

YENİLİKÇİLİĞİN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ: HAVACILIK TEKNİSYENLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

INFLUENCE OF INNOVATIVE ENTERPRISE PERFORMANCE: RESEARCHON AVIATION TECHNICIANS

Mustafa TURĞUT*, **Ahmet SONGUR****

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mustafaturgut1976@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3472-7753

** Dr. Öğr. Üyesi., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ahmetsongur@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9869-5394

ÖZ

Firmalar rekabetçi bağlamında üstünlük kurabilmek için birtakım enstrümanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu enstrümanların başında yenilik ve yenilikçilik kavramı gelmektedir. İşletmelerin zorluklarla baş edebilmesi ve sürdürülebilirliği koruyabilmesi için yenilik ve yenilikçilikle ilgili konuları yakından takip etmesi küresel bir norm haline gelmiştir. Havacılık işletmeleri dinamik yapısı nedeniyle yenilikçiliği takip etmesi gereken sektörlerin başındadır. Bu çalışma havacılığın dinamik doğasını doğrudan soluyan hava aracı bakım teknisyenlerinin, yenilikçilik algıları ile bağlamsal ve görev performansları arasındaki varsayılan ilişkiyi sınamaktadır. Bu amaç doğrultusunda farklı illerde iş süreçlerini yürüten 226 hava aracı bakım teknisyenlerine, geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ölçekleri içeren anket ulaştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre yenilikçiliğin çalışanların bağlamsal ve görev performansını olumlu ve orta düzeyde etkilediği görülmüştür. Araştırma sonuçları ilgili literatür bağlamında tartışılmış, sektöre ve alana bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçilik, Performans, Havacılık.

Jel Kodları: L26, O18, R11, B21.

ABSTRACT

In order to ensure superiority corparetions are in need of certain mediums within the contex of overwelming. Innovation and inventiveness come at the start of this mediums. To handle difficult and in order to keep going sustainability, corporations keep track of innovations and inventiveness which become a globally norm need to be follow closely. Because of it's unique dynamic structure aviation Corporation are at the start of investment which need to be keep track of innovation and inventiveness. This study exemines aviation mechanics which are facing aviation dynamism directly and thir innovation perceptions with their duty performance In acordance with this aim the questionere witch includies valid and reliable norms is conveyed to 226 aviation mechanics living in the different provinces. According to survey result innovation and inventiveness affects the duty performance concructively and moderately. The result are discussed in the contex of subject and offerend some suggestions to aviation industry and aviation branch.

Keywords: Inovation, Performance, Aviation.

Jel Codes: L26, O18, R11, B21.

¹ Bu makale Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünde Yürütülen Yenilikçiliğin Çalışan Performansına Etkisi: Havacılık Teknisyenleri Üzerinde Bir Araştırma İsimli Yüksek Lisans Tezinden Türetilmiştir.

GİRİŞ

Havacılık; bir asırlık geçmişe sahip olmasına karşın baş döndürücü bir hızla gelişimini sürdüren, dinamik ve küresel boyutta faaliyet gösteren bir sektördür. Bu sektörün pek çok riski bünyesinde barındırıyor olması havacılık işletmelerinde çalışan grupları birbiri ile bağdaşık hale getirmiştir. Bugün dünyanın her köşesine yolcu ve kargo taşıyan havayolu şirketlerinin varlıklarını sürdürebilmesi diğer tüm faktörlerin öncesinde emniyetli uçuş icra edebilmelerine bağlıdır. Havacılık emniyetinin sağlanabilmesinde pek çok farklı aktörün rolü olmakla birlikte, hava aracını bizzat uçuran ve içerisinde bulunarak uçurulmasına katkı sağlayan uçuş ekipleri ayrı bir öneme sahiptir. Emniyetli bir uçuş için hava aracı içerisinde farklı görevler yürüten personel günün şartlarına uygun havacılık gereklerini karşılayabilmeleri beklenmektedir. Havacılık sektörü teknolojik bağlamda lokomotif bir sektördür. Bu sektörde yapılan yenilikçilik diğer sektörleri de direkt ya da dolaylı olarak etkilemektedir.

Bir işletmenin rekabet ederek rakiplerine üstünlük sağlayabilmesi için beşeri sermayesi insan olan işgörenlerini, yüksek performansta çalıştırabilmesine bağlıdır. Yüksek performans ile çalışan işgörenler hem işletmeye hem de kendisine bir değer katar. En temel taşı insan olan işletmeler bir başarı elde etmek istiyorlar ise çalışan performansı ve performansı etkileyen faktörleri göz ardı etmemelidir. Performans ile ilgili hususları dikkate alarak performans artışı sağlayan işletmeler çalıştığı sektörde söz sahibi olarak rekabetçi bir üstünlük elde ederler.

Havacılık sektöründe çalışan teknisyenlerin yenilik ve yenilikçiliğe açık olması bir ihtiyaç değil zorunluluktur. Sektörün doğası gereği güncel ihtiyaçlara pratik, kolay, ekonomik ve güncel çözümler sunması gerekmektedir. Yapılacak olan yenilikler için doğası gereği sektörü hep bir adım daha öteye taşınması ve performans artışı sağlaması beklenmektedir. Buradan hareketle yürütülen bu makale çalışmanın amacı, yenilikçiliğin havacılık sektöründe çalışan teknisyenlerin bağlamsal ve görev performansına etkilerini, havacılık teknisyenleri üzerinde incelemektir. Ayrıca çalışmada havacılık sektöründe çalışan teknisyenlerinin yapılacak olan yenilik karşısında davranış ve tutumlarının bulgular ekseninde değerlendirilmesidir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Yenilik ve Bireysel Yenilikçilik

Teknoloji 4.0'ı yaşadığımız bilgi çağını, diğer çağlardan ayıran en önemli özellik ve farklar bilimsel gelişmeler, teknolojik değişim, bilgi birikimi, küreselleşme, yenilikler ve bu yeniliklerin paralelinde gelen hızlı değişimdir. Toplumun tüm kesimlerinde meydana gelen değişim ve yenilenme toplum içinde yaşayan bireyleri de değişim ve yenilenmeye zorlamıştır. Bu değişim ile beraber bireyler olaylara, sorunlara ve problemlere farklı bir bakış açısı ile bakmanın dışında inceleme, değerlendirme, analiz etme, uyarılma, bilgi edinme ve problem çözme becerisi de kazanmıştır. Bu davranış özelliğine sahip bireyler her türlü bilgiye ulaşarak ürettiği yenilikler ile çalıştığı işletmeye ayrı bir değer katar. Bu açıdan bakıldığında içinde yaşadığımız yüzyıl bireyleri, kurumları ve toplumları yenilik ve yenilikçilikle ilgili değerleri bünyesine almayı bir zorunluluk haline getirmiştir. Yenilik ile ilgili olarak uzunca bir zamandır bilimsel araştırma ve incelemeler yapılmaya devam etmektedir. Bu inceleme ve araştırmalar ilk başlarda sosyolojinin bir çalışma alanı iken günümüzde pazarlama, iletişim, eğitim gibi birçok değişik alanlarda yenilik ile ilgili olarak çalışılmaya başlanmıştır (Rogers, 1958, s.351).

