



Researcher: Social Science Studies

(2017) Cilt 5, Sayı IV, s. 129-145

RSSS
ISSN:2148-2691

Örgütsel Yenilikçiliğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Bireysel Yenilikçiliğin Aracı Rolü

Bülent YILDIZ¹, Hüseyin ASLAN², Şemsettin ÇİĞDEM³

Özet

Bu çalışmanın amacı örgütsel inovasyonun çalışan performansı üzerindeki etkisini ve bu etkide bireysel inovasyonun aracı rolü olup olmadığını test etmektir. Bu amaçla Gaziantep'te imalat ve hizmet sektöründe çalışan 348 kişiden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Verilerin analizi neticesinde örgütsel yenilikçiliğin bireysel yenilikçilik ile çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, bireysel yenilikçiliğin de çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracılık rolü bulunduğu bulguları elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel inovasyon
Bireysel inovasyon
Çalışan performansı

The Mediating Role of Individual Innovation on The Effect of Organizational Innovation on Employee Performance

Abstract

The purpose of this study is to test the impact of organizational innovation on employee performance and the intermediary role of individual innovation if there is an influence. For this purpose, it was collected data by questionnaire method from 348 employees working in the manufacturing and service sector in Gaziantep. As a result of the analysis, it has been determined that organizational innovation significantly influences employee performance and individual innovativeness of employees in positive direction, and individual innovation significantly affects employee performance same way. We also find that organizational innovation plays an intermediary role in individual innovation in the effect on employee performance.

Keywords

Organizational innovation
Individual innovation
Employee performance

¹ Öğr. Gör., Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, byildiz@gantep.edu.tr

² Öğr. Gör., Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, huseyinaslan111@gmail.com

³ Arş. Gör., Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, scigdem@gantep.edu.tr

GİRİŞ

Gerek örgüt kültürünün inovatif bir yapı sergilemesi, gerekse inovatif davranış ve liderlik modelleri çıktı olarak performans açısından çok olumlu sonuçlar vermektedir (Prange ve Pinho, 2017; Hogan ve Coote, 2014; Subramanian ve Nilakanta, 1996; Altunoğlu ve Gürel, 2015; Yavuz, 2010;). İnovasyonu destekleyici örgüt kültürünün firma performansını olumlu yönde etkilediği bilinmektedir (Laforet, 2016; Naranjo-Valencia, 2016). Yine inovatif örgüt iklimi ile işletme performansı arasında çok yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmaktadır (Shanker vd, 2017; Çekmecelioğlu ve Günsel, 2013). Bu durum göstermektedir ki inovasyonun, örgütün bir bileşeni haline getirilmesi ve kültürle desteklenmesi işletme performansını artırmaktadır.

Bireysel anlamda inovatif düşünce ve tutumlar örgütsel performansı artırmaktadır. İnovatif bir örgüt ikliminin desteklediği çalışanlar inovatif davranış sergilemekte zorlanmayacaklardır. Bu durum işletme performansının da artmasını sağlayacaktır. İşletme performansını çalışan performansından bağımsız düşünmemiz mümkün değildir çünkü bir işletmenin başarısı çalışanlarının başarısı neticesinde olmaktadır. Bireysel açıdan inovatif olan bir çalışan işletmenin performansını bu şekilde artırabileceği gibi kendi performansını da artıracaktır. İnovatif bir çalışan üretim ya da hizmet sürecinde bir yenilik düşünüp uyguladığında bu direkt olarak kendi işindeki performansını da etkileyecektir dolayısıyla bu tarz davranış örüntüleri sergileyen çalışanlar yeni ürün geliştirmede daha başarılı olacaklardır. İnovatif davranış gösteren çalışanlar müşterilere sunulan hizmetlerle ilgili süreçlerde daha yenilikçidirler. Örneğin sahada çalışan iki çalışandan inovatif olan müşteri beklentileri ile ilgili bilgi almak için çaba sarf edecektir diğeri ise rutin olarak işini yapacaktır. Veya bir bankadaki müşteri temsilcisi müşterileri ile ilgili her türlü ayrıntıyı düzenli olarak not edecek ve müşterisinin ilgi alanlarını tespit etmeye, sevdiği ve sevmediği davranış tarzını analiz etmeye çalışacaktır. Müşteri temsilcisinin müşterileri ile olan ilişkilerini edindiği bu bilgiler doğrultusunda şekillendirmesi inovatif bir faaliyettir ve bu uygulamayı yapmayan diğer müşteri temsilcilerine göre daha yüksek performansla sonuçlanacaktır.

1. Örgütsel Yenilikçilik

Yenilik Rogers (2003)'e göre örgüt tarafından benimsenen yeni bir fikir, ürün veya hizmettir. Yenilikçilik ise yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş bir ürün ya da hizmet için yeni organizasyon ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Naranjo-Valencia vd, 2016: 31). Yenilikçilik kavramı için genel ve kapsamlı bir tanımlama yapılacak olunursa yenilik; yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş ya da dış kaynaklardan elde edilmiş yeni bir fikirle başlayan yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş ürünlerin, üretim metotlarının ve organizasyonel yöntemlerin geliştirilerek yeni pazarlara girilmesi ve yeni tedarik kaynaklarının bulunması ile devam eden ve tüm bunların ticarileştirilmesine kadar uzanan süreç şeklinde tanımlanmaktadır (Ellonen vd., 2008: 163). Örgütsel yenilikçilik ise örgütün bütün faaliyetlerinde ve her alanında yeni fikir ve davranışların benimsenerek (Damanpour, 1991) yeni organizasyonel yöntemlerin uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Gallego vd, 2013: 1123).

