

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND INNOVATION IN THE CONTEXT OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT PRACTICES: AN EMPIRICAL APPLICATION IN MARMARA REGION

DOI: 10.17261/Pressacademia.2018.870

PAP- V.7-2018(23)-p.144-149

Aysel Cetindere Filiz¹, Cengiz Duran², Yusuf Ceryan³

¹Ondokuz Mayıs University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Samsun, Turkey

aysel.cetindere@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1810-5559

²Dumlupınar University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kütahya, Turkey

cduran35@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7910-0677

³Dumlupınar University, Science Specialist, Kütahya, Turkey.

yusufceryan99@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6552-2796

To cite this document

Cetindere Filiz, A., Duran, C., Ceryan, Y. (2018). Analysis of the relationship between human resources management and innovation in the context of total quality management practices: an empirical application in Marmara Region. Press Academia Procedia (PAP), v.7, p.144-149.

Permenant link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.870>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- In this study, it is aimed to investigate the relationship between human resource management and innovation on the basis of total quality management practices.

Methodology- The questionnaire was used as a method of collecting data and information in the study. In the questionnaire form, 28 questions were asked by the employer to evaluate the views and ideas of total quality management (TQM), human resource management (HRM) and innovation. Confirmatory factor analysis, structural equality model, structural validity and reliability analysis and exploratory factor analysis were used to determine the factors that determine the relationship between human resource management and innovation in TQM and to establish the model of the research.

Findings- The total variance explanation ratio of the result of the reliability analysis was calculated as 74,076% and the general alpha coefficient was 0,976. Since this ratio is generally 0.80<1.00 which is considered as the lower limit, the scale is considered as a reliable scale at a high level.

Conclusion- According to the results obtained from the structural equation model; TQM-oriented human resources management and strategic orientation to innovation affects innovation positively and strategic orientation to innovation affects human resources management positively.

Keywords: Total quality management, human resources management, innovation.

JEL Codes: L60, O30, O15

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE YENİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ UYGULAMALARI KAPSAMINDA İNCELENMESİ: MARMARA BÖLGESİNDE AMPİRİK BİR UYGULAMA

ÖZET

Amaç- Bu çalışmada insan kaynakları yönetimi ile yenilik arasındaki ilişkinin toplam kalite yönetimi uygulamaları temelinde araştırılması amaçlanmıştır.

Yöntem- Çalışmada veri ve bilgi toplama yöntemi olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket formunda işletmelerin toplam kalite yönetimi (TKY), insan kaynakları yönetimi (İKY) ve yenilik konusundaki görüş ve düşüncelerini değerlendirmek için 28 soru yöneltilmiştir. TKY uygulayan işletmelerde İKY ile yenilik ilişkisini ortaya koyan faktörleri belirlemede ve araştırmanın modelini oluşturmada değişkenler arasındaki doğrusal ve doğrusal olmayan ilişkinin değerlendirilmesi için doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli, yapı geçerliliği ve güvenilirlik analizi ile açıklayıcı faktör analizleri kullanılmıştır.

Bulgular- Güvenirlik analizi sonucu ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %74,076 ve genel alfa katsayısı 0,976 olarak hesaplanmıştır. Bu oran genel olarak alt sınır olarak kabul edilen 0,80<1,00 arasında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilmiştir.

Sonuç- Yapısal eşitlik modelinden elde edilen sonuçlara göre; TKY odaklı insan kaynakları yönetiminin ve yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun yeniliği olumlu yönde etkilediği, yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun ise TKY odaklı insan kaynakları yönetimini olumlu yönde etkilediği sonuçlarına varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi, yenilik.

