



Yenilikçi İş Davranışının İş Performansına Etkisi

Muhammed Yusuf GÖKÇEN*, Sabahattin ÇETİN**

ÖZ

Yenilikçi iş davranışı çalışanın görev ve sorumluluk alanı içerisinde olduğu faaliyetlerle ilgili çalıştığı örgüte veya kendisine kazınım sağlayacak faaliyetlerdir. Bu çalışmanın amacı yenilikçi iş davranışının iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Bartın ilinde kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 538 kullanılabilir veri elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yenilikçi iş davranışının alt boyutlarından olan fikir oluşturma ve uygulama boyutlarının iş performansını anlamlı şekilde etkilediği bulunmuştur. Fikir keşfetme ve fikir geliştirme boyutlarının ise iş performansına anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Araştırma kapsamında ayrıca yenilikçi iş davranışı ile iş performansı ortalamalarının sektöre göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre yenilikçi iş davranışı ve iş performansı ortalamalarının özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarından daha yüksek olduğu ve farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi iş davranışı, İş performansı, Fikir keşfetme, Fikir oluşturma, Fikir uygulama

JEL Sınıflandırması: D23, M54, O30

The Effect of Innovative Work Behavior on Job Performance

ABSTRACT

Innovative work behavior is the activities that will make an impact on the organization where the employee works related to the activities in his/her field of duty and responsibility. The aim of this study is to examine the effect of innovative work behavior on job performance. The population of the research consists of employees working in the public and private sectors in Bartın. Using the convenience sampling method, 538 usable data were obtained. According to the results of the research, it was found that the dimensions of idea generation and implementation which are sub-dimensions of innovative work behavior, significantly affect job performance. On the other hand, the dimensions of idea exploration and idea championing did not have a significant effect on job performance. Within the scope of the research, it was also examined whether innovative work behavior and job performance means differ according to the sector. According to the results of the analysis, it was determined that the means of innovative work behavior and work performance was higher in private sector employees than public employees and the difference was statistically significant.

Keywords: Innovative work behavior, Job performance, Idea exploration, Idea generation, Idea implementation

JEL Classification: D23, M54, O30

Geliş Tarihi / Received: 09.02.2022 Kabul Tarihi / Accepted: 26.03.2022

* Bartın Üniversitesi, muhammedyusuf_93@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2275-3495

** Dr. Öğr. Üyesi, Bartın Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, scetin@bartin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9686-1806

1. GİRİŞ

Son yıllarda yenilikçi iş davranışına duyulan ilginin arttığı gözlemlenmektedir (Afsar ve Badir, 2017). Yenilikçi iş davranışı çalışanın görev ve sorumluluk alanı içerisinde olduğu faaliyetlerle ilgili çalıştığı örgüte veya kendisine kazanım sağlayacak faaliyetlerdir. İster örgüt için isterse bireyin kendisi için olsun bireyin örgüt içerisinde yenilikçi olması ve bu yenilikçiliğini göstermesi beklenir. Bireyin örgüt içerisinde kendini rahat ve özgür hissedebilmesi, fikirlerini açıkça ifade edebilmesi, örgütün kendini yenileyebilmesi, gelişmesi ve ticari hayatını sürdürebilmesi için önemli bir durumdur. Bireyin örgüt içerisinde çalışması ile diğer çalışanlardan ayrılması için birçok neden olsa da bunlardan bir tanesi de kendi görev ve sorumluluğuyla ilgili bilgi ve tecrübeleriyle örgüte katkı sunmasıdır. Her birey kendine ait görev alanlarıyla ilgili örgüte ilerleme kaydedecek bildirimlerde bulunması rekabetin arttığı günümüz dünyasında örgütün kendisini rakiplerinden bir adım öteye taşıyacaktır (Demirer, 2020: 170). İşletme için değerli bilginin nerede ve kimlerde olduğu her zaman net olarak bilinmemektedir. Her düzeyde katılımın sağlandığı örgütsel ortam, daha değerli ürün ve süreçlerin ortaya konulmasına olanak sağlayacaktır.

Örgütler için teknolojik gelişmeler gün geçtikçe önemini arttırsa da insan faktörü hiçbir zaman önemini kaybetmemektedir (Akdemir vd., 2016:118). Nitekim teknolojiyi geliştirenler de insanlardan oluşmaktadır. Birey örgüt içerisinde çalışma hayatına devam edebilmesi için belirli çıktılara ulaşması gerekmektedir. Elde edilen bu çıktılar örgütün devamlılığını sürdürebilmesi için de önemlidir. İş performansı bireyin ortaya koyduğu bu çıktılara ulaşırken harcadığı performansla ilgili bir kavramdır. Birey hem çalıştığı örgütteki bulunduğu pozisyonu yükseltebilmek için hem de örgütünün gelişim göstermesi için iş performansını arttırması gerekmektedir. Bu sayede örgüt çalışanlarının başarıları veya başarısızlıkları da ölçülebilir bir duruma gelmektedir (Soysal vd., 2019:76).