Örgütsel yenilikçilik, yönetim, girişimcilik, siyaset bilimi ve pazarlama gibi birçok disiplinde incelenmiş ve literatürde örgütsel yenilikçiliğin boyutlarını açıklamaya ilişkin (Subramanian ve Nilakanta, 1996; Pacharn ve Zhang, 2006; Popadiuk ve Choo, 2006; Vigoda-Gadot vd., 2005; Damanpour, 1991; Madrid-Guijarro vd, 2009; Laforet ve Tann, 2006; Tidd

vd,2005) pek çok çalışma yer almaktadır. Vigoda-Gadot vd.(2005) ve Johnson vd. (2011) örgütsel yenilikçiliğin boyutlarının yaratıcılık, risk alma, geleceğe yönelme, değişime açıklık ve proaktiflik olduğunu belirtmişlerdir. Subramanian ve Nilakanta(1996) ve Pacharn ve Zhang (2006) örgütsel yenilikçiliği; ürün, hizmetler ve süreçler dahil olmak üzere (1) teknolojik yenilik ve örgütsel yapı, süreç ve programlar da dahil olmak üzere (2) yönetsel yenilik olarak iki kategoriye ayırmışlardır. Skerlavaj vd.(2010) ise örgütsel yenilikçilik, (1) yenilikçi kültür ve (2) ürün ve hizmetlerde yenilikler (teknik yenilikler) ve süreçler (yönetsel yenilikler) olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Buna ek olarak, Subramaniam (2005) örgütsel yenilikçiliği, örgütsel yenilikçilik dahil olmak üzere yenilikçilik iklimi, takım yeniliği ve bireysel yenilikçilik gibi dört temel sınıflandırma da ele almıştır.

Yenilik, işin yürütülme biçimini değiştiren ve tipik doğrusal işletme modellerinin kullanılabilirliğini kısıtlayan, sürekli olarak değişen ve belirsizliğin hakim olduğu küresel ekonomik ortamda yüksek performans göstermek zorunda olan firmalar için şart olan örgütsel yenilenmeyi kolaylaştırır (Hitt vd.2001; Phan vd.2009). Bu bağlamda örgütsel yenilikçiliğin ana işlevi örgütsel anlamda yeni veya geliştirilmiş değerli ürün ve hizmetler yaratmaktır(Woodman vd.1993). Dolayısıyla örgütsel yenilikçilik, tüketiciye daha etkin ve verimli çözümler sunmak için yeni yapısal ve yönetsel uygulamalara çalışan kavramının da yerleştirilerek organizasyonun yapı ve süreçlerindeki değişimini ifade etmektedir (Gallego vd,2013:1123).

Örgütsel yenilikçilik, yenilik kavramının işletmelerin rekabet gücü üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Armbruster vd. 2008). Örgütsel süreçlerin artan karmaşıklığı nedeniyle işletmelerin, değişime uyum sağlayarak rekabet avantajı elde etmeye çalışmaları gerekmektedir. Rekabet avantajı elde etme sürecinde ise değerlerine ve faaliyetlerine büyük ölçüde bağımlı olan işletmelerin yeni ürün, hizmet ve süreçlere entegrasyonunu kolaylaştıracak en önemli etmen ise örgütsel yenilikçiliktir (Gallego vd,2013).

Örgütsel yenilikçiliğin sürdürülebilir rekabet üstünlüğün önemli bir kaynağını temsil etmesinin (Weerawardena ve Coote,2001) bir diğer nedeni de yenilikçiliğin firma performansını önemli ölçüde arttıracak potansiyele sahip olmasıdır (Kalmuk ve Acar,2015) Yenilikçilik üretim ve işlem maliyetlerinin düşürülmesi, emek üretkenliğinin artırılması ve teknolojik bilgiye ulaşmada önemli bir işlev görmektedir(Ganter ve Hecker,2013:577)

2.Çalışan Performansı

Örgütsel düzeyde başarı elde etmede önemli sorunlardan bir tanesi çalışanlara verilen görevlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda gerçekleşip gerçekleşmediği ya da gerçekleşme derecesidir. Bu önemli durum ise son yıllarda performans kavramının önem kazanmasına neden olmuştur(İraz ve Akgün,2011:227).

Örgüt tarafından ortaya konulan görevlerin başarıyla düzeyi anlamına gelen performans(Spears,2000:714) belirli bir faaliyetten elde edilen çıktıdır (Çınar ve Yeşil, 2016:352). Başaran (2000: 424) performansı, çalışanın işiyle ilgili yapması gerekenlere ilişkin beklentilerle, işinde neler yaptığı arasındaki ilişkinin bir işlevi olarak tanımlamaktadır. Örgütsel anlamda ise çalışanın kurumun hedeflerine ulaşmasında bulunduğu katkının derecesi olarak tanımlanan performans, ölçülebilen bir davranış veya eylemdir(John ve Campbell, 1988). Çeşitli disiplinlerce uygulama alanlarına göre farklı anlamlar kazanan performans genel anlamda, çalışanın planlanan bir göreve veya örgütün amaçlarına

niteliksel ve niceliksel açıdan sağlamış olduğu katkıların toplam ölçüsü olarak tanımlanmaktadır(Tanrıverdi vd,2010:108).