JEL Kodları: L60, O30, O15

1. GİRİŞ

Bir kişi, grup, örgüt ya da toplum için yeni kabul görmekte olan bir fikir meydana getirme süreci olarak kabul edilen yenilik rekabet ortamını ve şartlarını değiştirir. Teknolojik gelişmelerin hızla arttığı ve yoğun rekabet koşullarının ortaya çıkardığı yapı, işletmeleri yenilik yapmaya mecbur kılmıştır. Küreselleşmenin etkisi ile oluşan böyle bir rekabet ortamında yenilik birçok ulus ve işletme için pazarda lider olmanın ana kaynağını oluşturmaktadır. İşletmelerin rekabetçi pazar şartlarında varlıklarını sürdürebilmeleri için yeniliklerin öz kaynaklardan ya da dış kaynaklardan yararlanılarak elde edilmesi zorunlu bir hale gelmiştir. Yenilik, bir işletmenin rakiplerine oranla daha üstün seviyelere gelmesi olanağını sağlayan oldukça önemli bir kavramdır (Higgins,1995: 32-33). Sürekli iyileştirme, sürekli geliştirme gibi yenilik odaklı kavramları temel alan TKY, değişim ve yenilik penceresinden bakıldığında değişimin temel araçlarının başında yer almaktadır. TKY'de değişim asla yeniden yapılanma anlamına gelmemektedir. Çünkü yeniden yapılanmada mevcut sistemi sürdürecektir daha güncel bir sistemin kurulması söz konusudur. Ancak TKY'de gelişme; çevre ile uyum, iyinin ve mükemmel olanın genel bir bakış açısı ile aranması, müşteri beklentilerinin karşılanması, artan küresel rekabet gibi faktörler dikkate alınarak sürekli iyileştirmeye gitme çabalarıdır. Bu yaklaşımda başarılı olabilmek için değişime açık olmak ve değişim anlayışında süreklilik göstermek gerekmektedir (Evans, 1997: 82). TKY'nin temelinde yer alan müşteri odaklılık prensibi, yenilik kavramı ile yakından ilişkilidir. Bu prensip sayesinde, yenilik çalışmaları müşteri istek ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillenip gerçekleştirilmektedir (Billington, 1998: 7). TKY, yenilik sürecini belirli fonksiyonların yerine getirildiği görevler zinciri olarak değil başarılması gereken bir süreç olarak görmektedir. Yenilik süreci örgütün tümüne yaygın olarak yayılmış ve sürecin her aşamasında çeşitli fonksiyonların örtüşerek oluşturduğu, fonksiyonlar arası bir çabayı gerektirir (Benedetto, 1994: 76). TKY müşteri odaklı olan, mükemmellik işlevini bağlı bulunduğu organizasyona adapte etmeye çabalayan, performans ile ilgili problemlere çözüm yolları bulan, takım çalışması, iş başı eğitimleri, iş gören katılımı ve rekabet üstünlüğü gibi ilkeleri başarıyla bünyesinde birleştiren bir yönetim anlayışdır. Bu ilkeler aynı zamanda insan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonları arasında yer almaktadır. TKY uygulamalarında çalışanlar, örgütsel süreçlerde takımın bir parçası olarak görülmektedir (Wilkinson vd., 1995: 2-3). Müşterilerin tatmin düzeylerini kontrol ederek bu düzeyleri en üst seviyelere yükseltmek amacıyla yöneticiler, örgütsel sistemi geliştirmek için planlamalar yaparlar ve bu yöndeki faaliyetleri arttırmaya yönelik çalışmalara giderler. TKY, etkili bir liderlik anlayışı ile insan kaynakları yönetimini geliştirmeyi amaç eder. Bu anlayış ile birlikte TKY anlayışı doğrultusunda hareket eden insan kaynakları yönetimi önemli aşamalar kaydederek sürekli gelişim gösterir (Chen, 1997: 24). Yenilikçi işletmeler için kendi becerilerini ve potansiyelini sürekli geliştiren, her çeşit bilgiye kolayca ulaşabilen ve yaratıcılık yeteneğini sürekli geliştiren insan gücü büyük bir rekabet unsurudur Bu gücün farkında olan ve bu amaçla insan kaynağına yatırım yapan, çalışma koşullarını bu doğrultuda oluşturmaya çalışan işletmelerin sürekli başarı elde etmeleri kaçınılmazdır (Barlay, 2008: 20-21). TKY anlayışını benimsemiş etkin bir insan kaynakları yönetimi birimi bağlı bulunduğu işletmenin yenilik süreçlerine katkı sağlamak adına işe yeni başlayan çalışanlara ve işletmede çalışmaya devam etmekte olan personellere etkili oryantasyon eğitimleri vererek işletmenin verimlilik elde etmesine katkı sağlayabilir. Oryantasyon daha iş başında işi sıkı tutarak çalışanların sürekli gelişmesine katkı sağladığı için insan kaynakları yönetimi tarafından başarıyla sürdürülmesi gereken bir süreçtir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Yapılan literatür çalışmasının sonucunda Flynn (1994), Prajogo ve Sohal (2003) TKY uygulamaları ile teknolojik yenilik kapasitesi arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu bulgularken Singh ve Smith (2003) ve Terzovski ve Samson (1998) TKY uygulamalarının inovasyon performansını arttıracığı yönünde herhangi bir bulguya rastlamamışlardır. Perdomo Ortiz vd.(2009) ise İspanya'da faaliyet gösteren toplam 105 endüstri işletmesinde bazı TKY odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının teknolojik yenilik kapasitesi üzerinde olumlu etkilerde bulunacağını, özellikle de teknolojik yenilik kapasitesi üzerinde takım çalışmasının doğrudan olumlu bir etkide bulunacağına ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Yapılan literatür araştırmasının sonucunda ülkemizde faaliyet gösteren ve çalışma kapsamında ele alınan işletmelerde TKY uygulamaları temelinde yürütülen insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin işletmelerin inovasyon kapasitesi üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