Teknolojik gelişmelerin hızlı bir biçimde gerçekleşmesi işletmelerin rekabetçi güçleri üzerinde ciddi baskıya sebep olmaktadır. Böyle bir durumda hayatta kalmak için işletmelerin yenilikçi bir yapıya ve aynı zamanda bu yapısı sürdürebilecek çalışanlara sahip olması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı çalışanların yenilikçi iş davranışının iş performanslarına etkisinin belirlenmesidir. Çalışma kapsamında ayrıca çalışanların sektöre göre yenilikçi iş davranışı ile iş performansı ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığı da ele alınmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde yenilikçi iş davranışı ile iş performansı hakkında bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise araştırmanın yöntemi ve bulguları ile ilgili bilgiler aktarılmıştır. Sonuç bölümünde araştırma bulguları özetlenerek literatürdeki çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışı, bir rol, bir grup veya bir organizasyon içinde işleri yapmanın yeni ve faydalı yollarının gönüllü olarak başlatılması anlamına gelmektedir (West ve Far, 1990; Akt. Lecat, Beusaert ve Raemdonck, 2018: 531). Scott ve Bruce (1994: 581-582) yenilikçi iş davranışının problemlerin tespit edilmesi, fikir veya çözümlerin üretilmesi, üretilen çözüme dönük desteğin sağlanması ve son olarak da fikrin veya çözümün prototipinin ortaya konulması aşamalarını içeren bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Başka bir tanımda yenilikçi iş davranışı kişinin örgüte fayda sağlayacak fikirleri keşfetmesi, ortaya koyması ve uygulaması olarak ifade edilmektedir (Janssen, 2000: 288). Yenilikçi iş davranışının ortaya konulabilmesi için çalışanın yapmak istediği yenilik faaliyetinin her aşamasının belirlenmesi ve analiz edilmesi gerekmektedir (Carmeli vd. 2006:78). Ortaya konulacak olan yenilik, örgüt içerisinde farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Yenilik, yeni ürün fikirleri veya teknolojilerinin geliştirilmesi, idari

prosedürlerdeki değişiklikler veya etkinliği arttırmaya dönük yeni fikirlerin veya teknolojilerin uygulanması gibi faaliyetleri içerebilir (Kleysen ve Street, 2001: 285). Kapsamlı değişime neden olabilecek böylesi bir sürecin bilinçli ve planlı yürütülmesi önem arz etmektedir.

2.2. Yenilikçi İş Davranışının Boyutları

Yenilikçi iş davranışının boyutlarına dönük literatürde farklı çalışmalara rastlanmaktadır. Scott ve Bruce (1994), yenilikçi iş davranışını tek boyutta ele almıştır. Yenilikçi iş davranışını tek boyutta ele alan farklı çalışmalar da bulunmaktadır (Battistelli, Odoardi, Vandenberghe, Di Napoli ve Piccione, 2019; Prieto ve Pérez-Santana, 2014; Yidong ve Xinxin, 2013). Janssen (2000) fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme olmak üzere yenilikçi iş davranışını üç boyutta ele almaktadır. Lecat, Beausaert ve Raemdonck (2018)'da Janssen (2000)'nın çalışmasından yola çıkarak yenilikçi iş davranışını üç boyutta ele almaktadır.

De Jong ve Den Hartog (2010), yenilikçi iş davranışını fikirleri keşfetme, fikir oluşturma, fikir geliştirme ve fikir uygulama olmak üzere dört boyutta ele almaktadır.

Fikir Keşfetme: Fikrin bulunması, fırsatların keşfedilmesi veya sorunların tespit edilmesi yenilikçi iş davranışının ilk aşamasını oluşturmaktadır. Fikir keşfi, mevcut ürünleri, hizmetleri veya süreçleri iyileştirmenin yollarını aramayı veya bunlar hakkında alternatif yollarla düşünmeye çalışmayı içerir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24). Bu aşamada çalışanların, örgüt içerisinde ürettikleri üründe, müşterilerine verdikleri hizmette veya örgüt içerisindeki çalışanların performans durumlarında eksik olan ya da sorun hissettiği durumlar tespit edilmektedir (Derin, 2019: 33). Tespit edilen sorunlara geleneksel çözümlerle değil yenilikçi bakış açısıyla yaklaşım göstermek ürün veya hizmetin ilerletilmesi için önemlidir. Çalışanın üretken ve sorgulayıcı davranışları, hayal kurma becerisi, karşılaştığı olaylara bakış açısını değiştirerek bakmayı becerebilme, topladığı bilgileri işleyebilme yeteneğiyle ortaya konulan fikrin olumlu veya olumsuz her yönüyle ele alarak çalışma gerçekleştirmesi bu aşamayı oluşturmaktadır (Basadur ve Gelade, 2006: 52).

Fikir Oluşturma: Keşfedilen fırsatın oluşturulması veya üretilmesi yenilikçi iş davranışının ikinci aşaması olarak kabul edilmektedir. Yenilikçi yaklaşımda fikirlerin veya düşüncelerin kaynağı insan olduğu için çalışan hem bireysel çalışmalarında hem de örgütsel çalışmalarda yeniliğe kaynaklık etmektedir. Yenilik yapmak için fırsatın keşfedilmesiyle birlikte ortaya çıkan yenilik sürecinde keşfedilen problemin veya ürünü ya da hizmeti iyileştirmenin geliştirilmesi için geleneksel yöntemlerden farklı ve yeni yollar bulmak önemlidir. Bununla birlikte fikirlerin oluşturulması aşaması keşfedilen problemlerin çözüme ulaştığı aşamadır (Karademir, 2019: 18). Fikir üretmenin anahtarı, sorunları çözmek veya performansını arttırmak için yeni ve mevcut bilgilerin birleştirilmesi ve yeniden düzenlenmesidir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24). Sorunlara veya performans boşluklarına farklı bir açıdan bakılması yeni fikirlerin ortaya konulmasına olanak sağlayacaktır.

Fikir Geliştirme: Bu aşama oluşturulan fikrin geliştirilmesini içermektedir. Çoğu fikir, halihazırda kullanılanlarla uyumadığından, teşvik edilmesi gerekir. Fikirlerin meşruiyeti olsa veya bir performans boşluğunu dolduruyor gibi görünse bile, çoğu fikir için faydalarının onları geliştirme ve uygulama maliyetini aşmayacağı belirsizdir ve sıklıkla bu fikirlere karşı direnç oluşur (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24). Bu aşamada oluşturulan fikir veya fikirler farklı ölçütlerle ve çeşitli aşamalarla değerlendirmeye alınır, görüşler üzerinde uzlaşmaya çalışılır. Bu durumun oluşturulmasında ölçütlerin oluşturulması ve değerlendirilmesi örgüt içerisinde olabilir veya dışarıdan destekle de bu işlem gerçekleştirilebilir (Turan, 2019: 54). Bu aşamada ürün veya hizmetin bir müddet uygulamaya alınarak performans, verimlilik ve ekonomik yönleri analiz edilir. Analizlerin sonuçlarına göre oluşturulan yenilik fikri tekrar yapılandırılmaya alınır ve düzeltmeleri gerçekleştirilir. Amaç ürün veya hizmet uygulanmaya başlamadan önce

muhtemel olarak karşılaşılabilecek aksilik ve eksiklikleri gidererek minimum seviyeye çekmektir (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 67).