Çalışanın, kendi iş tanımına uygun olarak yürüttüğü işi kabul edilebilir sınırlar içinde yapması olarak tanımlanan çalışan performansı(Çınar ve Yeşil, 2016:352) organizasyonel bağlamda çalışana verilen görevlerin yerine getirilmesi yeteneği olarak tanımlanabilir(Avery ve Murphy, 1998). Deadrick ve Gardner'ın (1997) göre ise belirli bir süre boyunca, her bir iş fonksiyonu için elde edilen sonuçların bir kaydı olarak tanımlanan çalışan performansı , bir işçiden beklenen ilgili faaliyetler ve bu faaliyetlerin ne kadar iyi yürütülmüş olduğudur.

Çalışan performansını literatürde görev performansı ve bağlamsal performansı olarak iki farklı şekilde yer almaktadır. Görev performansı, çalışanların teknolojik süreçler için gerekli olan malzeme veya hizmeti doğrudan ya da dolaylı olarak sağlamasındaki etkinliktir. Bağlamsal performansı ise işin teknik kısmının yerine getirilmesinde katkıda bulunan sosyal yapıyı destekleyen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Görev performansı, faaliyetlerdeki teknik süreçleri ile ilgili davranışları kapsarken, bağlamsal performans, davranışların sergilendiği sosyal ve örgütsel çevrenin biçimleştirdiği devinimdir (Borman and Motowidlo, 1997:100).

Çalışan performansı, bireyin nitelik ve yeteneklerinin işe ilişkin olarak düzenlenmiş olan işletme başarı ölçütleriyle karşılaştırılması olduğu için(Çınar ve Yeşil, 2016) çalışan performansı işletme performansına etki etmektedir (Duman ve Akdemir,2016:34). Dolayısıyla işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi noktasında çalışan performansı önemli bir etkidir(Tanrıverdi vd,2010) ve çalışanların performanslarının artırılarak işletmelerin performansın artırılması gerekmektedir(Kaya ve Kesen,2014).

Çalışan performansına doğrudan ve ya dolaylı olarak etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Literatürde çalışan performansının, yenilikçilik, iş iklimi, örgüt kültürü, yönetim anlayışı, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini, iletişim, örgütsel sessizlik, örgütsel özdeşleme mobbing, entelektüel sermaye, uzmanlık, kişilik özellikleri, ödüllendirme ve ücret gibi pek çok unsurla ilişkili olduğu görülmektedir (Çınar ve Yeşil, 2016; Pekdemir vd,2014; Tanrıverdi vd,2010; Duman ve Akdemir,2016; Yavuz,2010; Kesen,2016; Kaya ve Kesen,2014).

3.Bireysel Yenilikçilik

Örgütsel rekabet avantajı sağlamada ve toplumların sosyal ve ekonomik gelişimi için önemli bir etken olan yenilikçilik yeni fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanması süreci olarak tanımlanmaktadır (Van De Ven, 1986: 590). Yenilikçiliğin ekonomik kalkınma üzerindeki etkisini ilk tanımlayan kişilerden olan Schumpeter (1934)'e göre ise yenilikçilik; yeni mallar, hizmetler, iş süreçleri veya pazarlarla ilgili 'yeni kombinasyonların' yaratılması ve uygulanması sürecidir.

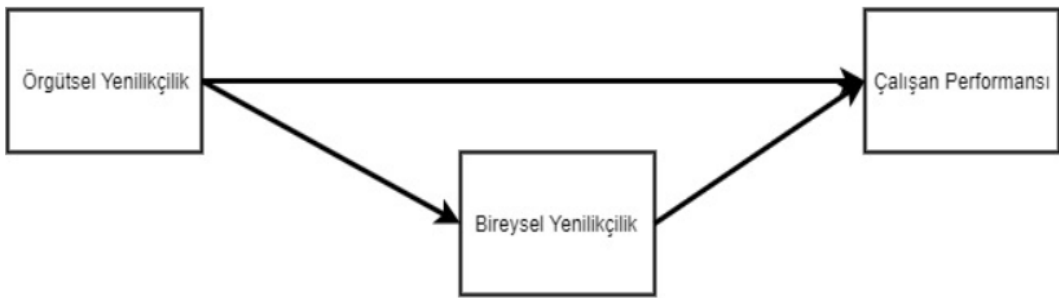
Yeniliğin merkezinde bireylerin varlığı göz önüne alınması gerekmektedir. Hirschman(1980) göre tüm bireylerde yeni olan şeyleri benimseme isteği vardır ve Hirschman(1980) bireysel yenilikçiliği bireysel olarak yenilikleri arayıp bulma arzusu olarak ifade etmektedir. Yuan ve Woodman(2010:333) ise bireysel yenilikçiliği, yeni olana aitlik hissederek onu geliştirmek ya da uygulamak olarak tanımlamaktadır.

Bireysel yenilikçilik, yeni olan durum ve olaya adapte olabilme, risk alabilme ve yeniliği kabullenerek yeniye ait tecrübelerle açık olabilme gibi durumları kapsamaktadır (Korucu ve Olpak,2015:115). Bireysel yenilikçilik; bir disiplin, öğrenme ve öğrendiğini uygulayabilme becerisi olarak değerlendirildiğinden, bireyin bir fikri yenilik olarak değerlendirebilmesi bireyin yeniliğe karşı sergilemiş olduğu davranışa bağlıdır (Drucker, 1985: 30). Bireysel yenilikçilik sorunların tanınması, fikir ya da çözümlerin üretilmesi, geliştirilmesi veya benimsenmesi olarak ta ifade edilmektedir (Scott ve Bruce, 1994:581). Scott ve Bruce (1994), bireysel yenilikçiliği, fikir üretme, işbirliği ve uygulama olarak ,her aşamada farklı faaliyetler ve farklı bireysel davranışlara sahip üç aşamalı bir süreç olarak özetlemektedirler.

