İnovasyon Hayat Kurtarır, Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık Tic. A.Ş. İstanbul
- Ateş, M. R. (2008), İnovasyon Hayat Kurtarır, Doğan Egmont Yayıncılık, İstanbul.
- Avcı, M. (2007), "Yenilikçi Teknolojik Gelişme Göstergesi Olarak Ar-ge Harcamalarının Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye İmalat Sanayi Üzerine Bir İnceleme", Yayınlanmamış doktora tezi, Muğla Üniversitesi SBE, Muğla.
- Avcı, U. (2009). Öğrenme Yönelimliliğinin Yenilik Performansı Üzerine Etkisi: Muğla Mermer Sektöründe Bir İnceleme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 5.10, 121-138.
- Aydın, S. "İstanbul'da Kişisel ve Ürün Temelli Yenilikçilik: Cep Telefonu Kullanıcıları Üzerine Ampirik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.10, S.2 (2009): 1-203
- Bakırcı, B. (2016), Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Muğla.
- Barirani, A., Beaudry, C., and Agard, B. (2015). "Distans Recombination and The Creation of Basic Inventions: An Analysis of The Diffusion of Public And Private Sector Nanotechnology Patents in Canada". *Technovation* 36, 39-52
- Barker, A. (2001). Yenilikçiliğin Simyası, MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayınları, Çeviri: Ahmet Kardam, Yayın No:391, BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi (2. Baskı). Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Baş İ. M. ve Artar A. (1991). İşletmelerde Verimlilik Denetimi Ölçme ve Değerlendirme Modelleri. Ankara: MPM Yayınları, 302-435.

- Başaran İ. E. (2008). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Baykal, R. E. (2013). Örgütsel Adalet Algısı ile Performans Değerlendirme Sistemleri Arasındaki İlişki ve Bir Örnek Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bayram, Ş. (2013). “Liderlik kavramı ve liderlik türlerinin inovasyon üzerindeki etkileri”, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Gebze
- Beach, D. S. (1980) Personnel: The Management of People at Work, New York: Macmillan. 300.
- Beal, G. M. ve Bohlen, J. M. (1956). The diffusion process. farm foundation, increasing understanding of public problems and policies. 25 Mayıs 2017 tarihinde <http://purl.umn.edu/17351> adresinden edinilmiştir
- Bhatnagar, A., Misra, S. ve Rao, H. R. (2000). On risk, convenience and internet shopping behavior”, Communications Of The Acm, 43(11), 98–105.
- Bilecen, M. (2007). İşletmelerde Performans Değerlemenin Ücret Yönetim (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Bingöl, D. (1996). Personel Yönetimi (İkinci Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 225.
- Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. (Altıncı Baskı). İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Bingöl, D. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Bitkin, A. (2012). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Urfa.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993), ”Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance”, Personnel Selection in Organizations, Derl. Schmitt, N. ve Borman, W.C., San Francisco, Ca: JosseyBass, ss. 71–98.
- Boz, D. (2017). İşletmelerin Sürdürülebilirliği (Hayatıyeti) İçin İşletmenin Gereksinimler Hiyerarşisi ve Örgütsel Mizyon Çözüm Olabilir mi?. *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi*, (4): 59

- Boz, D. (2018). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Yenilikçiliğin Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkileri: TR33 Zafer Kalkınma Ajansı Bölgesindeki İşletmelerde Bir Örnek Uygulama", (Doktora Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya
- Boz, D., Duran, C., Behdioğlu, S. (2018). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Yenilikçiliğin Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (58): 161
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 5.
- Braak, J. (2001). Individual Characteristics Influencing Teachers' Class Use of Computers. *Journal of Educational Computing Research*, 25 (2), 141-157.
- Budak, G. (1998). Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı, 7. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüksulu, A. R. (2004). AB Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu, İstanbul: Derin Yayınları.
- Calantone, R. J., Çavuşgil, S. T., and Zhao, Y. (2002). "Learning Orientation, Firm Innovation Capability and Firm Performance". *Industrial Marketing Management*, 31(6) , 515-522.
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and the clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 538-549.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara.
- Canman, D. (1993). Personelin Değerlenmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye'de Kamu Personelinin Değerlenmesi, Ankara
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 153-154
- Chiu, S-K., (2004). The Linkage of Job Performance to Goal Setting, Work Motivation, Team Building, and Organizational Commitment in the HighTech Industry in Taiwan. H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University, Doctor of Business Administration.

