

BİREYSEL YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARIN BİREYSEL İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TEKNOLOJİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Saadet Ela PELENK

Yrd. Doç. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Bankacılık ve Finans Bölümü
saadetela.pelenk@erdogan.edu.tr

ÖZET

Ekonomik, teknolojik ve sosyal değişim, hızla değişen tüketici ihtiyaç ve beklentileri, tüketim toplumunun getirdiği bir akım olarak ürünün kendi modasını geçirmesi gibi unsurlar işletmeleri çetin bir rekabet ortamına itmektedir. Dolayısıyla işletmeler, hem pazar paylarında sürekli bir iyileşme hem de varlıklarının devamı açısından farklı, yeni, orijinal hizmet ve ürünler ile tüketicinin dikkatini çekebilmelidir. Bu bağlamda yenilikçi bir işletme, radikal olarak yeni ürün ve hizmet üreten ya da mevcut olana ek değer katandır. Yoğun rekabet koşullarında işletmelerin, yeniliği bir yaşam biçimi olarak görmeleri gerekir. Yenilikçi bir işletmenin başarısı için çalışanların yetenek ve davranışları doğru şekilde yönlendirilmelidir. Bireysel yenilikçilik için, bir fikir ticari bir unsur haline gelirken, bireyin emeği gereklidir. İnovasyonun gerçekleşmesi, bireyin iş performansı da etkilemektedir. Bireysel olarak performans, işletme hedeflerine yönelik çalışanın katkı derecesidir. Bireysel yenilikçilik ise, yeni şeyler denemeye isteklilik olarak literatürde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla yenilikçi işletmelerde çalışanlar, fikir önderi olarak yeni fikirler üretebilen, öğrenen, kendini sürekli geliştiren bireylerden oluşur ki yeniliği benimseyen bireylerin performansında olumlu değişimler söz konusu olabilmektedir. Bu noktada araştırmanın amacı, bireysel yenilikçilik davranışının bireysel iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma örneklemini İstanbul'da faaliyet gösteren teknoloji devi bir işletmenin 101 çalışanı oluşturmaktadır. Örneklemin teknoloji sektöründen seçilmesinin nedeni, daha çok Ar-Ge'ye önem vermeleri ve inovasyon yapmalarındadır. Dolayısıyla bu tip işletmeler, personel alımı yaptıklarında yenilikçiliğe katkı sağlayacak bireysel tutum ve davranışlar istemektedir. Araştırma sonuçları 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 göstermektedir.

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

THE EFFECT OF INDIVIDUAL INNOVATIVENESS BEHAVIOURS ON EMPLOYEES' JOB PERFORMANCE: A STUDY ON THE TECHNOLOGY SECTOR EMPLOYEES

ABSTRACT

Such as an economic, technological and social change, rapidly changing consumer needs and expectations, the product passes its own fashion as a stream of consumer society elements are impelling businesses to hard competition. Therefore businesses, should be able to attract the attention of consumers with different, new, original services and products. both in terms of a continuous improvement in market share and the continuation of assets. In this context innovative business is radically to produce new products and service or add additional value to the existing one. In intensive competitive conditions, businesses must see the innovation as a way of life. The ability and behavior of employees must be directed correctly for the success of an innovative business. While an idea becomes a commercial element, the labor of the individual is necessary for individual innovativeness. The realization of innovation also affects individual's business performance. Individual performance is the employee's contribution for business goals. Individual innovation is defined in the literature as willingness to try new things. Therefore in innovative businesses, employees consist of individuals who can produce new ideas as ideas, learning, continuously self-improving that there can be positive changes in the performance of individuals who adopt innovation. At this point the aim of this research is to examine the effect of individual innovation behavior on individual job performance. The research sample comprises 101 employees of a technology giant operating in Istanbul. The reason for choosing the sample from the technology sector is that emphasis on more R & D and innovation. Therefore these types of businesses when recruiting personnel, require individual attitudes and behaviors that will contribute to innovation. The results of the research shows that the "idea of leadership and risk

taking" dimension of individual innovation are positively and has a significant effect; while the "change resistance" dimension has a negative effect on business performance.

Keywords: Innovativeness, Individual Innovativeness, Job Satisfaction

GİRİŞ

Rekabetin hızla artması ile ürün ve hizmetlerin kolaylıkla taklit edilebilirliği, köklü işletmeleri bile zor durumda bırakmaktadır. 21. Yüzyılda bireysel yenilikçilik, bu etkiyi azaltmak ya da ortadan kaldırmak için gerekli hâle gelmiştir. Ancak işletmelerde, yenilik sürecinin başlayabilmesi için öncelikle yeniliğe ihtiyaç olmalıdır. Bu ihtiyaç, işletme ürünlerinin mevcut ya da potansiyel müşteriler tarafından takdir görmemesi anında ortaya çıkar ki; işletmeler, müşterilerinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilmek için yenilik yapmaya yönlenirler (Durna, 2002: 115). Bir çalışanın yenilikçi olması için yeni bir fikir üretmesi ve bu fikrin işletme yönetim desteği ile ticari ürün ya da hizmete dönüştürülmesi gerekir (Fidan ve Yılmaz, 1996).