Literatürde bireysel yenilikçilik kavramı, bireylerin yeniliği özümseyerek benimseyebilme kapasitesi, içinde bulunduğu toplumun diğer üyelerine oranla ne kadar fazla olduğu ile ilişkilendirilmiştir (Demiralay vd,2016:162). Bireyler sahip olduğu nitelikler açısından yenilikçilik noktasında birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu ayrışmalar içinde birey herhangi bir yeniliği daha önce/geç kabul etmekte, daha çok/az değişime istekli olmakta ve daha çok/az risk alabilen bir yapıda kendini göstermektedir (Işık ve Türkmendağ,2016:74). Yenilik yapabilme özelliğine sahip bireyler, bu özelliğe sahip olmayan bireylere kıyasla daha özgün fikir ve bakış açısına sahipken bu bireyler genellikle yeniliğin getirdiği karmaşıklıkla başa çıkmada mücadele edebilen, bağımsızlık eğilimi gösteren bireyler olarak gösterilir (Işık ve Meriç,2015:5). Yeloğlu'na (2007) göre bireylerin yaratıcı düşünce kapasitelerinin, özgüvenlerinin, yarattıkları mal veya hizmeti sunuş derecelerinin yüksek olması yenilik için önemli bir avantajdır. Buna ek olarak, bireyin öğrenme, yaratıcı olma eğitme ve eğitime gibi özellikleri de yenilik için kazanılabilecek fırsatların başında sayılmaktadır.

4.YÖNTEM

Çalışanların çalıştıkları işletmelerin inovasyonu destekleyici kültürünün çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş görenlerin bireysel inovasyon yeteneklerinin aracılık rolünü ölçmeyi amaçlayan bu çalışmada öncelikle araştırmanın ölçekleri ve ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirliğinden bahsedilmiş, ardından örnekleme ilişkin bazı özellikler hakkında bilgi verilmiş, SPSS ve AMOS paket programları ile yapılan analiz sonuçlarına değinilmiş ve bulunan sonuçlara ilişkin yorum yapılmıştır. Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1' de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H1: Örgütsel yenilikçilik bireysel yenilikçiliği pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H2: Örgütsel yenilikçilik çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H3: Bireysel yenilikçilik çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H4: Örgütsel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracılık rolü bulunmaktadır.

4.1. Araştırmanın Örneklemi ve Bazı Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemi Gaziantep ilinde imalat ve hizmet sektöründe faaliyet göstermekte olan firma çalışanlarından 348 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmaya katılan firma çalışanlarından 162'si kadın ve 186'sı erkektir. 70'i 18-25, 91'i 26-35, 102'si 36-45 ve 85'i de 46 ve üzeri yaşa sahiptir. Katılımcıların 115'i bekar ve 232'si evlidir. 2 katılımcı medeni durum sorusuna cevap vermemiştir. İşletmelerde çalıştıkları pozisyona bakıldığında 134'ü işçi-memur, 112'si alt düzey yönetici (şef, ustabaşı vb.), 45'i orta düzey yönetici (birim, şube müdürü vb.) ve 57'si üst düzey yönetici pozisyonlarında çalışmaktadır. Araştırmamıza katılan çalışanların 42'si 0-5 yıl arası, 134'ü 6-10 yıl arası, 85'i 11-15 yıl arası, 63'ü 16-20 yıl arası ve 24'ü ise 21 yıl ve üzeri toplam iş tecrübesine sahiptir. Anketimizi cevaplandıran katılımcıların 220'si imalat ve 128'i hizmet sektöründe çalışmaktadır. Sektörel dağılımlara bakıldığında 12'si finansa bankacılık sektöründe, 83'ü gıda sektöründe, 73'ü tekstil sektöründe, 5'i sağlık sektöründe, 46'sı lojistik-taşımacılık sektöründe, 45'i turizm-otelcilik sektöründe, 65'i mobilya-dekorasyon sektöründe ve 20'si ise eğitim sektöründe görev yapmaktadır.

4.2. Araştırmanın Ölçeklerinin Yapı Geçerliliği ve Güvenirliği

Araştırmada kullanılan örgütsel yenilikçilik ölçeği Çavuş (2006)'nın çalışmasından, bireysel yenilikçilik ölçeği Odabaşı ve Kılıçer (2010)'un Hurt, Joseph ve Cook (1977)'nin geliştirdiği ölçeği Türkçe'ye uyarlama çalışmasından, çalışan performansı ölçeği ise Kocabacak (2011)'in çalışmasından alınmıştır. Araştırma soruları 7'li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Katılımcılarda sorulara 1:kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kısmen katılmıyorum, 4: kararsızım, 5: kısmen katılıyorum, 6: katılıyorum, 7: kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden kendilerine en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