Birey, kurum ve toplum açısından bakıldığında yenilik ve yenilikçi teknolojilerin kullanımı işletmenin diğer işletmelere göre önde olduğunu gösteren bir gösterge olarak kabul

edilebilir. İşletmelerin yapmış olduğu yatırımlara yüksek miktarda kar ve değer katan unsurların teknoloji ışığında bilimsel yenilikler ve yenilikçilik olduğu söylenebilir. Günümüz iş dünyasında işlerin yürütmesi için para, emek ve sermayenin yerini yenilikçiliğin aldığı bir gerçektir (Ayhan, 1999, s.16).

Yenilikçiliğin Önemi ve Yeniliklerin Yayılması; Küreselleşme günümüz dünyasında tek egemen güç olarak hâkimiyetini sürdürmektedir. Bu hâkimiyetle beraber ülke ekonomileri, pazarları ve endüstrileri tek bir organizasyon haline gelmiştir. Bunun sonucu olarak ta yenilikçilik ister küçük çapta olsun, ister büyük çapta olsun tüm kurum ve kuruluşları farklılaşmaya ve yenilikçilik yapmayı bir zorunluluk haline getirmiştir. Yenilik toplumun tüm kesimlerinde merak uyandırarak hızlı bir şekilde yayılım gösteren sosyolojik bir olaydır. Bu merak ve yayılım ilk insandan günümüze kadar süren çok eski bir süreçtir. Yayılım kavram olarak değerlendirildiğinde sosyal ve kültürel özelliklerin bir toplumdaki veya ortamdaki diğer bir toplumdaki veya ortama sıçramasıdır (Tarde, 1903, s.375). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere yayılma ve yenilik birbirini bütünleyen bir kavram olarak ifade edilebilir.

Araştırmada kullanılan yenilik taksonomisine göre *değişime direnç*; işletme kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını engelleyerek yapılacak olan yeniliğin başarısızlığına uğramasına yol açabilir. Yapılacak olan yenilikte işletme çalışanlarının buna açık ve hazır olması gerekmektedir. İşletme içerisinde yapılacak olan yenilikte değişim ve yenilik planları ele alınmalı karşılaşılabilecek muhtemel direnç sebepleri ve alınacak ilave tedbirler yöneticiler tarafından ön görülebilmelidir. Değişime karşı oluşacak direncin kırılması için eğitim, değişim oryantasyonu, deneme amaçlı uygulamalar, teşvik ve destekleme gibi yöntemler kullanılabilir. Kullanılacak olan bu yöntemler işgören kişilik özelliğine göre değişiklik gösterebilir. Yapılacak olan değişimin başarısı değişime karşı oluşan dirençlerin ortadan kaldırılması ile mümkün olacaktır. *fikir önderliği*; işletmelerde yeni bir ürünün, yeni bir hizmetin ya da yeni bir sürecin yönetilme sürecinde toplum algısının yönetilmesi, değiştirilmesi ya da bir tarafa doğru yönlendirilmesinde önemli rol oynayan bir davranış şeklidir. Fikir önderlerinin almış olduğu kararlar toplumun geniş kesimlerini direkt ya da dolaylı olarak etkileyebilir. *Değişime açıklık*; işletmelerde değişimi hoş görme, kabullenme, benimseme ve sahiplenme konusunda gönüllü olma eylemine *değişime açıklık* denir. Değişime açıklık, yok sayma, derinlemesine düşünme, kabul etme gibi evrelerden oluşan bir süreci ifade etmektedir (Eroğlu ve Alga, 2019, s.3). Değişime açık bireyler değişimin bazen durağanlıktan çıkıp gelişim, değişim ilerleme için bir şans ve fırsat olduğuna inanırlar. Bu bireyler yapılacak olan yenilikçilik ve değişimlerde yatan fırsatları daha farklı bir bakış açısı ile göre görebilirler. *Risk alma*; hayatımızın her anında karşımıza çıkan bir olgudur. İşletmeler açısından bir takım riskleri almadan önce risk analizi ve risk yönetimi yapmak sürecin daha kolay bir şekilde yönetilmesine katkı sağlar. Risk almada alınacak risk derecesi ve türü de önemlidir.

1.2. Yenilikçilerin Kategorilere Ayrılması

Yenilikçiler; tüm toplum içerisinde yenilikçilerin oranı %2,5 lik bir orana bir orana dek gelmektedir. Yenilikçi bireyler, maddi durumu iyi, konum itibari ile makam ve mevki sahibi, toplum içerisinde ikili ilişkileri pozitif yönde yüksek bireylerdir (Beal ve Bohlen, 1956, s.119). Ayrıca yenilikçi bireyler olaylara daha büyük bir pencereden bakarak olayla ilgili olarak sentez ve analizler yaparak yaratıcı, yapıcı ve kalıcı çözüm önerileri sunabilmektedir. Yenilikçi bireyler eğitim seviyesi yüksek, doğru ve güvenilir bilgiye birincil kaynaktan ulaşabilen, bilim ve teknolojiyi takip edebilen, misyon ve vizyon sahibi, düşünme becerisi yüksek, toplum içerisinde pozitif ilişkileri yüksek ve yaşadığı topluma yardım etmeyi seven ve bu bir yaşam tarzına dönüştüren bireylerdir (Geoghegan, 1995, s.27; Rogers, 1995, s.259).

Öncüler; tüm toplum içerisinde öncülerin oranı %13,5 lik bir orana bir orana denk gelmektedir. Öncüler sosyal konumları gereği toplumun benimsediği genel kurallara uygun bir yapıyı temsil ettikleri için yeniliklerin benimsenmesi konusunda da diğer bireyler tarafından önder olarak görülebilir. Ayrıca öncü bireyler yüksek eğitim seviyesine sahip, sosyal hayatın içerisinde var olan birçok etkinliğe katılan, iletişim araçlarının birçoğunu kullanan, saygın bir kişilik yapısına sahip kanaat önderi konumundaki kişilerdir (Beal ve Bohlen, 1956, s.116; Greenhalghs, Robert ve Bate, 2008, s.602). Öncü kişilik özelliği sahibi bireyler, teknolojiyi sonuna kadar kullanırlar, değişime açık vizyon sahibi kişilerdir, risk alarak yenilikleri denerler (Özgür, 2013, s.410).

Sorgulayıcılar; sosyal sistemin %34'ünü oluşturmaktadır. Sorgulayıcılar güven ve sadakate çok ihtiyaç duyan, karşılıklı olarak sorumluluklarına duyarlı, hakkında olumsuz şeyler düşünülmesi karşısında gerginlik yaşayan, mantıklı, tedbirli, hesaplı ve ölçülü hareket eden kişilerdir. Sorgulayıcılar detaylara önem verir ve kendisine verilen bir işi yerine getirmek için çok çaba ve emek sarf eden bir kişilik özelliğine sahiptir. Garantici bir yapısı vardır. Sorgulayıcı kişilik özelliğine sahip bireyler öncelikle bekle gör daha sonra karar ver mantığına ile hareket eden bireylerdir (Greenhalgh vd., 2008, s.620). Sorgulayıcı kişilik özelliği taşıyan bireyler genelde eğitim, teknoloji kullanım düzeyi maddi imkânlar ve yaş grubu olarak orta düzeyde bulunurlar.

