

Türkiye Cumhuriyetinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*

Kaşif DEMİREL¹  A. Aslan ŞENDOĞDU² 

¹ Yüksek Lisans, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya, Türkiye, demirelkaşif@gmail.com

² Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Konya, Türkiye, asendogdu@gmail.com, (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

Makale Bilgileri

ÖZ

Makale Geçmişi

Geliş: 26/10/2023
Kabul: 29/11/2023
Yayın: 17/12/2023

Anahtar Kelimeler:

Stratejik İnsan Kaynakları,
Örgütsel Yenilikçilik,
Örgütsel Bağlılık, Örgütsel
Performans, Bankacılık
Sektörü

JEL Kodları: D22, H32,
L25, P42

Cumhuriyetin ilanı sonrasında Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bugüne en önemli kaynaklardan birisi insan kaynağı olmuştur. Örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerinde insan kaynağının önemi zaman içinde artış göstermiştir. Bunun neticesinde insan kaynağının yönetimine stratejik bakış açısı geliştirilmiştir. Rekabetin artması sonucu işletmelerin yenilikçi ürün geliştirmeleri de bir zorunluluk oluşturmaya başlamıştır. Yenilikçi bir ortamın oluşmasında insan kaynağına stratejik yaklaşım ön koşullardan bir tanesini oluşturmuştur. Çalışmanın amacı bankacılık sektöründe stratejik insan kaynakları uygulamalarının örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için yöntem olarak, bankacılık sektöründe 396 çalışan ile anket çalışması yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22 programından yararlanılmıştır. Anket kapsamında çalışanların stratejik insan kaynakları ve yenilikçilik düzeylerini belirlemeye, ayrıca örgütsel bağlılık ve işyeri performansını belirlemeye yönelik sorular sorulmuş ve bu kapsamda elde edilen bulgular analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için SİKY, örgütsel yenilikçilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda hipotezlerin desteklendiği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda stratejik insan kaynakları yönetim uygulamalarının örgütsel yenilikçiliği pozitif ve güçlü bir şekilde etkilediği görülmüştür.

The Effect of Strategic Human Resources Management on Organizational Innovation in the Republic of Türkiye: An Application in the Banking Sector

Article Info

ABSTRACT

Article History

Received: 26/10/2023
Accepted: 29/11/2023
Published: 17/12/2023

Keywords:

Strategic Human
Resources, Organizational
Innovation, Organizational
Commitment,
Organizational
Performance, Banking
Sector

Jel Codes: D22, H32, L25,
P42

After the proclamation of the Republic, one of the most important resources since the establishment of the Republic of Türkiye has been human resources. The importance of human resources in organizations gaining competitive advantage has increased over time. As a result, a strategic perspective on the management of human resources has been developed. As a result of increasing competition, it has become a necessity for businesses to develop innovative products. A strategic approach to human resources has become one of the prerequisites for the formation of an innovative environment. The aim of the study is to determine the effect of strategic human resources practices on organizational innovation in the banking sector. As a method to achieve this aim, a survey was conducted with 396 employees in the banking sector. SPSS 22 program was used to analyze the data. Within the scope of the survey, questions were asked to determine the employees' strategic human resources and innovation levels, as well as organizational commitment and workplace performance. To test the hypotheses of the research, correlation and regression analysis were conducted to determine the relationship between HRQM, organizational innovation, organizational commitment and organizational performance. As a result of the analysis, it was determined that the hypotheses were supported. It was seen that strategic HRQM practices positively and strongly affected organizational innovation.