Çalışmada ilk olarak ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirliği çalışması yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle ölçeklerin keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ardından da güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Örgütsel yenilikçilik ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 1'de, bireysel yenilikçilik ölçeği keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 2'de ve çalışan performansı ölçeği keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği değerleri ise Tablo 4'de sunulmuştur. Güvenirlik analizi sonuçları ise Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo1. Örgütsel Yenilikçilik Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Maddeler	Faktör Yüğü
İşletmemizin herkesçe paylaşılan yenilikçi bir vizyonu vardır	.603
Yenilikçi fikirler her zaman değerlendirilir	.650
İşletmemizde yenilik yapmak için uygun ortam hazırlanmıştır	.763
Yenilikçi olmak için her zaman cesaretlendiriliriz	.696
Yenilikçi olmak için, yeterli maddi ve maddi olmayan kaynak sağlanmaktadır	.604
Düşüncelerimizi her zaman uygulamaya geçirebiliriz	.573
Yenilikçi uygulamalar performans değerlemede dikkate alınır	.641
İşletmemizde yenilikçiliği engelleyen örgütsel ve yönetsel faktörler aza indirgenir	.535
Başarısızlıklar görmezden gelinip başarılar ödüllendirilir	.438
Yenilikçiliği artıracak bağımsız çalışma ortamı sunulmaktadır	.569
Yeni elemanlar alınırken yenilikçi olmaları göz önünde bulundurulur	.641
Yetki ve sorumluluğun artması çalışanları daha yenilikçi yapar	.510
Üst yönetim, yaratıcı fikirlerin uygulanmasında yetki ve sorumluluğu astlara devreder	.417
Yenilikçi uygulamalar karşılıklı güven içerisinde ele alınır	.594
İşletmemizin yüksek performans standartları yenilikçiliği artırmaktadır	.727
İşletmemiz yeniliklere ve değişime açıktır	.718
İşletmemiz yeni teknolojilere kolayca uyum sağlayabilir	.541

Keşfedici faktör analizi sonucu ölçeğin faktör yüklerinin 0,438 ile 0,763 aralığında değerler aldığı görülmüştür ve ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. KMO testi sonucu KMO değeri 0,869 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 2274.397, serbestlik derecesi değeri (df) 91 ve Sig. Değeri (anlamlılık) ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur.

Tablo 2. Bireysel Yenilikçilik Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Maddeler	Faktör Yüğü
Çalışma arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	.634
Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım.	.787
Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	.754
Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.	.482
Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.	.624
Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm	.591
Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.	.665
Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.	.551
Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım.	.491
Yeni fikirlere açığumdur	.508

Keşfedici faktör analizi yapılmadan önce “Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir” maddesi ters madde olarak kodlanmıştır. Analiz sonucu faktör yüklerinin 0,482 ile 0,787 aralığında değer aldığı görülmüş ve ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. KMO testi sonucu KMO değeri 0,826 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett’s Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 953.657 , serbestlik derecesi değeri (df) 45 ve Sig. Değeri (anlamlılık) ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur.

Tablo 3. Çalışan Performansı Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Maddeler	Görev Performansı Faktör Yükleri	Bağlamsal Performans Faktör Yükleri
İşe ait görevleri etkin bir biçimde yerine getiririm	.815	
Araç, gereç ve ekipmanları kullanırım	.842	
İşimde devamlılık gösterir, görevimi aksatmam	.843	
İşimi planlar ve organize ederim	.746	
Güvenilir bir biçimde çalışırım	.775	
Ek görevler için gönüllüyüm		.512

Uygun iş süreçlerini takip ederim ve resmi olmayan, kısa yollardan kaçınırım		.504
Zorlu ve fırsatlarla dolu görevleri ararım		.606
Diğer iş arkadaşlarımla işlerini başarmaları için onlara yardım teklif ederim		.573
Önemli detaylarla yakından ilgilenirim		.734
Amir veya yöneticinin kararlarını savunurum		.650
Uygun (Gerekli) resmiyeti, saygıyı gösteririm		.586
İş arkadaşımı bir problem karşısında destekler ve cesaretlendiririm		.552
İşimle ilgili problem çözmek için inisiyatif alırım		.497
Kişisel disiplin ve öz kontrole sahibim		.538
Zor bir iş görevinin hevesli bir şekilde üstesinden gelirim		.661
İş arkadaşlarıma yardım etmek veya departmanın etkinliğine katkıda bulunmak için işin gerektirdiklerinden daha fazlasını gönüllü bir biçimde yaparım		.611

Keşfedici faktör analizi sonucu ölçeğin 2 faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Görev performansı alt boyutunun faktör yükleri 0,746 ile 0,843 aralığında, bağlamsal performans alt boyutunun ise faktör yükleri 0,497 ile 0,734 aralığında değerler almıştır. KMO testi sonucu KMO değeri 0,893 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 2714.232 , serbestlik derecesi değeri (df) 136 ve Sig. Değeri (anlamlılık) ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Değişken	X ²	df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
Örgütsel Yenilikçilik	238.711	106	2.252	0.925	0.891	0.94	0.923	0.06
Bireysel Yenilikçilik	72.81	32	2.275	0.958	0.928	0.956	0.938	0.061
Çalışan Performansı	257.545	110	2.341	0.92	0.889	0.944	0.931	0.062

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu değişkenlerin uyum iyiliği değerlerini sağladığı ve iyi uyum gösterdiği görülmektedir.

Tablo 5. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Cronbach Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Örgütsel Yenilikçilik	.890	17
Bireysel Yenilikçilik	.770	10
Çalışan Performansı	.901	17

Güvenirlik analizi sonucu değişkenlerin güvenilir olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek amacı için ise basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış ve basıklık ile çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olduğu görüldüğünden normal dağılıma sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.3.Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS 23 ve Amos paket programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada örgütsel yenilikçilik, bireysel yenilikçilik ve çalışan performansına elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 6' da sunulmuştur.