Kuşkucular; sosyal sistemin %34'ünü, oluşturmaktadır. Bu kişilik özelliği taşıyan bireyler şüpheli, çekingen ve ürkek davranışlar sergiler. Kuşkucu kişilik özelliğine sahip bireyler yapılmış olan yeniliği benimseyip kullanıma almaları için yeniliğin güvenilirliğinden emin olmak ister (Rogers, 1995, s.249). Kuşkucu bireyler medya ve sosyal iletişim araçlarından diğer kişilik özelliği taşıyan bireylere göre daha az etkilenirler. Bu bireyler teknolojik anlamdaki yeniliklerde yüksek düzeyde desteğe gereksinim duymaktadırlar ve yenilikleri güvenilir olarak kabul edilen yerlerden temin etmektedirler (Greenhalgh vd., 2008, s.597). Bu kişilik özelliği sergileyen bireyler genel olarak eğitim seviyesi düşük yaş ortalaması ise ortanın üstündedir.

Gelenekçiler; sosyal sistemin içerisinde %16'lık bir grupta bu grubu oluşturmaktadır. Bu grup yenilikleri en son benimseyip kabul ederek kendi hayatına alır. Bu kişilik özelliği sergileyen bireyler kullanacağı bir yeniliğin başka kişiler tarafından denenmiş ve olumlu sonuçlarını mutlaka görmek ister. Bu yaklaşım tarzı ile garantici bir tavır sergiler. Gelenekçiler genel olarak kuşkuculardan daha çok teknoloji korkusuna sahip oldukları için teknolojik konularda daha fazla desteğe ihtiyaç duymakta, risk almaktan hoşlanmamakta, daha çok sorunlara takılmakta, tutucu bir tavır içine girmekte ve olaylara daha objektif bir yaklaşımla yaklaşmaktadır.

2. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

Performans, planlı ve amaçlı çalışma sonucunda elde edilen çıktıları nicel ya da nitel şekilde tanımlayan kavramdır (Aydın, 2010, s.29). Planlanan amaca ulaşma derecesine performans denir. Doğru bir performans ölçümü çıktı sonucu elde edilen ürün ya da hizmet üzerinden yapılan bir değerlendirme ile ölçülebilir. Yapılan bu değerlendirme sonucu; başarılı-başarısız, yeterli-yetersiz gibi ifadeler ile derecelendirme ve performans değerlendirilmesi yapılır (Dpt, 2000, s.74). Performans, çalışanların iş görme davranışlarının sonucu olan bir eylemdir (Camcı, 2013, s.66). Performans; işletme hedeflerine ulaşılması yolunda çalışan kişi ve grupların sağladığı niteliksel ve niceliksel katkıların bir ölçüt ile ifade edilmesidir. En genel anlamı ile performans; önceden belirlenmiş olan amaç ve hedeflere ulaşmak için kişilerin sarf ettikleri çaba, emek ve gayret olarak ifade edilebilir.

Ekonomiklik; Az maliyetle çok ve kaliteli ürün elde etmek olarak ifade edilebilir. Burada esas olan mevcut kaynakların en etkin şekilde kullanılmasıdır. *Etkililik*; İşletmelerin çalıştığı alanlarda amaç ve hedeflere ulaşma derecesini ve düzeyini belirleyen bir kavramdır. Daha geniş bir tanımla etkililik, örgütlerin tanımlanmış amaçlarına ulaşmak amacıyla gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonucunda bu amaçlara ulaşma derecesini belirleyen bir performans boyutudur (Akal, 2011, s.34). *Etkinlik*; İşletme amaç ve hedeflerine ulaşma, onları elde etme derecesi olarak tanımlanabilir. Bir işletme önceden belirlediği amaç ve hedeflerin ne kadar ulaşabiliyorsa, o işletme o kadar etkin bir işletmedir. Etkin olan işletmelerin ürettiği ürünler yüksek kalitede ve daha düşük maliyetli ürünlerdir. *Verimlilik*; Üretimde kullanılan girdi ile elde edilen ürün arasındaki ilişkiyi ifade eden bir kavramdır. Verimlilikle ilgili yapılan bir başka tanım ise "üretilen mal ve hizmet miktarı ile bu mal ve hizmetin üretilmesinde kullanılan girdiler arasındaki oran" olarak tanımlanır ve genellikle bu ölçü, çıktı/girdi olarak formüle edilir (Dikmetaş, 2008, s.3).

2.1. Performansı Etkileyen Faktörler

Motivasyon; İşletmeleri başarıya taşıyacak en önemli unsur verimli çalışmadır. Verimli çalışmayı olumlu yönde etkileyen en önemli unsur ise motivasyondur. Planlanmış bir amaca ulaşabilmek için gösterilen dinamik ve enerjik davranış şekline motivasyon denir (Kaynak, 1996, s.106). Motivasyon insanın pozitif yönde harekete geçmesini sağlayan bir etkidir. Motivasyon, kişileri önceden belirlenmiş amaç ve hedefler doğrultusunda harekete geçmesini sağlayan bir etkidir (Ertürk, 1995, s.125).

Ödül ve Ceza Sistemi; Ödül ve ceza yönetimi çalışan performansı ile çok yakından ilgili kavramlardır. Çalışanlar maddi ve manevi olarak ödüllendirilebileceği gibi maddi ve manevi olarak da cezalandırılabilir. Maddi olarak yapılan ödüllendirme ücret artışı, prim, teşvik, ikramiye, ya da somut elle tutulan bir eşya ile de olabilir. Manevi olarak yapılan ödüllendirmede çalışanın gururunu okşayacak onu motive edecek şekilde yapılan ödüllendirme maddi ya da manevi olarak yapılan ödüllendirmenin çalışan performansına katkısı çok büyüktür (Luecke, 2008, s.26). Ödüllendirme gibi cezalandırmanın da çalışan personelin performansına etkisi çok büyüktür. Cezada ödülde maddi ya da manevi şekilde olabilir. Maddi cezalar ödetme, zararın karşılanması ya da tazminat şeklinde iken manevi cezalarda ise uyarı, sözlü ikaz ya da statü değişikliği gibi cezalandırmalar şeklinde olabilir.

İşçi sağlığı ve Güvenliği; Mikro anlamda iş sağlığı ve iş güvenliği, işin yapılması esnasında işyerindeki fiziki çevre koşullarının etkisiyle çalışanların maruz kaldıkları sağlık problemleri ve mesleki risklerin bertaraf edilmesi veya azaltılması ile ilgilenen bilim dalı şeklinde ifade edilebilir (Camcı, 2013, s.61). Makro anlamda ise, işletmelerin gerçekleştirdikleri çalışmalardan etkilenen bütün insanların sağlıklarına ve güvenliklerine etki eden etkenleri ve şartları inceleyen bilim dalı şeklinde ifade etmek mümkündür (Saldamlı, 2009, s.63). İşletmelerin çalıştığı alan ve sektörün büyüklüğü her ne olursa olsun üretim çalışmalarının olduğu tüm alanlarda sağlık ve güvenlik her zaman bir zorunluluk olarak hissedilmektedir (Mucuk, 2005, s.347). İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirleri ve önlemleri almış işletmeler iş arayan kişiler için öncelikli olarak tercih edilmektedir.

