
**KOBİ'lerde Organizasyonel Becerilerin
Yenilikçilik Performansına Etkisi: Konya İkinci
Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama**
**The Effect of Organizational Skills on Innovation Performance in SME's: An
Application on Konya Second Organized Industrial Zone**

Rıfat İraz¹, Ahmet Burhan Çakıcı², Rabia Yılmaz³

ÖZ

Günümüzde yenilikçilik çalışmaları tüm örgütlerde elzem görülmektedir. Özellikle KOBİ'lerde yenilikçiliğin yüksek olması, ülke ekonomisinde ve gelişiminde olumlu bir paya sahiptir. Yenilik performansı, örgütün faaliyetlerini sürdürmesi ve rekabet gücü için gerekli bir kavramdır. Bu durumda organizasyonel beceriler yenilikçilik performansının gelişmesi için daha çok önem kazanmıştır. Çünkü organizasyonel beceriler, bir örgütün belirli faaliyetleri, rakiplerinden daha iyi yerine getirebilme ya da kaynaklarını daha iyi kullanabilme kapasitesi üzerine kurulu bir kavramdır. Organizasyonel beceri kavramı, finansal, teknolojik ve stratejik dönüşümü yapabilme ve örgüte adapte edebilme, bu yetenekleri entegre edebilme ve sürdürülebilmesini sağlayan bir rekabet avantajı kaynağı olarak tanımlanmaktadır. Anket tekniği ile yapılan bu araştırma Konya 2. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki KOBİ üst ve orta kademe yöneticileri ve işletme sahibi 102 kişi üzerinde uygulanmıştır. Uygulama çalışması neticesinde organizasyonel becerilerin bir boyutu olan yöneticilik becerilerinin yenilikçilik performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Organizasyonel Beceri, Yenilikçilik Performansı.

ABSTRACT

Nowadays innovation studies are essential in all companies. Especially in SME's high innovation has a positive share in the development of economy. Innovation performance is a necessary concept for competitiveness and continuing its business. The degree of innovation shows the emerging high performance and different ways to get the advantages in company. In this case organizational skills has become more important for the development of innovation performance. Because organizational skills are a concept which based on capacity of better use of sources and perform better in specific activities. Organizational skill concept is defined as ability of making technologic, financial and strategic transforms and a competition advantage source which adopts and sustains these abilities. Especially an interaction between innovation performance and managerial skills which is sub dimension of organizational skills draw attention.

Keywords: Keywords: SME, Organizational Skills, Innovation Performance.

¹ Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, rifat@selcuk.edu.tr

² Yrd. Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, ahmetburhan@gumushane.edu.tr

³ Selçuk Üniversitesi SBE Doktora Öğrencisi, rabia6591@gmail.com

GİRİŞ

Küreselleşmenin bir gereği olarak sürdürülebilir bir yenilikçilik sağlamak için, örgütlerin bilgiyi hızla kullanabilmeleri, ürün, hizmet ve süreç üretiminde sürekli yenilikler yapabilmeleri önem kazanmıştır. Örgütlerin yenilik yapabilme düzeyleri, farklılaşma yapabilmeye düzeyleri yenilik performanslarının gelişimi bakımından örgütlere önemli derecede ayrıcalıklar sağlayabilmektedir. Bu bakımdan örgütlerin yeniliğe ayak uydurabilmeleri, örgüt yapı ve süreçlerini yeniliğe göre düzenlemelerinden geçmektedir.

Örgütlerin yenilik yönelimli olabilmesi aynı zamanda yeni fikirlere, teknolojinin gereği olan değişimlere daha fazla uyabilme konusunda eğilim gösterebilmesini sağlar. Bunun yanı sıra mevcut kaynakların yönetim sistemine uygun kullanabilmesini de yenilik sürecini hızlandırır (Aygen, 2006: 18). Yenilikçiliği yakalamak için örgütlerin organizasyonel becerilerini verimli bir şekilde kullanması daha da önem kazanmıştır. Bu çalışma, organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansı üzerine etkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

KOBİ'LERDE ORGANİZASYONEL BECERİLER VE YENİLİKÇİLİK PERFORMANSI

Özellikle son yıllarda, organizasyonlarda yenilikçilik ile ilgili araştırmalar yayılmaya başlamış, konuyla ilgili gittikçe artan bir literatür bilgisi ortaya çıkmıştır. Buna ilave olarak, organizasyonel beceriler ve yenilikçilik performansı ilişkisi araştırıldıkça ve gün yüzüne çıktıkça büyük işletmelerin ve son yıllarda başta yenilikçilik bazında gelişmek isteyen KOBİ'lerin konuya git gide artan bir biçimde ilgileri ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalara göre, özellikle Ar-Ge'ye yapılan yatırımlar ile Türkiye'de büyük işletmelerin KOBİ'lere nazaran daha fazla yenilikçi oldukları tespit edilmiştir. Ancak Türkiye'deki KOBİ'lerdeki yenilikçilikte son yıllarda artış göze çarpmaktadır (Yeşil, vd., 2010: 87).

KOBİ Kavramı ve Özellikleri

KOBİ'lere ilişkin tanımlar, ülkeden ülkeye değiştiği gibi aynı ülkede kuruluştan kuruluşa farklılıklar göstermektedir. KOBİ'lerin tanımlanmasında bütün istatistikçiler ve ekonomistler, çalışan sayısı, satışlar ve yatırım sermayesi gibi ölçütler kullanmaktadırlar. Gelişmekte olan ülkelerde bunlara ek olarak enerji girdisi de bir ölçüt olarak kullanılabilir (Deniz, 2003: 143).

Kısacası, KOBİ'lerin tanımı, ekonominin büyüklüğüne bağlı olarak ayrı ayrı ülkelerde değişiklik göstermektedir. KOBİ'leri tanımlarken bazı nitel ve nicel kriterler esas alınmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibidir (Özgener, 2003: 138):

- Nitel kriterler: İşletmenin faaliyeti gösterdiği iş kolu içerisinde nispeten küçük bir paya sahip olması, işletme sermayesinin tümünün veya büyük bir bölümünün işletme sahibine ait olması, iş bölümü ve uzmanlaşma derecesi, girişimcinin işletmede fiilen çalışması, bağımsız yönetim (genelde işletmenin sahibi aynı zamanda yöneticisidir) ve modern yönetim tekniklerini uygulamada yetersizlik.

- Nicel kriterler: Personel sayısı, sermaye, üretim miktarı, aktifler toplamı, makine parkı, pazar payı, kâr, kullandıkları enerji miktarı, satış hacmi. Bu kriterler sayıca daha da artırılabilmesine rağmen, ortak bir tanımın yapılmasında bir tek kriter yeterli olmamaktadır. Birden fazla kriterin kullanıldığı tanımlar da bazen çok karmaşık olup, ihtiyaca cevap verememektedir. KOBİ'lerin tanımlanmasında genelde sermaye ve çalışan sayısı kriterleri dikkate alınmaktadır (Özgener, 2003: 138).

Genel olarak, KOBİ, ikiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmibeş milyon TL'yi aşmayan ve yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ve kısaca KOBİ olarak adlandırılan ekonomik birimler şeklinde adlandırılmıştır (Fidan, 2011: 50-51).

KOBİ'ler yalnızca iktisadi olarak değil, gerçekleştirdikleri istihdam ve üretime katılma biçimleri açısından da çok önemli bir konumdadırlar. Ülkemizin sosyal ve

kültürel hayatının da yapı taşları konumundaki bu işletmeler, çok önemli işlevleri yerine getirmektedirler (Gümüştakin, 2005: 74).

KOBİ'ler, bütün dünyada olduğu gibi, Türkiye'de ekonominin en hayati organlarıdır. KOBİ'lerin sayısı ve ekonomideki ağırlığı konusunda genel olarak kullanılan bilgiler, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün verilerine dayanmaktadır. Buna göre, Türkiye'deki üretim birimlerinin % 99'u KOBİ'dir. Bu işletmeler; ekonomiye dinamizm ve rekabetçi bir boyut kazandırarak piyasa mekanizmasının etkinliğini artırma, sürdürülebilir kalkınmayı sağlama, istihdam yaratma, bölgesel sosyo-ekonomik dengesizlikleri giderme ve kalkınmayı tabana yayma gibi önemli işlevleri ile Türk ekonomisinin temel dinamiğini oluşturmaktadır (Serinkan, Cabar, 2008: 5).