Fikir Uygulama: Bu aşama fikrin ticari bir değer kazanarak artık pazara sürülmesini ifade etmektedir. Bütün testleri yapılan yeni fikir, örgüt içerisinde ya da örgüt dışında kullanılmak için artık hazır durumdadır (Aydın, 2018: 38). Fikirlerin gerçekleşmesi için büyük çaba ve sonuç odaklı bir tutum gereklidir. Fikir uygulaması aynı zamanda yenilikleri düzenli iş süreçlerinin bir parçası haline getirmeyi ve yeni ürünler veya iş süreçleri geliştirme, bunları test etme ve değiştirme gibi davranışları içerir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24). Bu süreç içerisinde yenilikçi çalışma gösteren çalışanların motivasyonunun yüksek olmasının sağlanması ve yöneticilerin kendilerine destek olduklarını göstermeleri çalışanlar için bundan sonraki çalışmalarda farklı ve yeni fikirler çıkartmada performanslarını arttırıcı etki yapacağı bilinmektedir (Çevik Tekin, 2019: 42). Fikri uygulamaya geçirme sürecinde oluşturulan bu yeni fikrin hem örgüt içerisinde hem de örgüt dışında destek bulması fikrin yaşamını sürdürebilmesi ve kabul edilmesi için çok önemlidir. İş birliği yaparak uygulamaya yaygınlık kazandırmak örgütün hem mali tablolarına hem de prestijine olumlu etkide bulunacaktır (Tüysüz, 2019: 22).

2.3. İş Performansı Kavramı

Günümüzde değişen rekabet ortamlarından dolayı insan faktörünün önemi artış trendi göstermektedir. İnsan faktörü örgütün devamlılığını, etkin şekilde yönetilmesini, rekabet içerisinde olduğu örgütler arasında kendi farkını ortaya koyabilmesi ve bunların devamlılığı sağlamaktadır. Hem kişisel hem de toplu performansın örgüte verimlilik kattığının farkına varılmasından sonra örgütler iş performansının geliştirilmesi için çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Gök ve Akgemci, 2020: 48). İş performansını, çalışanın kontrolü altında olan davranışları, analiz yapılabilen ve denetlenebilen davranışları oluşturmaktadır (DiazVilela vd., 2015; 2). İş performansı kişinin yaptığı davranışların farkında ve bilinçli olarak yapması ve örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için katkı sağlayan bütün çalışmalar ve eylemler (Pelenk, 2016: 59) olarak ifade edilebilir.

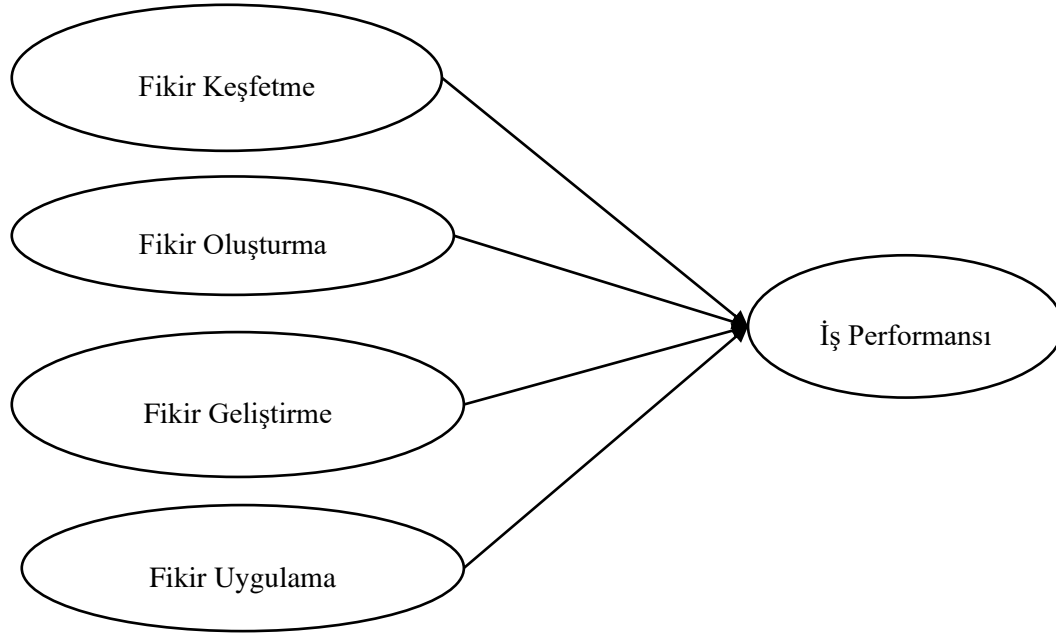
İş performansı çalışanın bireysel, grup ya da bir bütün olarak örgütün hedeflerine ulaşmak için ortaya koyduğu çabaları göstermektedir. Diğer örgütlerle rekabet edebilmek ve kendini geliştirmek isteyen örgütler ürün, hizmet veya yönetim farkını ortaya koyarak iş performansını önemli bir örgüt dinamiği olarak kullanarak örgütün karlılığını arttırmaya çalışmaktadırlar. Kendini geliştirmeyi prensip edinmiş örgütler çalışanlarına hizmet içi eğitimlerle, ürün ve hizmet ile ilgili teknolojinin son getirdiği yeniliklere ulaşma kolaylığı sağlayarak çalışanlarının gelişmelerine katkı sunarlar (Dahkoul, 2018:12). Örgütlerin birbirlerine üstünlük sağlamak, rekabette birbirlerine fark atabilmeleri ve elde edecekleri üstünlüğü devam ettirebilmeleri için yetenekli insan kaynağı ve bununla birlikte çalışanlarının iş performansları büyük öneme sahiptir (İnce ve Bozkurt, 2019:71). Çalışanın örgüt içerisinde yüksek performans göstermesinin farklı sebepleri bulunmaktadır. Bu çalışmada yenilikçi iş davranışının iş performansı üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmanın amacı yenilikçi iş davranışının iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın modeli yenilikçi iş davranışı ve iş performansı olmak üzere iki ölçüm değişkeni çerçevesinde oluşturulmuştur. Ancak yenilikçi iş davranışı ile ilgili daha derin bilgi elde edilmesi amacıyla araştırma modeli yenilikçi iş davranışının alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi açıklayacak biçimde kurgulanmıştır (Şekil 1). Çalışma