Yönetim Tarzı; Her işletmenin çalıştığı faaliyet alanı ve sektörden kaynaklı olarak kendine özgü bir yönetim tarzı olabilir. Çalışanlarının bunu bir işletme kültürü olarak benimsemesinde yöneticilerin uyguladığı yönetim üsluplarının çok büyük etkisi vardır. Bu kültürün oluşmasında en başta üst düzey yönetim kadrosu ve sıralı tüm hiyerarşik yönetim sorumludur. Yönetim tarzı, işletmenin tamamıyla alakalı iken, yönetim üslubu yöneticilerin bu tarzı kendine has bir şekilde uygulaması ile alakalıdır (Başaran, 2008, s.304). Yönetimin amacı işletmede çalışan herkesin uymakla yükümlü olduğu kuralları somut hale getirerek

herkesin bu kurallara uygun bir şekilde iş görmesini sağlamak ve işletme içerisinde uyum ve ahengi sağlamaktır.

Çalışma Arkadaşları; İşletmeler kümelenmiş insan gruplardan oluşmaktadır. Bu gruplar bir araya gelerek işletmenin bütünü oluştururlar. Gruplar içerisinde bulunan bireylerin uyumu kadar gruplarında birbiri ile uyumu önemlidir. Grupların başarısı grupta bulunan üyelerin birbirleriyle kaynaşmaları ve ahenk içinde çalışmalarına bağlıdır. Kişilik nitelik ve karakterleri pozitif yönlü olan grup çalışanları işletmelerine ayrı bir değer katarak çalışan performansının artmasına çok büyük katkı sağlamaktadır. Kişilik özellik ve karakterleri zıt olan bireylerin oluşturduğu gruplardaki düşük performans çalışan performansına olumsuz yönde etki eder. Meydana gelecek işin kalitesine ve işin yapısına göre, performans etki eden bireysel niteliklerin ağırlıkları da kendi içerisinde değişiklik gösterebilmektedir (Dilek, 2009, s.6).

Fiziksel Şartlar; İşin gereklerine göre iyi tasarlanmış bir çalışma ortamı işgöreni hem işe bağlılık ve sadakatini artırır hem de iş performans ve kalitesine olumlu yönde etki eder. İş yerinin fiziksel şartları hem bireysel konfor açısından hem de işin emniyet içinde yapılması açısından önem arz etmektedir. İşletme çalışanları rahat hareket edebilecekleri ortamda çalışmak isterler. İşletme çalışanları çalıştığı işletmenin uygun şekilde ısıtılan, uygun şekilde ışıklandırılan, uygun şekilde havalandırılan, emniyetli, güvenli ve tehlikesiz olması gibi sebeplerden dolayı işletmeleri tercih etmektedir (Camcı, 2013, s.65). İşletme çalışanlarını çok büyük bir kısmı çalıştıkları yerin eve yakın olması, çalıştıkları yerin yeni ve temiz olması, kullanılan set ve avadanlıkların yeni ve günün şartlarına uygun olmasını iş tatmini ve verimlilik açısından çok önemli olduğunu ifade etmektedirler (Ozan, 2007, s.27).

2.2. Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlendirmesi yapmanın asıl amacı; bireyin hedeflerinin işletme hedeflerinin neresinde olduğunu tespit edilmesi, gösterilen yüksek performansın ödüllendirilmesi, geri bildirimler üzerinde konuşmak ve çalışan için aktif bir yükselme ortamı hazırlamaktır (Luecke, 2008, s.101). İş görenin işletmedeki yeri ve konumu her ne olursa olsun yaptığı tüm faaliyetlerin artıları, eksileri bir bütün içinde nitel ve nicel bir ölçümle değerlendirilmesine performans değerlendirilmesi denilir.

Kişilerin Yapmış Olduğu Değerlendirme; İşletme yöneticileri çalışanlarının kendilerini değerlendirmeleri için değerlendirme kriterleri önceden belirlenmiş yazılı bir form vererek kendilerinin kendilerini değerlendirmesini isterler. Çalışanların bu şekilde kendilerini değerlendirmeleri onlarda bir öz güven oluşturarak onları işletmeye bağlılık ve sadakat noktasında onların nelere ihtiyacı olduğu konusunda yöneticilere ipuçları verebilir. Kişisel performans dayalı çalışan işletmelerin planlanan amaç ve hedefler ulaşma boyutunda dönemsel bir değerlendirme yapılırken bu değerlendirmeye yönetici konumundaki kişilerin ve çalışanların birlikte katılarak değerlendirmenin birlikte yapılması arzu edilir. Bu değerlendirme esnasında işletmede çalışan astların işletme amaç ve hedeflerine ulaşması konusunda kendilerinin kendilerini değerlendirmesi yöneticilerin uyguladığı bir değerlendirme tekniğidir (Uyargil, 2009, s.215).

Amirlerin Yapmış Olduğu Değerlendirme; Bir işletmede işgörenlerin görevlerini yerine getirdiği esnada yaptıkları görevlerde başarılı ya da başarısız oldukları konuların neler olduğu, ya da işgörenin hangi alanlarda eksik kaldığı, hangi alanlarda kendisini geliştirmesi gerektiği gibi konuları en iyi bilen ve takip eden kişiler amirlerdir. Amirler işletme amaç ve hedeflerine ulaşma yolunda işgörenin en yüksek performans göstermesi noktasında iş planlamalarını yaparak iş ile ilgili süreci yönetir. Bu açıdan bakıldığında, işletmelerin çok büyük bir kısmında astlar ile amir arasında bulunan işlevsel yakınlıktan dolayı en doğru geri bildirimler amirler tarafından yapıldığı bir gerçektir (Uyargil, 2009, s.36-37). Amirlerin yapmış olduğu değerlendirmenin bir takım olumsuzlukları bulunmaktadır. Bu

olumsuzluklar ceza ve ödül yetkisinin amirde olması çalışanları baskı altında olduğunu hissettirebilir, yapılan yanlış işlerde geri bildirim yolu amirin bilgilendirilmesi çalışmanı olumsuz yönde etkileyebilir, çalışanlara verilen cezalar astları amirlerinden uzaklaştırır (Sabuncuoğlu, 2008, s.191-192).

Astların Yapmış Olduğu Değerlendirme; Çalışanın değerlendirilmesinde bazen astların görüşlerine de değer verilmesi astlar tarafında memnuniyet ile karşılanmakta ve astlar kendini değerli hissetmektedir. Bu değerlendirme yönteminin temelinde birlikte çalıştığı takım arkadaşları tarafından yapılacak olan bir değerlendirmenin çok daha objektif bir değerlendirme olduğu, amirler tarafından yapılan değerlendirmenin de daha subjektif olduğudur. Kaliteli, nitelikli ve vasıflı çalışanların bulunduğu işletmelerde astların fikir ve düşünceleri çalışanların performansının değerlendirmede önemli ipuçları verir (Fındıkcı, 2001, s.308).