Bireysel yenilikçilik, çalışanların daha fazla sorumluluk ve risk alarak fikirlerini paraya dönüştürme isteğidir (Heunks, 1998). Diğer bir açıdan yenilikçilik, müşteri memnuniyetini geliştirerek (Durna, 2002), hem işletme imajını olumlu etkilemekte hem de çalışanın tatmin olmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda fikir önderliği, risk alma ve değişime direncin önlenmesi ile çalışan kariyerde ilerleme, performansta artış ve tatmin gibi olumlu çıktılar elde etmektedir (Jucevicius, 2007). Bu durumda çalışan, yeni bir fikrin bulunması ve uygulamaya dönüştürmesinde âdeta yarış halinde olacaktır (Kanter, 1983; Damanpour, 1991). Sağlanan başarı oranı riskli olsa da fikir, işletmece uygulamaya geçirildiğinde iş tatmini artacaktır (Ahmed, 1998). Yapılan literatür taramasında bireysel performans ile ilgili olarak çok sayıda araştırmanın varlığına karşılık bireysel yenilikçilik davranışları ile ilişkisinin yeterince incelenmediği ve ilgili alanda çalışma eksiklikleri olduğu görülmektedir. Uygulamada yenilikçi ürünlerin en fazla teknoloji işletmelerinde üretildiği görülmüştür. Buradan yola çıkarak “yeni fikirlere açıklık, yaratıcılık, sürekli öğrenme ve gelişim, kendi kendini kontrol, işbirliği, esneklik ve informal iletişim” (Claver vd., 1998; Hurley ve Hult, 1998) gibi özellikleri içinde barındıran bireysel yenilikçilik davranışlarının, bireysel performans üzerindeki etkisi araştırmanın temel sorunsalı olmaktadır.

1. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK DAVRANIŞLARI

Schumpeter (1934: 66-67) yeniliği, piyasaya yeni bir ürünün veya mevcut bir ürünün yeni hâlinin sunumu olarak; Scott (1997) ise, bireylerin oluşturdukları orijinal bir fikir, uygulama ya da obje olarak tanımlamıştır. Sanayi devriminin başlangıcından itibaren yenilik, işletmeler için yüksek kâr ve pazar payı sağlamaktadır (Prajago ve Ahmed, 2006: 499-515). Özellikle teknolojik değişime bağlı olarak bilginin hızlı paylaşımı yenilik sürecini kolaylaştırırken; ekonomik, sosyo-kültürel unsurlar ise yeni ihtiyaç alanları ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla ürün yaşam süreleri kısalmakta ve ürünler, işletme tarafından sürekli yenilenmek durumunda kalmaktadır (Demirci, 2014). Her alanda yaşanan değişimler, çalışanların da yenilikçi özelliklere sahip olmasını gerektirmektedir. Hirschman (1980:283-295)’a göre, bireysel yenilikçilik, yeniliği arayıp bulma arzusu olup; bu açıdan herhangi ürün, hizmet ya da fikrin yeni olarak algılanmasıdır (Roger, 2003). Drucker’a (2002) göre, bir ürünün yeni olarak algılanma hızını beş faktör etkilemektedir:

- Görece Üstünlük: Yeni ürünün, mevcut ürünlerden ne ölçüde üstün olduğudur.
- Uygunluk: Yeni ürünün, bireylerin değerleri ile ne ölçüde uyduğudur.
- Karmaşıklık: Yeni ürünün, kullanılması için göreceli zorluk derecesidir.
- Bölünebilirlik: Yeni ürünün, sınırlı ölçülerde kullanılmaya ne kadar izin verdiği.
- Kendini Gösterme Özelliği: Yeni ürünün faydalarının kolayca benimsenmesidir.

Bireysel yenilikçilik bir davranış ve tutum olarak yeni bir ürünün benimsenmesini sağlayan bir öğrenme yeteneğidir (Rogers, 2003: 12-23). Yenilikçi birey, yeniliği istemekte ve uygulamaktadır (Oktuğ ve Özden, 2013). Yenilikçi çalışan, “risk alma, deneyimlemeye açıklık, yaratıcı, öncü fikirlilik ve sosyal sistem içinde herhangi bir yeniliği diğerlerine kıyasla daha önce benimseme (Hurt, 1977: 58-65), yeni teknolojileri keşfetme, amaçlara ulaşmayı sağlayan alternatifler sunma, yeni çalışma tarzları uygulama ve yeni fikirleri uygulamak için gereken kaynağı araştırma gibi davranışlar göstermektedir (Yuan ve Woodman 2010).