kapsamında kamu kurumu çalışanları ile özel sektör çalışanlarının hem yenilikçi iş davranışı hem de iş performansı ortalamalarında farklılık olup olmadığı da incelenmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezleri:

H1: Fikir keşfetme boyutu iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ölçüde etkiler.

H2: Fikir oluşturma boyutu iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ölçüde etkiler.

H3: Fikir geliştirme boyutu iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ölçüde etkiler.

H4: Fikir uygulama boyutu iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ölçüde etkiler.

H5: Kamu kurumu ve özel sektör çalışanlarının yenilikçi iş davranışı puan ortalamaları birbirinden anlamlı ölçüde farklıdır.

H6: Kamu kurumu ve özel sektör çalışanlarının iş performansı puan ortalamaları birbirinden anlamlı ölçüde farklıdır.

3.2.Örnekleme ve Ölçüm Araçları

Araştırmanın evrenini Bartın ilinde kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 560 çalışandan anket ile veri toplanmıştır. Yapılan anket uygulamasından toplanan veriler incelenmiş, eksik veriler çıkartıldıktan sonra 538 kullanılabilir veri elde edilmiştir. Oluşturulan anket formunda iki farklı ölçekten yararlanılmıştır. Yenilikçi iş davranışı ölçeği Kör (2015)'ün doktora çalışmasında kullandığı ölçek kullanılmıştır. Ölçek fikir keşfetme (6 ifade), fikir oluşturma (3 ifade), fikir geliştirme (4 ifade) ve fikir uygulama (4 ifade) olmak üzere 4 boyut ve 17 ifadeden oluşmaktadır. Çalışan performansı ölçeği ise Şehitoğlu (2010)'nun doktora tezinde kullandığı tek boyut ve 7 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özelliklere Ait Bilgiler

Demografik özelliklerle ilgili bilgiler Tablo 1’de verilmektedir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların %64,9’u kadın, %35,1 ise erkektir. Katılımcıların yaşa göre dağılımları incelendiğinde 30-39 yaş aralığındaki katılımcıların en yüksek orana (%36,6) sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde ilköğretim (%6,4) ile lisansüstü (%3,9) en düşük orana sahipken lisans mezunu (%40,3) olan katılımcıların oranı en yüksektir. Katılımcıların %61,3’ü kamuda görev yaparken %38,7’si de özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların deneyim süreleri incelendiğinde en yüksek oranı 1-5 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlar ele alındığında ise çalışanların (%90,9) büyük bir orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Özelliklere Ait Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Erkek	189	35,1
	Kadın	349	64,9
Yaş	22-29	149	27,7
	30-39	197	36,6
	40-49	123	22,9
	50 ve üzeri	69	12,8
	İlköğretim	34	6,4
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	118	21,9
	Ön lisans	148	27,5
	Lisans	217	40,3
	Lisansüstü	21	3,9
Sektör	Kamu	330	61,3
	Özel	208	38,7
Deneyim	1-5 yıl	153	28,4
	6-10 yıl	128	23,8
	11-15 yıl	102	19,0
	16-20 yıl	56	10,4
	21 ve üzeri	99	18,4
Pozisyon	Çalışan	489	90,9
	Yönetici/İşletme Sahibi	49	9,1
	TOPLAM	538	100

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ait bilgiler Tablo 2’ de verilmektedir. Sonuçlara göre yenilikçi iş davranışı ölçeğinin χ^2/df değeri 2,454 ve iş performansın χ^2/df değeri 2,687 olarak bulunmuştur. Bu değer 5’ten küçük olması iyi bir uyumun olduğunu göstermektedir. Yenilikçi iş davranışının GFI değeri 0,942 olarak AGFI değeri ise 0,919’dur. İş performansın GFI değeri 0,983 AGFI değeri 0,960 olarak belirlenmiştir. GFI ve AGFI değerleri 0 ile 1 arasında değerlendirilmektedir. Analiz sonucuna göre çıkan değerlerin 1’e yakın olması mükemmel şekilde uyum olduğunu göstermektedir. GFI değerinin 0,95’den büyük olması mükemmel uyumun olduğunu, 0,90 ile 0,95 arasında olan değerlerin uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. AGFI değerinin 0,95’den büyük olması mükemmel uyum olduğunu, 0,90 ile 0,95 arasında bir değer olması iyi bir uyumun olduğunu ve 0,85 ile 0,90 arasında ise kabul edilebilir uyumun olduğunu göstermektedir. Yenilikçi iş davranışının ve iş performansı

değişkenlerinin GFI ve AGFI değerlerinin uyum içerisinde olduğu görülmüştür (Çelik & Taş, 2021; Erkorkmaz vd., 2013).

