

Kaynak Bağımlılığını Yönetme Eğiliminin İnovasyon Performansı ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi: Kuramsal ve Nicel Bir Değerlendirme

(The Effect of Resource Dependency Management Tendency on Innovation Performance and Strategic Human Resources Management: A Theoretical and Quantitative Evaluation)

Ethem MERDAN^a 

^a Öğr. Gör. Dr., Ahi Evran Üniversitesi, ethem.merdan@ahievran.edu.tr

Anahtar Kelimeler:

Kaynak Bağımlılığı,
İnovasyon,
İnovasyon
Performansı,
Stratejik İnsan
Kaynakları Yönetimi

Makale türü:

Araştırma

Keywords:

Resource
Dependency,
Innovation,
Innovation
Performance,
Strategic Human
Resources
Management

Paper type:

Research

Öz

Örgütler hammadde, insan, enerji gibi unsurlar konusunda ne kadar çok dışa bağımlı iseler bu onların iş süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bir örgütün kaynak bağımlılığı arttıkça daha fazla dışa bağımlı hale gelmekte ve rekabet etme gücü azalmaktadır. Bu durum beraberinde örgütün yeni ürün ve hizmetleri geliştirmesinin önüne geçmektedir. Diğer taraftan iş gücü bakımından da kaynak bağımlılığı fazla ise bu örgütün zor durumlar yaşamasına, işlerin aksamasına neden olabilir. Dolayısıyla kaynak bağımlılığının, örgütlerde yenilik faaliyetlerinin, performansın, insan kaynaklarının stratejik yönetimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağı söylenebilir. Bu yüzden kaynak bağımlılığını azaltmak ve kaynak bağımlılığını iyi şekilde yönetmek örgütler için büyük öneme sahiptir. Çalışmada amaç, kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin inovasyon performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi üzerindeki rolünün belirlenmesidir. Çalışmanın örneklemini Ankara'daki tekstil sektöründeki işletmelerin sahipleri ve yöneticileri oluşturmaktadır (n=117). Veriler hazırlanan basılı form ile toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin, inovasyon performansını ve stratejik insan kaynakları yönetimini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Abstract

The more externally dependent organizations are on elements such as raw materials, people, and energy, this negatively affects their business processes. As resource dependency of an organization increases, it becomes more foreign-dependent and its competitive power decreases. This situation prevents the organization from developing new products and services. On the other hand, if there is a high resource dependency in terms of workforce, this may cause the organization to experience difficult situations and disrupt the work. Therefore, it can be said that resource dependence will have a significant impact on the strategic management of innovation activities, performance and human resources in organizations. Therefore, it is of great importance for organizations to reduce resource dependency and manage resource dependency well. The aim of the study is to determine the role of resource dependency management tendency on innovation performance and strategic human resources management. The sample of the study consists of the owners and managers of the enterprises in the textile sector in Ankara (n=117). The data were collected with the prepared printed form. According to the findings, it was determined that the tendency to manage resource dependence positively affects innovation performance and strategic human resources management.

Başvuru/Received: 14.05.2022 | Kabul/Accepted: 19.07.2022 , iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %16

Giriş

Örgütler üretim ve hizmet sırasında gerekli olan ihtiyaçlarını dışardan temin etmek zorundadırlar. Çünkü hiçbir örgüt gerekli olan ihtiyaçlarının tamamını kendisi karşılayamaz ve dışa bağımlıdır. Bu bağımlılığı en aza indirmek ve iyi şekilde yönetmek örgütleri başarıya götürecektir. Başarılı olmak isteyen örgütlerin inovasyon performansının da yüksek olması gerekmektedir. Örgütlerin yeni ürün ve hizmet gelişimine ilişkin farklılıkları ortaya koyması olarak ifade edilen inovasyon performansının yüksek olmasının, örgütün kaynak bağımlılığının düşük olmasına bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Yani kaynak bağımlılığını iyi yöneten örgütlerin inovasyon performanslarının yükseleceği söylenebilir. Diğer taraftan kaynak bağımlılığı sadece ürün ve hizmet konusunda düşünülmemelidir. Örgütler zaman zaman iş yüküne göre gerekli insan kaynağını da dışardan temin etmek zorunda kalabilmektedirler. Bu yüzden kaynak bağımlılığının iyi yönetimi stratejik insan kaynakları yönetiminin hedeflerini gerçekleştirmesinde faydalı olacaktır.

Örgütler, gerekli olan kaynak teminini sağlayarak belirsizliği ortadan kaldırıp istikrar sağlamaya çalışırlar (Öztaş, 2015: 42-43). Çünkü örgütlerdeki belirsizlik durumları etkinliği, verimliliği, karlılığı, performansı ve pazar payını etkilemekte ve belirlenen hedeflerde sapmalara neden olmaktadır. Bu noktada örgüt yöneticilerinin örgütün bağımlı hale geldiği dış çevredeki belirsizliği belirgin hale getirmesi önem taşımaktadır (Karaman, 2015: 29). Bu yüzden örgütler, belirsizliği ortadan kaldırmak amacıyla kaynak akışını devam ettirmeye yönelik stratejik planlar geliştirirler (Meydan, C. H., 2015: 183; Özkoç ve Batman, 2012: 20).