- Cleopatra, A. Veloutsou & George G. Panigyrakis (2004). Consumer Brand Managers' Job Stress, Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave, *Journal of Marketing Management*, 108-109
- Cohen, W.M., and Levinthal, D. A. (1990). "Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning and Innovation". *Adm. Sci. Q.* 35 , 39-67.
- Costley, D., Todd, R. (1991). *Human Relations İn Organizations*. New York: West Publishing Company.
- Covin, J.G., and Slevin, D. P. (1988). The Influence of Organization Structure on the Utility of an Entrepreneurial Top Management Style. *Journal of Management Studies*, 25, 217-237.
- Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.
- Çalışkan A., Akkoç, İ., (2012). “ Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), Haziran 2012: 1-29.
- Çapkulaç, O. (2013). “Yöneticilerin duygusal zeka düzeylerinin iş tatmini ve iş performans algısı üzerine etkisi”, (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya
- Çavuş, M. (2006). *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çavuş, M.F., İmadoğlu, T., (2017). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Kariyer Tatmini ve İş Performansını Etkiler mi? Osmaniye Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, *Vol:3, Issue:12; pp:98-103 (ISSN:2149-8598)*.
- Çelik, M. “Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Adaletin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Etkisi”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.14, S.2 (2012): 1-122
- Çeliktürk, vd., “Yenilik Yeteneğinin İşletme Performansı Üzerindeki Etkisinde Müşteri Değerinin Aracılık Rolü: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.8, S,36 (2015): 1-833
- Çerçi, S. (2013). “İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma” (Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye

- Çetin, O., Taşdemir, Ö., Girişimcilik Kapasitesi ve Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(3): 76-87.
- Çetin, T., (2009). Tam Serbesti Tanıyan Liderlik Anlayışının Orta Kademe Yöneticilerin Yenilikçilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi: Ege Bölgesindeki Mobilya İşletmelerinde bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Kütahya.
- Çetin, Y., (2017). “Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Damanpour F. ve Evan W.M., “Organizational Innovation and Performance: The Problem of Organizational Lag”, *Administrative Science Quarterly*, Vol.29, (1984), 392–409.
- Damanpour F., Walker M. ve Avellaneda N.C., “Combinative Effects of Innovation Types and Organizational Performance: A Longitudinal Study of Service Organizations”, *Journal of Management Studies*, Vol.46, No.4, (2009), 650-675.
- Davenport, T. H. (1993). *Process Innovation: Reengineering Work Through Information Technology*. Boston:, Harvard Business School Press.
- David Wan, Chin Huat Ong, Francis Lee. (2005). Determinants of Firm Innovation in Singapore” *Technovation*, Vol.25, Issue.3, 262
- Dede, S. (2012). Toplam Kalite Yönetimi ve İnovasyon Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Analizi, (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana
- Demirci., A. E. (2010). Yenilik Yönetimi, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Anadolu Üniversitesi Yayın No:2143, Açıköğretim Fakültesi Yayın No:1171, Eskişehir.
- Demirdöken, Ç. (2017). “Gençlik Ve Spor Bakanlığında Örgüt İkliminin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Alan Araştırması”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Demirok, A. (2018). “Örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişki: diyarbakır’da çalışan kadrolu ve sözleşmeli personel örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara
- Dilek, Barış İ. (2009). Performans Değerlendirme ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya

- Doğan, Y. (2005). *Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri’de bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doyle, P. (1998) “Innovation or die”, *Marketing Business*, 20, 3.
- Duran, C., Büber, H. ve Gümüştekin, G. E. (2013), Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı Örneği,” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8 (2), 33–56.
- Duran, Cengiz ve Saraçoğlu, Metin (2009), “Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci”, *Yönetim ve Ekonomi*, 16(1), ss. 57-71
- Duran, vd., “Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.16, S.1 (2009): 1-71
- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*, Nova Basın Yayın Dağıtım, Ankara.
- Elçi, Ş. (2007). *İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*, Nova Basın Yayın Dağıtım, Ankara.
- Emlik, N. ve Kırac, R., (2013). “Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin Girişimcilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma,” *Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Dergi Park Akademik, 3 (1), 163–169
- Er, P. H. (2012). *Girişimcilik ve yenilikçilik kavramlarının iktisadi düşüncedeki yeri: Joseph A. Schumpeter, (Yüksek lisans Tezi)*. Selçuk Üniversitesi, Konya
- Erbaşı, A. (2008). *Belediyelerde Kurumsal Performans Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 47.
- Erciş, vd., “Kişisel Değerler ve İçsel Yenilikçilik Boyutları İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.28, S.2 (2014): 1-88
- Erdem, B., Gökdeniz, A., & Met, Ö., (2011). Yenilikçilik ve işletme performansı ilişkisi: Antalya’da etkinlik gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:26, Sayı:2, Yıl:2011, ss.77-112.
- Erdemir, C. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Yaşadıkları Psikolojik Yıldıрма (Mobbing) Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi)*. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep

- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 19.
- Erdinç, M. (2006). 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin Elektronik Ortama Uyarlaması ve Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları
- Eren, E. (1982). İşletmelerde Yenilik Politikası: Kuram ve Uygulamada Yenilik, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 2884, İşletme Fakültesi Yayın No: 127, Yönetim ve Organizasyon Enstitüsü Yayın No: 4, İstanbul.
- Eren, vd., “Örgütlerde Yenilikçilik Ortamı: Özellikli Bir Sektör Olarak Savunma Sanayiinde Durum”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.27, S.3 (2013): 1-244
- Ergin, G. (2012). Performans Değerleme İle Motivasyon Arasındaki İlişki ve Belediye Çalışanları Üzerine Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul
- Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Fındıkçı, İ. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Fındıkçı, İ. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, İkinci Baskı, İstanbul.
- Field, A. (2007). *Discovering Statistics Using SPSS.*, Sage Publications Ltd., UK: London.
- Fry, F.L., Stoner, C.R., and Hattwick, R.E. (2004). *Business an Integrative Approach*, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Gardner, J.W. (1990). *Yenilikçi Birey, Zinde Toplum*. İstanbul

- Goldsmith, R., "Psychographics and New Product Adoption: An Exploratory Study." *Perceptual and Motor Skills*, Vol. 57, No: 3, (1983). pp. 1071–1076.
- Goldsmith, R. E. and Foxall, G. R. (2003). The Measurement of Innovativeness, *The International Handbook on Innovation*. 321-330.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of vocational behavior*, 55(2), 254-275.
- Greenhalg., H. T., Robert. G., ve Bate. P., (2008), *Diffusion of Innovations in Health Service Organizations: A Systematic Literature Review*, John Wiley Sons, Chichester.
- Gunday. G. (2011). Effects of Innovation Typon Firm Performance, *International Journal of Production Economics*, Cilt:133.
- Güleş, H. K. ve Bülbül, H., (2014). İşletmelerde proaktif bir strateji olarak yenilikçilik: 500 büyük sanayi işletmesi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 10-21
- Güleş, H.K. ve Bülbül. H., (2004). Yenilikçilik, Nobel Yayınları, 1.Baskı, Ankara.
- Güleş, H.K. ve Bülbül, H., (2004). Yenilikçilik İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı, Nobel Yayın, Yayın No:328, Ankara.
- Güleş H. K., Bülbül H., (2004). "Toplam Kalite Yönetiminin İşletmelerde Yenilik Çalışmalarına Katkıları", *G.Ü.İİBF. Dergisi* 1/2004 ss 115-129.
- Güneş, E.D. (2006). İnovasyon Nedir, <http://www.turkcadcam.net/rapor/inovasyonurge/>, 06.04.2012.
- Gündoğdu Özel, E. (2018). "İş performansının artırılmasında motivasyonel faktörlerin rolü; yenilikçi davranışın aracılık rolü: Mersin Bölgesi özel bankalarında bir uygulama", (Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Mersin
- Gürbüz, S. Şahin, F., (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güriş, S. Çağlayan, E., (2005). *Ekonometri*, Der Yayınları, İstanbul.
- Gürkaynak, B. (2017). Çalışan iş performansının değerlendirilmesinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiği ve kişilik özelliklerinin rolü üzerine bir

araştırma, Yüksek Lisans tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
Ankara.

Gürler, B. (2018). “21.yy. Türkiyesinde inovasyon sistemi, performans başarısı ve açık inovasyon kavramı” (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, İstanbul

Hammer, M. ve Champy, J. (1996). Değişim Mühendisliği: İş İdaresinde Devrim İçin Bir Manifesto, Çeviren: Gül Sinem, Sabah Kitapları, İstanbul.

Hayatoğlu, Ö. (2010). “Etik iklimin; satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: ilaç sektöründe bir uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu

Helvacı, M. A. (2002). “Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 1- 2, ss. 155-169.

Henrich, J. (2000). Cultural Transmission & the Diffusion of Innovations <http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/2027.42/35690/2/b201421x.0001.001.pdf> adresinden 10 Mart 2012 tarihinde alınmıştır.

Hirschman, Elizabeth C., “Innovativeness, Novelty Seeking, and Consumer Creativity”, *Journal of Consumer Research*, Vol.VII, No:3, 1980, pp. 283-295

Hitt, M. A., Black, J.S., and Porter, L.W. (2005). Management. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

<http://www.tdk.org.tr> (29.10.2017)

Hurt, H. T., Joseph, K. ve Cook, C. D. (1977). *Scales for The Measurement of Innovativeness*, *Human Communication Research*, 4(1): 58–65.

Işık, C., & Hajiyeva, T. Bireysel Yenilikçilik ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İlişkisi: İstanbul Otelleri Örneği. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 206-227.

Işıkhan, V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkmanın Yolları. İstanbul: Sandal Yayınları.

İmadoğlu, T. (2016). “İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, kariyer tatmini ve iş performansı: Osmaniye Organize Sanayi Bölgesi’nde bir araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye

İnsel, A. ve Sarıdoğan, E. (2009). “İktisat Denzinde Fırtına: Yaratıcı Yıkım ve inovasyon Dalgaları”, *Vira Dergisi*, http://mimoza.marmara.edu.tr/~ainsel/Vira_July_2009.pdf, 06.04.2012.