KOBİ'lerde girişimci doğrudan faaliyetlere katılmakta, çoğu zaman hem işinin başında çalışanlarla birlikte üretimde bulunmakta, hem hammadde alımı ve pazarlamayla ilgilenmekte, hem de banka, vergi, sigorta işlemleriyle uğraşmaktadır. Ancak, işletme ölçeği büyüdükçe girişimcinin her konu ile bizzat ilgilenmesi güçleşmektedir. Bu nedenle, girişimci önce üretim sürecindeki işini çalışanlara devretmekte ve kontrol görevini üstlenerek katkısını daha üst konumlara çıkarmaktadır. Yani işletmede daha çok genel yönetim işlevlerini üstlenmektedir (Börü, 1997: 177).

Organizasyonel Beceri Kavramı

Beceriler, insan ve kaynakların arasındaki koordinasyonun sürekli tekrarı olarak yorumlanmıştır. Başka bir ifadeyle, beceri terimi, işletmenin becerisini, rekabetçi avantaj sağlaması için insanları yönetme yeteneği olarak tanımlanmıştır. Beceriler işletmenin kaynak yükleme kapasitesi olarak da adlandırılır. Bütün bunlardan dolayı, organizasyonel beceriler, organizasyonun değişen müşteri ihtiyaçları, stratejik ihtiyaçlarına adapte olmak için toplu beceri, yetenek ve uzmanlıklar olarak tanımlanmıştır (Timurlenk, 2009: 28).

Organizasyonel beceri kavramı, finansal, teknolojik ve stratejik dönüşümü yapabilme ve bünyeye adapte edebilme, bu yetenekleri entegre edebilme ve sürdürülebilmesini sağlayan bir rekabet avantajı kaynağı olarak tanımlanmaktadır. İşletmenin fiziksel faaliyetleri ve özellikle orta ve üst kademe çalışanlarının yeteneklerinin tamamını ifade etmektedir. Organizasyonel beceriler, işletmelerin karar verme ve uygulamaları ile ilgili olarak iç çevresine odaklanarak dış baskılara karşı kendi rekabet avantajını kullanabilme kabiliyetleri ve yeni üretim fonksiyonları oluşturmak gibi organizasyonun etkinliğini sürekli olarak geliştirmek için yönetsel kapasiteyle ilişkili elde edilmiş dinamik ve kolektif alışkanlıklardır (Ağraş, 2013: 50).

Organizasyonel Beceriler işletmenin karar alıcıları tarafından uygun bir şekilde tasarlanmalıdır. Değişime sürekli uyum sağlamak ve değişime karşı esnek olabilmek stratejik yönetim için gerekli ve oldukça önemlidir. Bütün bu açıklamalar sonucunda işletmeler rekabet avantajı elde edebilmek için kendilerine has yetenekler geliştirmelidirler. İşletmeler, rakiplerine oranla iyi olduğu bu alanlardan bir veya bir kaçında temel yeteneğini geliştirerek rekabet avantajı elde etmelidirler. Kısaca, organizasyonel beceriler, bir işletmenin belirli faaliyetleri, rakiplerinden daha iyi yerine getirebilme ya da kaynaklarını daha iyi kullanabilme kapasitesidir. Organizasyonel becerilere örnek olarak; hızlı yeni ürün geliştirme, yönetim kapasitesi ve örgüt kültürü gösterilebilir (Ağraş, 2013: 49-51).

Organizasyonel Beceri Çeşitleri

Organizasyonel beceri çeşitleri literatürde üç ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar: Yöneticilik becerileri, teknik beceriler ve çıktı bazlı becerilerdir.

1. Yöneticilik Becerileri

Yönetici, bir zaman dilimi içinde belirlenmiş amaçlara ulaşmak için insan, para, hammadde, malzeme, makine, demirbaş gibi üretim araçlarını bir araya getiren, onlar arasında uygun bir bileşim ve uyum sağlayan bir kişi olarak değerlendirilir (Erigüç, vd., 2008: 80).

Yöneticilik becerileri işletme için stratejik bir vizyon ve kimlik yaratabilme, bunları organizasyon genelinde iletebilme ve işgücünü bunları başarmaya teşvik edebilme yeteneğine sahip olma şeklinde tanımlanmıştır (Lopez, vd., 2006: 89).

2. Teknik Beceriler

Rekabet avantajı yaratmak için örgütlerin teknik yeteneği önemlidir. Ancak tıpkı değer zincirinin birbirini tamamlayan halkaları gibi sadece teknolojik yeteneğin ve bu konudaki üstünlüğün örgütlere rekabet avantajı sağlayacağını düşünmek güçtür ve bu yetenek türünün örgütte bulunan diğer yetenek türleriyle bütünleştirilmesi gerekmektedir (Porter,1997: 7).

Teknik beceri; işe ilişkin bilgi, araç ve teknikleri kullanabilme yeterliğini ifade etmektedir. Teknik beceri daha çok alt düzey yöneticilerde var olmalıdır. Teknik beceriler, girdilerin çıktılara dönüştürüldüğü zamanda katkısı bulunan organizasyonel yeteneklerdir. Bu gruba girdi bazlı ve dönüşümcü yetenekler dahil edilmiştir. Bunlar esasen ürün ve hizmetlerin yaratılması, üretilmesi ve geliştirilmesine yönelik teknik hususlarla ilgilidir.

Teknik beceri kısaca; işe ilişkin bilgi, araç ve teknikleri kullanabilme yeterliğini ifade etmektedir. Teknik beceriler yenilikle yakın ilişki içerisindedir. Yenilik hızla artan bilimsel, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme olgusu ile rekabeti arttırmakta, teknolojinin eğitimi ve adaptasyonunu işletmeler için en önemli faktör haline getirmektedir. Bunun da ötesinde yenilik fark yaratamayan, operasyon ve süreçlerinde yenilik yapamayan işletmeleri piyasa dışına itmektir (Özöztürk, 2010: 13).

3. Çıktı Bazlı Beceriler

Organizasyonda kullanılan girdilerin çıktılara dönüştürülmesinde ortaya konulan becerilerdir. Üç tür çıktı bazlı beceriden söz etmek mümkündür. Bunlar: Müşteri sadakati, kaliteye yönelim ve ürün çeşitliliğidir.

- Müşteri sadakati: Müşterinin ürüne, hizmete, markaya ya da işletmeye duyduğu güçlü bağlılıktır. Pazarlamanın temel amacı olan satış yapma faaliyetinin gerçekleştirilmesi günümüz rekabet koşullarında gittikçe zorlaşmaktadır. Gelişen teknoloji, giderek daha bilinçli hale gelen tüketici, değişen istek ve ihtiyaçlar, kolay taklit edilebilen fakat çok fazla farklılaştırılmayan ürün ve hizmetler bunun temel sebebini oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgütler, müşterilere satış yapmaya devam etmek üzere farklı yaklaşımlar içerisine girmekte ve müşteriyi elde tutma çabalarına odaklanmaktadır. Örgütler mevcut müşterilerini elde tutabilmek için öncelikle müşterileriyle işletmeleri arasında bağ kurarak müşteri sadakatini oluşturmaları gerekmektedir (Kurnuç, 2013: 47-48).

- Kaliteye yönelim: Günümüz pazarlarında rekabetçi konumun güçlendirilmesi için kalitenin iyileştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Kalitenin iyileştirilmesiyle, fireler dolayısıyla malzeme kayıpları azalır ya da ortadan kalkar. Kusurlu ürünün düzeltilmesi için yeniden işleme gerekmediğinden işçilik maliyetleri ve dolayısıyla üretim maliyetleri düşer, müşteriler kullanıma uygun ürün ve hizmetlere kavuşurlar. Ayrıca, rakiplerinkine kıyasla yüksek kaliteli ürün ve hizmetlerin daha yüksek fiyattan satılması ve bu yolla bir pazar payına sahip olması da mümkündür. Genel olarak kalite işletme amacına uygunluk olarak tanımlanmaktadır (Eren, vd., 2005: 206).