Takım Arkadaşlarının Yapmış Olduğu Değerlendirme; Bir işletmede birlikte çalışan kişilerin birbirlerini her yönü ile çok daha iyi tanıyacağı ve birbirinden herhangi bir beklenti içinde olmayacağından dolayı ekip üyeleri tarafından yapılan değerlendirme diğer değerlendirme yöntemlerine göre daha objektif bir değerlendirme olarak düşünülebilir. Bu değerlendirme yöntemi diğer performans değerlendirme yöntemleri ile birlikte kullanılan ve diğer performans değerlendirme yöntemlerini destekleyen bir yöntem olarak kullanılmaktadır

Müşterilerin Yapmış Olduğu Değerlendirme; İşletmenin ürettiği ürünleri alıp kullanan kişilerin görüş, düşünce ve önerileri bu süreçte ortaya çıkan ürün ve hizmet ile ilgili bir ipucu verebilir. İşletmelerin müşterilerini tatmin etmeleri onların neyi ne kadar başardığının bir göstergesidir. Müşterilerin yapmış olduğu bu geri dönüşler performans değerlendirilmesinde kullanılabilir (Fındıkcı, 2001, s.312). Değerlendirme yapılır iken müşteri amaç ve istekleri örgüt amaç ve istekleri ile tam olarak örtüşmese bile müşterilerden elde edilen veriler en sağlam ve güvenilir verilerdir (Sabuncuoğlu, 2008, s.193).

3. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİ

İlgili literatür incelendiğinde kavramlar arası benzer doğrusal veya dolaylı ilişki başka araştırmalara da konu olmuştur. Süzen (2020) tarafından yürütülen bir araştırmada İnovasyon Stratejilerinin Çalışan Motivasyona ve İşletme Performansına Etkisi: Sivil Havacılık İşletmelerinde Bir Uygulama isimli bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada çalışanların inovasyon ve performans ilişkisi % 92,7 gibi yüksek bir ilişki içinde olduğu ve inovasyonun performansı olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Süzen, 2020, s.122).

Konyalılar (2020) tarafından yürütülen bir araştırmada Entelektüel Sermaye ve İnovasyonun Çalışan Performansına Etkisi: Havacılık Sektörü Örneği isimli bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada entelektüel sermaye ve inovasyonun çalışan performans ilişkisi % 84,3 gibi yüksek bir ilişki içinde olduğu ve inovasyonun performansı olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Konyalılar, 2020, s.109).

Altınkurt (2015) tarafından yürütülen bir araştırmada Ayırt Edici Hizmetler ve Hizmet Kalitesinin İşletme Performansına Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama isimli araştırma yapılmıştır. Araştırmada hizmet kalitesinin yüksek olduğu havacılık sektörünün performansının % 84,2 gibi yüksek bir oran olduğu ve ayırt edici hizmetlerin performansı olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Altınkurt, 2015, s.69).

Torun (2019) tarafından yürütülen bir araştırmada Kalite ve İnovasyon Odaklı Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi isimli bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada kalite ve inovasyon

odaklı stratejik insan kaynakları yönetimini ilişkisinin % 90 gibi yüksek bir ilişki içinde olduğu ve kalite ve inovasyonun insan kaynakları yönetimini olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Torun, 2019, s.72).

Sever tarafından (2017) tarafından yürütülen bir araştırmada Sivil Havacılık Hizmetlerinde Motivasyon Araçlarının Performansına Etkisi isimli bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada sivil havacılık hizmetlerinde motivasyon araçlarının performans ile ilişkisi %74 gibi yüksek bir ilişki içinde olduğu görülmüştür (Sever, 2017, s.335).

İlgili literatüre ve özetlenen araştırmalardan hareketle araştırma hipotezleri, aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H1:Yenilikçilik algısının görev performansı üzerinde etkisi vardır.

H1a.Değişime direncin görev performansı üzerinde bir etkisi vardır.

H1b.Fikir önderliğinin görev performansı üzerinde bir etkisi vardır.

H1c. Deneyime açıklığın görev performansı üzerinde bir etkisi vardır.

H1d. Risk almanın görev performansı üzerinde bir etkisi vardır.

H2 Yenilikçilik algısının bağlamsal performansı üzerinde etkisi vardır.

H2a. Değişime direncin bağlamsal performans üzerinde bir etkisi vardır.

H2b. Fikir önderliğinin bağlamsal performans üzerinde bir etkisi vardır.

H2c. Deneyime açıklığın bağlamsal performans üzerinde bir etkisi vardır.

H2d.Risk almanın bağlamsal performans üzerinde bir etkisi vardır.

4. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı; havacılık işletmelerinde yenilikçilik ile çalışan performansı arasında varsayılan ilişkinin sınanması ve bunun neticesinde havacılık işletmelerinde performansı etkileyen yenilikçilik boyutlarını anlaşılmasıdır. Literatür bölümünde ortaya konulan kavramsal ve kuramsal çerçeveye uygun olarak çalışmanın bağımlı değişkeni çalışan performansı ve bağımsız değişkeni yenilikçilik olarak belirlenmiş olup değişkenler arasındaki ilişkiyi sorgulanabilmesi için oluşturulan model şekilde gösterilmiştir.

Araştırmanın evrenini ve örnekleme; Türkiye genelinde havacılık işletmelerinde çalışan havacılık lisansına sahip olan ve sahip olmayan uçak teknisyenleri oluşturmaktadır. Evrenin büyüklüğü Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) teknisyen lisanslandırma bölümü ile Nisan 2022 yapılan şifai görüşme neticesinde 3500 kişi civarında olduğu sözlü şekilde ifade edilmiştir. Araştırmanın kapsamı; İstanbul, Ankara, İzmir, Isparta ve Malatya olarak seçilmiştir. Araştırma modelinde anket ile tarama modeli kullanılmıştır. Havacılık alanında çalışan teknisyenlerden 226 kişiye ulaşılmıştır. Hair vd. (2014)'e göre yaptığı bir çalışmada analizlerin sağlıklı sonuçlar verebilmesi için değişken sayısının en az 5 katı ve yüksek güvenilirlik seviyesi için değişken sayısının 10 katı örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu savunulmaktadır. Buradan hareketle çalışmamızda yenilikçilik örneğinin 4 alt boyutu ve performans ölçeğinin 2 alt boyutu bulunmaktadır. Toplamda 6 alt boyut için 60 örneklemin yeterli olacağı değerlendirilmiştir.