- İntepe, G. (2016). “Teknoloji Tahmini İçin Yeni Bir Model Önerisi” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- İpek, E. (2010). İşletmelerde Performans Yönetimi ve 360 Derece Performans Değerleme Yöntemi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İpekçi, A. (2013). “Dönüşümcü liderlik tarzının yöneticileri yenilikçilik (inovasyon) odaklı stratejik yönelimleri üzerine etkisi ve bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul
- İraz. R. (2005). Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ’ler, Çizgi Kitapevi, Konya.
- İraz, R. “İşletmelerde Bilgi Yönetiminin Yenilik ve Rekabet Gücü Üzerindeki Etkileri”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.19, S.,1 (2005): 1-258
- İraz, R., vd., “Yenilik Yönetimi Açısından Kobi’ler De Dış Kaynak Kullanımının Araştırılması: Konya İli Örneği”, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, C.3, S.6 (2014): 1-68
- İraz, vd., “Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik ve Yaratıcılık Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, C.1, S.11 (2016): 1
- İspir, İ. Çalışanların İş Tatmini İle Yenilikçi Davranışının Bireysel Performansa Etkisi. *İnönü University International Journal of Social Sciences (INIJOSS)*,7(2 (14)): 120-135.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Jawahar, I. M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness And Contextual Performance The Compensatory Effects Of Perceived Organizational Support And LeaderMember Exchange, *Journal of Managerial Psychology*,22: 330-349.
- Kahmi, B. (1997). İşletmelerde İş Dizaynının İş Zenginleştirme ve Ergonomi İle İlişkisi ve Önemi. (Yayınlanmamış YL Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5.Baskı., Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kaliprasad, M. (2006). The Human Factor II: Creating a High Performance Culture in an Organization, *Cost Engineering*, 48 (6), 27.

- Kaplan, M. (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Kara, D. (2008). Performans Değerlendirme Yöntemi Olarak 360 Derece Geri Bildirim Sürecinin Orta Kademe Yöneticilerin İş Başarısına Etkisi: 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karadağ, T., F. (2018). Türkiye’deki Spor Federasyonları Çalışanlarının Örgütsel Öğrenme Ve Bireysel Yenilikçilik Profillerinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karadal, H. (2013). Girişimcilik: Girişimcilik Bilgisi ve Stratejik Girişimcilik, 2.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Karakurt, A. (2009). Performans Değerleme Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi: Türk Havacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Karayel, M. (2016). “Örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü: yerel yönetimler örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara
- Kavas, M. “Bireysel Yenilikçi Kişilik Özelliği ve İnovatif Davranışa Etki Eden Faktörlere Yönelik Nicel ve Nitel Bir Araştırma”, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, C.XXVII, No:2, 2017, s.137-156.
- Kaya, E., (2018). “Yenilik yönetimi; mobilya sektörü uygulamaları”, (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ
- Kelley. T., ve Littman. J., (2007), 10 İnovasyon Emri, (Çev.: Can Sungur), İkinci Baskı, Media Cat Kitapları, İstanbul.
- Kenger, E. (2001). Denetçi Yardımcıları Eğitim Notu, Ankara, <http://www.okulsel.net>, (15.03.2014).
- Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Kılıç, H. A. (2014). “İşletmelerde bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkisi” (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Kılıç, G. (2006). Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

- Kılıçer, K. (2011). *Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profiller* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kılıçer, K., Odabaşı, H. F. (2010). "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Kılıçer, H. (2011). *Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri*, s(Doktora Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Kırım, A. (2002). *Farklılığınızı Ölçebildiğiniz An: Kurumsal Başarının Yol Haritası*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Kinnunen, Jussi, "Gabriel Tarde as a Founding Father of Innovation Diffusion Research", *Acta Sociologica*, Vol.39, No:1, t.y.
- Kireçcioğlu, A. (2018). *Kobi Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yenilikçiliklerine Etkisi: Burdur İli Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur
- Koç, S. (2008). *Öğrenen Organizasyon Anlayışının Performans Değerleme Sistemine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları
- Korucu, A. T., & Olpak, Y. Z., (2015). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 5(1): 111-127.
- Köksal, A. S. (2008). "Pazarlamada Yenilik ve Uygulama Örnekleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kuratko, D. F., and Goldsby, M. G. (2004). Corporate Entrepreneurs or Rogue Middle Managers? A Framework for Ethical Corporate Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 55, 13-30.
- Kurt, E. (2013). *Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Leavitt, C. ve Walton, J. (1975). Development of a Scale for Innovativeness, *Advances in Consumer Research*, 2, 545-554.