Yeni fikirleri diğerlerinden önce benimseyen birey fikir önderi olup, koordineli şekilde kitleleri peşinden sürükleyen kişidir (Hurt; 1977). Dolayısıyla fikir önderi hataları tolere eden, yaratıcı, sürekli öğrenen, otonomi sahibi, iş birliği yapan, değişime uyumlu davranışlar göstermekte (Amabile, 1988); sosyal çevrede yenilikçi bir model (Roger, 2003), yeniliklere ilgi duyanlar için bir çekim merkezi statüsündedir (Uzkurt, 2008: 17-20).

Bir fikrin yenilik olarak algılanması için, yeniliğe karşı gösterilen direncin derecesi de önemlidir (Rogers, 2003: 12-23). Değişime direnç davranışı “yeniliğe engel olma, güvensizlik hissi, şüphe duyma, işe gecikme” şeklinde ortaya çıkmakta (Şahin 2011: 311) ve çalışanların değişime karşı çekinceleri olmaktadır (Hurt, 1977; Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Bireyin bir davranış olarak risk almaktan kaçınması, mevcut konumunu ve avantajlarını kaybetmekten korkması değişime direnç türleridir (Bhatnagar vd., 2000: 98-106). Risk alma, bireysel yenilikçilik davranışlarının diğer boyutu olup (Mc Lean, 2005), yenilikçi bireyleri yöneticilerden ayırmaktadır (Hurt, 1977). 21 Yüzyılda bilgi yetersizliği, rekabette dezavantaj olduğundan çalışanların belirsizlik koşullarında risk alarak karar vermeleri gerekmektedir (Hitt, Black ve Porter, 2005).

2. BİREYSEL İŞ PERFORMANSI

Performans, belli bir fonksiyonun ya da görevin yürütülmesiyle ilgili bir kavram (Borman ve Motowidlo, 1993) olup, aynı zamanda işletme verimliliğine etki eden (Halbeslebe vd., 2008) bir davranış biçimidir. (Bingöl, 2003: 273). Bu bağlamda genel olarak performans, işletmenin amacına ulaşma derecesini gösterirken (Akal,1992; Pugh, 1991; Schermerhorn vd., 1985: 432; Kasnaklı, 2002), bireysel olarak çalışanın belirlenen hedeflere ulaşmadaki katkısını ortaya koymaktadır (Suliman, 2001). Dolayısıyla performansa etki eden unsurlar çalışanın kişisel özellikleri, zihinsel yetenekleri ve örgütsel amaçlarla bütünleşme isteğidir (Tutar ve Altınöz, 2010). Bunun dışında odaklanma, yetkinlik ve adanma bireysel performansın unsurları olarak gösterilebilir (Paşa, 2007).

Teknoloji uyumu, yenilikçilik için gerekli olup müşterinin yeni ve gizil ihtiyaçlarını teknolojik çözümler yardımıyla karşılamaktadır (Gatignon ve Xuereb, 1997). Yenilikçiliğin

yoğun olduğu teknoloji sektöründe çalışanların belli tutum ve davranışlara sahip olması gerekir. Örneğin çalışan yaratıcı bir gerilime sahip olmak, iç-dış bilgiyi yoğun kullanmak, değişimi benimsemek, risk almak, kendi görevi ve yeni tecrübelerinde özgür olmak gibi yenilikçi davranışlar gösterebilmektedir (Ahmed, 1998). Bu bağlamda yeteneklerin yapılandırılması, tutulması yeniden eğitilmesi ve düzenlenmesi için proaktif performans yönetim sistemleri geliştirilmektedir (Som, 2006: 216).

Çalışanın yenilikçi davranış ortaya koymasında üst yönetimin desteği yadsınamaz bir gerçektir. Bu bağlamda yönetim, çalışanına esneklik tanımakta ve sürekli öğrenme imkânı sağlamakta olup (Zhao, 2008), çalışanın bireysel iş çıktısı olan performansı artmaktadır (Robbins, 1998). Bireysel yenilikçiliği yüksek çalışanlar yeniliği denemeye istekli (Rogers:1983; Leavitt ve Walton:1975), kendini geliştiren, diğer bireylerin bilgilerini nesnel olarak yorumlayan özelliktedirler (Jackson ve Park, 2013). Halis (2000) endüstriyel kurum çalışanları üzerinde yaptığı çalışma sonucu yenilikçi davranışların kendiliğinden meydana gelmediği, çalışanların yeniliği benimsemeleri için farklı düşünce modelleri ve yaratıcı fikirleri özgün uygulamalara dönüştürecek ortamları sağlama, yetenekleri desteklemek için fikir paylaşımının performansı olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Dolayısıyla bireysel iş performansı, kaliteli ürün veya hizmetin sağlanmasında katkı (Lievens vd., 2008) unsuru olarak, çalışanın bilinçli olarak ürün, prosedür ve süreçlere ait yeni fikirlerine ihtiyaç duymaktadır (West ve Farr, 1989).

3. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK DAVRANIŞLARI VE BİREYSEL İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Literatürde bireysel yenilikçilik, davranış ve tutum olarak iki kısma (bilişsel ve duyuşsal) ayrılmaktadır. Bilişsel yenilikçiler akılcı düşünerek ve problem çözerek; duyuşsal yenilikçiler ise bireysel ya da yönetimsel ihtiyaçları analiz etmeden yenilikleri benimseme eğilimindedirler. Bu durumda bilişsel yenilikçiler, amaç-sonuç ilişkisi kurarlarken; duyuşsal yenilikçiler, yüksek düzeyde risk alarak yenilikleri kabul etmektedir (Dobre, 2009: 19-34). Roger (1983), bir yeniliğin kabul edilip-edilmemesi noktasında beş grup davranıştan söz etmektedir: Risk alan yenilikçiler, bilgilendiren öncüler, temkinli olan sorgulayıcılar, kuşkucular ve gelenekçilerdir. Bu gruplandırma, bireylerin yeniliği benimseme ve kabul hızının toplumun diğer bireylerinden ne kadar yüksek olduğunu göstermektedir.

Hurt (1977), Kılıçer ve Odabaşı (2010), bireysel yenilikçilik eğilimini etkileyen faktörleri “fikir önderliği, risk alma, deneyime açıklık ve değişime direnç” şeklinde dört grupta ele almışlardır. Sarıoğlu (2014), bireysel yenilikçilik davranış boyutlarını “fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma” olarak belirlemiştir. İpçioğlu vd. (2009), teknolojik değişimin yarattığı etki türleri ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada teknolojik değişimin, çalışanlar üzerinde “psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve fiziksel etkiler” yarattığını ayrıca çalışanların cinsiyet, eğitim seviyesi ile psikolojik, sosyolojik ve fiziksel etki türleri arasında bir ilişkinin varlığını tespit edilmiştir.

Meriç ve Işık (2015), otel yöneticilerinin orta düzey yenilikçi davranış ve tutum gösterdiklerini, ayrıca yarısından fazlasının “sorgulayıcı, öncü, kuşkucu, yenilikçi ve gelenekçi” sıralamasında olduğu sonucuna varmışlardır. Son zamanlarda yaygın yapılan tanımlara göre bireysel yenilikçi bir davranış olan yaratıcılık (Mumford ve Gustaffson, 1988),

yeni ve fonksiyonel fikirlerin üretilmesi olup, yenilikçilik bu fikirlerin yararlı ürünlere dönüştürülmesidir (Kanter, 1988). Bir şeyin ilk kez yapılması ya da bir fikre öncülük eden bir kişinin olması, yaratıcılığın ve diğer yenilikçi davranışların sınırını çizmektedir (Woodman, Sawyer ve Griffin; 1993). Dolayısıyla yeni bir fikrin önderi olmak ve bu fikri gerçekleştirmek için destek bulmak, işbirlikleri yapmak, sonucun başarısına güvenmek ve doğru ekip oluşturmak bu aşamada önemli adımlardır (De Jong, 2007: 27).

Yenilikçiliğin tüm sürecinde yenilikçi tutum ve davranışlar gerekmektedir (Schroeder, Van de Ven, Scudder ve Poll, 1989). Ürün ve hizmetlerin fayda sağlayacak bir değer haline getirilmesinde (Uzkurt, 2008), çalışanların performansları önemlidir. Çünkü inovatif iş davranışı, çalışanların inovasyon sürecine katkıları olarak tanımlanmaktadır (De Jong - Hartog, 2007: 43). Bu bağlamda performans, bir birey ya da grubun belirlenen amaçlara ulaşma derecesinin nitel ve nicel durumu (Akal, 1992) ise, görev rutinleştikçe yenilikçi davranışlar zayıfladığından (Scott ve Bruce, 1994), bireysel performansta da düşüş meydana gelebilecektir. Diğer yandan çalışanlar gösterdikleri yenilikçi davranışların iş birim ve departmanları için performans artışı sağlayacağına inandıklarında yüksek derecede performans göstermektedir (Yuan ve Woodman, 2010: 325).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırma Yöntemi

Çalışmada tarama modeli olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama modellerinde amaç var olan durumu olduğu şekli ile betimlemektir. İlişkisel (karşılaştırmalı) tarama modelinde amaç, birden fazla değişkenin birbirlerine ve gruplara göre farklılaşp farklılaşmadığı incelemektir (Karasar, 2015:77).

4.2. Veri Toplama Aracı

Uygulamada araştırmaya katılan cevaplayıcılar ile yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma örneğinin seçimi, ana kitleden kolayda örnekleme yöntemi ile yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde, Sarıoğlu (2014) tarafından geliştirilen Bireysel Yenilikçilik Ölçeği yer almaktadır. Ölçek 18 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 7 madde (1, 3, 4, 7, 8, 10, 11) fikir önderliği alt boyutunu; 7 madde (5, 6, 9, 12, 13, 15, 18) değişime direnç boyutunu ve 4 madde (2, 14, 16, 17) risk alma boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin seçenekleri 5'li likert (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) tipinde olup, her boyuta ait puan toplam puanın boyuttaki madde sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Her boyutta yüksek puan ilgili davranışın yüksekliğini ifade etmektedir. Ölçeğin toplam puanı hesaplanırken değişime direnç boyutundaki maddeler ters kodlanmaktadır. Bu şekilde ölçeğin toplam puanın yüksek oluşu, bireysel yenilikçiliğe ilişkin davranışların yüksek düzeyde olumlu olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin geneline ait cronbach alpha katsayısı (Tablo 1) 0,88; alt boyutların alpha katsayıları sırasıyla 0,85 – 0,86 – 0,70 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde Signer ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen bireysel iş performansı ölçeği yer almaktadır. Ölçek 4 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin seçenekleri 5'li likert (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle

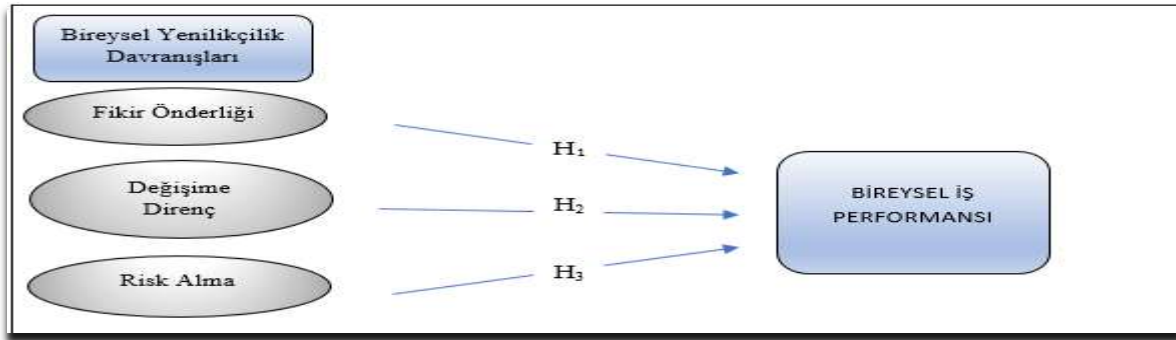
katılıyorum) tipinde olup, iş performansı puanı toplam puanın madde sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin toplam puanı hesaplanırken olumsuz ifadeler (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36) ters kodlanmaktadır. Ölçekten alınacak yüksek puan bireysel iş performansının yüksekliğini ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin cronbach alpha katsayısı (Tablo 1) 0,90 olarak hesaplanmıştır.

4.3. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın uygulamasından elde edilen tüm anket formları değerlendirilmiş, eksik ya da hatalı ve araştırmanın amacına uygun olmayan anketler çıkartıldıktan sonra 101 kullanılabilir anket formundan elde edilen veriler değerlendirmeye alınmıştır.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli aşağıdaki oluşturulmuştur (Şekil 1). Araştırma modeli, bireysel yenilikçilik davranışlarının bireysel iş performansı üzerindeki etkisini göstermektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri, şekil 1'deki araştırmanın modeli çerçevesinde oluşturulmuştur. Buna göre hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Fikir önderliğinin, iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2: Değişime direncin, iş performansı üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.

H3: Risk almanın, iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırma ile ilgili olarak elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 istatistik yazılım programı kullanılmıştır. Araştırma ölçeğinin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alpha ile iç tutarlık analizi yapılmıştır. Daha sonra, araştırmanın değişkenlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve normallik dağılımları belirlenmiştir. Bireysel yenilikçilik ölçeği boyutlarından fikir önderliği ve risk alma boyutlarına ait puanlar yüksek düzeyde negatif çarpıklık gösterdiğinden yansıtma ve logaritmik dönüşüm; değişime direnç boyutu aşırı pozitif çarpıklık gösterdiğinden ters çevirme dönüşümü yapılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 17). Araştırma hipotezlerinin doğrulanması amacıyla regresyon analizi öncesi, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkartmak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Doğrusal ilişki varlığı tespit edildiğinden bireysel yenilikçiliğin boyutları olan bağımsız değişkenlerin (fikir önderliği, değişime direnç, risk alma), bağımlı değişken (bireysel

iş performansı) üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Güvenilirlik ve Korelasyon Analizleri

Araştırmada ölçeklerin faktör analizi, güvenilirlik testleri ve bağımsız değişken ile bağımlı değişkenler arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma değişkenlerinin ortalama değerleri, standart sapma değerleri ve güvenilirlik katsayıları tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1 Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri, Güvenilirlik Katsayıları ve Toplam Varyansı