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	NFI	TLI	IFI
Yenilikçi İş Davranışı	2,454	,942	,919	,968	,052	,947	,960	,968
İş Performansı	2,687	,983	,960	,979	,056	,968	,964	,980

Yenilikçi iş davranışının CFI değeri 0,968, iş performansın CFI değeri 0,979 olarak bulunmuştur. Bulunan yenilikçi iş davranışının ve iş performansın CFI değerleri 0,95’den büyük olması iyi bir uyumun olduğunu göstermektedir. Yenilikçi iş davranışının RMSEA değeri 0,052, iş performansın RMSEA değeri ise 0,056’dır. Bu değerlerin hepsi 0,05 ile 0,08 arasında olması kabul edilebilir uyum olduğunu göstermektedir. Bulunan sonuca göre RMSEA değerleri kabul edilebilir uyum göstermektedir. Yenilikçi iş davranışı IFI değeri 0,968, iş performansın IFI değeri 0,980 olarak belirlenmiştir. Bu değerlerin 0,90 ile 0,95 arasında kabul edilebilir uyum olduğunu 0,95 üzeri olması ise mükemmel uyum olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre yenilikçi iş davranışı ve iş performansı IFI değerleri mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir (Çelik & Karakaş, 2021; Yarah, 2015).

Yenilikçi iş davranışının NFI değeri 0,947 olarak TLI değeri ise 0,960, iş performansın NFI değeri 0,968, TLI değeri 0,964 şeklinde belirlenmiştir. Değerlerin 0 ile 1 arasında değişiklik göstermekle birlikte 0,90’nın üzerinde olması kabul edilir uyum olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan yenilikçi iş davranışı ve performansın NFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir bir uyum gösterdikleri görülmüştür (Çelik, 2021; Karagöz,2016).

4.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları

Tablo 3’de yenilikçi iş davranışına ait faktör yükleri ve cronbach alpha değerleri verilmektedir. Yenilikçi iş davranışı değişkenine ait alt boyutlardan fikir keşfetme boyutuna ait (α) değeri 0,793, fikir oluşturma boyutuna ait (α) değeri 0,802, fikir geliştirme boyutuna ait (α) değeri 0,855 ve fikir uygulama boyutuna ait (α) değeri 0,883 olarak bulunmuştur. Bu değerler neticesinde yenilikçi iş davranışının dört boyutuna ait testlerin güvenilir olduğu belirlenmiştir (Karagöz,2016: 941). İfadelerin faktör yükleri incelendiğinde fikir keşfetme boyutuna ait faktör yükleri 0,344 ile 0,781 arasında, fikir oluşturma boyutunun 0,669 ile 0,810 arasında, fikir geliştirme boyutunun 0,675 ile 0,845 arasında ve fikir uygulama boyutunun ise 0,801 ile 0,820 arasında değişiklik göstermektedir.

Tablo 3: Yenilikçi İş Davranışı Faktör Yükleri ve (α) Değerleri

Boyut	İfadeler	Faktör Yükleri	(α) Değerleri
Fikir Keşfetme	FK1	,611	0,793
	FK2	,344	
	FK3	,764	
	FK4	,781	
	FK5	,740	
	FK6	,746	
Fikir Oluşturma	FO1	,669	0,802
	FO2	,734	
	FO3	,810	

Fikir Geliştirme	FG1	,675	0,855
	FG2	,812	
	FG3	,807	
	FG4	,845	
Fikir Uygulama	FU1	,818	0,883
	FU2	,807	
	FU3	,801	
	FU4	,820	

Tablo 4’de iş performansına ait faktör yükleri ve cronbach alpha değerlerine yer verilmektedir. İş performansı değişkenine ait (α) değeri 0,789’dur. Ortaya çıkan değere göre iş performansı testinin güvenilir olduğu belirlenmiştir (Karagöz,2016:941). İş performansı değişkeninin faktör yükleri ise 0,383 ile 0,759 arasında değişmektedir.

Tablo 4: İş performansının Faktör Yükleri ve (α) Değerleri

Boyut	İfadeler	Faktör Yükleri	(α) Değerleri
İş Performansı	PER1	,634	0,789
	PER2	,759	
	PER3	,704	
	PER4	,581	
	PER5	,523	
	PER6	,426	
	PER7	,383	

4.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 5) ($p<,05$, $p<,01$) anlamlılık düzeylerine göre değişkenler arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Fikir Keşfetme	Fikir Oluşturma	Fikir Geliştirme	Fikir Uygulama
Fikir Keşfetme	1			
Fikir Oluşturma	,689**	1		
Fikir Geliştirme	,606**	,619**	1	
Fikir Uygulama	,594**	,620**	,768**	1
İş Performansı	,374**	,445**	,388**	,408**

(* $p<,05$; $p<,01$ **)

4.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında yenilikçi iş davranışı değişkeninin alt boyutları olan fikir keşfetme, fikir oluşturma, fikir geliştirme ve fikir uygulama boyutlarının iş performansı etkileyip etkilemediği incelenmektedir. Hipotezlerin testi için regresyon analizi uygulanmıştır. Bununla birlikte otokorelasyon analizi için Durbin-Watson testi kullanılmıştır. Durbin-Watson analiz sonuç değerinin 0 ile 4 arasında olması beklenmektedir. Aşırı pozitif korelasyon değeri alabilmesi için ortaya çıkan sonucun sıfıra yakın olması beklenirken, ortaya çıkan sonucun dörde yakın olması aşırı negatiflik değeri olduğunu belirtmektedir. Analiz sonucunda çıkan Durbin-Watson değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması beklenmektedir (Kalaycı, 2010: 264).