- Li, X., Sanders, K. & Frenkel S. (2012). How Leader-Member Exchange Enhances Job Performance For Chinese Hotel Employees: The Role Of Work Engagement And Hrm Consistency. *International Journal Of Hospitality Management*, 31(4), 1059-1066.
- Lu, June, James E. Yao, Chun Sheng Yu: "Personal Innovativeness, Social Influences and Adoption of Wireless Internet Services via Mobile Technology." *Journal of Strategic Information Systems*, Vol. 14, No: 3, 2005, pp. 245–268.
- Luecke, R. (2008). "İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık", Çev: Turan Parlak, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul
- Luecke, R. (2008). Performans Yönetimi. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Manual, O. (2005). Oslo Kılavuzu, Yenilik Verilerinin Toplaması Yorumlanması İçin İlkeler, (Çev: Tübitak), Ankara: OECD ve Eurostat.
- Mcallister, D., J. (1995). Affect- And Cognition-Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organizations. *Academy of Management Journal*, 38, 1: 24-59.
- Mckenna, E. ve Beech, N. (2002). "Human Resources Management: A Concise Analysis", Great Britain, Pearson Education Limited, s.174.
- Mclean, L. D. (2005). Organizational culture"s influence on creativity and innovation: a review of the literature and implications for human resource development, *Advances In Developing Human Resources*, 7(2), 226-246.
- Menell, P.S. (1998). "An Epitaph For Traditional Copyright Protection Of Network Features Of Computer Software", *The Antitrust Bulletin*, Vol:43, No:3-4/Fall, pp. 651-713.
- MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayınları (2003), Yenilikçilik, Harvard Business Scholl Publishing Corperation Çeviri: Ahmet Kardam Yayın No:412, BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, İstanbul.
- MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Yayınları (2011), İnovasyon Öğretisi Harvard Business Review, Çeviri: İlker Gülfidan, Mess Yayın No:631, BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri, İstanbul.
- Midgley, David F. ve Dowling, Grahame R.: "Innovativeness: The Concept and Its Measurement", *Journal of Consumer Research*, Vol.IV, No:4, 1978, pp.229-242
- Miller, D., and Friesen, P. H. (1982). Innovation in Conservative and Entrepreneurial Firms: Two Models of Strategic Momentum. *Strategic Management Journal*, 3, Jan-Mar, 1-25.

- Mintzberg, H. (1973). Strategy-Making in Three Modes, *California Management Review*, 16(2), 44-53.
- Mohr, Jakki J.; Sengupta Sanjit, Slater Stanley., *Marketing of High-Technology Products and Innovations*, Prentice Hall, 2009.
- Montani, F., Odoardi, C., ve Battistelli, A. (2012). Explaining the Relationships Among Supervisor Support, Affective Commitment to Change, and Innovative work Behavior: The Moderating Role of Coworker Support. *Bolletino Di Psicologia Applicata*, 264, 43-57.
- Mothe C. ve Nguyen T., “The Link Between Non-technological Innovations and Technological Innovation”, *European Journal of Innovation Management*, Vol.13, No.3, (2010), 313-332.
- Mumcu. F. (2004). Mesleki Teknik Okullarda Bilişim Teknolojilerinin Yayılımında Algılanan Özelliklere ve Engellere İlişkin Öğretmen Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Mucuk, İ. (2005). *Modern İşletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Nadir, E. (2014). “İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı uygulamaların iş tatmini ve iş performansına olan etkileri: kamu sektöründe bir uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi). Gebze İleri teknoloji Üniversitesi, Gebze
- Nahavandi, A., Malekzadeh, A (1998), *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Neely, A. ve J. Hii. (1998). *Innovation And Business Performance: A Literature Review*. The Judge Institute Of Management Studies, University Of Cambridge. 0-65
- Odacıoğlu, Y., Kırılmaz, H. ve Uyanık, K. C., Örgütsel Yenilikçilik Düzeyinin Algılanan Performans Üzerine Etkileri, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hastanesinde Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1).
- OECD; Eurostat, *Oslo Manual, Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2005, pp.1-113.

- Oğuztürk, B. S. (2003). Bölgesel kalkınmada yenilikçiliğin rolü ve Göller Bölgesi üzerine bir uygulama, (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Oktuğ, Z. ve Özden, M. S. (2013). Bireycilik/Toplulukçuluk ile Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Biçimlendirici Rolü, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2)
- OOI, C., SS. (2009). “Surviving the War for Talent in Asia: How Innovation Can Help”, e-Pub., Pearson Education
- Oslo Kılavuzu, Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler, (2006), http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Oslo_3_TR.pdf, 18.03.2012.
- Otto, S. C., Wahl, K. R., Lefort, C. C. & Frei, Wyatt H. P., (2012). Journal of business studies quarterly saint mary college of aalifornia, exploring the impact of multitasking in the Workplace. 3, (4) 154-162.
- Ovacı, C. (2015). “Açık İnovasyon Ve Tüketicilerin Birlikte Yaratma Davranışlarını Etkileyen Faktörler”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Oya Erdil, vd., “TKY Araçlarının Kullanımı ve Firma Yenilikçiliğinin Yeni Ürün Geliştirme Hızı ve İşletme Performansına Etkisi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.21, S.1 (2007): 1-245
- Ozan, S. (2007). Bireysel Performansın Belirleyicilerinden Örgütsel Faktörlerin İş Tatminine Etkisi: Pilotlar Üzerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Öcel, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28 (71), 37-53.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 58.
- Öncer, M. (2000). İşyeri Ortamında Çalışanların Performanslarını Etkileyen Fiziksel Çevre Koşulları, *Verimlilik Dergisi*, Sayı.3, 133-152
- Özdemir, İ. (2007). Performans Değerleme Yöntemleri; Performans Değerleme Yöntemi Tercihlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma ve Model Önerisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, O. (2017). “Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi- örgüt uyumunun aracılık rolü: eğitim sektöründe bir araştırma” (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi. Ankara