Atıf/Citation: Demirel, K. & Şendoğdu, A. A. (2023). Türkiye Cumhuriyetinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 5(Özel Sayı), 35-51

"This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). (CC BY-NC 4.0)"

* Bu çalışma 2022 yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bankacılık Anabilim Dalında tamamlanan "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

Cumhuriyet döneminde işletmelerin varlığını sürdürmelerinde kilit konumda olan insan kaynağının işletme için anlamı süreç içinde değişime uğramıştır. 20. yüzyılın başlarına kadar sadece bir maliyet kalemi olarak değerlendirilen insan unsuru, zaman içinde değişim göstererek işletme için bir kaynak hatta stratejik bir kaynak haline gelmiştir. Bundan dolayı insan kaynağının yönetimi konusu gündeme gelmiş ve 20. Yüzyılın ortalarından sonra personel yönetimi ve insan kaynağı yönetimi işletmelerin öncelikli konuları arasına girmiştir. Küreselleşme ve rekabet şartlarının artması ile insan kaynağının stratejik bir kaynak olduğu konusu ön plana çıkmaya başlamış ve buna yönelik yaklaşımları gündeme getirmiştir. Küreselleşmenin bir diğer etkisi ise, rekabet üstünlüğü sağlamada yenilikçilik konusunun işletmeler için bir gereklilik oluşturmaya başlamasıdır. Rekabet ortamının çok fazla olması sonucunda işletmelerin üstünlük elde etmelerinde en önemli faktörlerden birisi yenilikçilik olmuştur. Yenilikçiliğin oluşumu için yenilikçi ortamın oluşması gerekmektedir. Yenilikçi ortam ise insan kaynağına stratejik önem vermekten geçmektedir. Bu çalışma kapsamında ilk olarak insan kaynağı ve yenilikçilik kavramları teorik olarak incelenmiştir. Daha sonra ise stratejik insan kaynaklarının yenilikçilik üzerindeki etkisi bankacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmeler kapsamında uygulamalı olarak incelenmiştir.

1. STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN KAVRAMSAL BOYUTU

Geleneksel İKY ile SİKY arasında bazı temel farklılıklar bulunmaktadır. En önemli fark olarak performans odağının bireyselden örgütsel geçmesidir. Diğer bir fark ise problem çözümünde bireysel uygulamalardan ziyade insan kaynağı sistemine vurgu yapılmasıdır. Bu açıklamadan yola çıkarak SİKY bir firmanın insan kaynağı mimarisi ile performansı arasında olan ilişkiyi ortaya çıkaran model şeklinde tanımlanabilmektedir (Ünnü vd., 2009: 1173). SİKY kavram olarak İKY kavramından tümüyle farklı anlamları olan ve bağımsız bir fikir değildir. SİKY temelde İKY'ye taktiksel anlayışla yaklaşmayı ifade etmektedir (Palaz, 2019: 32).

SİKY genel olarak örgütün amacına ulaşmak için insan kaynağının etkili ve planlı kullanılmasıdır. Örgütsel performansı artırmak için insan kaynakları politika ve uygulamalarını kullanan, örgütün yapması gerekenleri belirleyen uzun dönemli yönetim biçimi SİKY'yi ifade etmektedir (Gürbüz, 2013: 7). SİKY'yi Schuler "Bir kuruluşun stratejik amaçlarının formüle edilmesi ve uygulanması aşamasında insan davranışlarını etkileyen bütün eylemlerdir" şeklinde ifade etmiştir (Schuler, 1992: 18). Wright vd. "örgütün hedeflerine ulaşmasını temin etmek amacıyla uygulanan planlanmış İKY eylemleri" (Wright vd, 1992: 298) şeklinde ifade ederken, Truss ve Gratton "işletme verimini yükseltmek, esnekliği ve yenilikçiliği önceleyen örgütsel kültürü geliştirmek maksadıyla İKY'nin stratejik hedef ve amaçlarla uyumlu hale getirilmesidir" (Truss ve Gratton, 1994: 663) olarak açıklamıştır. Bratton vd. SİKY'yi, işletme verimliliğinin artırılması amacıyla işletmenin stratejik hedef ve amaçları ile İKY fonksiyonlarının ilişkilendirilmesidir (Bratton ve Gold, 2000) şeklinde ifade ederken, Armstrong, İK stratejileri ile İK politikaları ve uygulamalarının uyumlaştırılması aracılığıyla kuruluşun amaçlarına nasıl ulaşabileceğini tanımlayan bir yaklaşımdır (Armstrong, 2008) şeklinde ifade etmiştir.