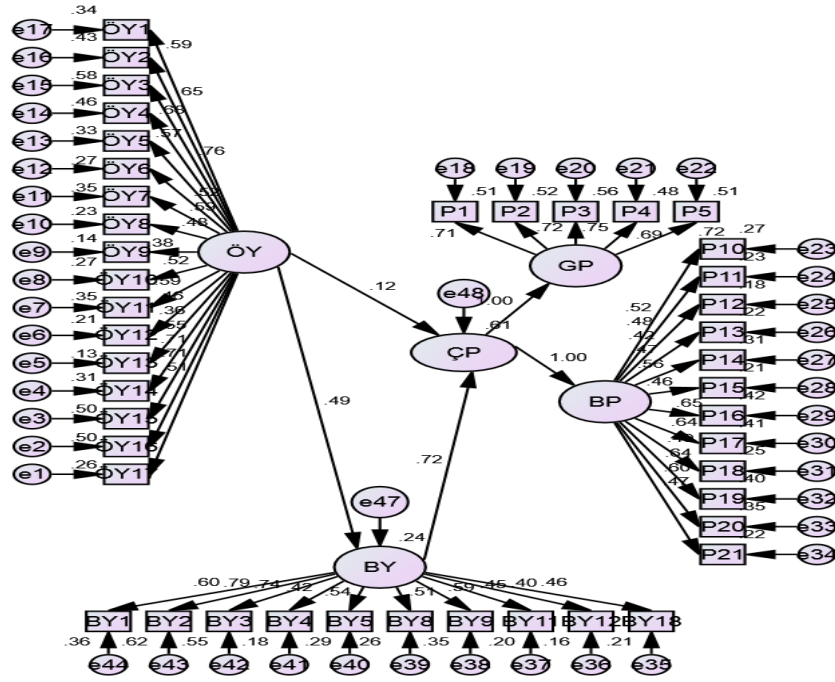
Tablo 6. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	Ort.	Std.Sapma	Örgütsel Yenilikçilik	Bireysel Yenilikçilik	Çalışan Performansı
Örgütsel Yenilikçilik	4.7883	1.00649	1		
Bireysel Yenilikçilik	4.8853	.99137	,451**	1	
Çalışan Performansı	5.3085	.98137	,441**	,687**	1

** 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Korelasyon analizi sonucunda bireysel yenilikçilik ile örgütsel yenilikçilik arasında, çalışan performansı ile örgütsel yenilikçilik ve bireysel yenilikçilik arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İkinci aşamada araştırma modeline ilişkin yapısal model kurulmuş ve Amos paket programı ile uyum iyiliği değerleri test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli Şekil 2' de, uyum iyiliği değerleri Tablo 7' de ve regresyon ağırlıkları Tablo 8' de verilmiştir.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo 7. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	RMSEA
Yapısal Model	1490.523	855	1.743	0.851	0.816	0.903	0.046

Yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği değerlerini sağlamakta ve iyi uyum göstermektedir.

Tablo 8. Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol			Tahmin	Std. Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
Bireysel Yenilikçilik	<---	Örgütsel Yenilikçilik	0.487	0.086	5.335	***
Çalışan Performansı	<---	Örgütsel Yenilikçilik	0.118	0.094	2.214	0.027
Çalışan Performansı	<---	Bireysel Yenilikçilik	0.719	0.187	7.184	***

Tablo 8’de sunulduğu üzere örgütsel yenilikçiliğin bireysel performans ve çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği; bireysel yenilikçiliğin de çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulguları elde edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir.

Son olarak örgütsel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracılık rolü Amos paket programı ile analiz edilmiştir. Aracılık rolünü test edebilmek için dolaylı etkilerin anlamlılığına bakılmış ve bunun için ise bootsrap yöntemi kullanılmıştır. 1000 örneklemden oluşan % 95 güven aralığında en yüksek olabilirlik yöntemi kullanılmış ve monte carlo parametrik bootsrap seçeneği seçilmiştir. Aracılık etkisine ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Bireysel Yenilikçiliğin Aracılık Rolü

Standardize Edilmiş Toplam Etkiler	Örgütsel Yenilikçilik
Bireysel Yenilikçilik	0.487
Çalışan Performansı	0.468
Anlamlılık	0.001
Standardize Edilmiş Doğrudan Etkiler	
Bireysel Yenilikçilik	0.487
Çalışan Performansı	0.118
Anlamlılık	0.026
Standardize Edilmiş Dolaylı Etkiler	
Çalışan Performansı	0.35
Anlamlılık	0.001

Örgütsel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde dolaylı etki görülmektedir. Dolaylı etki ise istatistiksel olarak anlamlıdır yani $p < 0,05$ seviyesinde anlamlı olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu örgütsel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre H4 hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ

Küreselleşme olgusunun artan önemi ile birlikte, işletmelerin değişen tüketici istek ve beklentilerine rakiplerinden daha etkin ve hızlı cevap verebilme yetenekleri, işletmelerin rekabet avantajı elde edebilmelerinde önemli bir etkidir. Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin rekabet avantajı elde edebilmelerinin başat koşulu olarak ise, tüm ürün, süreç ve organizasyonel yapılanmalarında inovasyona ağırlık verilmesi gerekliliği görülmektedir(Yavuz,2010). Rekabet ortamında işletmelerin pazar payını arttırabilmek adına, ürün, süreç ve organizasyonel yapılarını yenilemesi, tüketicilerin istek ve

beklentilerini rakip firmalardan daha etkin ve verimli bir şekilde karşılamaları, işletmelerin rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri için önemli bir unsur haline gelmiş ve işletmelerde yapılacak her türlü değişim ve yeniliğin benimsenmesi ve uygulanması noktasında ise çalışan performansının önemi artmıştır(Uzkurt ve Şen,2012).