Kaynak bağımlılığı kuramı, bir örgütün hayatta kalması için ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşabilme yeteneğinin iyi olmasıdır (Thambar vd., 2019: 2). Bu kurama göre bağımlılığı fazla olan örgütlerin gücü zayıftır ve bu gücü sağlayabilmek için sahip olduğu yetenekleri kullanması gerekmektedir. Kaynak bağımlılığı kuramı, stratejik yönetim açısından bu noktada önemlidir (Sarvan, 2003: 98). Özellikle örgüt için insan kaynağı en önemli unsurdur ve insan olmadan örgütün misyon ve vizyonunu gerçekleştirmesi mümkün değildir. Çünkü insan kaynağı örgütün en önemli sermayesi ve stratejik hedeflere ulaşma aracıdır. Diğer taraftan örgütlerin varlıklarını sürdürmesi mevcut müşterileri koruyarak yeni müşteriler kazanmasına bağlıdır ki bu da bilgili, tecrübeli ve yetenekli insan kaynağının elde edilmesiyle sağlanabilir (Çağatay ve Kızılkaya, 2021: 251).

Kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi, inovasyon performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında inovasyon performansı ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkileri ele alan çalışmaların yoğunlukta olduğu görülmektedir (Yavan, 2012; Waheed vd., 2019; Atar ve Konaklıoğlu, 2016; Sriviboon, 2020; Yavuz ve İraz, 2019; Oke vd., 2012). Bu çalışmalardan yola çıkarak kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ile inovasyon performansı, kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalara yeterince rastlanılmadığı söylenebilir. Bu çalışma ile bu kavramlar arasındaki etkileşimler ortaya konulmakla birlikte literatürdeki bu boşluğa katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Çalışmanın temel

sorunu inovasyon performansı ile stratejik insan kaynakları yönetimini artırmada kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin bir çözüm yolu olmasıdır. Çalışmanın amacı, kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ile inovasyon performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki etkileşimleri belirlemektir. Amaca bağlı olarak araştırma sorusu; *“kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi inovasyon performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi üzerinde bir etkiye sahip midir”* şeklinde belirlenmiştir. Araştırma Ankara ilindeki tekstil işletmelerindeki yönetici ve işletme sahiplerine yönelik yapılmıştır. Tekstil sektöründe hem hammadde hem de insan kaynağı bakımından kaynak bağımlılığının ve bunun yönetilmesinin öneminin anlaşılması, bu durumun inovasyon performansı ve stratejik insan kaynakları yönetiminin hedefleri üzerindeki etkisinin ortaya konulması açısından tekstil işletmeleri örnekleminde yapılmıştır.

1. Kaynak Bağımlılığını Yönetme Eğilimi

Thompson tarafından 1967 yılında temeli atılan kaynak bağımlılığı kuramı, 1978 yılında Pfeffer ve Salancik tarafından geliştirilmiştir (Meydan, C. H., 2015: 179). Kaynak bağımlılığı kuramının ana fikri, örgütler faaliyetlerini devam ettirmek ve varlıklarını sürdürebilmek için çevrelerinden sağladıkları malzeme, enerji, hammadde, bilgi, insan kaynağı ve yetenek gibi unsurları kullanırlar (Koçel, 2015: 414). Bu kuramın temelinde, açık sistemler olan örgütlerin varlıklarını sürdürebilmek amacıyla kritik olan kaynakları çevreden elde etmek için kurduğu ilişkilerini yönetebilmesi vardır (Pfeffer, 2005: 441; Erdem, 2021: 56).

Kaynak bağımlılığı kuramı, örgütün dış kaynak tedarik ederken kontrol, güç ve savunmasızlığına odaklanmaktadır (Bode vd., 2011: 834). Bu kurama göre örgütler dışa olan kaynak bağımlılığını azaltmak, çevreyi kontrol altına almak ve örgüt çevre uyumunu sağlamak için politikalar geliştirirler (Erdil, 2010: 29). Çünkü hiçbir örgüt kendi başına yeterli değildir ve yaşamını sürdürebilmesi için çevresi ile sürekli iletişim ve alışverişte bulunması gerekmektedir. Örgütlerin ihtiyaç duyduğu kaynakların önemi ve derecesi, çevresine olan bağımlılığını nitelik ve kapsam bakımından etkilemektedir. Öyle ki örgütün ne yapacağını dış çevresine olan bağımlılığı belirler ve örgütler bu bağımlılığı kontrol edebilmek için örgüt dışındakilerle işbirliklerini geliştirirler (Koçel, 2015: 414-415).

Kaynak bağımlılığı kuramı ayrıca, sosyal beklentiler ile ilgilenmez. Bu kuram çevresel kısıtlamaların örgütler üzerinde yarattığı etkiyi, örgütün diğer örgütlerle kaynaklar konusunda yaptığı değiş-tokuşu ve işlemlere girmesi gerekliliğini açıklar. Örgütlerin sadece varlıklarını sürdürmek için kaynağa ihtiyaç duymazlar, aynı zamanda büyümek için de kaynaklara gereksinimleri vardır. Bu kaynaklara ulaşmak kolay değildir ve örgütler bunun için taktikler geliştirirler (Chen ve Roberts, 2010: 653). Kaynak bağımlılığı kuramının unsurları, çevre, çevreye olan uyum, yönetim, diğer örgütlerle olan ilişkiler sırasında oluşan güç, ihtiyaç duyulan kaynaklar ve örgütlerin kaynakları elde ederken kullandığı taktikler şeklinde sıralanabilir (Meydan, C. H., 2015: 184-185).