- Ürün çeşitliliği: Rekabetin giderek arttığı ve müşteri için seçeneklerin çoğaldığı günümüzde gelişme eğiliminde olan ve yenilikçi örgütlerde, ürün çeşitliliği yaratmaya yönelik çabalar gidikçe ağırlık kazanmaktadır. Örgütler değişen talebi karşılamak ve bu alanlardaki özel ilgiye sahip müşteriler içindeki en önemli payı alabilme yarışı ile birlikte çeşitli yatırımlar yapmaktadırlar. Üretim sektöründe ortaya çıkan ürün çeşitliliği oluşturma anlamındaki çalışmalarda ürün kendi başına bir çekiciliğe sahip yeni bir ürün olabileceği gibi diğer ürünleri destekleyici özelliğinin de olabileceğini belirtmek mümkündür. (Kılıç, Kurnaz, 2010: 39).

Organizasyonel Becerinin Önemi

Beceriler yaygın olarak; örgütlere etkinlikleri kontrol etmeyi ve varlıklarından yararlanabilmeyi sağlayan bilgi ve yeteneklerinin bütünü olarak tanımlanır. Yöneticilerin bilgi ve deneyimleri örgütün kaynakları ve yetenekleri için kilit katkı sağlayıcıdır.

Literatürde, beceri kavramını sınıflandırmada çok farklı varyasyonlar vardır: Bazı yazarlar onu, temel yetenek; diğerleri ise toplu kolektif beceriler, kompleks rutinler, en iyi uygulamalar veya organizasyonel beceriler olarak adlandırır. Beceriler, insanlar ve kaynaklar arasında koordinasyonun tekrarlanarak öğrenilmiş karmaşık bir modeli olarak önemlidir. Buna ek olarak, beceriler, örgütün rekabet avantajı kazanması için faydalıdır. Bu durumda, organizasyonel becerilerin organizasyon üzerinde sağladığı olumlu etkiler kaçınılmazdır. Özel olarak organizasyonel yetenekler, bir örgütün kendini farklılaştırma ve avantajlı dahili süreçler ve yapılar yaratıp geliştirebilme yeteneğidir. beceriler de hem dahili hem harici değişimlere adapte olabilmelidir. Ancak, rekabet eden örgütler içinde tek biçimli (uniform) olarak dağılmış veya müşteri için değer üretmeyen yetenekler stratejik çekicilikten mahrumdur (Timurlenk, 2009: 28-29).

Organizasyonel beceriler bir örgütün stratejik, fonksiyonel ve eylemsel görevleri yerine getirebilme yeteneği olduğu için örgüt için hayati önem taşımaktadır. Organizasyonel becerilerle, kritik bilgilerin sadece bireyler tarafından değil aynı zamanda organizasyonun tamamına yayılabilmesi için örgütsel öğrenmeyi içermektedir (Ağraş, 2013: 44).

Beceriler, örgütün üstün performansla erişmesine, pazarda başarılı bir şekilde rekabet etmesine ve pazarlarını geliştirmesine imkân sağlayarak nihayetinde sürdürülebilir rekabet avantajı kazandırır. Kaynak Tabanlı Görüş'e (KTG) göre organizasyonel beceri, rekabet avantajı elde etmek için stratejik seviyede önemli ve örgütlerin faaliyetlerini etkin olarak koordine etmelerine imkân sağlayan beceri ve bilgi demetidir (Ağraş, 2013: 46).

Ancak organizasyonel becerilerin önemini anlayan yöneticiler, bu konuda örgütlerini ve çalışanlarını yönlendirebilirler. Bu hususta yeterli bilgiye sahip olan bu yöneticiler, organizasyonlarına ve çalışanlarına olması gerektiği şekilde yön verir ve daha çok çabalayarak işletme performanslarını artırır, gerekli olduğu takdirde organizasyon becerilerini tekrar gözden geçirerek, örgüt başarısını arttırmaya çalışır. Yöneticiler, organizasyonel becerileri geliştirmek için örgüt içi ve dışı tüm bilgileri dikkate almalı ve işletme yararına olacakları uygulamaya koymalıdır.

Yenilikçilik ve Yenilikçilik Performansı Kavramı

Günümüzün hızla değişen rekabet ortamında ayakta kalabilmek için örgütlerin mamullerini, hizmetlerini ve iş yapış yöntemlerini sürekli olarak değiştirmeleri, farklılaşmalarını ve yenilemeleri gerekir. Bu değiştirme, farklılaştırma ve yenileme işlemi yenilikçilik olarak adlandırılır (Eryol, 2009: 25).

Yenilikçilik kavramının farklı yazarlar tarafından yapılmış çok sayıda tanımı bulunmaktadır. Bu nedenle yenilikçilik, homojen bir terim değildir ve her yazar ilişkili gördüğü unsurları vurgulayarak yeni bir tanım sunmaktadır. Örneğin, bir kişi, grup, organizasyon, endüstri veya toplum için önemli bir etkiye sahip örgütsel süreçlerin yaratılması veya mevcut mamuller ve hizmetlerin geliştirilmesi ya da yeni mamuller ve hizmetlerin yaratılması süreci yenilikçilik olarak tanımlanmaktadır. Yine farklı bir tanımda yenilikçilik, yeni ya da mevcut bir problemi/ihtiyacı gidermek için yeni ya da farklı bir çözüm yolu olarak ifade edilmektedir (Güleş ve Bülbül, 2004: 124).

Avrupa Birliği ve OECD yazımına göre yenilik, bir süreç olarak bir fikri pazarlanabilir bir mamul ya da hizmete, yeni ya da geliştirilmiş bir üretim, dağıtım yöntemine, ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürmeyi ifade eder. Aynı sözcük, bu dönüştürme süreci sonunda ortaya konan, pazarlanabilir, yeni ya da geliştirilmiş ürün, yöntem ya da hizmeti de anlatır (İslamoğlu, 2007: 42).

Yenilikçilik, en geniş anlamıyla, bilginin ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürülmesi olarak tanımlanır. Bu nedenle de teknik, ekonomik ve sosyal süreçler bütünüdür. Değişime olan istek, yeniliğe açıklık ve girişimcilik ruhuyla özdeşleşen bir kültürün ürünüdür. Örgütler için yenilikçilik, verimliliği ve kârlılığı arttıran, yeni pazarlara girilmesinde ve mevcut pazarın büyütülmesinde önem taşıyan güçlü bir rekabet aracıdır (Eryol, 2009: 25).

Yenilikçilik günümüzde hem önemli bir rekabet aracı, hem de önemli bir performans göstergesi durumuna gelmiştir. Piyasada sadece maliyetleri azaltmak ve fiyat kırmak gibi yöntemlere bağlı bir strateji izlemek örgütlere sınırlı bir avantajdan daha fazlasını sağlayamamaktadır (Kuczmarsky, 1996:9).

Zamanla birçok faktör örgütleri yenilik yapmaya zorlar duruma gelmiştir. Teknolojinin ilerlemesi, bilimsel buluşların hız kazanması, yeni ürünlerin piyasaya daha çabuk çıkması, ürünlerin tüketicilerin arzu ettiği biçimde ve ekonomik yöntemlerle pazara dağıtılması ve rekabetin aşırı derecede artmış olması, örgütleri yenilik yapmaya zorlamaktadır (Avcı, 2009: 125).

Yenilikçilik performansı bu durumdan hareketle örgütün yenilik çalışmaları sonucu performansındaki artış ile ölçülebilir. Bir örgütün yenilik performansı dört farklı yol ile ölçülebilir. Bunlar (Değirmencioğlu, 2006: 36):

- Finansal ölçüm yolları: Şirketin pazar büyüklüğü, teknolojiye yatırım oranı, karlılığı ve Ar-Ge harcamaları
- Sektör büyüme oranları: Pazar oranı, sektördeki şirket sayısı, çalışan sayısı, olanakların sayısı ve niteliği, anlaşmaların sayısı.
- Operasyonel ölçüm yolları: Patent süreleri, ürün hayat eğrisi oranları, patent başına Ar-Ge harcaması, geri çevrilen patent uygulamalarıdır.