İKY, bir şirketin insan kaynakları ile stratejileri ve hedefleri arasındaki bağlantıyı kurmaktadır. Stratejik insan kaynakları yönetimi ise; esneklik, yenilik ve rekabet avantajı sağlamaktadır. Ayrıca uygun bir organizasyon kültürü geliştirmeyi ve iş performansını artırmayı amaçlamaktadır (Alayoğlu, 2010: 31-32). SİKY, şirket hedeflerini teşvik ederken, çalışanlarının ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamalarına yardımcı olmak için tasarlanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi, işe alma ve işten çıkarma, ödeme, sosyal haklar, eğitim ve idare gibi çalışanları etkileyen tüm durumlarla ilgilenmektedir (HRM, 2021). SİKY hakkında yapılan bazı çalışmalarda rekabet avantajının İK yönetiminden kaynaklandığı iddia edilmiştir. Kaynak temelli bu yaklaşıma göre örgütün yoğun rekabet ortamında rekabet avantajı sağlamanın tek yolu insan kaynaklarıdır. Bu nedenle SİKY'nin özünü İKY sistemi, stratejik hedeflere dayalı İKY uygulamaları ve organizasyon odaklılıkla rekabet avantajı elde etmek ve iş performansını iyileştirmek olarak ifade etmişlerdir (Ghalamkari ve Wan, 2010: 3).

Bir firma için SİKİY'nin temel amacı bulunduğu pazarda rakiplerine göre rekabet avantajı sağlamak için motivasyonu yüksek, yeniliklere açık ve kararlı insanlar yetiştirmektir. SİKİY'nin alt boyutlarını (Okakın ve Şakar, 2015: 6);

- Dış alemdeki değişimlerin ve muhtemel yansımalarının farkında olmak,
- Piyasa koşulları ve rekabet ortamı hakkında farkındalık,
- Uzun vadeli (3-5 yıl) vizyon tespit etmek,
- İşgücünün seçimi ve karar verilmesi konularına odaklanmak,
- Şirketin stratejileri ile uyumlu olmak,

şeklinde sıralamıştır.

SİKİY'nin, iş verimini yükseltmek, esnekliği, yenilikçiliği ve rekabet avantajını önceleyen organizasyon kültürünü yerleştirmek için insan kaynağının stratejik hedefler ve amaçlarla ilişkilendirilmesinin (Ceylan, 2016: 5-6) öncelikli hedefleri arasında olması gerektiği söylenebilir.

1.1. Cumhuriyet Dönemi Personel Yönetiminin Stratejik İnsan Kaynaklarına Evrilmesi

Cumhuriyetin ilanı sonrasında Türkiye Cumhuriyeti'nin inşa edilmesinde ard arda gelen savaşların da etkisiyle insan kaynağı önemli bir kısım oluşturmuştur. 1930'lu yıllardan itibaren istihdam edilenlerin ekonomik niteliklerinin yanı sıra sosyal ve psikolojik nitelikleri de dikkate alınmaya başlanmıştır (AUZEF, 2023)