Özellikle çevre ile örgütler arasındaki bağlar örgütün güçlenmesi açısından çok önemlidir. Çünkü örgütler hayatlarını sürdürmek için dış taleplere cevap vermek zorundadırlar ve bunun içinde bağ kurduğu örgütlerle ilişkilere gereksinim duyarlar (Helmig, 2004: 107). Bu sebeple bir örgütün diğer örgütlere nasıl bağımlı hale geldiği ve diğer örgütlerle nasıl iletişim kuracağı çok önemlidir. Örgütler arasındaki karşılıklı bağımlılık neticesinde oluşan ilişkilerle tedarik zincirinin devam etmesi ile işbirliği sağlanır ve birbirlerine bağımlı hale gelirler (Güloğlu vd., 2015: 198). Bu bağımlılık elinde kaynağı bulduran örgüt için güçtür ve kaynağa ihtiyaç duyan örgütün kontrol edilmesine neden olur. Öyle ki bazı kaynaklar hayati önem taşımaktadır ve örgütler bunları sürekli ve düzenli şekilde elde edemedikleri zaman hayatları tehlikeye girmektedir. Diğer taraftan bir örgütün bütün kaynakları elinde bulundurması da mümkün değildir ve buna bağlı olarak bütün gücün kendisinde olması da söz konusu olamaz. Aynı kaynak başka örgütlerde de var ise örgütün ihtiyaç duyduğu kaynağın elde edilmesi de hem hızlanır hem de kolaylaşır. Bunun içinde örgütler biçimsel, biçimsel olmayan, yasal ve yasal olmayan şekillerde stratejiler izleyebilirler. Kurulan ilişkilerin amacı, önemli olan kaynak bağımlılığı sürecindeki belirsizliği ortadan kaldırmaktır (Öztaş, 2015: 52).

2. İnovasyon Performansı

İnovasyon, problemleri çözmek için yeni fikirlerin ortaya konulması ve benimsenmesi, süreçlerin iyileştirilmesi, yeni ürün veya hizmetlerin sunulması durumudur (Hjalager, 2010:2). Başka bir ifadeyle inovasyon, ürün ve hizmetler konusunda farklı ve yeni fikirler geliştirip, uygulamaya koymaktır (Dengiz ve Belgin, 2007: 268). Performans ise, belirli bir sürede kişi ya da grubun bir işi yaparken gösterdiği eylemi gerçekleştirebilme yeteneği veya ortaya koyduğu emeğin nicel ve nitel sonuçlarına ulaşılmasıdır (Üzüm ve Uçkun, 2018: 255; Uysal, 2015: 33).

İnovasyon performansı, yeni ürün ve süreçlerin kalitesinin ve işlevinin rakiplerle kıyaslanması, yeni patentlerin, raporların ve projelerin sayısının değerlendirilmesidir (Hung vd., 2011: 215). Başka bir ifadeyle inovasyon performansı, örgütlerin operasyonel durumlar söz konusu olduğunda, elindeki bilgileri paylaşarak ve uygulayarak sürece hızlı entegre olması, stratejik hedeflere ulaşmayı kolaylaştıran teknolojik ve idari uygulamalar ile yüksek düzeyde yenilik faaliyetlerinde bulunmasıdır (Aboelmaged, 2014: 44).

İnovasyon sayesinde örgütler ve işgörenler kendilerini sürekli geliştirmekte, iş süreçlerinde yeteneklerini kullanarak daha fazla uyum sağlamakta, motive olmakta ve böylece performans artmaktadır (Dincer ve Orhan, 2012: 23). Çünkü örgütler için istek ve beklentilere hızlı cevap verebilen işgörenlerin varlığı önemlidir. Dolayısıyla performansın artması için yöneticiler işgörenlerle bilgi paylaşımında bulunmalı, onları alınan kararlara ve iş süreçlerine dahil etmeli, inovatif davranışlar göstermeleri konusunda yönlendirmelidirler (Hussain vd., 2016: 37).

Ülkeler açısından inovasyon performansının iyi olması, ulusal rekabet gücünün yüksek olması anlamına gelmektedir (Erdil vd., 2018: 143). Bu sebeple rekabet gücü yüksek olan ülkelerin gelişmiş, teknolojik gelişmeleri yakından takip eden, teknolojik

ürünlerin üretiminde ciddi pay ayıran ülkeler olduğu söylenebilir. Bu yüzden inovasyon performansına ciddi önem veren ülkeler, kendilerini özellikle sanayi açısından geliştirmeye çalışmaktadırlar.

3. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütün stratejik hedeflerine ulaşabilmesi için insan kaynakları faaliyetlerinin örgüte yayılması sürecidir (Wright ve McMahan, 1992: 298; Kramar, 2014: 1073; Akdemir, 2005: 440). Başka bir ifadeyle stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütün performansını yükseltmek ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için insan kaynakları fonksiyonlarının, örgütün stratejik hedefleri ile bütünleştirilmesidir (Akdoğan ve Cingöz, 2015: 4; Mert vd., 2020: 5201).

Stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütün performansını yükseltme, esnekliği ve yenilikçiliği artırarak örgüt kültürünü geliştirme, İKY faaliyetlerinin örgütün stratejik hedefleri ile bütünleşmesini sağlama gibi amaçları kapsamaktadır (Lengnick-Hall vd., 2009: 64; Balaban ve Palaz, 2018: 81). Stratejik insan kaynakları yönetiminin en temel amacı, örgüt ile değişen çevresel şartlar arasında uyum sağlamasıdır (Alayoğlu, 2010: 30).

Stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi ve rekabet avantajından yararlanabilmesi için örgüte gerekli olan yetenekli işgörenlere sahip olmayı, bu işgörenlerden yüksek düzeyde performans elde edebilmek için onları söz sahibi yapmayı esas almaktadır. Bu düşünceye sahip bir stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütte bütünleştirici bir hava oluşturarak etkinlik, verimlilik, kalite ve yüksek finansal performans elde edebilir (Kılıçaslan ve Marşap, 2018: 7; Çalışkan, 2010: 102). Diğer taraftan işgören seçimi, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, ödüllendirme gibi İKY uygulamaları ile işgörenin motivasyonunu artırarak, örgütün stratejik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmasını ve örgüt performansının artmasını sağlar (Boon vd., 2018: 38-39).

4. Yöntem

4.1. Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemleri

Araştırmada verilerin toplanmasını sağlamak için basılı soru formu (anket) uygulanacaktır.¹ Soru formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, aylık gelir, işletmenin faaliyet süresi, işletmedeki statüye ilişkin demografik özellikleri içeren 7 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde kaynak bağımlılığını yönetme eğilimini ölçmek için Pfeffer ve Salancik (1978) tarafından geliştirilen ve Kotter (1979) tarafından genişletilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Özkoç ve Batman (2012) tarafından uyarlanmıştır ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde inovasyon performansını ölçmek için Ibarra (1993) tarafından geliştirilen ve Demirtaş'ında (2013) çalışmasında yer verdiği 7 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Dördüncü bölümde stratejik İnsan Kaynakları Yönetimini ölçmek için

¹ Araştırma kapsamında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 21.04.2020 tarih ve 2022/03/49 Karar Numarasıyla Etik Kurul izni alınmıştır.

Bartram vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Başar (2016)'ın da çalışmasında yer verdiği 13 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

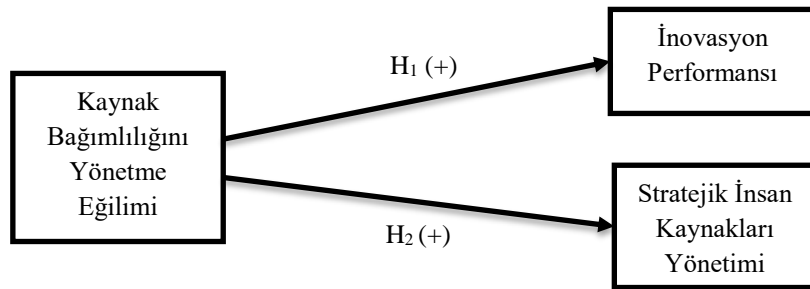
Çalışma kapsamında uygulanan anketten elde edilen verileri analiz etmek için "SPSS 22.0" ve "AMOS 20.0" programı kullanılacaktır. Kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi, inovasyon performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi ölçeklerinin geçerliliklerini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi; güvenilirliklerini tespit etmek için cronbach alpha güvenilirlik analizi; demografik özellikleri belirlemek için tanımlayıcı istatistik analizler; değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin inovasyon performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi kullanılacaktır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ankara tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise Ankara il merkezindeki 200 tekstil işletmesi yöneticisi olarak belirlenmiştir. Bu işletmelerde çalışan yönetici sayısı tam olarak bilinmediğinden; yani evren bilinmediğinden Tutar ve Erdem (2020: 267)'in eserindeki örneklem tablosundaki 384 örneklem büyüklüğü esas alınmıştır. Bu doğrultuda bu işletmelerin yöneticilerine ve işletme sahiplerine tesadüfî olarak 300 anket formu dağıtılmıştır. Araştırmada eksik ve hatalı doldurulan 5 anket formu çıkarıldıktan sonra analize tabi tutulabilir 117 anket formu araştırmada kullanılmıştır. Bu durumda anketlerin geri dönüş oranı % 58'dir. Bu oranın evreni temsil etme gücünün yeterli düzeyde olduğunu gösterir (Baş, 2013: 43).

4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmaya yol gösterici olması ve hipotezlerin oluşturulması açısından aşağıdaki model kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışmanın amacına ve önerilen araştırma modeline göre oluşturulmuş hipotezler şu şekildedir:

Akdede ve Turan (2008) çalışmasında insan, işletme ve teknoloji kaynaklarının genel işletme performansını etkilediğini ortaya koymuşlardır. Arpacı (2019) çalışmasında dış kaynak kullanımının tüm alt boyutları ile inovasyon arasında pozitif

yönlü ilişkiler tespit etmiştir. Zheng vd. (2013) çalışmasında ilişkili-özel kaynaklarla, tamamlayıcı kaynakların inovasyon performansını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Laosirihongthong vd. (2014) çalışmasında iç kaynakların inovasyon performansını doğrudan etkilediğini, dış kaynakların ise iç kaynakları etkileyerek inovasyon performansını dolaylı olarak etkilediğini belirlemişlerdir. Bu çalışmalardan yola çıkarak kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin inovasyon performansını artıracığı söylenebilir. Bu açıklamalardan hareketle şu hipotez oluşturulmuştur:

H1: Kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi inovasyon performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Literatür incelendiğinde stratejik yönetim süreci ile örgütsel çeviklik arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterince çalışmaya rastlanılamamıştır. Barney (1991)'e göre kaynakların iyi yönetilmesi ile rekabet avantajı sağlanabilir ve bu insan kaynağının yönetimi ile başarı elde edilebilir. Wright vd. (2001)'ne göre örgüte değer katacak kaynakların ve yeteneklerin sağlanması insan kaynakları yönetiminin stratejileri ile mümkün olabilir. Bu açıklamalardan hareketle kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin stratejik insan kaynakları yönetimini artıracığı söylenebilir. Bu bağlamda kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H2: Kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi stratejik insan kaynakları yönetimini pozitif yönde etkilemektedir.