Yenilikçilik ve Yenilikçilik Performansının Önemi

Yenilikçilik, fikirlerin kalite ve miktarı ile bu fikirlerin uygulanmasındaki verimlilik ve etkinliğin göstergesidir. Bu iki parametre bağımsızdır, ancak ikisi bir araya geldiğinde yenilik performansının tanımını oluştururlar (Ryan, 2012: 346).

Yenilikçilik süreci, bilim, teknoloji, ekonomi, girişimcilik ve yönetim gibi faaliyetleri içeren oldukça karmaşık bir süreçtir. Yenilikçilik, hem bir süreci hem de bir sonucu anlatan bir kavramdır. Yeniliğe bir sonuç olarak yaklaşan araştırmacılar, bu sonucun ortaya çıkarılmasında etkili olan durumsal, yapısal ve süreç koşullarını belirlemeye ve hangi şartlar altında organizasyonların yenilik ürettiğini bulmaya çalışmışlardır. Yeniliği bir süreç olarak ele alan diğer araştırmacılar ise yeniliği başlangıç gelişme ve rutin bir faaliyet haline gelme süreçlerinin organizasyonlarda nasıl geliştiğini araştırma ve anlama çabasında olmuşlardır (Özbağ, 2010: 75-76).

Örgütler bakış açısı ile farklı ve değer yaratan stratejiler uygulamakta ve mevcut süreçlerini daha iyi çalıştırmaktadırlar. Bu çalışmaları yapan örgütler rekabet avantajı yaratmaktadırlar. Oluşturulan rekabet avantajının kalıcılık kazanması ise rakipler tarafından kopyalanmaması ile olmaktadır. Fakat günümüzdeki teknolojik gelişmeler sonucunda kopyalama süreci son derece hızlanmıştır. Bu sorunu aşmanın tek yolu devamlı yenilik yaratmaktır. Bu kapsamda kalıcı bir rekabet avantajını sürekli yenilikçilik sağlamaktadır (Değirmencioğlu, 2006: 37).

Yenilik performansının en önemli göstergeleri ölçülebilir göstergelerdir. Bunlar satışlar ya da yeni ürünlerin başarı oranları, karlılık ve pazar payı gibi öğeleri içerir. Bunlara ek olarak son yıllarda tanımlanan zaman etkinliği, yeni ürünlerin sayısı gibi sayısal ölçeklerdir. Ayrıca, yeni ürünlerin satış başarısı, yeni ürünlerin pazarda başarılı olması gibi sayısal olmayan ölçekler de mevcuttur (Dye, vd.,1999:18).

Yenilik performansı, örgütün faaliyetlerini sürdürmesi ve rekabet gücü için gerekli bir kavramdır. Örgüt içinde gelişen yüksek performans ve farklı avantajlar elde etmenin yollarını gösterir (Wattanasupachoke, 2012: 4).

Organizasyonel Beceriler ve Yenilikçilik Performansı İlişkisi

Organizasyonel beceriler örgütün kendi rekabet avantajlarını kullanabilme kabiliyetleriyle alakalıdır. Beceriler yeni üretim fonksiyonları yaratmak gibi

organizasyonun etkinliğini sürekli olarak geliştirmek için yönetsel kapasiteyle ilişkili elde edilmiş dinamik alışkanlıklarla ilgilidir. Organizasyonel beceriler örgütlerin nasıl girişimde bulunacağı, örgütün içine işlenmiş ve davranış şekilleriyle, biçimsel olmayan haberleşme ve şahsi ilişkilerle birleşmiş olan süreçler, prosedürler ve sistemlerde nasıl değişiklik yapılacağı ile ilgili dile getirilmesine gerek olmayan bilgilerin toplamını ortaya koyar (Acar, 2004: 59-60).

İşletmelerin yenilik performanslarının değerlendirilmesi oldukça güçtür. Bunun nedeni bir ürün, hizmet ya da sürecin yenilik olarak görülebilmesi için farklılık yaratmasının gerekliliğindedir. Yenilikler gerek sektör, gerek ülke, gerekse de işletmeler için değişiklik yaratmış olabileceğinden dolayı ölçümü için de farklı kriterler kullanılmaktadır (Eryiğit, 2013: 39).

Örgütlerin temel becerilerini geliştirmeleri ve işletmelerini özel ve farklı yapan özellikleri belirlemeleri konusunda, yöneticilere önemli işler düşmektedir. Üst yönetim için önemli bir konu, yetenek gelişiminin nereye kadar yapılandırılmadan ortaya çıkan bir süreç olarak bırakılacağına ya da nereye kadar sürecin bir dizi yöntem, program ve araç sayesinde yapılandırılacağına karar vermektir. Bu konuda diğer bir kilit nokta, becerileri entegre ederek bir bütün haline getirmektir. Yüksek düzeyde uzmanlaşmış yeteneklerin bir araya getirilip birleştirilmesi kolay değildir. Entegrasyonu zayıf bütünleşmemiş yeteneklerin pratikte pek fazla değeri yoktur. Bu yüzden, yönetimin önemli görevlerinden biri yetenek bütünlüğü sağlamaktır. Ayrıca üst yönetim, temel becerilerin yenilenmesi üzerinde de durmalıdır. Çünkü, gerektiğinde yenilenmeyen ve katı kurallar haline dönüşen yetenekler, yeni bir paradigma ortaya çıktığında yetersiz kalabilir ve sorun yaratabilirler (Özbağ, 2010: 40-41).

Yenilik performansı fikrin ortaya koyulmasından ticarileşmesine kadar olan süreci kapsamaktadır. Yenilik performansı, bazı iş kollarında Ar-Ge girdileri, elde edilen patent sayıları, patent atıfları ve yeni ürün duyuruları olarak değerlendirilmektedir. Bazı akademisyenlere göre algılanan yenilik etkinliği önemlidir. Birçok çalışmada ele alınan ortak yenilik göstergesi patentlerdir (Yavuz, 2010: 138). Yapılan araştırmalarda yenilik performansı ölçme kriterleri olarak; iş süreç ve yöntemleri ile ilgili yenilikler, yönetsel yenilikler, ürün ve hizmetlerdeki kalitenin artırılması, yeni ürün ve projelerin sayısı, yeni ürünlerin toplam ürünler içerisindeki yüzdeleri, patentli ya da patentlenebilir ürünlerin sayısı belirlenmiştir. Ancak geri dönüşler yalnızca iş süreç ve yöntemleri ile ilgili yenilikler, yönetsel yenilikler ve yeni ürün ve projelerin sayısı ile ilgili olmuştur (Eryiğit, 2013: 40).

Bütün bu detaylı anlatıma rağmen, her organizasyona uygun yeteneklerin sihirli bir listesi yoktur. Benzersiz ürün ve hizmetler sunarak sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmak ve devam ettirmek için işletme bazlı organizasyonel becerilerin birçok boyutu ele alınabilir. Her bir örgüt farklı soyut ve somut kaynaklara ve yeteneklere sahiptir. Örgütlerin bu farklılıkları, rekabet durumlarındaki ve performanslarındaki çeşitliliği de izah eder.

Ürünleri ve hizmetlerin kalitesini kontrol ederken geliştiren organizasyon becerileri, yenilik ve yaratıcılık gibi taklit edilemez soyut kaynaklar, rekabet avantajının kilit göstergeleridir. Güncel yönetim yaklaşımlarına göre, organizasyonel beceriler işletmenin değerli özelliklerindedir. Yetenekli ve becerili örgüt günümüzde yeni bir ideal haline gelmiştir. Bu perspektiften hareketle, örgütler var olan yeteneklerini daha ileriye götürmede ve stratejilerini buna göre kurmakta ihtiyatlı ve öngörülü olmalıdırlar. organizasyonel beceriler, kolaylıkla stratejik varlıklardan, stratejik mecburiyetlere dönüşebilir. Yetenek bazlı davranışın güçlülüğü ve yeniden üretilebilmesi; adaptasyon, kariyer, esneklik ve değişim için mecburiyettir. Bir başka deyişle, kritik yeteneklere sahip olmak, sürekli değişen çevre ve rekabet koşullarına uyabilmek ve stratejik hedeflere ulaşabilmek için zorunluluk haline gelebilmektedir (Timurlenk, 2009: 29-30).