Tablo 6: Regresyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
Fikir Keşfetme	,064	,055	,992	,322	2,149
Fikir Oluşturma	,067	,268	4,700	,000	2,250
Fikir Geliştirme	,064	,069	1,094	,275	2,740
Fikir Uygulama	,065	,156	2,499	,013	2,709

R²: ,231, F:39,922 * , Durbin-Watson Değeri: 1,694**
Bağımlı Değişken: İş Performansı, (*p<0,05; p<0,01 *p<0,001)**

Yenilikçi iş davranışının iş performansına etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizinin sonuçlarına göre (Tablo 6) oluşturulan modelin anlamlı ve açıklayıcı olduğu görülmektedir (F:39,922***, p<0,001). Otokorelasyon için yapılan analiz sonucunda Durbin-Watson değeri 1,694 olarak çıkmıştır. Ortaya konan değer sonucunda 1,5 ile 2,5 arasında olduğundan dolayı değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Çoklu doğrusal bağıntıyı tespit etmek için varyans artış faktörü (VIF – Variance Inflation Factor) değerleri incelenmiş, VIF değerlerinin 10'dan küçük olduğu ve çoklu doğrusal bağıntı probleminin olmadığı belirlenmiştir (Büyükuysal ve Öz, 2016:111).

Analiz sonuçlarına göre fikir oluşturma (p:0,000, p<0,05; Beta:0,268) ve fikir uygulama (p:0,013, p<0,05; Beta:0,156) boyutlarının iş performansına istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Fikir keşfetme (p:0,322, p>0,05; Beta: 0,055) ve fikir geliştirme (p:0,275 p>0,05; Beta:0,069) boyutlarının ise iş performansını istatistiki açıdan anlamlı bir biçimde etkilememektedir. Yenilikçi iş davranışının alt boyutları iş performansı değişkeninin %23,1'lik (R²:0,231) kısmını açıklamaktadır. Analiz sonucuna göre H2 ve H4 hipotezleri desteklenmiş, H1 ve H3 hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Katılımcıların yenilikçi iş davranışı ve iş performansı ortalamalarının sektöre göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Tablo 7'de verilen analiz sonucuna göre katılımcıların yenilikçi iş davranışı boyutuna ait ortalamalarının katılımcıların çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir (t=-2,568; p<0.05). İş performansı boyutuna ilişkin ortalamaların da sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir (t=-2,214; p<0.05). Buna göre özel sektörde çalışan katılımcıların kamuda görev yapan katılımcılara göre hem yenilikçi iş davranışı hem de iş performansı ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu değerlendirmeler çerçevesinde H5 ve H6 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7: t testi sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Yenilikçi İş Davranışı	Kamu	330	16,08	2,28	-2,568	,011
	Özel	208	16,61	2,41		
İş Performansı	Kamu	330	3,67	,440	-2,214	,027
	Özel	208	3,76	,399		

5. SONUÇ

Çalışmanın amacı çalışan bireylerin kendilerinde oluşturdukları iş değerlerinin yenilikçi iş davranışına ve iş performansına etkisinin araştırılmasıdır. Bu çerçevede bağımsız değişken olan yenilikçi iş davranışının bağımlı değişken olan iş performansına etkisi incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Bartın ilinde kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 560 çalışandan anket ile veri toplanmıştır. Yapılan anket uygulamasından toplanan veriler incelenmiş, eksik veriler çıkartıldıktan sonra 538 kullanılabilir veri elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre yenilikçi iş davranışının alt boyutlarından olan fikir oluşturma ve uygulama boyutlarının iş performansını anlamlı şekilde etkilediği bulunmuştur. Fikir keşfetme, fikir geliştirme boyutlarının ise iş performansına etkisi bulunmamıştır. Bulguların yapılmış benzer çalışmalarla uyuşan ve uyuşmayan noktaları bulunmaktadır. Begenirbaş ve Turgut (2016), yaptıkları çalışmada yenilikçi iş davranışının iş performansını etkilediğini bulmuştur. Benzer bir sonuca Gündoğdu Özel (2018) ve Karademir (2019) çalışmalarında ulaşmıştır. Ancak araştırmacılar çalışmalarında yenilikçi iş davranışını tek boyut olarak ele almışlardır. Bu çalışmada iki boyut iş performansını etkilerken iki boyut anlamlı bir biçimde etkilememektedir. Araştırma bulgularındaki farklılık bu noktadan kaynaklanabilir.

Araştırma kapsamında ayrıca yenilikçi iş davranışı ile iş performansı ortalamalarının sektöre göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre yenilikçi iş davranışı ve iş performansı ortalamaları katılımcıların çalıştıkları sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yenilikçi iş davranışı ve iş performansı ortalamalarının özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarından daha yüksek olduğu ve farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç da Begenirbaş ve Turgut (2016)'un elde ettiklerin sonuçtan farklıdır. Araştırmacılar çalışmalarında hem yenilikçi iş davranışı hem de iş performansı ortalamalarında anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir.

Çalışanların bulunduğu görevde kendisi için ya da örgütü için ortaya koyacağı yenilikte fikir oluşturan ve oluşturduğu bu fikri gerçekleştiren çalışanların iş performansları olumlu etkilendiği ortaya konulmuştur. Bu durum örgüt içerisinde hem topluluk hem de bireysel olarak çalışanlar için olumlu bir durumdur. Örgütsel yapının tüm seviyelerinde görev yapanlar yenilikçi çalışma davranışı gösterdiklerinde ve çabalarını işyerinde yeni fikirler geliştirmeye, teşvik etmeye ve uygulamaya adadıklarında yenilik ortaya çıkar (Li, Makhdoom ve Asim, 2020).

Dolayısıyla yenilikçi iş davranışı her kademedeki desteklenerek sürdürülebilir bir örgüt inşa edilebilir.