Değişken	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Güvenilirlik (α)	Çarpıklık
Fikir Önderliği	7	4,53	0,47	0,85	-0,864 ^a
Değişime Direnç	7	1,47	0,46	0,86	0,008 ^b
Risk Alma	4	4,55	0,44	0,70	-0,781 ^a
Bireysel İş Performansı	4	3,92	0,89	0,90	-0,25 ^b

a: Yansıtma-Logaritmik dönüşüm b: Ters çevirme dönüşümü

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan çalışanların fikir önderliği ve risk alma davranışları oldukça yüksek düzeyde; değişime direnç davranışları ise oldukça düşük düzeyde bulunmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların bireysel iş performansı düzeyleri de oldukça yüksek düzeydedir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 2’de gösterilmiştir. Tablo 2’deki verilere göre, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan “fikir önderliği ve risk alma” değişkenleri ile bağımsız değişken “bireysel iş performansı” arasında %5 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu; değişime direnç ile bireysel iş performansı arasında anlamlı ilişki bulunmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Tablo 2: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişken	Fikir Önderliği	Değişime Direnç	Risk Alma	Bireysel İş Performansı
Fikir Önderliği	1	-0,35**	0,43**	0,36**
Değişime Direnç	-0,35**	1	-0,46**	-0,36**
Risk Alma	0,43**	-0,46**	1	0,35**
Bireysel İş Performansı	0,36**	-0,36**	0,35**	1

*p<0,05

**p<0,01

5.2. Regresyon Analizi ve Hipotezlerin Testleri

Araştırmanın bağımsız değişkenlerin (fikir önderliği, değişime direnç, risk alma), bağımlı değişken (bireysel iş performansı) üzerindeki etkisinin ortaya çıkartılması amacıyla çoklu regresyon analizi modeli kullanılmış olup sonuçlar tablo 3’teki gibi tespit edilmiştir.

Tablo 3: Bireysel Yenilikçilik Davranışları ile Bireysel İş Performansı Arasındaki Regresyon

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	B	SH _B	β	t	p
C		3,30	0,48		6,94	0,000
Fikir Önderliği		1,79	0,71	0,24	2,52	0,013
Değişime Direnç	Bireysel İş Performansı	-1,57	0,55	-0,28	-2,85	0,005
Risk Alma		1,61	0,79	0,21	2,05	0,043

$F_{(3;100)}=6,129; p=0,001; R^2=0,159; \Delta R^2=0,133$

Çalışanların bireysel yenilikçilik davranışları ile iş performansı arasında kurulan regresyon modelinin uygun olduğu, bireysel yenilikçilik boyutlarının iş performansının anlamlı bir tahmin edicisi (kestirimi) olduğu tespit edilmiştir ($F=14,92; p<0,01$). İş performansındaki toplam varyansın yaklaşık %30'u bireysel yenilikçilik değişkenlerince ile açıklanmaktadır ($R^2=0,295$) (Tablo 3). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde fikir önderliği ($\beta=0,24; t=2,52; p<0,01$) ve risk alma ($\beta=0,21; t=2,05; p<0,01$) davranışlarının iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu; değişime direnç davranışının iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=-0,28; t=-2,85; p<0,01$) bulgusu elde edilmiştir. Regresyon katsayılarının önem düzeylerine göre sıralama yapıldığında iş performansı üzerinde etkili olan bireysel yenilikçilik davranışlarından en önemli faktörün değişime direnç ($\beta=-0,28$), fikir önderliği ($\beta=0,26$) ve ardından risk alma ($\beta=0,24$) olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların fikir önderliği ve risk alma davranışlarının yüksek düzeyde olması bireysel iş performansını arttırmakta; değişime direnç davranışları yüksek düzeyde olması iş performansını azaltmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre iş performansının, bireysel yenilikçilik değişkenlerince yordanmasına ilişkin matematiksel model aşağıdaki gibidir:

$$\text{İş Performansı} = 3,30 - 0,28 \cdot \text{Değişime Direnç} + 0,24 \cdot \text{Fikir Önderliği} + 0,21 \cdot \text{Risk Alma}$$

Araştırma sonuçlarına göre hipotezlerden her üçü de kabul edilmiştir:

H1 Kabul: Fikir önderliğinin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H2 Kabul: Değişime direncin iş performansı üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.

H3 Kabul: Risk almanın iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

SONUÇ

Son yıllarda yaratıcı, sorun çözücü çalışanlara olan ihtiyaç giderek artmaktadır. Tüketici taleplerinin hızla değişmesi ve gelişen teknoloji, problem çözücü nitelikteki çalışanların önemini ortaya koymaktadır. Demirel (2008)'e göre çalışanın yenilikçi yeteneklere sahip olması, işletmelerin rekabet avantajı yaratmasını desteklemektedir. Bir bakıma sürekli öğrenen, krizleri fırsatlara dönüştüren, yeni fikirler ile mevcut ya da potansiyel problemlere çözüm üreten yenilikçi çalışanlar, özellikle teknoloji işletmelerinde büyük bir rekabet avantajı sağlamaktadırlar. Literatürde, bireysel iş performansının çeşitli değişkenler ile ilişkisinin araştırıldığı fakat bireysel olarak yenilikçi davranışlar ile ilişkisinin pek çalışılmadığı görülmüştür. Var olan bu boşluktan ve konunun güncelliğinden dolayı, bireysel yenilikçilik davranışları ile bireysel iş performansı ilişkisini ele almak önemli görülmüştür. Bu noktadan

hareketle, şartları sürekli olarak zorlaşan iş hayatına uyum sağlayabilmek için çalışanlar, öncelikle bireysel olarak farklı ve yenilikçi olmak zorundadırlar. Çalışanın, sürekli kendini geliştirmesi, yenilikleri takip etmesi ve yeniliklere öncülük etmesi, risk alabilen, hataları tolere edebilen esnek yapıda olması performans seviyesini de etkileyecektir.