Yenilikler, örgütten uzun dönemli bakış açısını ve strateji planlamasını talep eder. Bunun yerine kısa dönemli kazançlar günü kurtarsa da örgütün uzun dönemdeki yaşamını ve gelişmesini garanti altına alamaz (Durna, 2002: 60).

Bu bağlamda, bir örgütün başarısı, müşteri beklentilerini karşılayabilme ve pazar koşullarına bağlı olarak sürekli yenilik yeteneği ve hızına, diğer bir deyişle yeniliği etkin olarak yürütebilme özelliğine bağlıdır. Yenilik konusunda örgütleri zorlayan faktör yeniliğin kendisi değil, yeniliğin hayata geçirilmesi sırasında yaşanan geçişlerin yönetimidir (Çavuş, 2006: 48).

Yenilik yönetimi sürecinde yöneticinin asıl ulaşılmasına katkı sağladığı, yenilikte başarıyı yakalamaktır. Yenilikteki başarı iki faktöre bağlıdır: Teknik kaynaklar (insan, ekipman, bilgi, para, vb.) ve işletmenin bunları yönetme becerisi. Bu iki faktörü başarıyla bir araya getirmek için ise yöneticiler hem stratejik hem de organizasyonel becerilere sahip olmalı ya da bu becerileri edinmeli, geliştirmelidir (Özenli 2006: 44).

Günümüzde yenilikçilik çalışmaları tüm işletmelerde görülmektedir. Özellikle rekabetin etkili olduğu günümüz pazarında işletmeler, rakiplerinin yenilik yapmalarına karşılık vermek zorundadırlar. Bu yüzden organizasyonel becerilerini yüksek tutan örgütler yenilikçilik performanslarının gelişmesini sağlayacak ve rakipleriyle mücadele edebileceklerdir. Bu durumda, organizasyonel beceriler yenilikçilik performansının gelişmesi için daha çok önem kazanmıştır.

UYGULAMA

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Hızla küreselleşen dünyada örgütler sürekli başarıyı yakalamak zorundadırlar. Bu başarının önemli bir kısmı yenilikçilik performansı ile ilgilidir. Organizasyonel becerilerin yüksek olduğu bir örgütün hem yenilikçilik başarısı yükselecek hem de toplumdaki prestiji artacaktır. Örgütlerin, bu durumu sağlamak içinse iyi bir yenilikçilik performansına ve çalışanları cesaretlendiren bir yenilik anlayışına sahip olmaları gerekmektedir.

Bu çalışma KOBİ'lerde organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansına etkisini incelemek ve bu bileşenlerin nasıl bir ilişkide olup olmadığını ortaya çıkarılmasına yöneliktir. Dolayısıyla hazırlanan uygulama çalışmasının temel amacını, organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansına etkisinin mevcut olup olmadığını ve mevcutsa nasıl bir yönde olduğunun araştırılmasıdır.

Araştırmada sonuçlarının Konya 2. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki KOBİ'lerin organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansına etkisinin mevcut durumunu ortaya koymasının yanı sıra organizasyonel becerilerin sergilendiği işletmelerin bu durumun sonuçlarını görüp örgütlerindeki yenilikçilik performansını erken aşamada artırmanın yollarını araması bakımından da katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen hipotezler şöyledir:

H1: Yöneticilik Becerilerinin Yenilikçilik Performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Teknik Becerilerin Yenilikçilik Performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Çıktı Bazlı Becerilerin Yenilikçilik Performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Örneklem

Uygulanacak istatistiksel analizler, evrenin büyüklüğü ve hoş görülebilecek hata marjı örnek kütlenin büyüklüğünün temel belirleyicisidir. Organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansına etkisini ölçmeyi amaçlayan bu araştırmanın ana kütlesini 2. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki KOBİ'lerin üst ve orta kademe yöneticileri ve işletme sahipleri oluşturmaktadır. Bu seçimde, Konya 2. Organize Sanayi Bölgesindeki KOBİ'lerin rekabet ve yenilik gücünün olması, tüm faaliyetlerinin profesyonel yönetiliyor olması ve işlevsel olduğunun yanı sıra çalışanlardan güvenilir ve tutarlı bilgi elde edilebileceği kanısı önemli olmuştur.

Bu çalışmada, 2. Organize Sanayi Bölgesinde bulunan 256 KOBİ'den anket yoluyla 104'üne ulaşılmış, tam olarak 102 KOBİ yöneticisi ve sahibinden dönen ve kullanıma uygun olan anketler üzerinde uygulama yapılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada ölçüm aleti olarak anket kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan anket formunda toplam 44 soru yer almaktadır. İlk bölüm kişinin genel demografik özelliklerini içeren 6 soruyu içermektedir. İkinci bölüm 32 sorudan oluşmakta olup organizasyonel beceriler için Lopez-Cabrales, Valle ve Herrero (1998) ve Choi ve Lee (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan (Acar, 2004; Ağraş, 2013) organizasyonel becerilerin alt boyutları olan soruları da (yöneticilik becerileri, teknik beceriler ve çıktı bazlı beceriler) içeren üç gruba içinde barındırmaktadır. Üçüncü bölüm ise 6 sorudan oluşmakta olup yaygın olarak kullanılmakta olan Walsworth ve Verma (2007) ve Huang (2009) tarafından geliştirmiş ve Türkçe versiyonu (Kayhan, 2005, Eryiğit, 2013) oldukça yaygın olarak kullanılan yenilikçilik performansı ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Anket yoluyla toplanan veriler, SPSS 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Organizasyonel beceri ifadelerinin yer aldığı ikinci bölümdeki ve yenilikçilik performansı ifadelerinin yer aldığı üçüncü bölümdeki ölçeğe göre; “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum”, “Kesinlikle katılmıyorum” dereceleri kullanılmıştır. Kullanılan analiz teknikleri; frekans ve yüzde hesapları, faktör analizleri ile regresyon analizleri şeklinde sıralanabilir.

Bulgular ve Yorumlar

1. Demografik Özellikler ve KOBİ'lerin Özellikleri ile İlgili Bulgular

Bu bölümde demografik özellikler ve KOBİ'lerin özellikleri ile ilgili bulgular incelenecektir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri ve KOBİ'lerin Özellikleri

DEMOGRAFİK BİLGİLER	N	%
CİNSİYET		
Erkek	91	89,2
Bayan	11	10,8
İŞLETMEDEKİ POZİSYON		
Yönetici (üst kademe)	19	18,6
Yönetici (orta kademe)	54	52,9
İşletme Sahibi	29	28,4
İŞLETMEDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ		
5 yıldan az	33	32,4
6-10 yıl arası	22	21,6
11-15 yıl arası	28	27,5
16 yıl ve üzeri	19	18,6
ÇALIŞAN PERSONEL SAYISI		
10'dan az	3	2,9
11-50 arası	25	24,5
51-100 arası	35	34,3
101-250 arası	39	38,2
FAALİYET GÖSTERİLEN ALANLAR		
Hizmet	3	2,9
Üretim	88	86,3
Ticaret	11	10,8
FAALİYET GÖSTERİLEN SEKTÖR		
Makine	21	20,6
Metal	21	20,6
Kimya	6	5,9
Otomotiv	28	27,5
Kağıt ve Ambalaj	4	3,9
Diğer	22	21,6

Tablo 1’de görüldüğü üzere, anketi cevaplayan katılımcılardan elde edilen sonuçlara göre anket katılımcılarının %89,2’si (91) erkek, %10,8’i (11) ise bayandır. Bu duruma göre katılımcıların büyük bir bölümünü erkekler oluşturmaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre anket katılımcılarının %18,6’sı (19) üst kademe yönetici, %52,9’u (54) orta kademe yönetici, %28,64’ü (29) ise işletme sahibidir. Bu duruma göre katılımcıların büyük bir bölümü orta kademe yöneticidir.