3. VERİ VE YÖNTEM

Veri ve bilgi toplama yöntemi olarak anket formu tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu, literatür araştırmasından elde edilen teorik bilgi ve daha önceden yapılmış saha çalışmaları ile Perdomo Ortiz vd. (2009)'ün çalışmalarından yararlanılarak tasarlanmıştır. İşletmelerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 5 soru, TKY, İKY ve Yenilik konusundaki görüş ve düşüncelerini değerlendirmek için ise 28 soru yöneltilmiştir. Anketle TKY uygulayan işletmelerde çalışanların İKY ile yenilik ilişkisi konusundaki fikirlerini değerlendirmek için "Beşli Likert Tipi Ölçek" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Marmara Bölgesinde beş ilde (İstanbul, Bursa, Kocaeli, Sakarya ve Tekirdağ) faaliyet gösteren farklı sektörlerdeki özel ve kamu işletmeleri oluşturmaktadır. Bu işletmelere anket formu telefonla, e-mail ve yüz yüze yapılan görüşmelerle ulaştırılmıştır. Çalışma, Şubat-Ağustos 2017 tarihleri arasında yapılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi ve yenilik ilişkisinin incelenmesi için işletmelerin stratejik açıdan önemli bilgilerine ve karar alma yetkisine sahip kişilere (müdür, müdür yardımcısı, şef, şef yardımcısı) ve diğer personellere (formen, işçi) anket uygulanmış olup 270 adet işletmeden geri dönüş sağlanmıştır. Anketten elde edilen veriler SPSS 18.0 ve AMOS 21.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. İşletmelerde insan kaynakları yönetimi ve yenilik arasındaki ilişkinin TKY uygulamaları temelinde araştırılması amacıyla bu ilişkiyi ortaya çıkaran faktörleri belirlemede ve araştırmanın modelini oluşturmada değişkenler arasındaki doğrusal ve doğrusal olmayan ilişkinin değerlendirilmesi için doğrusal faktör analizi, yapısal eşitlik modeli, yapı geçerliliği ve güvenilirlik analizi ile açılımlayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. Bu ilişki içerisindeki farklı koşullu işleyişlerin, insan kaynakları yönetimi ve yenilik arasında var olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları yönetiminin bir ögesi olan stratejik oryantasyonun işletmelerde yeniliğe nasıl bir etkide bulunduğunu ve TKY odaklı İKY uygulamalarının da yeniliği nasıl etkilediğini değerlendirmek üzere aşağıda belirtilen hipotezler kurulmuştur:

H1: TKY odaklı İKY yeniliği olumlu yönde etkilemektedir.

H2: Yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon yeniliği olumlu yönde etkilemektedir.

H3: Yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon TKY odaklı İKY'yi olumlu yönde etkilemektedir.

4. BULGULAR

Ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesinde açımlayıcı faktör analizi (AFA), güvenilirliğinin belirlenmesinde de Cronbach's alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü test etmek için hesaplanmaktadır. Faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması da beklenmektedir. Bu da Bartlett testiyle incelenmektedir. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun 1'e yakın, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir.