Araştırma sonucunda, teknoloji sektöründeki çalışanların, “fikir önderliği ve risk alma davranışları” oldukça yüksek düzeyde iken; “değişime direnç” davranışları oldukça düşük düzeyde bulunmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların bireysel iş performansı düzeyleri de oldukça yüksek düzeydedir. Araştırmaya göre bireysel yenilikçilik davranışları, bireysel iş performansının anlamlı bir tahmin edicisi olarak ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan bireylerin, “yeni fikirlere öncülük yapmaları ve risk alarak” bu fikirleri uygulamaya geçirmeleri bireysel iş performanslarını arttırırken, değişime karşı direnç göstermeleri performanslarını negatif yönde etkilemektedir. Bu durum, teknoloji ürünlerini piyasaya çıkarmadan önce yoğun Ar-Ge çalışmaları yapan işletmelerde, çalışanların yaratıcılıkları doğrultusunda performanslarının arttığını göstermektedir. Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012) çalışması da bu sonucu desteklemiştir. Bir bakıma risk almak, hataları tolere etmek, farklı ve yeni fikirler üretmek ile oluşan yenilikçi kültür, çalışanların performanslarını etkilemektedir. Diğer yandan bu koşulda yenilikçiliği destekleyen üst yönetim rolü de yadsınamaz gerçektir.

Araştırmanın sonucu, çeşitli çalışmalar tarafından da desteklenmektedir. Kösterelioğlu ve Demir (2014) yenilikçiliğin sağladığı bilginin, öğretmen liderliğindeki rolünü ele aldıkları çalışmada, öğretmenlerin sırasıyla “deneyime açıklık, fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç” gibi yenilikçi davranışlar gösterdiklerini tespit etmiştir. Bu durum öğretmenlerin mesleki performanslarını da desteklemektedir. İrfan ve Akkoç (2012), yenilikçi bireysel davranışların, bireysel iş performansını pozitif ve anlamlı olarak artırdığını tespit etmişlerdir. Özellikle değişimin hızlı yaşandığı teknoloji sektöründe yenilikçiliğin başarısı, çalışanların yaratıcı ve istekli olmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda bu çalışma bireysel yenilikçilik ve iş performansı ilişkisine farklı boyutlar eklenerek genişletilebilir.

NOT: Bu makale 17-18 Kasım 2017 tarihlerinde İstanbul - TÜRKİYE’de düzenlenmiş olan ICOMEP’17 kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKÇA

- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation, *European Journal Of Innovation Management*, 1(1), 30-43.
- Akal, Zühal. (1992), *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*, Ankara: MPM Yayınları.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1).
- Amabile, T. (1988). A model of creativity and innovation in organizations, *Research In Organizational Behavior*, 10, 123-167.

- Bhatnagar, A., Misra, S. ve Rao, H.R. (2000). On risk, convenience and internet shopping behavior”, *Communications Of The Acm*, 43(11), 98–106.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding The Criterion Domain To Include Elements Of Contextual Performance, N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (s. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Claver, E., Llopis, J., Garcia, D. ve Molina, H. (1998). Organizational culture for innovation and new technological behavior, *Journal of High Technology Management Research*, 9(1), 55-68.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İrfan (2012,Haziran). Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*, Ankara: Pegem Akademi.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators, *Academy Of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- De Jong J.P. (2007). Individual Innovation, The Connection Between Leadership And Employees’ Innovative Work Behavior, *Academisch Proefschrift*, Isbn 978-90- 371-0725-8.
- Demirci, E. (2014). Yenilik Yönetimi.Erişim tarihi:3 Ekim 2017, <http://Docplayer.Biz.Tr/1133488-T-C-Anadolu-Universitesi-Yayini-No-2602-Acikogretim-Fakultesi-Yayini-No-1570>.
- Dobre, C., Dragomir, A. ve Preda, G. (2009). Consumer innovativeness: A marketing approach, *Management and Marketing*, 4, 19-34.
- Drucker, P. (2002). The discipline of innovation, *Harvard Business Review*, 80 (8).
- Durna, U. (2002), *Yenilik Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Fidan, M. ve Yılmaz, Ş. (1996). *Meslek Liseleri Müteşebbislik (Girişimcilik)*, Ankara: Tubitay Yayınları.
- Gatignon, H. ve Xuereb, J.M. (1997, Şubat). Strategic orientation of the firm and new product performance, *Journal Of Marketing Research*, 34, 77-90.
- Halbeslebe, J. R. B ve Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave, *Work And Stress*, 22(3), 242-256.
- Halis, M.(2000). Örgütsel iletişim ve iletişim tatminine ilişkin bir araştırma, *Gaziantep Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1).
- Heunks, J. F. (1998). Innovation, creativity and success, *Small Business Economic*,10, 263-272.
- Hirschman, E. (1980). Innovativeness, novelty seeking, and consumer creativity, *Journal Of Consumer Research*, 7, 283-295.