5. Bulgular

Araştırmadaki katılımcılara ait cinsiyet, yaş, işletmenin faaliyet süresi, medeni durum, eğitim düzeyi, işletmedeki statü, aylık gelir demografik bilgiler Tablo 1'de açıklanmaktadır.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	49	41,9	Bekâr	42	35,9
Erkek	68	58,1	Evli	75	64,1
Yaş	Frekans (n)	Yüzde (%)	Eğitim Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde (%)
26-30	6	5,1	İlköğretim	3	2,6
31-35	18	15,4	Lise & Dengi	20	17,1
36-40	38	32,5	Ön lisans	35	29,9
41-45	47	40,2	Lisans	59	50,4
46-üstü	8	6,8	İşletmedeki Statü	Frekans (n)	Yüzde (%)
İşletmenin Faaliyet Süresi	Frekans (n)	Yüzde (%)	İşletmenin Sahibi	103	88,0
1-5 yıl	25	21,4	Profesyonel yönetici	14	12,0
6-10 yıl	74	63,2	Aylık Gelir	Frekans (n)	Yüzde (%)
11-15 yıl	13	11,1	2000-5000 TL	28	23,9
16 yıl ve üzeri	5	4,3	5001-10000 TL	73	62,4
			10000 TL'den fazla	16	13,7

Tablo 1’de görüleceği üzere katılımcıların % 58,1’i erkeklerden oluşmaktadır ve % 64,1’i evlidir. Yaş dağılımına bakıldığında katılımcıların % 40,2’si 41-45 yaş aralığında yer almaktadır. İşletmenin faaliyet süresi incelendiğinde % 63,2’sinin 6-10 yıl arası faaliyetlerini sürdürdüğü belirlenmiştir. Eğitim düzeyi incelendiğinde % 50,4’ünün lisans eğitimi aldığı görülmektedir. Katılımcıların işletmedeki statülerine bakıldığında % 88’i işletmenin sahibidir. Aylık gelir durumları incelendiğinde % 62,4’ünün 5001-10000 TL aralığında gelire sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik değerleri (cronbach alpha) değerleri aşağıdaki Tablo 2’dedir:

Tablo 2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Cronbach Alpha Değerleri

Ölçekler	Ölçme Aralığı	İfade Sayısı	Cronbach α
Kaynak Bağımlılığını Yönetme Eğilimi	5’li Likert	20	0,717
İnovasyon Performansı	5’li Likert	7	0,818
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	5’li Likert	13	0,805

Tablo 2’de görüleceği üzere, ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ölçeği için cronbach $\alpha=0.717$, inovasyon performansı ölçeği için cronbach $\alpha=0.818$ ve stratejik insan kaynakları yönetimi ölçeği için cronbach $\alpha=0.805$ değerleri elde edilmiştir. Bu değerler ölçeklerin güvenilirliğinin kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir (Tutar ve Erdem, 2020: 328; Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19).

Araştırma modelinde ele alınan kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi, inovasyon performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi ölçeklerinin geçerliliklerini belirleyebilmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda ölçeklerin uyum iyi değerleri ortaya konulmuştur ve elde edilen sonuçlar Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3. Ölçüm Modelinin DFA Sonuçları

Ölçek	İfade Sayısı	Std. Faktör Yükleri	t Değerleri ***	CR	AVE
Kaynak Bağımlılığını Yönetme Eğilimi	KB12	,612		.926	.719
	KB13	,702	5,179		
	KB14	,711	5,224		
	KB15	,699	5,350		
İnovasyon Performansı	IP4	,544		.763	.511
	IP5	,554	3,401		
	IP6	,547	3,388		
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	SIK7	,630		.776	.565
	SIK8	,804	9,249		
	SIK9	,932	8,349		
	SIK10	,964	8,513		
	SIK11	,869	7,953		

$\chi^2/df= 1.061$; $GFI= 0.935$; $CFI= 0.996$; $NFI= 0.939$; $TLI= 0.995$; $RMSEA= 0.02$

*1’e sabitlenmiş olduğunu ifade eder. *** $p<.001$

Tablo 3’de görüldüğü gibi ölçek maddelerinin standartlaştırılmış faktör yükleri 0.544 ile 0.964 arasında değişmektedir. Bu yüklerin 0.50 değerinin üzerinde olması

ölçütün sağlanmış olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2006). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ölçeğinin 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 20. İfadeleri, inovasyon performansı ölçeğinin 1, 2, 3, ve 7. İfadeleri, stratejik insan kaynakları yönetimi ölçeğinin 1, 2, 3, 4, 5, 6, 12 ve 13. ifadeleri faktör yükleri düşük olduğu için analiz kapsamından çıkarılmıştır.

Tablo 3’de görüleceği üzere doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre $\chi^2/df=1.061$, GFI= 0.935, CFI= 0.996, NFI= 0.939, TLI= 0.995, RMSEA= 0.02 değerini aldığı görülmektedir. Bu bulgular ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca değişkenlere ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0.50’nin üzerinde olduğu, CR değerlerinin 0.70’in üzerinde olduğu ve AVE değerlerinin 0.50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle ölçekler için yakınsak geçerliliğin sağlandığı söylenebilir. Ayrıca ölçüm modelindeki tüm değişkenlere ilişkin AVE (OAV) değerlerinin arzu edilen minimum düzey olan 0.50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyonların karelerinin, değişkenlerin OAV değerlerinden düşük olmasından dolayı ölçeklerin ayırt edici geçerliği de sağlanmıştır (Kline, 2015).