- Özer, E. (2018). Otel yiyecek içecek bölümlerinde güçlendirmenin işgören performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü, Aydın.
- Özgen, H. ve Yalçın A. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım. 2. Baskı. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özgür, H. (2013). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 409-420
- Öztürk, Z. Y. (2015). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Bu Düzeylere Etki Eden Etmenlerin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Palmer, M. & Winters K. T. (1993). İnsan Kaynakları Yönetimi, (D. Şahiner Çev.). İstanbul: Rota Yayınları.
- 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.
- Pınar, vd., “Örgütsel Öğrenme Yeteneği ile Örgütsel Yenilik Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C.44, S.2 (2015): 1-76
- Prescott, M. B. (1997). “Understanding The İnternet as an İnnovation”, *Industrial Management & Data System*, 97(3), 119- 124.
- Rogers, E., “Diffusion of Preventive Innovations”, *Addictive Behaviors*, Vol.XXVII, 2002, pp.989-993.
- Rogers, Everett. M., *Diffusion of Innovations*, Macmillian Publishing Co., 1995.
- Rogers, Everett M.. *Diffusion of Innovations*, 5th ed., New York, Free Press, 2005
- Rouquette, M-L. (1992). *Yaraticılık* (Çev. I. GÜRBÜZ). Presses Universitaires de France, İletişim Yayınları, 14.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş

- Safaria, T., Ahmad Bin Othman , Muhammad Nubli Abdul Wahab. (2010). Religious Coping, Job Insecurity and Job Stress among Javanese Academic Staff: A Moderated Regression Analysis. University Malaysia Pahang, Malaysia, *International Journal of Psychological Studies* Vol. 2, No. 2.
- Sargut, A. S. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, Ankara: İmge Kitapevi.
- Sarihan. İ. H. (1998), *Rekabette Başarının Yolu: Teknoloji Yönetimi*, 1.Baskı, Desnet Yayınları, İstanbul.
- Satı, Z. E., Işık, Ö. (2011). İnovasyon ve Stratejik Yönetim Sinerjisi: Stratejik İnovasyon, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, .538-552
- Serhateri, A. ve Coşkun, E. (2006), “Girişimcilikte Elektronik Ticaretin Önemi”, *Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı*, Bışkek
- Sevim, Ü. (2015). “Örgütlerde mobbingin iş performansına etkisinde iş aile yaşam çatışmasının aracılık rolü: eğitim sektöründe bir uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van Der Heijden, B. I., & Farrell, M., (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100: 67-77.
- Sheremata, W. A. (1998). “New Issues in Competition Policy Raised by Information Technology Industries”, *Antitrust Bulletin*, Vol:43, No:3/4.
- Silah, M. (2005). *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Slater, S.F., and Narver, J.C. (1995). Market Orientation and the Learning Organization, *Journal of Marketing*, 59 (3), 63-74.
- Smith, P. C. & Goddard, M. (2002). Performance Management and Operational Research: A Marriage Made in Heaven?. *The Journal of the Operational Research Society*, 53 (3), 247-255.
- Songur, M. (1995). *Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü*, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara
- Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance. Edited by Sabine Sonnentag, John Wiley & Sons, Ltd