İşletmelerin ürün, süreç ve örgütsel yapılarında uygun şartları sağlayıp yenilikçiliğe yönelmeleri ile gerek çalışan performansını gerekse de işletme performansını arttırmaları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu(Subramanian ve Nilakanta,1996; Damanpour and Evan,1984; Brown III,2012; Prange ve Pinho,2017; Camisón ve Villar-López,2014), düşüncesinden hareketle, bu çalışmada imalat ve hizmet sektörü çalışanlarının çalışmış oldukları organizasyonun yenilikçiliklerinin çalışanların inovasyonu ve performansı üzerindeki etkisi ile bireysel inovasyonun aracılık rolü araştırılmıştır. Bu amaçla Gaziantep'teki işletmelerde çalışan 348 kişiden anket ile veri toplanmıştır. Yapılan analizler neticesinde ise örgütsel yenilikçiliğin, çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgu benzer çalışma sonucuyla uyumludur(Osman vd,2016). Benzer şekilde bireysel yenilikçiliğin, çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgu da benzer çalışma sonucuyla uyumludur(Sadikoglu ve Zehir,2010). Ayrıca çalışmada örgütsel yenilikçiliğin, bireysel yenilikçiliği pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği ve örgütsel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracılık rolü bulunduğu bulguları elde edilmiştir.

KAYNAKÇA

Altunoğlu, A. E. and Gürel, E. B. B. (2015). Effects of Leader–Member Exchange and Perceived Organizational Support on Organizational Innovation: The Case of Denizli Technopark. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 175-181.

Armbruster, H., Bikfalvi, A., Kinkel, S. and Lay, G.(2008).Organizational İnnovation: The Challenge of Measuring Non-Technical İnnovation in Large-Scale Surveys, *Technovation*,28(10),644-657.

Avery, R. D. and Murphy, K. R.(1998). Performance Evaluation in Work Settings. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 141–169.

Başaran, İ.E. (2000). Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü). Ankara: Feryal Matbaası.

Borman, W. C. and Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research. *Human performance*, 10(2), 99-109.

Brown III, J. L. (2012). An Examination of Middle Manager Innovation Behaviors and İstitutional Factors İmpact On Organizational Innovation in the USA and Mexico. Old Dominion University.

Camisón, C. and Villar-López, A. (2014). Organizational Innovation as an Enabler of Technological İnnovation Capabilities and Firm Performance. *Journal of Business Research*, 67(1), 2891-2902.

Çavuş M.F. (2016). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi

Çekmecelioğlu, H. G. and Günsel, A. (2013). The Effects of Individual Creativity and Organizational Climate on Firm Innovativeness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 257-264.

Çınar, Ö. ve Yeşil, S.(2016). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model Önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (1), 349-369.

Damanpour, F., and Evan, W. M. (1984). Organizational Innovation and Performance: The Problem of " Organizational Lag". *Administrative science quarterly*, 392-409.

Damanpour,F.(1991),Organizational Innovation: A Meta- Analysis of Effects of Determinants and Moderators, *The Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590.

Deadrick, D. L. and Gardner, D. G. (1997). Distributional Ratings of Performance Levels and Variability: An Examination of Rating Validity in A Field Setting. *Group & Organization Management*, 22(3), 317-342.

Demiralay, R., Bayır, E. A., ve Gelibolu, M. F(2016). Öğrencilerin Bireysel Yenilikçilik Özellikleri ile Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Bulunuşlukları İlişkisinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*.5(1),161-167

Drucker, P. F., (1985). *Innovation and Entrepreneurship*.Harper ve Row Publishers:New York

Duman, M. Ç. ve Akdemir, B.(2016). Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.7(2),29-52

Ellonen,R., Kirsimarja,B., and Puumalainen,K. (2008).The Role of Trust in Organisational Innovativeness, *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160–181.

Gallego, J., Rubalcaba, L., and Hipp, C. (2013). Services and Organisational İnnovation: The Right Mix For Value Creation. *Management Decision*, 51(6), 1117-1134.

Gallego, J., Rubalcaba, L., and Hipp, C. (2013). Services and organisational innovation: the right mix for value creation. *Management Decision*, 51(6), 1117-1134.

Ganter, A. and Hecker, A.(2013).Deciphering Antecedents of Organizational İnnovation. *Journal of business research*, 66(5), 575-584.

Hirschman E.C.(1980). Innovativeness, Novelty Seeking, and Consumer Creativity. *Journal of Consumer Research*, 7(3), 283-295.

Hitt, M. A., Ireland, D. R., Camp, M. S., and Sexton, D. L.(2001). Guest Editors' İntroduction to The Special İssue: Strategic Entrepreneurship: Entrepreneurial Strategies For Wealth Creation. *Strategic Management Journal*, 22(6/7),479-491

Hogan, S. J. and Coote, L. V. (2014). Organizational Culture, Innovation, and Performance: A Test of Schein's Model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621.

Hurt, H. T., Joseph, K., and Cook, C. D. (1977). Scales for the Measurement of İnnovativeness, *Human Communication Research* , 4(1),58-65.

Işık, C. ve Meriç, S.(2015). Otel Yöneticilerinin Bireysel Yenilikçi Kapsamında Değerlendirilmesi:Van İli Örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*.4(1), 1-16.