Yenilik çabaları, potansiyel olarak çalışanlar için yeni ve daha zorlu çalışma koşulları yaratır. Çalışanları yenilik yapmaya teşvik etmek bu nedenle zor olabilir (Phil-Thingvad ve Klausen, 2020). Bu noktada örgüt yönetimlerinin yenilikçi iş davranışını teşvik etmek için stratejiler oluşturması örgütün başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Ortaya konan stratejiler çerçevesinde sürekli yenilikler üretilirken aynı zamanda işletme performansı da artırılabilir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışma sadece Bartın ilini kapsamaktadır. Bu durum çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Farklı bölgelerde örneğin sanayinin daha fazla geliştiği bölgelerde farklı sonuçlar elde edilebilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı yenilikçi iş davranışının sadece iş performansına etkisini ele alınmasıdır. Yapılacak olan yeni çalışmalarda yenilikçi iş davranışının farklı performans çıktılarına etkisi ele alınabilir. Ayrıca örgüt içerisinde yenilikçi iş davranışını olumlu etkileyecek faktörlerin belirlenmesine dönük çalışmalar da yapılabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Araştırma verileri toplanmadan Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 14.12.2019 tarih ve 2019-234 protokol numaralı karar ile etik kurul izni alınmıştır.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazar 1'in makaleye katkısı %50, Yazar 2'nin makaleye katkısı %50'dir.

Çıkar Beyanı

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Afsar, B. & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. doi:10.1108/JWL-11-2015-0086.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. & Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2): 115-130.
- Aydın, E. (2018). Takım kültürü, yenilikçi iş davranışı ve örtük bilgi paylaşımı ilişkisi: Türkiye’de otel işletmeleri üzerine bir uygulama. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Basadur, M. & Gelade, A. G. (2006). The role of knowledge management in the innovation process. *Creativity and Innovation Management*, Vol. 15: No.1:45-62.
- Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G. & Piccione, L. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 361–381. doi:10.1002/hrdq.21344
- Begenirbaş, M & Turgut (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:31, Sayı:1: ss: 57-93.
- Büyükuysal, M. Ç., & Öz, İ. İ. (2016). Çoklu doğrusal bağıntı varlığında en küçük karelere alternatif yaklaşım: Ridge regresyon. *Düce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 110-114.
- Carmeli, A., Meitar, R. & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, Vol. 27, No. 1: PP: 75-90.
- Çelik, K. (2021). The effect of e-service quality and after-sales e-service quality on e-satisfaction, *Business & Management Studies: An International Journal (BMIJ)* 9 (3), 1137-1155.
- Çelik, K., & Karakaş, A. (2021), Elektronik müşteri ilişkileri yönetiminin algılanan müşteri ilişkileri kalitesi ve müşteri sadakatine etkisi. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(2), 382-393.
- Çelik, K. & Taş, A. (2021). Investigation of factors affecting consumer behaviors before purchase: A research on instagram shoppers, *Journal Of Business Research-Turk* 13 (4), 3821-3834
- Çevik Tekin, İ. (2019). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Türkiye otomotiv üreticileri araştırması. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Dahkoul, Z. M. (2018). The determinanta of employee performance in Jordamian Organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting*. V.5, No.1: P:11- 17.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- Demirer, M. C. (2020). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 165–184.
- Derin, Ö. B. (2019). İşletmelerde bilgi paylaşımı yenilikçi iş davranışı ve etik iklim ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diaz-Vilela, L. F., Rodriguez, N. D., Isla-Diaz, R., Diaz-Cabrera, D., Hernandez Fernaud, E. & Rosales-Sanchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any? *Plos One*, 10(10): 1-13.
- Duran, C. & Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci, *Yönetim ve Ekonomi*, Sayı: 16/1: 57-71.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. & Sanisoğlu, S.Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, Sayı:33(1): 210-223.
- Gök, S. G. & Akgemci, T. (2020). Farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkisi, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(1): 41-60.
- Gündoğdu Özel, E. (2018). İş performansının artırılmasında motivasyonel faktörlerin rolü; yenilikçi davranışın aracılık rolü: Mersin bölgesi özel bankalarında bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- İnce, M. & Bozkurt, O. B. (2019). İşe bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkarlığının aracılık rolü: Zanaatkarlar üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 38: 69-84.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. doi:10.1348/096317900167038.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Vol. 5). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Karademir, G. (2019). Destekleyici örgüt ikliminin, yenilikçi iş davranışı ve çalışma performansına etkileri: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karagöz, Y. (2016). *Spss 23 ve Amos 23 uygulamalı istatistiksel analizler*, Nobel Yayınları Ankara.
- Kleysen, R. F. & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. doi:10.1108/EUM000000005660.
- Kör, B. (2015), Öz Liderlik, Örgütlerin girişimcilik yönelimi ve çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir araştırma, *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lecat, A., Beusaert, S. & Raemdonck, I. (2018). On the relation between teachers' (in)formal learning and innovative working behavior: the mediating role of employability. *Vocations and Learning*, 11(3), 529–554. doi:10.1007/s12186-018-9199-x.
- Li, C., Makhdoom, H. U. R. & Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 105–118. doi:10.2147/PRBM.S236876.
- Pelenk, S. E. (2016). Yenilikçi insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yenilik odaklı bir kültür oluşturmadaki rolü bağlamında iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkileri. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Phil-Thingvad, S. & Klausen, K. K. (2020). Managing the implementation of innovation strategies in public service organisation — how managers may support employees innovative work behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 24(4), 1–29. doi:10.1142/S1363919620500747.
- Prieto, I. M. & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. doi:10.1108/PR-11-2012-0199
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. doi:10.1049/iet-rsn:20080009
- Soysal, A. & Aydoğan, S. & Nurdoğan, B. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranış algısı ile iş performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2): 73-91.
- Şehitoğlu, Y. (2010), Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi, *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Turan, M. (2019). Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide kontrol odağının etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize
- Tüysüz, H. (2019). Eğitim yöneticilerinin örgütsel destek algısı, örgütsel hafıza ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Yaralı, D. (2015). Özel eğitim dersine ilişkin ölçek geliştirme çalışması: Geçerlik ve güvenilirlik. *e – Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), Ağustos Sayısı: 12-22.
- Yidong, T. & Xinxin, L. (2013). How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective of Intrinsic Motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441–455. doi:10.1007/s10551-012-1455-7