- Söylev, Ö. F., Din Hizmetlerinde İnovasyon ve Din Görevlilerinin Bireysel Yenilikçilik Özellikleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*: 115-147.
- Steele, John; Murray, Mike, “Creating, supporting and sustaining a culture of innovation”, *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol.XI, No:5, 2004, pp.316-322.
- Stonar, J., and Wankel, C. (1986). *Management*, New Jersey: Prestige Hall Pres. pp. 397.
- Sungur, O. (2007). “Bölgesel Ölçekte İnovasyon: NUTS 2 TR61 Düzeyi KOBİ“leri ile Yerel Paydaşlar Arasındaki Bilgi Dinamikleri ve Ağ Bağları Üzerine Bir İnceleme”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Surry, D.W.; Brennan, J. P. (1998). *Diffusion of Instructional Innovations: Five Important, Unexplored Questions*. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED422892.pdf> adresinden 11 Mart 2012 tarihinde alınmıştır.
- Süngü, A. (2004). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerleme ve Astların, Performans Değerleme Çalışmalarına Verdikleri Destek ve Güveni Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Şahin-İzmirli, Ö. & Gürbüz, O., (2017). An investigation of the relationship between the individual innovativeness and problem solving skills of teacher candidates: The case of Canakkale Onsekiz Mart University. *SDU International Journal of Educational Studies*, 4(1): 29-43.
- Şimşek, M. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*, Günay Ofset, Konya.
- Şimşek, M. ve Nursoy M., Nursoy, (2002). *Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçme*, Hayat Yayıncılık, İstanbul
- Taşkeser, H. (2005). *Performans Değerlendirme ve Performans Değerlendirmeye Yöneticilerin Bakış Açıları İle İlgili Uygulama*. (Yayınlanmamış YL Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Taşkın E. ve Duran C. (2016). “Girişimcilik ve İş Planı”, Academia Yayınevi, Kütahya.
- Taştemur, B. (2018). “Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul

- Tekin, Ö. A., & Gündoğan, H., (2017). “Duygusal Zekâ ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Marmara Business Review* • Volume • Cilt: 2 / Issue • Sayı: 1 June • Haziran: 2017, ISSN: 2536-457X, ss/pp: 51-69.
- Tekin, vd., “Otel İşletmelerinde Yenilik Yönetimi Uygulamaları Alanya’da Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C.4, S.3 (2012); 1-110
- Tercan, S. (2017). “Otantik liderliğin çalışan motivasyonu ve iş performansına etkisi” (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul
- Terzioğlu, vd., “2008 yılında İşletmelerde Yenilik Yeteneği: Denizli Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Örneği”, *Ç.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C,17, S3 (2008): 1-388
- Tırpan, M. S., & Gençer, R. T. (2018). The analysis of the relationship between individual innovativeness and general self-efficacy of the students in the school of physical education and sports. *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin bireysel yenilikçilik ve genel özyeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Journal of Human Sciences*, 15(4): 2144-2158.
- Timuroğlu, M. K. ve Çakır, S. (2014). Girişimcilerin Yeni Bir Girişim Yapma Niyetlerinin Risk Alma Eğilimi ile İlişkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdar*
- Timuroğlu, M. K. (2015). “Örgütsel ve Çevresel Faktörlerin Örgütsel Yenilik Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.19, S.1 (2015): 1-68
- Tokgöz, E. (2012). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi SBE., Balıkesir
- Tokmak, İ. (2008). Stratejik insan kaynakları yönetiminin işletmelerin yenilikçilik yeteneğine etkisi ve elektronik sanayiye yönelik bir araştırma, (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya
- Topcu, M. K., Gursoy, A., & Gurson, P. (2015). The Role of the Servant Leadership on the Relation between Ethical Climate Perception and Innovative Work. *European Research Studies*, 18(1), 67.
- Tozcan, A. 60’lardan Günümüze İnovasyon Tanımları http://www.aslantozcan.com/document_details.php?menu=11 , 09.04. 2012.

- Tuncer, F. H. (2018). “Duygusal zekânın çalışanların bireysel yenilikçiliği üzerindeki etkisi: teknoloji şirketlerine yönelik bir araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul
- Turgut, E. (2013). “Sosyal sermaye ve bilgi paylaşımı davranışının yenilikçilik iklimine etkisi, (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin Yayınları
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195-218.
- TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği) Yayınları (2003), Ulusal İnovasyon Sistemi: Kavramsal Çerçeve, Türkiye İncelemesi ve Ülke Örnekleri, Yayın No: 2003/10/362, İstanbul.
- Uğur, A. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Uğur, D. (2017). “Psikolojik sermaye ve örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisi”, (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul
- Usluel, Yasemin Koçak; Mazman, Sacide Güzin, “Eğitimde Yeniliklerin Yayılımı, Kabulü ve Benimsenmesi Sürecinde Yer Alan Öğeler: Bir İçerik Analizi Çalışması”, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.III, 39, 2010.
- Uyargil, C. (1994). Astın Kendini Değerlendirdiği Performans Değerlendirme Sistemlerinde Tevazu Faktörü ve Bir Örnek Olay Çalışması. *MPD*, 5/19: 31- 34
- Uyargil, C. (2008). İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, 2. Baskı. İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Uyargil C. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınevi, 6. Baskı, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Uzkurt, C. Yenilik (İnovasyon) Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü
- Uzkurt. C. (2008). Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü, Beta Basım Yayını, İstanbul.
- Uzkurt, C. (2008). Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Uzkurt, C. (2010). İnovasyon Yönetimi: İnovasyon Nedir, Nasıl Yapılır ve Nasıl Pazarlanır?, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı (Temmuz-Ağustos).
- Ülgen, H. (1989). *Örgütsel Değişim. Organizasyon Dergisi*, N.2, İstanbul.