20. yüzyılın başında ortaya çıkan Bilimsel İlişkiler Akımı, 1920'li yıllarda ortaya çıkan Beşeri İlişkiler Akımı ve ayrıca Cumhuriyetin ilanından yaklaşık 20 yıl sonra 1950'lerde ortaya çıkan Organizasyonel Davranış Yaklaşımı İKY alanında kilometre taşlarını oluşturmaktadır. 1950'lerde "personel yönetimi", 1970'lerde ise "insan kaynakları yönetimi" yaklaşımları, akademik çevrenin yanı sıra işletme düzeyinde de önem kazanmaya başlamıştır (Gürbüz, 2011: 399). İKY örgütün kuruluş amaçlarına hizmet ederken bir yandan da işgören beklenti ve gereksinimlerini göz önünde bulundurmaktadır. İKY örgüt amaçlarıyla beraber bireysel amaçların gerçekleşmesini de göz önünde bulundurmaktadır. İşgörenlerin maddi ve diğer ihtiyaçlarının karşılanarak maksimum verimli çalışmalarını temin etmek de İKY'nin amaçları arasındadır (Bulut, 2018: 7). İnsan Kaynakları Yönetimi'nin işletmeler açısından taşıdığı stratejik önem 1990'lı yıllarla birlikte çok daha fazla anlaşılır hâle gelmiştir. Bu yeni gelişme "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi" olarak ifade edilmeye başlanılmıştır (AUZEF, 2023).

Stratejik insan kaynağının öncelikli hedefi, insan kaynakları dışında meydana gelen problemlere odaklanarak işgücü performansını yükseltmektir. Stratejik insan kaynakları yöneticisinin öncelikli faaliyeti, çalışan motivasyonunu ve verimliliğini yükseltmek amacıyla uzun dönemde taktiklerin uygulanabileceği temel insan kaynakları (İK) alanlarını tespit etmektir (Benli vd., 2004: 115-116). Bu bağlamda, Personel yönetiminden İKY'ne oradan da SİKİY'ne evrilme süreçlerinin çıkışında ABD öncü rol oynarken, Türkiye Cumhuriyetinde de gecikmeli olarak bu süreçlere adaptasyon sağlandığını ifade edebiliriz.

2. ÖRGÜTSEL YENİLİKÇİLİK KAVRAMSAL BOYUT

Örgütsel yenilikçilik, bir örgütün diğerleriyle rekabete başlamadan önce fikir veya süreçlerini örgütün içine ya da dışına uyumlu hale getirmesi ve ortaya çıkan ürün ya da hizmetleri piyasaya sunma arzudur. Örgütsel yenilikçilikle karşılaşan alanlar; mevcut ürün ya da hizmetlerdeki küçük değişikliklerden en iyi performansa, ilkler veya piyasayı değiştirecek teknoloji uygulamalarına kadar çeşitli boyutlarda ortaya çıkmaktadır (Özkan, vd., 2015: 342). Başka bir tanıma göre ise örgütsel yenilikçilik; yenilikçi davranış veya süreçlerin stratejik yöntemlerle birleştirilmesi sonucunda yeni ürün sunulması ya da yeni yöntem geliştirilmesi şeklinde ifade edilmiştir (Wang ve Ahmed, 2004: 2-3).

Yenilikçilik konusunda araştırmacılar farklı boyutlarına vurgu yapmaktadırlar; Amabile, Dertouzos, Hult vd., Feinstein, Gümüüşlüoğlu ve İlsev, Marcati vd. yaratıcılığın önemli bir boyut

olduğunu ifade ederken, Amabile, Marcati vd, Vandecasteele ve Geuens, Tellis vd. yeni fikir yani değişim boyutuna dikkat çekmişlerdir. Bununla birlikte Burns ve Stalker, Tang, Hurley ve Hult, Sundbo vd., Gilbert ise risk faktörünün yenilikçiliğin önemli bir boyutu olduğunu ileri sürmüşlerdir (Özkan, vd., 2015: 342).