- Işık,C. ve Türkmendağ, T. (2016). Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Algılarının Belirlenmesi. Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi. 70-99.
- İraz, R. ve Akgün,Ö.(2011). Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi, 14(1-2), 201-224.
- John, C. and Campbell, R.J. (1988). Productivity in Organizations: New Perspective from Industrial and Organizational Psychology. San Fransisco: Joss- Bass.
- Johnson, E.J., Rosen, C.C. and Chang, C.,H. (2011). To Aggregate or not to Aggregate: Steps for Developing and Validating Higher-Order Multidimensional Constructs, Journal of Business Psychology, 26(3),241-248.
- Kalmuk, G. and Acar, A. Z. (2015). The Mediating Role of Organizational Learning Capability on the Relationship Between Innovation and Firm's Performance: A Conceptual Framework. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 210, 164-169.
- Kaya,N. ve Kesen,M.(2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Ekev Akademi Dergisi, 58(58), 97-122.
- Kesen, M.(2016).Çalışan Katılımı, Yönetimin Açıklığı, Örgütsel Özdeşleşme ve Çalışan Performansı Arasındaki Etkileşimleri Belirlemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma,20(66),463-482
- Kılıçer K. ve Odabaşı H.F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçe'ye Uyarlama Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 38: 150-164 [2010]
- Kocabacak A. (2011). İnsan Kaynakları Seçme ve Yerleştirme Süreci Açısından Kişilik Boyutları İle Çalışan Performansı İlişkisi: İlaç Sektöründe Psikoteknik Boyutta Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Korucu, A. T. ve Olpak, Y. Z. (2015). Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 5(1).
- Laforet, S. (2016). Effects of Organisational Culture on Organisational Innovation Performance in Family Firms. Journal of Small Business and Enterprise Development, 23(2), 379-407.
- Laforet, S. and Tann, J. (2006).Innovative Characteristics of small Manufacturing Firms, Journal of Small and Enterprise Development,13(3).363-390.
- Madrid-Guijarro, A., Garcia, D. and Van Auken, H.(2009).Barriers to İnnovation Among Spanish manufacturing SMEs, Journal of Small Business Management,47(4),465-488.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., and Sanz-Valle, R. (2016). Studying the Links between Organizational Culture, İnnovation, and Performance in Spanish companies. Revista Latinoamericana de Psicología, 48(1), 30-41.

- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., and Sanz-Valle, R. (2016). Studying The Links Between Organizational Culture, Innovation, and Performance in Spanish Companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30-41
- Osman, S., Shariff, S. H., and Lajin, M. N. A. (2016). Does Innovation Contribute to Employee Performance?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 571-579.
- Pacharn, P. and Zhang, L.(2006).Accounting, Innovation, and Incentives, *Journal of Engineering & Technology Management*,23(1),114-29.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., ve Gürkan, G. Ç. (2014). Özerklik ve Ödüllendirmenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 43(2), 332-350
- Phan, P., Wright, M., Ucbasaran, D., and Tan, W.(2009). Corporate Entrepreneurship: Current Research and Future Directions. *Journal of Business Venturing*, 24(3),197-205
- Popadiuk, S. and Choo, C.W. (2006).Innovation And Knowledge Creation: How Are These Concepts Related?, *International Journal of Information Management*, 26(4),302-12.
- Prange, C. and Pinho, J. C. (2017). How Personal and Organizational Drivers İmpact on SME International Performance: The Mediating Role of Organizational Innovation. *International Business Review*.
- Rogers, E.M. (2003), *Diffusion of Innovations*, The Free Press, New York
- Sadikoglu, E. ve Zehir, C. (2010). Investigating the effects of innovation and employee performance on the relationship between total quality management practices and firm performance: An empirical study of Turkish firms. *International journal of production economics*, 127(1), 13-26.
- Schumpeter, J.A. (1934), *Theory of Economic Development*, Cambridge: Harvard University Press.
- Scott, S. G. and Bruce, R. A.(1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., and Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
- Skerlavaj, M., Song, J. H., and Lee, Y. (2010). Organizational Learning Culture, İnnovative Culture and İnnovations in South Korean Firms. *Expert Systems With Applications*, 37(9), 6390-6403.
- Spears, M. (2000). *Foodservice Organizations. A Managerial and Systems Approach*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Subramaniam, R. (2005).A Multivariate Study of The Relationship Between Organizational Learning, Organizational İnnovation and Organizational Climate in The Australian Hotel İndustry, Doctoral Dissertation, Swinburne University of Technology, Melbourne.1-212
- Subramanian, A. and Nilakanta, S.(1996).Organizational İnnovateness: Exploring The Relationship Between Organizational Determinant of İnnovation, Types of İnnovations, and

Measures of Organizational Performance. *Omega, International Journal of Management Science*, 24(6), 631-47.

Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O., ve Çiftçi, M. (2010). Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 1(11).101-122

Tidd, J., Bessant, J. and Pavitt, K. (2005). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*, Wiley:Chichester.

Uzkurt, C. ve Şen, R. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yeniliğin Pazarlama Yeniliğine Etkisi: Gazlı İçecek Sektöründe Bir Araştırma. 27-50

Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management science*, 32(5), 590-607.

Van Den Hooff, B., and Van Weenen, F. (2004). Committed to Share: Commitment and Cmc Use as Antecedents of Knowledge Sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13–24.

Vigoda-Gadot, E., Shoham, A., Ruvio, A. and Schwabsky, N. (2005). *Innovation in the Public Sector*, The University of Haifa and NIFU STEP, Oslo.

Weerawardena, J., and Coote, L. (2001). An Empirical Investigation into Entrepreneurship and Organizational Innovation-Based Competitive Strategy. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 3(1), 51-70.

Woodman RW, Sawyer JE and Griffin RW(1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*;18(2),293–321.

Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde İnovasyon-Performans İlişkisinin İncelenmesine Dönük Bir Çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(2).143-173

Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde İnovasyon-Performans İlişkisinin İncelenmesine Dönük Bir Çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(2).143-173

Yeloğlu, H. O. (2007). Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik Ve Yaratıcılık Tartışmaları. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 133-152.

Yuan, F. and Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role Of Performance and İmage Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.