Aşağıdaki Tablo 4’de kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi, inovasyon performansı ve stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	\bar{x}	St. Sapma	1	2	3
1. Kaynak Bağımlılığını Yönetme Eğilimi	2.98	0.99	1,00		
2. İnovasyon Performansı	4.02	0.32	0.371**	1,00	
3. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	3.03	1.08	0.320**	0,157	1,00

**p<0.01,

Tablo 4’e göre ölçüm modelindeki tüm değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının 0.80’den düşük olduğu görülmektedir. Bu sebeple de ayırt edici geçerlilik koşullarının tekrar sağlandığını söylemek mümkündür (Kline, 2015).

Tablo 4’e göre kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ile inovasyon performansı arasında ($r=0.371$; $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer taraftan kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasında ($r=0.320$; $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Aşağıdaki Tablo 5’de kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin inovasyon performansı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Kaynak Bağımlılığını Yönetme Eğiliminin İnovasyon Performansı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model I	B	Sig.	Beta	t
Sabit	3.666	.000		42.359
Kaynak Bağımlılığını Yönetme Eğilimi	.121	.000	.371	4.399
R	.371			
R ²	.138			
Düzeltilmiş R ²	.131			
Standart Hata	.30197			
F Değeri	19.352			
Durbin-Watson	1.453			

Tablo 6'daki model II istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,138$; $F = 13,352$; $p<0.01$). Model belirleyici değişken olan kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi bağımlı değişkendeki varyansı % 13 açıklamakta, yani kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi, inovasyon performansını düşük düzeyde etkilemektedir. Araştırma bulgularına göre kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi inovasyon performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir ($\beta= ,371$; $p<0.01$). Buradan hareketle kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi arttıkça inovasyon performansının da artacağı söylenebilir. Bu bağlamda *H1 hipotezi kabul edilmektedir.*

Aşağıdaki Tablo 6'da kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin stratejik insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Kaynak Bağımlılığını Yönetme Eğiliminin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model II	B	Sig.	Beta	t
Sabit	1.987	.000		6.713
Kaynak Bağımlılığını Yönetme Eğilimi	.351	.000	.320	3.720
R	.320			
R ²	.103			
Düzeltilmiş R ²	.095			
Standart Hata	1.03294			
F Değeri	13.842			
Durbin-Watson	1.499			

Tablo 6'daki model II istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,103$; $F = 13,842$; $p<0.01$). Model belirleyici değişken olan kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi bağımlı değişkendeki varyansı % 10 açıklamakta, yani kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi, stratejik insan kaynakları yönetimini düşük düzeyde etkilemektedir. Araştırma bulgularına göre kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi, stratejik insan kaynakları yönetimini üzerinde pozitif etkiye sahiptir ($\beta= ,320$; $p<0.01$). Buradan hareketle kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi arttıkça stratejik insan kaynakları yönetiminin de artacağı söylenebilir. Dolayısıyla *H2 hipotezi de kabul edilmektedir.*

6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma Ankara ilindeki tekstil işletmelerinin yönetici ve işletme sahiplerine yönelik yapılmıştır. Katılımcıların demografik bulguları değerlendirildiğinde çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu ve evli olduğu, orta yaşlarda yer aldıkları gözlemlenmektedir. Ayrıca katılımcıların orta düzeyde gelire sahip oldukları, eğitim düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Yine katılımcıların büyük çoğunluğunun işletmenin sahibi olduğu ve işletmenin faaliyet süresinin 6-10 yıl arasında yoğunlaştığı tespit edilmiştir.

Bu bağlamda işletme sahibi veya yöneticisi konumunda olan kişilerin orta yaşlarda yer aldıklarını ve yüksek düzeyde eğitime sahip oldukları söylenebilir. Sektörde yaş itibarıyla dinamik ve tecrübeli bir yönetici kadrosunun oluştuğu söylenebilir. Bu yöneticilerin tecrübelerini ve yeteneklerini yerlerine gelecek yeni yöneticilere aktarmaları işletmenin hem varlığını koruması hem de yeni başarılar elde etmesini sağlayacaktır.

Çalışmada kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin inovasyon performansını etkilediği belirlenmiştir. Yani kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi arttıkça inovasyon performansı da artmaktadır. Nitekim bu sonuç Akdede ve Turan (2008), Arpacı (2019), Zheng vd. (2013) ve Laosirihongthong vd. (2014) çalışmalarını destekler niteliktedir. Dolayısıyla inovasyon performansının artırılmasında kaynak bağımlılığını yönetme eğiliminin faydalı olacağı söylenebilir. Elde edilen bu bulguya ilişkin başka sektörlerde araştırmalar yapılması ikili ilişkiye yönelik zenginlik katacaktır.

Literatür incelendiğinde kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterince çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak Barney (1991)'e göre kaynak bağımlılığının iyi yönetilmesi ile gerekli olan stratejik insan kaynağının en iyi şekilde karşılanacağı söylenebilir. Wright vd. (2001) ise örgüte gerekli olan insan kaynağının, insan kaynaklarının stratejik olarak yönetilmesi ile sağlanacağını ifade etmiştir. İstihdamın sağlayacağı rekabet avantajından yararlanmak için, kaynaklara dayalı İKY stratejileri geliştirilmesi önemlidir (Aybas ve Tokucu, 2020: 1082; Keçecioğlu, 2009: 160). Dolayısıyla örgütte stratejik insan kaynağı ihtiyacının, kaynak bağımlılığını en iyi şekilde yönetmekle mümkün olabileceği söylenebilir. Nitekim çalışmada elde edilen bu bulgu literatüre katkı niteliğindedir.