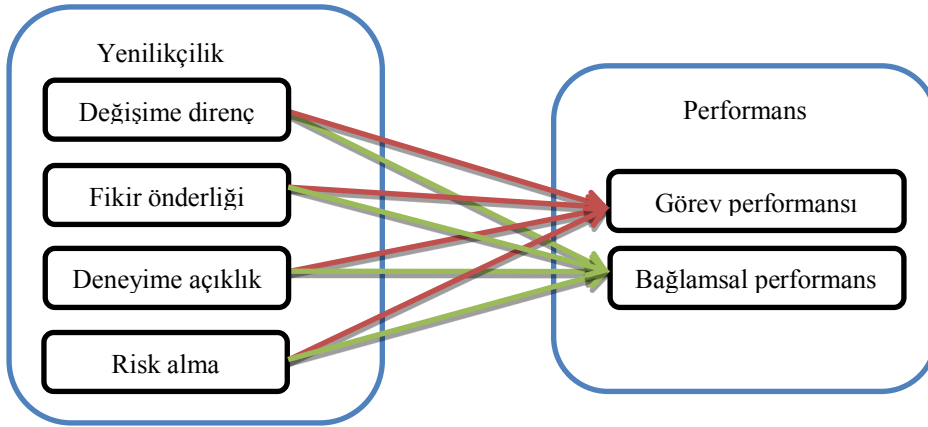
Verilerin toplanmasında, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde “araştırmacı çalışması için ihtiyaç duyduğu büyüklükteki örnekleme ulaşmaya kadar en kolay ve ulaşılabilir deneklerden veri toplamaya çalışır” (Gürbüz ve Şahin, 2018, 134). Araştırmacının kolay ulaşabileceği ve havacılığın daha yaygın olduğu İstanbul, Ankara, İzmir ve Isparta gibi iller seçilmiştir. Hazırlanan anket formları bilgisayar ortamında (Google-forms programı kullanılarak hazırlanmış ve bu form WhatsApp ve Chat-in gibi

dijital iletişim ortamından katılımcılar ile paylaşarak) katılımcılara ulaştırılmış ve doldurulan anket formları dijital ortamda google-forms üzerinden geri toplanmıştır. Araştırma için hazırlanan formdan 226 tane geri dönüş olmuştur. Örneklem yöntemi, tesadüfi olmayan bir yöntem olduğu için örneklem büyüklüğünü belirlemek için formül kullanılmamıştır. Bu sebeple çalışmada ana kütle hakkında genelleme yapmak gibi bir durum söz konusu değildir. Çalışma sadece havacılık alanında çalışanlar üzerinde uygulanmıştır.

Bu çalışmada havacılık işletmelerinde çalışan teknisyenlerin yenilikçilik ve çalışan performansı düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlandığından, araştırma yöntemi olarak ilişki tarama modelinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu model “iki ya da daha fazla değişken arasında artı veya eksi yönde bir değişimin varlığını ve derecesini tespit etmeye yarayan bir model” olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2006, s.36). Bu model ile değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ve karşılaştırma testleri olmak üzere iki şekilde ele alınır.

Veri Toplama Araçları; Çalışmada kullanılan veriler için iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler Kılıçer, Kerem (2011) tarafından geliştirilen yenilikçilik ölçeğidir. Ölçek dört alt boyuttan ve yirmi maddeden oluşmuştur. Bir diğer ölçek ise Karakurum, Müge (2005) tarafından geliştirilen performans ölçeğidir. Ölçek iki alt boyuttan ve on üç maddeden oluşmuştur (Karakurum, 2005, s.56). Havacılık alanında çalışan teknisyenlere uygulanan veri toplama aracına bu ölçeklere ek olarak katılımcıların demografik değişkenlerini içeren bir kısım eklenmiştir. Bu ölçekler kullanılarak veriler toplanmıştır.

4.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1:Araştırmanın Modeli

4.2. Araştırmanın Bulguları

Bu çalışmada tanımlayıcı araştırma modeli kurulmuş olup yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisini araştırmayı amaç edinmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen veriler iki şekilde incelenmiştir. Öncelikle anket sonuçlarından elde edilen verilerden faydalanılarak çalışmaya katılan kişilerin demografik bilgileri belirlenmiştir. Çalışmanın ikinci aşamasında güvenilirlik analizi, geçerlilik analizi, faktör analizi, normallik testi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak yenilikçilik ve performans arasındaki bulgular tespit edilmeye çalışılmıştır.

4.3. Güvenilirlik Analizi, Normallik Testi ve Korelasyon Analizi

Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini tespit edebilmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik ölçme yapılan ölçüm sonuçlarının yaklaşık olarak aynı değerleri vermesi

olarak ifade edilebilir. Güvenilirlikle ilgili yapılan bir başka tanımda ise bir ölçeğin ölçmek istediği özelliği ne ölçüde doğru ölçtüğünü, ölçeğin üretkenliğini ve sürekliliğini gösterir (Ural ve Kılıç, 2013, s.66). Kullanılan ölçeklerin normal bir dağılım gösterip göstermediği tespit edebilmek için normallik testi yapılmıştır. Yapılan normallik testi ile basıklık ve çarpıklık değerleri analiz edilmiştir. Hipotezleri, test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analiz iki ya da daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek için kullanılır. Bu analiz sonucunda elde edilen korelasyon kat sayısı r sembolü ile gösterilir. Bu r değerinin -1 ile +1 değeri arasında olması beklenir. Analiz sonucunda elde edilen r değerinin +1 ve bu değere yakın olması değişkenlerin birbiri ile doğrusal anlamda ilişkili olduğu -1 değerine yakın olması ise ters yönlü bir ilişki olduğu anlamına gelir. Analiz sonucunda elde edilen r değerinin 0 olması ise değişkenlerin açık ve net bir şekilde ilişkisinin bulunmadığı anlamına gelir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.261-262). Katılımcılardan edilen cevaplar ışığında elde edilen bulgular ile ilgili analiz sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3.1: Kullanılan Ölçeklerin Korelasyon Tablosu ve Geçerlilik Düzeyleri Tablosu

Değişkenler	Ort.	S.s.	S/K	1 _a	1 _b	1 _c	1 _d	2 _a	2 _b
Değişime Direnç	2,37	,61	,331/235	,789					
Fikir Önderliği	3,90	,64	-,360/380	-,115**	,847				
Deneyime Açıklık	4,00	,66	-1,12/296	-,162**	,678**	,853			
Risk Alma	3,50	,83	-,212/283	-,059**	,492**	,493**	,780		
Görev Performansı	4,00	,67	-,804/1,490	-,155**	,50**	,621**	,444**	,674	
Bağlamsal Performans	4,00	,67	-,960/1,910	-,750**	,797**	,475**	,384**	,598**	,679

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test edebilmek için SPSS istatistik programı ile cronbach's alpha testi yapılmıştır. Test sonuçlarından edilen bulgular ışığında değişime direnç ,789, fikir önderliği ,847, deneyime açıklık ,853, risk alma ,780, görev performansı ,674, bağlamsal performans ,679 değerleri elde edilmiştir. Bu değerlerin güvenilirlik değerlerinin yeterli olduğu görülmüştür.