- Ülgen, H. (1993). İşletmelerde Örgüt İlkeleri ve Uygulamaları, İÜİF Yayını, 2.Baskı İstanbul.
- Ünlü, F. (2012). “Organize sanayi bölgelerindeki firmaların yenilik (inovasyon) faaliyetleri: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği” (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/ Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 37, 183-207.
- Ünlükaplan, İ. (2009). Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde İktisadi Kalkınma, Rekabetçilik ve İnovasyon İlişkilerinin Kanonik Korelasyon Analizi ile Belirlenmesi, *Maliye Dergisi*, 157, 238-250
- Ünver, Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri, (Dönem Projesi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Üstündağ, T. (2003). Yaratıcılığa Yolculuk. Ankara: Pagem Yayıncılık, 1
- Üstüner, M., (2009). Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1).
- Van de Ven, A. H., and Angle, H. L. (1989). An Introduction To The Minnesota Innovation esearch Program, Research on The Management of Innovation. Harper & Row Publishing, New York, 12.
- Venkatesh, Viswanath; Morris, Michael G.; Davis, Gordon B., Davis, Fred D., “User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View”, ”, Management Information Systems Research Center (MIS Quarterly), Vol.XXVII, No: 3, 2003, pp. 425-478.
- Wan-Jing April Chang & Tung Chun Huang, (2011). Relationship between strategic human resource management and firm performance, *International Journal of Manpower*, Vol. 26, 5.434-449.
- Wang, C. L. ve Ahmed, P. K. (2004). The Development and Validation of The Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis, *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.

- Yalçın, K. (2017). “Duygusal zekânın iş performansına etkileri: Ankara Pursaklar İlçesindeki otomotiv yetkili bayileri üzerinde bir araştırma” (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara
- Yalçın, S. (1994). Personel Yönetimi. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Yalım, D. (2005). İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler. İstanbul, Hayat Yayınları.
- Yavuz, A. (1998). Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Esneklik. İşveren Yayınları, 36. Sayı.
- Yeğin, H. İ. (2017). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 2017, Cilt:17, Yıl:17, Sayı: 4, 17: 239-262.*
- Yeloğlu, H., O. (2007). Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları. *Ege Akademik Bakış, 7(1), 133–152.*
- Yıldırım, F. (2015). “Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yılmaz, H. (2003). Yenilik (İnovasyon) yeni Ekonomi ve Rekabet. (İlk Baskı). Ankara: Rekabet Kurumu.
- Yorgun, S. (1998). Küreselleşme Sürecinde Sendikalar. MESS Mercek, No:12. 14 s, İstanbul.
- Yozgat, O. (1992). İşletme Yönetimi. Marmara Üniversitesi Nihad Sayar Eğitim Vakfı Yayınları, No: 435-668, İstanbul.
- Yu, C., Yu T. F., and Yu, C. C. (2013). Knowledge Sharing, Organizational Climate and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis of Effects. *Social Behavior and Personality, 41(1), 143-156.*
- Yuan, F. ve Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal, 53(2), 323-342.*
- Yüksel, Ö. (2000). İnsan Kaynakları Yönetiminin Temel Fonksiyonlarından Başarı Değerlendirmede Yeni Yaklaşımlar, İnsan Kaynakları Sempozyumu Tebliğler, Konya.
- Yüksel, S. M. (2015). “Türkiye'deki İşletmelerin Yenilikçilik Yeteneklerini Etkileyen Faktörlerin Analizi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

DİZİN

-A-

AR-GE (Araştırma-Geliştirme), 10, 17

-B-

Bireysel Yenilikçilik, 1, 2, 23, 24, 25, 27, 29, 32, 33, 35, 79, 85, 86, 91, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 111

-D-Değişime Direnç. v, 34, 35, 85, 103, 104, 105, 106, 107, 109, 111
Deneyime Açıklık, 33, 35, 79, 85, 103, 104, 105, 107, 109**-G-**Gelenekçiler. 29, 31
Girişimcilik4, 6, 7, 10, 21, 22, 106**-F-**

Fikir Önderliği, 33, 34, 79, 85, 104, 105, 106, 107, 109

-İ-

İş Performansı, 1, 2, 54, 55, 56, 57, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 80, 81, 82, 105, 106, 108, 109, 111

-K-

Kuşkucular, 30, 31

-Ö-

Öncüler,29, 30

-P-

Performans, 1, 7, 18, 19, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 80, 81, 106, 107

-R-Risk Alma, 5, 8, 9, 21, 24, 25, 30, 31, 33, 34, 35, 85, 103, 104, 105, 106, 107, 109
Rogers, 3,25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33**-S-**

Sorgulayıcılar, 29, 30, 31. 79

-Y-Yaratıcılık, 5, 6, 7, 78, 111
Yenilikçiler, 23, 29, 30, 33, 77
Yenilikçilik, 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27,29, 33, 34, 35, 74,75, 77, 106, 107, 109, 111