Anket katılımcılarının, %32,4’ü (33) 5 yıldan az, %21,6’sı (22) 6-10 yıl arası, , %27,5’i (28) 11-15 yıl arası, %18,6’sı (19) 16 yıl ve üzeri hizmet süresinde çalışmaktadır. Bu duruma göre büyük bir bölümü 5 yıldan az hizmet süresi veren katılımcılar oluşturmaktadır.

Tabloya göre KOBİ’lerin %2,9’u (3) 10’dan az, %24,5’i (25) 11-50 arası %34,3’ü (35) 51-100 arası, %38,2’si (39) 101-250 arası personelden oluşmaktadır.. Bu duruma göre KOBİ’lerin büyük bir bölümünü 101-250 çalışan personel aralığındadır.

KOBİ’lerin %2,9’u (3) hizmet, %86,3’ü (88) üretim %10,8’i (11) ticaret alanlarında faaliyet göstermektedir. Bu duruma göre KOBİ’lerin büyük bir bölümü üretim alanında faaliyet göstermektedir.

Tabloya göre KOBİ’lerin %20,6’sı (21) makine, %20,6’sı (21) metal %5,9’u (6) kimya, %27,5’i (28) otomotiv, %3,9’u (4) kağıt ve ambalaj ve %21,6’sı (22) diğer sektörlerde faaliyet göstermektedir. Bu duruma göre KOBİ’lerin büyük bir bölümü otomotiv sektöründe faaliyet göstermektedir.

2. Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Bulgular

Faktör analizi neticesinde elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir. Tablo 4’de öncelikle maddelerin faktör yükleri incelenmiş ve faktör yükü 0,40 altında olan maddeler elenmiştir.

Tablo 2: Organizasyonel Becerilere ilişkin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRLER	Faktör Yüklü	Özdeğer	Ortalama	Varyansın Açıklanma Oranı	Alfa
Yöneticilik Becerileri		1,948	5,26	%8,0	0,75
Çalışanlarımız işletmenin ortak değerlerini tanılayıp ifade edebilir.	0,779				
Çalışanların hareketlerinin işletmenin sarıldığı değerleri ihlal eder gibi görüldüğü çok az durum vardır.	0,760				
Çalışma grupları işletme içinde bir öğrenme kültürü yaratır.	0,521				
Yöneticiler olarak örgütsel hedeflere varabilmeleri için çalışanlara destek vermekteyiz.	0,692				
Yöneticiler olarak işletmenin, her zaman güçlü ve zayıf yönlerini araştırırız.	0,689				
İşletmemizde görevler geniş olarak tasarlanmıştır.	0,685				
Teknik Beceriler		2,120	4,69	%16,9	0,83
İşletmemizde kaynakları fon, malzeme, tesis ve bilgi şeklinde tahsis etmek kolaydır.	0,797				
İşletmemiz, yeni fikirler geliştirecek mekanizmalara sahiptir.	0,773				
İşletmemizdeki çalışma grupları farklı şekillerde becerilere sahiptirler.	0,676				
İşletmemiz, yaratıcı işleri kabul eder ve ödüllendirir.	0,591				
Çıktı Bazlı Beceriler		8,783	4,91	%34,3	0,89

İşletmemiz tüm müşterilerine karşı adilce ve tarafsız olarak davranır.	0,821				
İşletme olarak kötü bir ürünün parasını geri ödeme ya da değiştirme olanağı sağlamaktayız.	0,820				
İşletmemiz müşterilerinin kritik gereksinimleri için her zaman açıktır.	0,677				
İşletmemizde her seviyede kaliteye güçlü bir taahhüt vardır.	0,568				
Çalışanlarımız çıktılarının kalitesini kritik şekilde analiz ederler.	0,723				
KMO: 0,703; sig: 0,000; Açıklanan toplam varyans: %65,023; Ölçeğin tamamı için Alfa: 0,87					

Anket formunu yanıtlayan işletme sahibi, üst ve orta kademe yöneticilerinin organizasyonel becerilere ilişkin verdikleri yanıtlar doğrultusunda dikkate aldıkları faktörleri belirleyebilmek amacıyla faktör analizi uygulanmış ve Tablo 2’de yer alan sonuçlara ulaşılmıştır. Veri setinin faktör analizi için uygun olabilmesi KMO değerinin 0,50’nin üzerinde olmasını gerektirmektedir. Analiz sonucunda KMO değeri 0,703 çıkmış olup, faktör analizi için uygundur. Sig değeri (0,000) olarak hesaplandığı için, böyle bir analiz yapılmasının anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Faktör analizi uygulanırken, faktör yükleri 0,40’dan düşük olan tüm maddeler değerlendirme dışına çıkarılmış ve geriye 15 madde kalarak, faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonucunda, faktör yüklerinin dağılımına baktığımızda orantılı bir şekilde dağıldıklarını görmekteyiz. Ayrıca Tablo 2’deki özdeğerlerin 1’den büyük olduğu görülmektedir. Ortalamaların ise, birbirinden fazla uzaklaşmadığı sonucuna varılmıştır. Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranını %65,023 olarak hesaplanmıştır. Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı; yöneticilik becerileri için %8,0, teknik beceriler için %16,9 ve çıktı bazlı beceriler için %34,3 olarak hesaplanmıştır. Ölçekteki faktörler için Alfa değeri kabul edilebilir bir sayı olan 0,70’in üzerinde değerler almıştır. Böylece iç tutarlılığın sağlandığı görülmüştür. Ölçeğin tamamının güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak ortaya çıkmıştır. Bu değerler faktör modelinin kurulabilmesi için gerekli koşulların sağlandığını göstermektedir.

Tablo 3: Yenilikçilik Performansına ilişkin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRLER	Faktör Yüklü	Alfa
Yenilikçilik Performansı		0,89
İşletmemizde son üç yılda geliştirilen yeni ürünler ve hizmetlere dair fikir ve projeler artmıştır.	0,899	
İşletmemizin son üç yılda geliştirdiği ürünler ve hizmetlerin kalitesi çok yüksektir.	0,926	
İşletmemizde son üç yılda geliştirilen iş süreç ve yöntemlerine dair yenilikler epeyce çoktur.	0,942	
İşletmemizin son üç yılda üretmeye başladığı ürünlerin birçoğu şu anda pazara sunduğu ürünlerdir.	0,918	
İşletmemiz son üç yılda yeni ürünleri rakiplerden daha önce pazara sunmayı başarmış bulunmaktadır.	0,857	
Sig; 0,000; Açıklanan toplam varyans: %85,41; Ölçeğin tamamı için Alfa: 0,89		

Tablo 3’de faktör analizi sonucu, yenilik performansıyla ilgili maddelerin tek bir faktör ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Sig değeri (0,000) olarak hesaplandığı için, böyle bir analiz yapılmasının anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Faktör analizi uygulanırken, faktör yükleri 0,40’dan düşük olan tüm maddeler değerlendirme dışına çıkarılmış ve geriye 5 madde kalmış ve bu maddeler tekrar

faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonucunda, faktör yüklerinin dağılımına baktığımızda orantılı bir şekilde dağıldıklarını görmekteyiz. Ayrıca Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranını %85,41 olarak hesaplanmıştır.

Ölçekteki faktörler için Alfa değeri kabul edilebilir bir sayı olan 0,70'in üzerinde değerler almıştır. Böylece iç tutarlılığın sağlandığı görülmüştür. Yenilik performansının güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak ortaya çıkmıştır. Bu değerler faktör modelinin kurulabilmesi için gerekli koşulların sağlandığını göstermektedir.

3. Regresyon Analizi Sonucunda Elde Edilen Bulgular

Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiş ve açıklanmıştır

A. Hipotezlerin Sınanması

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Organizasyonel Becerilerin Yenilikçilik Performansına Etkisine Ait Bulgular

Anket formundan elde edilen verilere uygulanan faktör analizinden sonra KOBİ'lerin organizasyonel becerilerinin yenilik performansına etkilerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile açıklanmasına denir. Bu çalışmada uygulanan regresyon modeli yenilikçilik performansını açıklamada üç ana organizasyonel becerinin açıklayıcı değişken olarak kullanıldığı modeldir. Bu bölümde katılımcıların organizasyonel beceriler ile yenilikçilik performansı ifadelerine vermiş olduğu yanıtlar analiz edilmiş, organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansına etkisine ait bulgular regresyon tablosunda sunulmuştur.