Örgütsel yenilikçiliğin boyutları hakkında literatürde farklı yazarlar tarafından farklı boyutlar ön plana çıkarılmakla birlikte en sık kullanılan beş boyuttan bahsetmek mümkündür: ürün hizmet yenilikçiliği, pazar yenilikçiliği, süreç yenilikçiliği, davranışsal yenilikçilik, strateji yenilikçiliği (Wang ve Ahmed, 2004: 2). Ürün yenilikçiliği yeni ürün geliştirilmesi veya mevcut üründe yenilik yapılarak pazara sunulmasını ifade etmektedir. Hizmet yenilikçiliği ise sunulan hizmete yaklaşımın değiştirilmesi, dağıtım sisteminde yeniliğe gidilmesi ve hizmet sunumunda yeni teknolojilerin kullanılmasını ifade etmektedir. Süreç yenilikçiliği yeni üretim, yönetim ve teknolojileri kapsamaktadır. Bir firmanın kaynaklarını ve yetkinliklerini en iyi şekilde kullanmasında süreç yenilikçiliği önemli rol üstlenmektedir (Wang ve Ahmed, 2004: 3). Pazar yenilikçiliğinin temelinde müşteri ihtiyaçlarının daha fazla karşılanması ve daha fazla pazar payı elde edilmesi için ürünün farklı bir yerde konumlandırılması hedeflenmektedir. Pazar yenilikçiliği firma açısından pazarlama araçlarından hiç kullanılmamış yeni yöntemleri de ifade etmektedir (Aksay, 2011: 37). Davranışsal yenilikçilik örgütteki bireylerin yeniliğin benimsenmesi ve uygulamasına karşı gösterdikleri istek ve kabiliyetleri ifade etmektedir (Özeren, 2011: 51). Stratejik yenilikçilik firmanın stratejisinin kurum ve müşteriler açısından değer yaratmak için iyileştirilmesi ya da değiştirilmesidir (Çalışkan, 2017: 45).

3. STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖRGÜTSEL YENİLİKÇİLİK ÜZERİNE ETKİSİ

Örgütlerin amacına ulaşmada insan kaynağına olan bağımlılık sosyal ve ekonomik alanda yaşanan değişimle artış göstermiştir. Bu durum ise SİKY'yi gündeme getirmiştir. SİKY ve örgütsel yenilikçilik alanında yapılan çalışmalar aşağıda kısaca özetlenmiştir:

Tokmak (2008) yapmış olduğu çalışmada SİKY'nin örgütün yenilikçilik yeteneğine etkisini elektronik firmalar özelinde incelemiştir. Söz konusu işletmelerin yöneticileri ve insan kaynakları bölümü ile AR-GE çalışanlarına anket yoluyla ulaşılmıştır. Toplam 92 anket ile analiz yapılmış ve sonuç olarak İK politikaları ve performansın yenilikçilik yeteneğini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Akgemci vd. (2008) personel güçlendirmenin örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla çalışma yapmışlardır. Çalışma kapsamında İstanbul Sanayi Odası tarafından yayınlanan 500 büyük sanayi kuruluşu alt ve orta yöneticilerine yönelik 57 soruluk bir anket hazırlanmış ve toplam 280 anket üzerinden analiz yapılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda personel güçlendirme algısının örgütsel yenilikçilik üzerinde önemli etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Gürbüz (2011) İstanbul'da çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 28 firmanın İK departmanlarında görev yapan 241 yöneticiden oluşan bir örneklem ile çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda SİKY'nin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır.

Cingöz (2011) SİKY'nin örgütsel performans ve iç girişimcilik üzerine etkilerini incelemek amacıyla Kayseri imalat sanayinde bir çalışma yapmıştır. Araştırma kapsamında 74 işletmede anket çalışması yapılmış ve SİKY'nin örgütsel performans ve iç girişimciliği pozitif etkilediği tespit edilmiştir.