Çalışmanın örneklem sayısının az olması, yöneticilerin yoğunluğu ve ilgisizliği, sorulara gelişigüzel cevaplar verilmesi, zaman ve maliyet gibi kısıtları bulunmaktadır. Örneklem sayısının az olmasının sebebi yöneticilerin iş yoğunluğu nedeniyle çalışmaya katılmak istememeleri ve araştırmacıların yönetim kadrosuna ulaşmakta güçlük çekmesi şeklinde sıralanabilir. Gelecek çalışmalarda kaynak bağımlılığını yönetme eğilimi ile işletme performansı, örgütsel çeviklik ve verimlilik ile ilişkileri incelenebilir. Ayrıca inovasyon performansı ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkiler farklı sektörlerde araştırılabilir. Stratejik insan kaynakları yönetiminin işgören performansı üzerindeki etkisine yönelik çalışmaların yapılması da literatüre ve örgüt yöneticilerine fayda sağlayacaktır.

Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar(lar) tarafından tasarlanmış ve eşit oranda katkı sunulmuştur. Makalede, herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı ve Finansal Destek

Makalede, akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. Araştırma kapsamında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 21.04.2020 tarih ve 2022/03/49 Karar Numarasıyla Etik Kurul İzni alınmıştır. Makalede herhangi bir finansal kaynaktan yararlanılmamıştır.

Kaynaklar

Aboelmaged, M. G. (2014). Linking operations performance to knowledge management capability: the mediating role of innovation performance. *Production Planning & Control*, 25(1), 44-58.

- Akdede, S. H. ve Turan, A. H. (2008). Bilişim sistemlerinin kobi'lerin performansına etkileri: Kaynak temelli yaklaşım ile Denizli ilinde ampirik bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 1-28.
- Akdemir, B. (2005). Küresel rekabet ortamında insan kaynakları yönetiminin değişen rolü: Stratejik insan kaynakları yönetimi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 428-455.
- Akdoğan, A. A. ve Cingöz, A. (2015). Stratejik insan kaynakları yönetiminin iç girişimcilik (girişimsel performans) üzerindeki etkileri: Kayseri imalat sanayinde bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(43), 1-25.
- Alayoğlu, N. (2010). Rekabet üstünlüğü sağlamada insan kaynakları ve rekabet stratejileri uyumunun önemi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 27-49.
- Arpacı, Ö. Y. (2019). İşletmelerde dış kaynak kullanımı ve inovasyon ilişkisi. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Atar, A. ve Konaklıoğlu, E. (2016). Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik üzerindeki etkisinin belirlenmesi: Oteller üzerinde bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 104-123.
- Aybas, M. ve Tokucu, F. (2020). Kaynak temelli stratejik insan kaynakları yönetimi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 1075-1104.
- Balaban, Ö. ve Palaz, P. (2018). İnsan kaynakları yöneticileri perspektifinden stratejik insan kaynakları yönetimi. *Sakarya İktisat Dergisi*, 7(4), 77-96.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bartram, T., Stanton, P., Leggat, S., Casimir, G. and Fraser, B. (2007). Lost in translation: exploring the link between HRM and performance in healthcare. *Human Resource Management Journal*, 17 (1), 21-41.
- Baş, T. (2013). *Anket*. (7. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Başar, D. (2016). Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları, rekabetçi örgüt kültürü oryantasyonları ile firma ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Türkiye'de faaliyet gösteren katılım bankaları üzerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bode, C., Wagner, S. M., Petersen, K. J. and Ellram, L. M. (2011). Understanding responses to supply chain disruptions: Insights from information processing and resource dependence perspectives. *Academy of Management Journal*, 54(4), 833-856.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P. and Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management, *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67.
- Chen, J. C. and Roberts, R. W. (2010). Toward a more coherent understanding of the organization-society relationship: A theoretical consideration for social and environmental accounting research. *Journal of Business Ethics*, (2010) 97, 651-665.
- Çağatay, A. ve Kızılkaya, S. (2021). Stratejik insan kaynakları yönetimi aracının liyakate esas görüşlerle olan ilişkisi: Sağlık çalışanları örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 249-267.
- Çalışkan, E. N. (2010). The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Journal of Naval Science and Engineering*, 6(2), 100-116.
- Demirtaş, Ö. (2013). Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel inovasyon. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, XXXV(II), 261-290.
- Dengiz, B. ve Belgin, Ö. (2007). *Kobi'lerin iş süreçlerinde inovasyon: Benzetimin rolü*. 4. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 7-8 Aralık 2007, 267-272.
- Dincer, H. ve Orhan, N. (2012). Relationship between emotional intelligence and innovative work behaviors in Turkish banking sector. *International Journal of Finance & Banking Studies*, 1(1), 21-28.