Yenilikçilik ölçeği için yapılan normallik testinde değişime direnç alt başlığında çarpıklık: ,331, basıklık: ,235, fikir önderliği alt başlığında çarpıklık: -,360, basıklık: ,380, deneyime açıklık alt başlığında çarpıklık: -1,129; basıklık: 2,96 ve risk alma alt başlığında ise çarpıklık: -,212; basıklık: -,283, değerlerine ulaşılmıştır. Performans ölçeği için yapılan normallik testinde görev performansı alt başlığında çarpıklık: -,804; basıklık: 1,490, bağlamsal performans alt başlığında çarpıklık: ,960; basıklık: -1,910 değerlerine ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde analiz sonuçlarının normal bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Katılımcılardan edilen cevaplar ışığında değişime direnç ile görev performansı arasında pozitif yönde bir ilişki var iken değişime direnç ile bağlamsal performans arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Fikir önderliği ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Deneyime açıklık ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Risk alma ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

4.4. Geçerlilik Analizi

Çalışmada kullanılan yenilikçilik ölçeği ve performans ölçeğinin ölçek sorularının geçerliliğini kontrol edebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's testi kullanılmıştır. Bu test değişkenler arasında bulunan ilişkinin gücünü ölçer. KMO and

Bartlett's testinde örneklemin 0,05'den büyük olması beklenir. 0,05'den daha düşük değerler analize dahil edilmez (Kalaycı, 2006, s.327).

Tablo 3.2: Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Düzeyleri Tablosu

Yenilikçilik	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,681
	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	219,043
		Df	6
		Sig.	,000
Performans	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,500
	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	149,146
		Df	1
		Sig.	0,000

Analiz sonuçlarından elde edilen sonuçlara göre yenilikçilik ölçeği için bulunan değer ,681 performans ölçeği için bulunan değer ,500 olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen bu değerlerin geçerlilik düzeyleri için yeterli olduğu tespit edilmiştir (KMO: >0,08; sig<0,001).

4.5. Faktör Analizi

Geçerlilik analizler çerçevesinde doğrulayıcı faktör analiz yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi faktörler arasındaki ilişki, faktörlerin değişkenlerle arasındaki ilişki inceleyen ve ölçme modelinin oluşturulmasında çok büyük kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem ile önceden oluşturulmuş faktörlerle ilgili işlemlerin uygunluğu kontrol edilmektedir. Yenilikçilik ölçeği ve performans ölçeği ile ilgili yapılan faktör analizinden elde edilen tablolar aşağıda gösterilmiştir. Bu analiz sonucunda elde edilen CMIN, CFI, ve RMSEA değerleri hipotez sonuçların yorumlanmasında büyük katkı sağlamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, 351).

Tablo 3.3: Ölçeklerin Uyum Değerleri

	χ^2	Df	χ^2/df	CFI	RMSEA
Yenilikçilik Ölçeği	0,889	164	2,133	0,887	0,071
Performans Ölçeği	0,922	43	2,82	0,921	0,012

Yenilikçiliğin çalışan performansını hangi yönde etkilediğini tespit etmek için SPSS analiz programı ile regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda anavo tablosunda bulunan anlamlılık düzeyinin 0,05'ten küçük (Sig.<0,05) olması gerekmektedir. Anova tablosunda bulunan anlamlılık düzeyinin 0,05'ten büyük olması ise iki değişken arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 3.4: Yenilikçiliğin İşletme Performans Üzerindeki Etkisi İlgili Anova Tablosu

		B	Std. Hata	Beta	t	Sig
Değişime direnç	Görev performansı	,617	,048	,650	12,796	,000
	Bağlamsal performans	,468	,055	,497	8,562	,000
Bağımlı değişken: Değişime direnç R: ,650 ^a R ² : ,422 F: 163,731 p=0,000						
Fikir önderliği	Görev performansı	,608	,501	,621	11,861	,000
	Bağlamsal performans	,462	,057	,475	8,085	,000
Bağımlı değişken: Fikir önderliği R: ,621 ^a R ² : ,386 F: 140,681 p=0,000						
Deneyime açıklık	Görev performansı	,549	,074	,444	7,408	,000
	Bağlamsal performans	,472	,076	,384	6,223	,000
Bağımlı değişken: Deneyime açıklık R: ,444 ^a R ² : ,197 F: 54,876 p=0,000						
Risk alma	Görev performansı	-,143	,061	-,155	-2,351	,020
	Bağlamsal performans	-,069	,061	-,075	-1,131	0,259
Bağımlı değişken: Risk alma R: ,155 ^a R ² : ,024 F: 5,526 p=0,020						

Katılımcılardan edilen cevaplar ışığında değişime direnç ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu (R: 0,650^a R²: 0,422 Sig: 0,000) tespit edilmiştir. Fikir önderliği ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu (R: 0,621^a R²: 0,386 Sig: 0,000) tespit edilmiştir. Deneyime açıklık ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu (R: 0,444^a R²: 0,197 Sig: 0,000) tespit edilmiştir. Risk alma ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında ise anlamlı bir ilişki bulunduğu (R: 0,155^aR²: 0,024 Sig: 0,020) tespit edilmiştir.

Elde edilen bu bulgular ışığında inovasyon alt boyutları olan değişime direnç, fikir önderliği ve deneyime açıklık ile performans alt boyutları olan görev performansı ve bağlamsal performans arasında olumlu bir ilişki bulunduğu bu olumlu ilişki çalışan performansını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. İnovasyon alt başlığı altında bulunan risk alma ile performans alt başlığı altında bulunan bağlamsal performans arasında ise olumsuz bir ilişki bulunduğu bu ilişki çalışan performansını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu değerlendirmelerin neticesinde H1_a, H1_b, H1_c, H1_d, H2_a, H2_b, H2_c, hipotezleri desteklenmiştir. H2_d hipotezi desteklenmemiştir.

5. SONUÇ

Rekabetin çok yoğun bir şekilde yaşandığı günümüz iş dünyasında yenilikçilik kaçınılmaz bir gerçek olarak gündelik hayatımızı direk ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bu etki kişileri, toplulukları ve hatta küresel boyutta ülkeleri bile direk ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Küresel rekabet ortamında işletmelerin yüksek performans gösterip, rekabet üstünlüğü sağlayarak ayakta kalabilmeleri stratejik yönetime bağlıdır. Ayrıca bir işletme başka bir işletmenin önüne geçebilmek ve üstünlük sağlayabilmek için modern tesislere, yüksek performans ile çalışan iş görenlere ve yöneticilere ihtiyaç duymaktadır. Yürütülen bu çalışma ile yenilikçiliğin havacılık işletmelerinde çalışan teknisyenlerinin, yenilikçilik algıları ile bağlamsal ve görev performansları arasındaki varsayılan ilişkiyi sınamak amaçlanmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre havacılık işletmelerinde yapılan/yapılacak olan yenilikçilik ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişkinin çalışanların moral ve motivasyonunu da olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca elde edilen bulgulara göre yenilikçilik ölçeğinin alt boyutu risk alma ile görev performansı ve bağlamsal performans arasından negatif yönlü anlamsız bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar beklenen sonuçlardır. Bu çalışmada kişilerle yapılan sözlü görüşmeler, yerinde incelemeler ve yaptığımız anket çalışması neticesinde havacılığın çok büyük riskler içeren dinamik bir sektör olduğu ve sürekli geliştiği üzerinde durulmuştur. Bu sektörde çalışan herkesin yenilik ve yenilikçiliğe açık olması gerektiği ifade edilmiştir.