Gümüşlüoğlu (2005) dönüştürücü liderliğin izleyenlerin yaratıcılığına ve örgütsel yenilikçiliğe etkisini incelemek amacıyla yazılım sektöründe bir çalışma yapmıştır. Araştırma kapsamında 43 küçük ölçekli Türk girişim firmasında çalışan 163 AR-GE mühendisi/uzmanı ile bu kişilere liderlik eden 43 yönetici ile anket çalışması yapılmış ve örgütsel düzeyde analizler sonucu dönüştürücü liderliğin örgütsel yenilikçiliğe anlamlı ve olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Atar vd. (2016) SİKY uygulamalarının örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik üzerine etkilerini araştırmışlardır. Araştırma kapsamında konaklama sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde orta ve üst düzey 209 katılımcıyla bir örneklem oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda SİKY alt boyutlarından olan işe alma boyutu ile yenilikçilik arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bununla birlikte iş seçim süreci, eğitim süreci gibi alt boyutlarla yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki tespit

edilmiştir. Ayrıca SİKY alt boyutlarının tamamının iç girişimcilik ile anlamlı ve pozitif ilişkide olduğu tespit edilmiştir.

Uygun (2018) İstanbul'da çalışan bireylerden tesadüfi olarak seçilen 400 kişilik örneklem üzerinden SİKY uygulamalarının çalışan performans ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda SİKY uygulamalarının çalışan performans ve işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir.

Çalışkan (2019) sağlık kurumlarında SİKY'nin örgütsel inovasyona etkisini araştırmıştır. Araştırma kapsamında 216 sağlık personeli ile bir örneklem oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda SİKY uygulamalarının sağlık çalışanlarında örgütsel inovasyonu pozitif ve anlamlı etkilediği bununla birlikte cinsiyet, yaş, medeni durum gibi değişkenlerin de etkili olduğu tespit edilmiştir.

Görüldüğü üzere SİKY ve örgütsel yenilikçilik alanında çok sayıda ve çeşitli araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmada ise; bu iki kavram arasında ilişki olup olmadığı, varsa bu ilişkinin yönü ve düzeyini tespit etmeye odaklanılmıştır.

4. METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Konusu Amacı ve Önemi

Araştırma konusu, Türkiye Cumhuriyetinde tüm sektörler için uygulanabilecek bir konu olmakla birlikte, değişimin ve yenilikçiliğin en hızlı yaşandığı sektörlerden olan bankacılık sektörü seçilmiştir. Araştırmanın amacı, bankacılık sektöründe stratejik insan kaynakları uygulamalarının örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini tespit etmektir.

Bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesi, yapay zekanın kullanım alanının artması, insan kaynağını ikame eden bir kaynak olarak “robotik kaynaklar yönetimi”nin de (kavram ilk kez Şendoğdu tarafından kullanılmıştır 2020) hayatımızın bir parçası haline gelmesi, insan kaynağını daha stratejik bir kaynak konumuna getirmiştir. Araştırma SİKY, örgütsel yenilikçilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkiler üzerine yapılmış olması nedeniyle, ileride yapılacak olan konuyla bağlantılı çalışmalar için de önemli olabilecektir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında temelde SİKY uygulamalarının örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik hipotezle birlikte örgütsel bağlılık ve performansın yenilikçilik üzerindeki etkileri de tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle hipotezler aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: SİKY uygulamaları ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel bağlılık ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Örgütsel performans ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H4: SİKY uygulamaları örgütsel yenilikçiliği pozitif yönde etkilemektedir.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Alan araştırmasında 81 ile ulaşmanın güçlüğü nedeniyle, kapsayıcılığı bakımından Türkiye'nin nüfus yoğunluğu en yüksek olan İstanbul ili seçilmiştir.

4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde bankacılık sektöründe farklı görev ve pozisyonlarda çalışan kişilerdir. Çalışmada evrene ulaşmanın kısıtları göz önüne alındığında kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem olarak, 01.12.2019-31.03.2020 tarihleri aralığında İstanbul ilinde bankacılık sektöründe farklı görev ve pozisyonlarda çalışan kişilere yüzyüze anket çalışması yapılmıştır. Anket yapılacak kişi sayısı 400 kişi olarak planlanmış, bu kapsamda 428 anket uygulanmış, bunlardan 32 adedi eksik doldurulması gibi sebeplerle değerlendirme dışı bırakılmış ve 396 anket analizde değerlendirilmiştir. Anket çalışması yapılacak kişiler seçilirken sektör içindeki çeşitliliği yansıtabilmek adına çalışılan bankaların statüleri (kamu/özel ve mevduat/katılım) dikkate alınmış ve bunların sektör içindeki payları nispetinde anket uygulanmaya özen gösterilmiştir.