Cronbach's alfa katsayısının 0-1 arasında değiştiği, değerlendirme kriterlerine göre "0.00 <0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40 <0.60 ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60<0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80 <1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek" olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005).

Buna göre TKY odaklı İKY uygulamaları, yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon ve yenilik ölçeklerine ait KMO ve Bartlett testi sonuçları tablo 1'de gösterildiği gibidir.

Tablo 1: TKY Odaklı İKY Uygulamaları, Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon ve Yenilik Ölçeklerine Ait KMO Örneklem Yeterliliği ve Bartlett Testi Sonuçları

		TKY Odaklı İKY Uygulamaları Ölçeği	Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon Ölçeği	Yenilik Ölçeği
KMO Örneklem Yeterliliği		,963	,794	,916
Yaklaşık. Ki-Kare		5211,373	1101,494	1101,494
df		120	21	21
Bartlett' in Küresellik Testi	Sig.	0,000	,000	,000

Tablo 1'de belirtilen TKY odaklı İKY uygulamaları, yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon ve yenilik ölçeklerine ait KMO örneklem yeterliliği ile Bartlett testi sonuçlarına göre KMO değeri 0,500'den büyük ve Bartlett X2 testi anlamlı bulunmuştur. Buna göre ölçeklerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

TKY odaklı İKY uygulamaları, yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon ve yenilik ölçeklerine ait maddelerin faktör dağılımı ve güvenilirlik analizi sonuçları ise tablo 2'de gösterildiği gibidir.

Tablo 2: TKY Odaklı İKY Uygulamaları, Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon ve Yenilik Ölçeklerine Ait Maddelerin Faktör Dağılımı ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Maddeler	Ortalamalar	Faktör Yüğü	Varyans Oranı	Güvenirlik Katsayısı
TKY Odaklı İKY Uygulamaları Ölçeği	Madde 12	3,79	,915	74,076	,976
	Madde 15	3,68	,893		
	Madde 13	3,73	,892		
	Madde 14	3,72	,887		
	Madde 10	3,77	,879		
	Madde 3	3,83	,871		
	Madde 1	3,89	,858		
	Madde 11	3,59	,857		
	Madde 7	3,81	,855		
	Madde 2	3,90	,849		
	Madde 9	3,79	,848		
	Madde 4	3,74	,839		
	Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon Ölçeği	Madde 16	3,81		
Madde 5		3,86	,835		
Madde 8		3,73	,828		
Madde 6		3,96	,822		
Madde 1		3,57	,905		
Yenilik Ölçeği	Madde 4	3,70	,872	65,480	,911
	Madde 5	3,73	,805		
	Madde 3	3,74	,618		
	Madde 2	3,41	,588		
	Madde 6	3,87	,832		
	Madde 2	3,91	,830		
	Madde 4	3,89	,822		
Madde 3	3,61	,815			
Madde 5	3,87	,797			
Madde 7	3,80	,789			
Madde 1	3,97	,778			

Faktör analizi sonuçlarına göre TKY odaklı İKY uygulamaları ölçeğinin faktör yükleri 0,822 ile 0,915 arasında değişen 16 soru ve tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %74,076; güvenilirlik katsayısı ise 0,976'dır. Yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon ölçeğinin faktör yükleri 0,588 ile 0,905 arasında değişen 5 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %59,087; güvenilirlik katsayısı ise 0,818'dir. Yenilik ölçeğinin faktör yükleri de 0,778 ile 0,832 arasında değişen 7 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %65,480; güvenilirlik katsayısı ise 0,911'dir. Buna göre üç ölçeğin de güvenilirlik düzeyi yüksektir.

Çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısının doğrulanması ve uyum değerlerinin hesaplanması amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Buna göre elde edilen sonuçlar tablo 3'de gösterildiği gibidir.