Extended Summary

The Effect of Innovative Work Behavior on Job Performance

The aim of this research is to examine the effect of innovative work behavior on job performance. The model of the research was created within the framework of two measurement variables, innovative work behavior and work performance. However, in order to obtain deeper information about innovative work behavior, the research model was designed to explain the relationship between the sub-dimensions of innovative work behavior and job performance. Within the scope of the study, it was also examined whether there is a difference in both innovative work behavior and job performance means of public institution employees and private sector employees.

Research hypotheses:

H1: Idea exploration variable has a statistically significant effect on job performance.

H2: Idea generation variable has a statistically significant effect on job performance.

H3: Idea championing variable has a statistically significant effect on job performance.

H4: Idea implementation variable affects job performance statistically significantly.

H5: Innovative work behavior mean scores of public institution and private sector employees are significantly different from each other.

H6: Job performance mean scores of public institution and private sector employees are significantly different from each other.

Innovative work behavior means the voluntary initiation of new and beneficial ways of doing things within a role, group or organization (West and Far, 1990; cited in Lecat, Beusaert, & Raemdonck, 2018: 531). Scott and Bruce (1994: 581-582) state that innovative work behavior is a process that includes the stages of identifying problems, generating ideas or solutions, providing support for the solution produced, and finally putting forward the prototype of the idea or solution. In another definition, innovative work behavior is expressed as the discovery, presentation and application of ideas that will benefit the organization (Janssen, 2000: 288).

Today, the importance of the human factor shows an increasing trend due to the changing competitive environment. The human factor ensures the sustainability of the organization, its effective management, its ability to distinguish itself among the organizations it is in competition with. After realizing that both personal and collective performance adds productivity to the organization, organizations have started to work on improving business performance (Gök and Akgemci, 2020:48). Job performance constitutes the behaviors that are under the control of the employee and the behaviors that can be analyzed and controlled (DiazVilela et al., 2015; 2). Job performance can be expressed as all the works and actions that contribute to the awareness and conscious behavior of the person and to achieve the goals and objectives of the organization (Pelenk, 2016:59).

The population of the research consists of employees working in the public and private sectors in Bartın. Data were collected from 560 employees by questionnaire using convenience sampling method. The data collected from the survey application were examined, and after the missing data were removed, 538 usable data were obtained. It is seen that the model created according to the results of the regression analysis given in Table 6 to measure the effect of innovative work behavior on job performance is significant and explanatory ($F:39,922^{***}$, $p<0.001$). As a result of the analysis for autocorrelation, the Durbin-Watson value was 1,694. Since the result of the value is between 1.5 and 2.5, it can be said that there is no autocorrelation between the variables.

According to the analysis results, the dimensions of idea generation ($p:0,000$, $p<0,05$; Beta:0,268) and idea implementation ($p:0,013$, $p<0,05$; Beta:0,156) have a statistically positive and significant effect on job performance. No statistically significant effect was found between the dimensions of idea exploration ($p:0,322$, $p>0,05$; Beta: 0,055) and idea championing ($p:0,275$ $p>0,05$; Beta:0,069) and job performance. The sub-dimensions of innovative work behavior explain 23.1% ($R^2:0.231$) of the job performance variable. According to the results of the analysis, the H2 and H4 hypotheses were accepted. H1 and H4 hypotheses were rejected. It was analyzed whether the innovative work behavior and job performance means of the participants differed according to the sector. According to the results of the analysis given in Table 7, it was determined that the means of the innovative work behavior and the job performance dimension of the participants differ significantly according to the sector. It is seen that the means of the participants working in the private sector is higher than the participants working in the public sector. Within the framework of these evaluations, the H5 and H6 hypothesis was accepted.

According to the results of the research, it was found that the dimensions of idea generation and implementation, which are sub-dimensions of innovative work behavior, significantly affect job performance. Idea exploration and idea championing dimensions were not found to have any effect on job performance. There are points of agreement and inconsistency of the findings with similar studies. Begenirbaş and Turgut (2016) found in their study that innovative work behavior affects job performance. A similar conclusion was reached in the studies of Gündoğdu Özel (2018) and Karademir (2019). However, researchers have considered innovative work behavior as a single dimension in their studies. In this study, while two dimensions affect job performance, two dimensions do not significantly affect it. The difference in research findings may stem from this point. Within the scope of the research, it was also examined whether innovative work behavior and job performance means differ according to the position. According to the results of the analysis, innovative work behavior and job performance means of private sector employees were higher than public employees and the difference was statistically significant. This result is also different from the results obtained by Begenirbaş and Turgut (2016). Researchers have not found a significant difference in both innovative work behavior and job performance means in their studies.

Innovation efforts potentially create new and more challenging working conditions for employees. Encouraging employees to innovate can therefore be difficult (Phil-Thingvad & Klausen, 2020). At this point, the organization's management to create strategies to encourage innovative work behavior will positively affect the success of the organization. While constantly producing innovations within the framework of the strategies put forward, business performance can be increased at the same time.

This study has some limitations. The study only covers the province of Bartın. This situation constitutes the most important limitation of the study. Different results may be obtained in different regions, for example in regions where industry is more developed. Another limitation of the research is that it only considers the effect of innovative work behavior on job performance. In future studies, the effect of innovative work behavior on different performance outcomes can be discussed. In addition, studies can be conducted to determine the factors that will positively affect innovative work behavior within the organization.