Yürütülen bu çalışmanın bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar ülkemizde her geçen gün artan havacılık sektörü ile ilgili çalışan sayısının tam ve net olarak bilinmemesi ve çalışan kişilerden kaç kişinin lisanslı kaç kişinin ise lisansız çalıştığı ile ilgili net bir verinin bulunmamasıdır. Ayrıca havacılığın içerisinde bulunan uçak, helikopter, iha, balon, paramotor, zeplin ve planör gibi hava araçlarında çalışan kişi sayısı ile ilgilide açıklanmış net bir sayının bulunmamasıdır. Bu sayılara net erişim sağlanması durumunda çalışma kapsamı bölümlendirilebileceği gibi kapsam çok daha genişte tutulabilir. Ayrıca yürütülen bu çalışma Avrupa Havacılık Emniyet Ajansı (EASA) ve Türkiye kapsamında karşılaştırmalı olarak daha da genişletilerek yapılabilir.

Sonuç olarak havacılık; direk ya da dolaylı olarak birçok sektörün bütünleşik halde çalıştığı ve hareket ettiği bir sektördür. Bu sektörde çalışan işletmeler için doğası gereği ulusal ya da uluslararası boyutta faaliyet gösterebilir. Havacılık işletmelerinin ayakta kalıp rekabet üstünlüğü elde etmesi öncelikli olarak emniyet, güvenlik, kalite ve ekonomik olma gibi birçok faktöre bağlıdır. Hava aracı kazaları ve olayları incelendiğinde risk faktörünün çok yüksek olduğu bilinmektedir. Bu risk maddi kayıplar şeklinde olabileceği gibi can kaybı şeklinde de olabilmektedir. Hava taşıtlarının emniyetli bir şekilde uçurulmasında öncelikli olarak uçuş ve bakım ekipleri sorumludur. Bu görevleri yapacak kişilerin beden ve ruhen güncel havacılık şartlarına uyum sağlayabilmelidir. Yenilikçilik bu konuların çok büyük bir kısmına olumlu katkı sağlayabilmektedir. Havacılık tüm yönleri ile ele alındığında yenilikçilik ile bütünleşik halde hareket etmesi gereken bir sektördür. Bu sektör içerisinde bulunan uçuş ekibi, yer ekibi, hava aracı, eğitim kısmı ve sistem içerisinde bulunan otomasyon ağı tüm alt sistemler her yönü ile güncel ihtiyaçlara en iyi şekilde cevap verecek şekilde olmalıdır. Yenilikçilik işletme çalışanlarına benimsetilmeli ve uyum programları düzenlenmelidir. Yenilikçilik için yeterli bütçe ayrılmalıdır. Yenilikçilik ile ilgili ar-ge departmanı içerisinde ayrı bir bölüm olmalı ve bu bölüm yenilikçilik ile ilgili ulusal ve uluslararası tüm programlar takip etmelidir.

Literatür taraması neticesinde, ele aldığımız yenilikçiliğin çalışan performansına etkisi: havacılık teknisyenleri üzerinde bir uygulamayı inceleyen yeterli sayıda çalışma görülebilmiştir. Bu çalışma, yenilikçilik ve yeniliğin havacılık çalışan performansına etkisini ortaya koyarak literatürde görülen eksikliğin giderilmesinde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

1. ALTINKURT, T. (2015). Ayırt Edici Hizmetler ve Hizmet Kalitesinin İşletme Performansına Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Gümüşhane.
2. AKAL, Z. (2011). İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi Çok Yönlü Performans Göstergeleri, MPM Yayınları, Ankara.
3. AYHAN, A. (1999). Yenilik (İnovasyon) İçinde, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yayınları, Gebze.
4. AYDIN, A. (2010). Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Yapısal Bir Model, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Trabzon.
5. BAŞARAN, İ., E. (2008). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Ekinoks Yayınları, Ankara.
6. BEAL, G. M. ve BOHLEN, J. M. (1956). The Diffusion Process. Farm Foundation, Increasing Understanding of Public Problems and Policies, 111-121. <http://purl.umn.edu/17351> Adresinden 01Eylül 2021 Tarihinde Edinilmiştir.
7. CAMCI, V. (2013). Çalışanların Örgüte Bağlılıkları İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
8. Devlet Planlama Teşkilatı, (2000). Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
9. DİLEK, B. İ. (2009). Performans Değerlendirme ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
10. DİKMETAŞ, E. (2008). Sağlık Kurumlarında Verimlilik ve Veri Zarflama Analizi. Verimlilik Dergisi, 1: 55-77.
11. EROĞLU, Ş., G. ve ALGA, E. (2019). Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Değişime Açıklıkları İle Örgütsel Ataletleri Arasındaki İlişki Journal of Graduate School of Social Sciences, Volume 23, Issue 3, 1251-1271.
12. ERTÜRK, M. (1995). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayım, İstanbul.
13. FİNDİKÇİ, İ. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul.
14. GREENHALGH, T., ROBERT, G. ve BATE, P. (2008). Diffusion of Innovations in Health Service Organizations: A Systematic Literature Review, Chichester, GBR: John Wiley Sons Ltd.
15. GEOGHEGAN, W. (1995). Stuck At The Barricades: Can Information Technology Really Enter The Main Stream of Teaching and Learning? Change, 27(2), 22-30.
16. GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2018), “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem-Analiz”, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
17. KALAYCI, Ş., (2006), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Dinamik Yayınları Akademi, Ankara.

18. KARASAR, N., (2006), Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
19. KARAKURUM, M. (2005). The Effects Of Person-Organization Fit On Employee Job Satisfaction, Performance and Organizational Commitment In A Turkish Public Organization, Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Ankara.
20. KAYNAK, T. (1996). İnsan Kaynakları Planlaması, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
21. KILIÇER, K. (2011). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
22. KONYALILAR, N. (2020). Entelektüel Sermaye ve İnovasyonun Çalışan Performansına Etkisi: Havacılık Sektörü Örneği, Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
23. LUECKE R. (2008). Performans Yönetimi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
24. MUCUK, İ. (2005). Modern İşletmecilik, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
25. OZAN, S. (2007). Bireysel Performansın Belirleyicilerinden Örgütsel Faktörlerin İş Tatminine Etkisi: Pilotlar Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
26. ÖZGÜR, H. (2013). Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme Eğilimleri İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 9(2), Ss. 409-420, Mersin.
27. ROGERS, E. M. (1958). Categorizing the Adopters of Agricultural Practices, Rural Sociology, 23(4), 347-354.
28. ROGERS, E. M. (1995). Diffusion of Innovations (Fifth Edition). New York: FreePress.
29. SABUNCUOĞLU, Z. (2008). Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınevi, İstanbul.
30. SALDAMLI, A. (2009). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı, Detay Yayıncılık, Ankara.
31. SEVER, H. (2017). TheJournal of Academic Social Science 5(43), 329-338.
32. SÜZEN, E. (2020). İnovasyon Stratejilerinin ve Çalışan Motivasyonunun, İşletme Performansına Etkisi: Sivil Havacılık İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
33. TARDE, G. (1903). The Laws of Imitation. Elsie Clews Parsons, Henry Holtand Company, New York.
34. TORUN, H. (2019). Kalite ve İnovasyon Odaklı Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
35. URAL, A. ve KILIÇ. İ., (2013), Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara.
36. UYARGİL, C. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınevi, İstanbul.