Tablo 3: TKY Odaklı İKY Uygulamaları, Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon ve Yenilik Ölçeklerine Ait DFA Analizi Sonuçları

Ölçekler	Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
TKY Odaklı İKY Uygulamaları Ölçeği	$\chi^2/sd < 5$	2,741
	GFI >0.90	0,904
	AGFI >0.90	0,848
	CFI >0.90	0,971
	RMSEA <0.08	0,080
	RMR <0.08	0,033
Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon Ölçeği	$\chi^2/sd < 5$	2,706
	GFI >0.90	0,980
	AGFI >0.90	0,939
	CFI >0.90	0,985
	RMSEA <0.08	0,080
	RMR <0.08	0,047
Yenilik Ölçeği	$\chi^2/sd < 5$	2,465
	GFI >0.90	0,971
	AGFI >0.90	0,932
	CFI >0.90	0,984
	RMSEA <0.08	0,074
	RMR <0.08	0,028

Tablo 3'den elde edilen sonuçlara göre TKY odaklı İKY uygulamaları ölçeğinin DFA analizinde χ^2/sd , GFI, CFI, RMSEA ve RMR değerleri kabul edilebilir uyum indekslerini sağlarken; AGFI indeksinin kabul edilebilir uyum indeksine çok yakın olduğu görülmektedir. Buna göre 16 soru ve tek boyuttan oluşan modelin sağlandığı görülmektedir. Yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon ölçeği analizine göre de tüm uyum indekslerinin sağlandığı belirlenmiştir. Buna göre 5 sorulu ve tek boyuttan oluşan modelin sağlandığı görülmektedir. Yenilik ölçeğine göre ise analizin tüm uyum indekslerini sağlaması nedeniyle 7 soru ve tek boyuttan oluşan modelin geçerliliği kabul edilmektedir.

Tablo 4'de TKY odaklı İKY uygulamalarının ve yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun yeniliğe etkisi ile yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun İKY uygulamalarına etkisini incelemek amacıyla kurulan Yapısal Eşitlik Modelinden (YEM) elde edilen sonuçlar görülmektedir.

Tablo 4: YEM Analizinin Sonuçları

Etkilenen	Etkileyen	Tahmin (B)	sh	T	p
Yenilik	<--- İnsan Kaynakları Yönetimi	,813	,060	13,524	***
Yenilik	<--- Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon	,773	,057	13,503	***
İKY	<--- Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon	,893	,054	16,490	***

Tablo 4'den elde edilen sonuçlara göre İKY yeniliği olumlu yönde ($p < 0,05$ $B = 0,813$); yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon yeniliği olumlu yönde ($p < 0,05$ $B = 0,773$); yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun insan kaynakları yönetimini de olumlu yönde ($p < 0,05$ $B = 0,893$) etkilediği bulunmuştur.

Tablo 5'de TKY odaklı İKY uygulamalarının ve yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun yeniliği etkileme durumu ile yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun TKY odaklı İKY uygulamalarını etkileme durumlarının incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 5: Modele Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	p	B	t	P	R2
Yenilik	Sabit			5,289	10,061	,000	
	TKY Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	1797,447	,000	,357	42,396	,000	0,870
Yenilik	Sabit			6,127	7,546	,000	
	Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon	692,18706	,000	1,146	26,309	,000	0,721
TKY Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi	Sabit			2,551	1,508	,133	
	Yeniliğe Yönelik Stratejik Oryantasyon	1242,3459	,000	3,197	35,247	,000	0,823

Tablo 5'den elde edilen verilere göre TKY odaklı İKY uygulamalarının, yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun ve yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun TKY odaklı İKY uygulamalarını etkileme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Modeldeki katsayılar incelendiğinde TKY odaklı İKY uygulamalarının yeniliği olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir ($B = ,357$ $p < 0,05$). Yenilikteki değişimin %87'si TKY odaklı İKY uygulamaları tarafından açıklanmaktadır. Yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon için modeldeki katsayılar incelendiğinde yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun yeniliği olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir ($B = 1,146$ $p < 0,05$). Yenilikteki değişimin %72'si yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon tarafından açıklanmaktadır. Yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun TKY odaklı İKY uygulamalarını etkileme düzeylerini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonucuna göre modeldeki katsayılar incelendiğinde yeniliğe yönelik stratejik oryantasyonun TKY odaklı İKY uygulamalarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir ($B = 3,197$; $p < 0,05$). Buna göre TKY odaklı İKY uygulamalarındaki değişimin %82'si yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon tarafından açıklanmaktadır.