Tablo 4: Organizasyonel Becerilerin Yenilikçilik Performansına Etkisi Üzerine Regresyon Analizi Sonuçları

Organizasyonel Beceriler	β	t	sig.	Tolerans	VIF Değeri
SABİT		3,588	,000		
Yöneticilik Becerileri	,531	2,115	,040	,386	2,572
Teknik Beceriler	,373	1,321	,195	,371	2,686
Çıktı Bazlı Beceriler	,377	1,327	,192	,379	2,583
Düzeltilmiş R ² = 72,9		Varyans= 32,124		sig. = 0,000	
Durbin- Watson= 1,906					

Bağımlı Değişken: Yenilikçilik Performansı

Tablo 4'de Organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansına etkisini belirlemek ve hipotezleri test etmek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda varyans 32,124'tür. Analizin anlamlılığını belli eden sig. ise (0,000) bulunmuştur. Böylece bu tür bir model oluşturulmasının makul olacağı görülmüştür. Yöneticilik becerileri, teknik beceriler ve çıktı bazlı becerilerden oluşan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan yenilikçilik performansını açıklama oranı ve kısaca R² olarak bilinen bu değer %72,9 olarak saptanmıştır. Analizin Durbin-Watson katsayısı 1,906 olarak hesaplanmıştır. Böylece oto korelasyon sorunu olmadığı açığa çıkmıştır. Tolerans ve VIF değerleri doğrusal çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.

Tablo 4'de Organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansına etkisi üzerine regresyon analizi sonuçları hipotezler aracılığıyla incelenmiştir;

H1: Yöneticilik becerilerinin yenilikçilik performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Analiz sonucunda, hipoteze göre, yöneticilik becerileri ve yenilikçilik performansı arasında istatistiksel bir etkileşim olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 4'de, yenilikçilik performansını anlamlı açıklayan tek değişkenin yöneticilik becerileri olduğu (β : 0,531; sig.0,040) görülmektedir. Kısaca, β ve sig. değerlerinden bu değişkenin yenilikçilik performansı davranışını açıkladığı diğer bir ifade ile modele katkısı olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre Hipotez 1 kabul edilmiştir.

H2: Teknik becerilerin yenilikçilik performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Analiz sonucunda, hipoteze göre, teknik beceriler ve yenilikçilik performansı arasında istatistiksel bir etkileşim olup olmadığı incelenmiştir. β ve sig. (β : 0,373; sig.0,195) değerlerinden bu değişkenin yenilikçilik performansı davranışını açıklamadığı diğer bir ifade ile modele katkısı olmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre Hipotez 2 kabul edilmemiştir.

H3: Çıktı bazlı becerilerin yenilikçilik performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

Analiz sonucunda, hipoteze göre, çıktı bazlı beceriler ve yenilikçilik performansı arasında istatistiksel bir etkileşim olup olmadığı incelenmiştir. β ve sig. (β : 0,377; sig.0,192) değerlerinden bu değişkenin yenilikçilik performansı davranışını açıklamadığı diğer bir ifade ile modele katkısı olmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre Hipotez 3 kabul edilmemiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

21.yüzyılın başlarında bulunduğumuz bu günleri organizasyonlar açısından geride bıraktığımız yüzyıldan ayıran en önemli şey değişimin hızında meydana gelen olağanüstü artıştır. Örgütlerin karşı karşıya kaldıkları bu hızlı değişime yapı ve süreçlerini uyarlayarak dönüştürmeleri en çok uğraş verdikleri konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (İraz, Şimşek, 2004: 99). Bu yüzden günümüzün küreselleşen dünyasında örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamasında değişim yaratmak büyük önem taşımaktadır.

Sonuçta organizasyonel beceriler yenilikçilik performansının gelişmesi için daha çok önem kazanmıştır. Çünkü organizasyonel beceriler, bir örgütün belirli faaliyetleri, rakiplerinden daha iyi yerine getirebilme ya da kaynaklarını daha iyi kullanabilme kapasitesi üzerine kurulu bir kavramdır. Özellikle, organizasyonel becerilerin alt boyutu olan yöneticilik becerileri ve yenilikçilik performansı arasında yadsınamayacak bir etkileşim göze çarpmaktadır.

Konya 2. Sanayi Bölgesi KOBİ'leri üzerinde yapılan bu uygulamada elde edilen bulgular, hipotezlerin sadece birinin doğrulandığını göstermektedir. Buna göre, yöneticilik becerilerinin yenilikçilik performansı üzerine olumlu bir etkisinin mevcut olduğu bulunmuştur. Diğer hipotezlerde anlamlı bir etkileşimin mevcut olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Birinci hipotezin doğru kabul edilmesiyle, KOBİ'lerdeki yöneticilik becerilerinin yüksek olduğu taktirde yenilikçilik performansının olumlu etkilenmesi sonucunda, örgütler ürün, süreç ve teknolojik temelli yeniliklerden daha çok etkilenecektir. Ancak, aynı varsayımlar diğer hipotezlerde tam olarak geçerli değildir.

Araştırmanın kapsamı oluşturulurken organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansı üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın temelini organizasyonel becerilerin alt unsurları olan yöneticilik becerileri, teknik beceriler ve çıktı bazlı beceriler oluşturmaktadır.

Araştırma organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansı üzerine etkisi ile sınırlandırılmış olup, yenilikçilik performansına etki eden ayrıntılı faktörler araştırma kapsamına alınmamıştır. Araştırma, belirtilen faktörler ile sınırlıdır. Bu çalışmanın diğer bir takım kısıtları ve eksik yönleri de bulunmaktadır. Ancak bu çalışma, özellikle Türkiye'de daha önce üzerinde pek çalışılmamış bir konuya değinmiş olması nedeniyle, sonradan yapılacak olan çalışmalara bir yol gösterici niteliğindedir. Yöneticilik becerilerinin yenilikçilik performansı üzerine etkisinin bulunmuş olmasına rağmen, konu başlığını taşıyan organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansı üzerine etkisi için yüksek derecede anlamlı bir ilişki bulunamamış oluşu, bu araştırmanın daha fazla KOBİ üzerinde tekrarlanabileceği önerisini getirmemize neden olmaktadır.

Sadece bir hipotezde anlamlı bir etkileşimin bulunmuş olması, uygulama çalışmasının organize sanayi bölgesi KOBİ'leri dışında başka örneklemelerde üzerinde yapılarak elde edilecek sonuçlar dahilinde neticelerin tekrar değerlendirilebileceği

önerisini vermemize neden olmaktadır. Daha sonraki çalışmalarda, organizasyonel becerilerin yenilikçilik performansı üzerine etkisinin incelenmesinde daha farklı işletme ve meslek dallarının kullanılması ve bu konuda ilişkilerin tespit edilmesi, bu çalışmanın sonuçlarının kuvvetlenmesinde etkili olacaktır.