- Hitt, M. A., Black, J. S. ve Porter, L. W. (2005). *Management*, New Jersey: Pearson Prentice-Hall,
- Hurley, R. F. ve Hult G. T. M. (1998). Innovation, market orientation and organizational learning: an integration and empirical examination, *The Journal Of Marketing*, 62(3), 42-54.
- Hurt, H., Joseph K ve Cook Cd. (1977). Scales for the measurement of innovativeness, *Human Communication Research*, 4, 58-65.
- İpçioğlu, İ., Haşit, G. ve Dertli, D. (2009). Teknolojik değişimin yarattığı etki türleri ile işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bir tekstil firması örneği, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Erişim Tarihi: 4 Mayıs 2017, http://www.iibfdergi.Aku.Edu.Tr/Pdf/11_1/6.Pdf.
- Jackson, J. D., Yi, Y. M. ve Park, J. S. (2013). An empirical test of three mediation models for the relationship between personal innovativeness and user acceptance of technology, *Information And Management*, 50, 154–161.
- Jucevičius, G. (2007). Innovation culture: constable universality of the concept, *Kaunas University Of Tecnology, Social Sciences*, 4(58).
- Kanter, R. M. (1983). *The Change Matters: Innovation For Productivity In The American Corporation*, New York: Simon & Schuster.
-(1988). When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organizations, *In Research in Organizational Behavior*. 22.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kasnaklı, B. (2002). Stratejiler ile performans göstergelerinin bütünlüğünü sağlayan bir model: dengeli puan kartı, *Verimlilik Dergisi*, 131-152.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı H. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği: türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Kösterelioğlu, M. ve Demir, F. (2014). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen liderliğine etkisi, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 26, 247-256.
- Lievens, F. Conway J. M. ve De Corte, W. (2008). The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to job performance ratings: do rater source and team-based culture matter?, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 81, 11–27.
- Leavitt, C. ve Walton, J. (1975). Development of a scale for innovativeness, *Advances In Consumer Research*, 2, 545-554.
- 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.
- Meriç, S. ve Işık, C. (2015). Otel yöneticilerinin bireysel yenilikçi kapsamında değerlendirilmesi: van ili örneği, *Girişimcilik Ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1).

- Mumford, M. ve Gustafson, S. (1988). Creativity syndrome: integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103 (1), 27-43.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 26. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Oktağ Z. ve Özden M. S. (2013). Bireycilik/toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide içsel motivasyonun biçimlendirici rolü, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 1-22.
- Paşa, M. (2007). *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri Ve Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Prajogo, D. I. Ve Ahmed, K. P. (2006). Relationships between innovation stimulus, innovation capacity, and innovation performance, *R&D Management*, 36(5), 499-515.
- Pugh, D. (1991). *Organizational Behaviour*. Londra: Prentice Hall International (UK) Ltd.
- Robbins, Stephan P. (1998). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion Of Innovations*, 4th Ed. New York: Simon & Schuster Press.
- Sarioğlu, A. (2014). *Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik Ve Güvenirliği. Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, G. ve Osborn, R.N. (1985). *Managing Organizational Behavior*. New York: John And Sons Publishing.
- Schroeder, R. G., Van De Ven, A. H., Scudder, G. D. ve Polley, D. (1989). The Development Of Innovation Ideas. In: A. H. Van De Ven, H. L. Angle and M. S. Poole (Eds), *Research On The Management Of Innovation: The Minnesota Studies* (s. 107- 34). New York: Harper Row,
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory Of Economic Development: An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest And The Business Cycle*, Cambridge: Harvard University Press.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace, *Academy Of Management Journal*, 37, 580-607.
- Scott, A. (1997). "Creative? Who, Me?", *Des Moines Record*, 93 (10), 8.
- Som, A. (2006). Branching for mnc competition through innovative h.r.m. practices: the way ahead for indian firms, *Thunderbird International Business Review*, 48(2), 202-237.
- Sulman, A.M.T. (2001). Work performance: is it one thing or many things? the multidimensionality of performance in a middle eastern context, *The International Journal Of Human Resource Management*, 6.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalât işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 65-2.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi Ve Yenilikçi Örgüt Kültürü*, İstanbul: Beta Yayınları.

- West, M.A. ve Farr, J.L. (1989). Innovation at work: psychological perspectives, *Social Behavior*, 4, 15–30.
- Woodman, R., Sawyer, J. ve Griffin, R. (1993). Toward a theory of organizational creativity, *Academy Of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Yuan, F.ve Woodmann, R.W.(2010). Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcomes expectations, *Academy Of Management Journal*, 52(2).
- Zhao, S.(2008). Application of human capital theory in China in the context of the knowledge economy. *International Journal Of Human Resource Manangement*, 19(5), 802-817.