5. SONUÇ

Toplam kalite yönetimi organizasyonların takımlar halinde sistematik bir şekilde çalışması gerektiğini ve kalite sağlama çabalarının işçiden üst yönetime kadar herkesin işi olduğu görüşünü savunan, günün gereklerine göre kendini sürekli yenileyen ve geliştiren süreçler bütünüdür. Başarılı bir şekilde yönetilmesi gereken yenilik süreci ise yeniliklere açık ve yenilik uygulamaya istekli donanımlı bireylerin işletmeye kazandırılması ile mümkün olmaktadır. Toplam kalite yönetimi anlayışını benimsemiş etkin bir insan kaynakları yönetimi birimi yenilik gerçekleştirme süreçlerinde de etkili bir rol oynayacaktır. Toplam kalite yönetimini uygulayan işletmelerde insan kaynakları yönetimi ve yenilik arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan bu araştırmadan elde edilen YEM sonuçlarına göre; araştırma modelinde yer alan H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Buna göre:

- TKY odaklı İKY yeniliği olumlu yönde etkilemektedir.
- Yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon yeniliği olumlu yönde etkilemektedir.
- Yeniliğe yönelik stratejik oryantasyon TKY odaklı İKY'yi olumlu yönde etkilemektedir sonuçlarına ulaşılmış ve hipotezler doğrulanmıştır.

Bilgiye kolay ulaşabilen, kendini sürekli yenileyen, teknolojik gelişmelere ilgi duyan ve bu teknolojileri kullanabilen insan kaynağının işletmelere kazandırılması işletmeler için stratejik önem arz etmektedir. Nitelikli adayların işe seçilmesi, işe alıştırılması ve işte tutundurulması faaliyetleri ile adil ücret sistemlerinin uygulanması gibi birçok işlevsel faaliyet insan kaynakları yönetiminin temel görevlerini oluşturur. Çalışanların moral ve motivasyonunu sağlayarak verimliliği arttırıcı çalışmalar yapmak da yine insan kaynakları yönetiminin temel amaçlarından biridir. Toplam Kalite Yönetimi anlayışıyla müşteriye öncelikleyen, takım çalışmasını destekleyen, eğitime önem veren ve sürekli gelişmeyi temel felsefe olarak benimseyen işletmelerde insan kaynakları yönetiminin etkinliği daha da artacak ve böylece işletmeler çalışanlarıyla birlikte yeniliklere daha açık bir yapı kazanarak rekabet gücünü arttırabilecektir.

KAYNAKLAR

- Barlay, Ö. (2008). Türk holdinglerinde yenilik sürecinde insan kaynakları yönetimi faaliyetlerini değerlendirme araştırması. Dönem projesi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Benedetto, C. A. (1994). Defining markets and users for new technologies. Edited by Souder Wm. E. ve Sherman Daniel J., Managing New Technology Development, McGrawHill Inc., New York.
- Billington, J. (1998). Customer driven innovation. Harvard Management Update, Vol.3, No.7, pp.7-9.
- Chen, W. H. (1997). The human side of total quality management in Taiwan: leadership and human resource management. International Journal of Quality & Reliability Management, Vol.14, No:1, pp. 24-45.
- Evans, J. R. (1997). Production/operations management: quality, performance and value. WestPublishing, Mineapolis.
- Flynn, B. B. (1994). The relationship between quality management practices, infrastructure and fast product innovation. Benchmarking for Quality Management & Technology, Vol.1, No.1, pp.48-64.

Higgins, J. M. (1995). Innovation core competence. *Planning Review*, Nov./Dec., pp.32-36.

Perdomo-Ortiz, J., González-Benito, J., Galende, J. (2009). The intervening effect of business innovation capability on the relationship between total quality management and technological innovation. *International Journal of Production Research*, Vol.47, No.18, pp.5087-5107.

Prajogo, D. I., Sohal, A. S. (2003). The relationship between TQM practices, quality performance, and innovation performance: an empirical examination. *International Journal of Quality and Reliability Management*, Vol.20, No.8, pp. 901-918.

Singh, P. J., Smith, A. J. R. (2003). Relationship between TQM and innovation: an empirical study. *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 15, pp. 394-401.

Tavşancıl, E. (2005). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Terziovski, M., Samson, D. (1998). The link between total quality management practice and organizational performance. *International Journal of Quality and Reliability Management*, Vol.16, No.3, pp. 226-237.

Wilkinson, A. (1995). Towards human resource management? A case study from banking. *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol.3, No.1, pp.97-115.