- Erdem, A. T. (2021). The moderator role of generations X and Y in the effect of resource dependency management strategy on corporation entrepreneurship: Ankara OSTIM Industry case. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 55-62.
- Erdil, O., Kalkan, A. ve Alparslan, A. M. (2010). Örgütsel Ekoloji Kuramından Stratejik Yönetim Anlayışına, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1) 2010, 17-31.
- Erdil, T. S., Aydoğan, S., Ayar, B., Güvendik, Ö., Diler, S. ve Gusinac, K. (2018). İnovasyon Performansının Rekabet Gücü, Firma Performansı ve İhracat Performansı Üzerindeki Etkisi: Birleşme ve Satın Alma İşlemleri Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 40(2), 137-166.
- Güloğlu, U., Hazır, K. ve Miman, M. (2015). *Tedarik zinciri yönetimi, örgüt yapıları, yaklaşımlar ve organizasyon kuramları ilişkisi*. Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, IV. Ulusal Lojistik Ve Tedarik Zinciri Kongresi, 21-23 Mayıs 2015, Gümüşhane, 193-199.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Vol. 6, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Helmig, B., Jegers, M. and Lapsley, I. (2004). Challenges in managing nonprofit organizations: A research overview. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(2), 101-116.
- Hjalager, A. M. (2010). A review of innovation research in tourism. *Tourism Management*. 31(1),1-12.
- Hung, R.Y.Y., Lien, B.Y.H., Yang, B., Wu, C. M. and Kuo, Y. M. (2011). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. *International Business Review*, 20 (2011), 213-225.
- Hussain, K., Konar, R. and Ali, F. (2016). Measuring service innovation performance through team culture and knowledge sharing behaviour in hotel services: A PLS approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 35-43.
- Ibarra, H. (1993). Network centrality, power, and innovation involvement: determinants of technical and administrative roles. *Academy of Management Journal*, 36(3), 471-501.
- Karaman, D. (2019). Çevresel belirsizliğin kaynak bağımlılığına etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 5(1) (5th Year Special Issue), 25-45.
- Keçecioglu, T. (2009). stratejik insan kaynakları yönetimine kaynak bazlı bakış açısı üzerine değerlendirmeler. *Ege Akademik Bakış*, 9(1), 159-171.
- Kılıçaslan, Ö. ve Marşap, A. (2018). Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılığa etkisi. *International Journal of Labour Life and Social Policy*, 1(2), 5-23.
- Kline, R. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*, 2nd ed., New York, NY: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. (16. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kotter, P. (1979). Managing External Dependence. *Academy of Management Review*, 4(1), 87-92.
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach?, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089.
- Laosirihongthong, T., Prajogo, D. I. and Adebanjo, D. (2014). The relationships between firm's strategy, resources and innovation performance: resources-based view perspective, *Production Planning & Control*, 25(15), 1231-1246.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S. and Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human Resource Management Review*, 19(2009), 64-85.
- Mert, G., Alan, T., Bingöl, A., Tümkaya, T. ve Koyunlu, F. (2020). Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurumsallaşma sürecine etkisi: Kamu hastanelerinde bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 5197-5230.
- Meydan, C. H. (2015). *Kaynak bağımlılığı kuramı*. (3. Baskı), Editör: H. Cenk Sözen ve H. Nejat Basım, Örgüt Kuramları, İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Oke, A., Walumbwa, F. O. and Myers, A. (2012). Innovation strategy, human resource policy, and firms' revenue growth: The roles of environmental uncertainty and innovation performance. *Decision Sciences* 43(2), 273-302.
- Özkoç, A.G. ve Batman, O. (2012). Otel işletmelerinde uygulanan kaynak bağımlılığını yönetme stratejilerinin etkinliğinin ölçülmesi. *New World Sciences Academy*, 7(1), 19-31.
- Öztaş, N. (2015). *Örgüt ve yönetim kuramları*. (2. Baskı), İstanbul: Otorite Yayınları.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row Publishers.
- Pfeffer, J. (2005). *Developing resource dependence theory: How theory is affected by its environment*. (Editör: Ken G. Smith ve Michael A. Hitt). Great Minds in Management: The Process of Theory Development, Oxford: Oxford University Press, 436-459.
- Sarvan, F., Arıcı, E. D., Özen, J., Özdemir, B. ve İçigen, E. T. (2003). On stratejik yönetim okulu: Biçimleşme okulunun bütünleştirici çerçevesi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (6) 2003, 73-122.
- Sriviboon, C. (2020). The impact of strategic human resource on the innovation performance of Pharmacy companies in Thailand: Mediating role of innovation capabilities. *Sys Rev Pharm*, 11(1), 434-442.
- Thambar, P. J., Brown, D. A. and Sivabalan, P. (2019). Managing systemic uncertainty: The role of industry-level management controls and hybrids. *Accounting, Organizations and Society*, 77 (2019), 1-20.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action*. New York: McGraw-Hill.
- Tutar, H., ve Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 5(2), 32-39.
- Üzüm, B. ve Uçkun, S. (2018). Performans değerlendirme yöntemleri üzerine nitel bir araştırma: Kocaeli ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 254-275.
- Waheed, A., Miao, X., Waheed, S., Ahmad, N. and Majeed, A. (2019). How new hrm practices, organizational innovation, and innovative climate affect the innovation performance in the IT industry: A moderated-mediation analysis. *Sustainability*, 11(3), 621-642.
- Wright, P. M. and McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18, 295-320.
- Wright, P.M., Dunford, B.B. and Snell, S.A. (2001). Human resources and the resource based view of the firm. *Journal of Management*, 27(6): 701-721.
- Yavan, Ö. (2012). Stratejik insan kaynakları yönetimi ve firma performansı. *Akademik Bakış Dergisi*, 32, 1-20.
- Yavuz, A. ve İraz, R. (2019). Stratejik insan kaynakları yönetiminin işletmelerin yenilikçilik yeteneğine etkisi: Bir bankanın Konya şubelerinde örnek uygulama. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(41), 2222-2231.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Zheng, S., Li, H. and Wu, X. (2013). Network resources and the innovation performance Evidence from Chinese manufacturing firms. *Management Decision*, 51(6), 1207-1224.