KAYNAKÇA

- ACAR, Avni Zafer (2004), *Büyüme Stratejileri İzleyen İşletmelerin Örgütsel Yetenekleri ile İşletme Performansı İlişkisi*, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- AĞRAŞ, Süleyman (2013), *Rekabetçi davranışların Oluşmasında Örgütsel Yeteneklerin Etkileri: Türkiye'deki Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Düzce.
- AVCI, Umut. (2009), “Öğrenme Yönelimliliğinin Yenilik Performansı Üzerine Etkisi: Muğla Mermer Sektöründe Bir İnceleme”, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 5, Sayı. 10, 121-138.
- AVERMAETE Tessa., Jacques Viaene., Eleanour Morgan., Nick Crawford. (2003), “Determinants of Innovation in Small Food Firms”, *European Journal of Innovation Management*, Vol.6, No.1: 8-17.
- AYGEN, Selin (2006), *İşletmelerde Yenilik Yönetimi Sürecinde Örgüt Yapılarında ve Hizmet Tasarımlarında Yaşanan Dönüşümler: Antalya İli Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma ve Hizmet Tasarımı Yönergesi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Konya.
- BERBEROĞLU, G. N. (2003), “Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı”, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 8, Sayı. 2: 1-2.
- BÖRÜ, Deniz. (1997), “Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Profesyonel Yönetici Kullanımına İlişkin Bir Araştırma”, *Öneri Dergisi*, Cilt. 1, Sayı. 6: 177-186.
- CALLAHAN, Robert. E.- Patrick C. FLEENOR (1988), “Managing Human Relations”, 2nd edition, USA: Merill Publishing.
- CEYLAN, Cemil (2001), *Örgütler için Esneklik Performans Modeli Oluşturulması ve Örgütlerin Esneklik Analizi*, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- ÇAVUŞ, Mustafa Fedai (2006), *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayide Bir Uygulama*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Konya.
- DEĞİRMENCİOĞLU, Çağdaş (2006), *KOBİ'lerde Organizasyonel Becerilerin Yenilikçilik Performansına Etkisi*, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı Mühendislik Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- DENİZ, Mehmet (2003), “KOBİ'lerde Yenilik, Yenilik Stratejileri ve Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı. 2: 141-175.
- DURNA, Ufuk. (2002), *Yenilik Yönetimi*, 1. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- DYE B., Gupta A. K., Wkemon D. (1999), “What is First to Market Companies Do Differently”, *Research and Technology Management Journal*, Vol. 42, No. 2: 15-21.
- EREN, Erol, Lütfihalk Alpkın, Yücel E. (2005) “Temel Fonksiyonel Yeteneklerin Firmanın Yenilik ve Finansal Performansına Etkileri”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 4, Sayı. 7: 201-224.
- ERİĞÜÇ, Gülsün – Çağdaş Erkan Akyürek - Özgür Uğurluoğlu (2008), “Hacettepe Hastanelerinde İdari Birim Yöneticilerinin Yönetimsel Başarı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt. 11, Sayı. 1: 78-102.

- ERYİĞİT, Nimet (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Yenilik Performansına Etkisi: İSO 1000 Uygulaması*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı Doktora Tezi, Trabzon.
- ERYOL, İlknur. (2009), *İnovasyonun İşletmenin Rekabet Gücüne katkısı ve Başarının Sermaye Piyasaları Üzerine Etkisi: Boya Sanayinde Nano Teknoloji Üzerine Örnek Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- FARİBORZ, Damanpour – Szabat A. KATHRYN.- M. William EVAN (1989), “The Relationship Between Types of Innovation and Organizational Performance”, *Journal of Management Studies*, Vol:26 No. 6: 587-602.
- FARİBORZ, Damanpour (1996) “Organizational Complexity and Innovation Developing and Testing” Multiple Contingency Models”, *Management Science*, Vol.42, No.5 :693-716.
- FİDAN, Mehmet Maşuk (2011), “KOBİ Kredi Piyasasında Asimetrik Bilgi ve Ahlaki Tehlike: Laleli Örneği”, *Maliye Finans Yazıları*, Yıl. 25, Sayı. 90: 41-57.
- GÜLEŞ H. K. ve BÜLBÜL H. (2004), *Yenilikçilik İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı*, 1. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- GÜMÜŞTEKİN EREN, Gülten (2005), “KOBİ Niteliğindeki Aile İşletmelerinin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Kütahya Seramik Sanayi Örneği”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 1: 71-93.
- HAZIR, Köksal (1998), *Küreselleşme Sürecinde İşletmelerin Stratejik Vizyon Yaklaşımı: Orta Anadolu Mensucat T.A.Ş'de Bir İnceleme*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- İNSEL, Aysu – Ercan SARIDOĞAN (2009), “İktisat Denzinde Fırtına: Yaratıcı Yıkım ve İnovasyon Dalgaları”, *İstanbul Vira Dergisi*, 1: 5.
- İRAZ, Rifat - Göksel ŞİMŞEK (2004), “Örgütsel Değişimin Gerçekleştirilmesinde Liderliğin Rolü: Transformasyonel Liderlik İncelemesi”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı. 7: 99-117.
- İSLAMOĞLU, A. Hamdi. (2007), *Siyaset Pazarlaması: Toplam Kalite Yaklaşımı*, 1. Basım, İstanbul: Beta Dağıtım.
- KILIÇ, Burhan – Alper KURNAZ (2010), “Alternatif Turizm ve Ürün Çeşitliliği Oluşturmada Ekolojik Çiftlikler: Pastoral Vadi Örneği” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Sayı. 2, No. 4: 39-56.
- KUCZMARSKİ, T. D. (1996), “What Is Innovation The Art of Welcoming Risk”, *Journal of Consumer Marketing*, Vol.13, No.5: 7-11.
- KURNUÇ, Murat (2013), *Kalite İyileştirme Çabalarının Müşteri Memnuniyeti ve Müşteri Sadakatine Etkisi: Erzurum İlinde Bir Uygulama*, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane.
- LACHMAN ,V. D. (2008), “Whistleblowing: Role of Organizational Culture in Prevention and Management”, *MEDSURG Nursing Journal*, Vol. 17, No. 4: 265–267.
- LOPEZ, Cabrales A.- R. Valle - Ines HERRERO (2006), “The Contribution of Core Employees to Organizational Capabilities and Efficiency”, *Human Resource Management Journal*, Vol. 45, No. 1: 81–109.
- MORGANOSKY, Michelle A- Cude B. J. (2002), “Trust, Loyalty and Food Retailers: the Consumer Perspective”, *University of Illions Journal*, Vol. 22: 1–20.
- ÖZBAĞ KAYA, Gönül (2010), *Temel Yetenek Tabanlı Yönetim Modelinin Yenilik Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı Doktora Tezi, Kocaeli.

- ÖZENLİ, Sebahattin (2006), *İşletmelerdeki Örgütsel Kültür Yapısının Takım Anlayışına Etkisi*, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- ÖZGENER, Şevki (2003), “Büyüme Sürecindeki KOBİ’lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Nevşehir Un Sanayi Örneği”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı. 20: 137-161.
- ÖZÖZTÜRK, Mine (2010), *Yönetici Hemşerilerin Yönetim Becerilerinin Klinik Çalışmaları Üzerine Etkisi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- PORTER E. Michael (1997), “How Competitive Forces Shape Strategy ”, *Harvard Business Review*, Vol. 13, No. 4: 3–10.
- RYAN, A. (2012), “Innovation Performance”, *Journal of Managed Innovation* No. 70: 341-361.
- SAĞIR, Hande (2006), *Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Süreçleri ve Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- SERİNKAN, Celaleddin., Cabar H. (2008), “KOBİ’lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt. 5, Sayı. 1: 2-27.
- SHANTHİ, Gopalakrishnan - Fariborz DAMANPOUR (1998) “Theories of Organizational Structure and Innovation Adoption: The Role of Environmental Change”, *Journal of Engineering and Technology Management JETM*, Vol.15; 1-24.
- TİMURLenk, Beyza (2009), *Kilit Çalışanların Örgütsel yeteneklere ve Firma Performansına Etkileri*, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- WAN D., Huat O. C., Lee F. (2005), “Determinants of Firm Innovation in Singapore”, *Technovation Journal*, Vol. 25, No: 3: 261- 268.
- WATTANASUPACHOKE, Teerayout (2012), “Design Thinking, Innovativeness and Performance: An Empirical Examination”, *International Journal of Management and Innovation*, Vol. 4 No.1: 1-4.
- YAVUZ, Çağla (2010), “İşletmelerde İnovasyon Performans İlişkisinin İncelenmesine Dönük Bir Çalışma”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt. 5, Sayı. 2: 133-162.
- YEŞİL, Salih - Ömer ÇINAR - Erdem UZUN (2010), “Kahramanmaraş’ta Faaliyet Gösteren İşletmelerin Yenilik Faaliyetleri Üzerine Bir Alan Çalışması”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt. 5, Sayı. 2: 81-100.
- YILMAZ, Tayfun (2010), *Küçük ve Orta Ölçekli İmalat İşletmelerinde Yenilik (İnovasyon) Yönetimi: İzmir İli Örneği*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.