4.5. Araştırmanın Anket Formu ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmaya konu verilerin elde edilebilmesi amacıyla bir anket formu hazırlanmıştır. Söz konusu anket formu 6 bölüm ve 65 sorudan oluşmaktadır. Anketin; Birinci bölümünde (8 adet) katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye, İkinci bölümünde (7 adet) işletmenin mevcut durumunu tespit etmeye, Üçüncü bölümünde (21 adet) işletmenin SİKY düzeyini belirlemeye, Dördüncü bölümünde (12 adet) işletmenin yaratıcılığı destekleme düzeyini belirlemeye, Beşinci bölümünde (12 adet) çalışanın işyeri ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye (bağlılık), Altıncı bölümünde (5 adet) bankanın son 3 yıllık performansını tespit etmeye yönelik sorular sorulmuştur. Ankete ilişkin ifadeler oluşturulurken 5'li likert ölçeği (1= hiç katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3= kararsızım, 4= katılıyorum, 5= tamamen katılıyorum) kullanılmıştır.

Ankete ilişkin ölçekler oluşturulurken; işletmenin mevcut durumunu, SİKY düzeyini ve son 3 yıllık performansını tespit etmeye yönelik ölçekler Ayşe CİNGÖZ tarafından 2011 yılında hazırlanan 'Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma' isimli doktora tezinden, işletmenin yaratıcılığı destekleme düzeyini ve çalışanın işyeri ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ölçekler ise Lale GÜMÜŞLÜOĞLU tarafından 2005 yılında hazırlanan 'Dönüştürücü Liderliğin İzleyenlerin Yaratıcılığına ve Örgütsel Yenilikçiliğe Etkisi Üzerine Bütüncül Bir Model: Türkiye'de Yazılım Sektöründe Bir Uygulama' başlıklı doktora tezinden yararlanılmıştır.

4.6. Verilerin Analizi ve Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışma kapsamında öncelikli olarak ankete katılım gösteren bireylere ilişkin genel bilgilere ait frekans ve yüzde dağılımları tablolar halinde verilmiştir. Katılımcılardan sağlanan verilerle tüm sorulara ait ortalama değer ve standart sapma dağılımları hesaplanmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için SİKY, örgütsel yenilikçilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

4.7. Veri Toplama Aracının Güvenilirlik ve Geçerliliği

Toplam 21 ifadeden oluşan SİKY'ye ilişkin ölçeğin güvenilirlik analizini gösteren Cronbach's Alpha değeri 0,9574 düzeyinde, örgütsel yenilikçiliğe ilişkin 12 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,8736 düzeyinde, iş yerine bağlılığa (örgütsel bağlılık) ilişkin 12 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,8988 düzeyinde ve son olarak iş yeri performansına ilişkin 5 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,9531 düzeyinde tespit edilmiştir. Genel olarak söz konusu değerlerin 0,7'nin üzerinde olması gerekmektedir. 0,9'un üzerinde olması ise mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Kılıç, 2016: 47). Bu nedenle söz konusu sonuçlar kapsamında ankette yer alan ifadelerin istatistiki olarak anlamlı olduğu kabul edilebilir.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER

5.1. Demografik Bulgular

Aşağıda tablo 1'de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik özelliklere ilişkin bulgular*

		Frekans	Yüzde
Yaş Grubu	21-30 yaş	67	16,9
	31-40 yaş	198	50
	41-50 yaş	99	25
	51 ve üstü	32	8,1
Cinsiyet	Erkek	228	57,6
	Kadın	168	42,4
Medeni Hal	Bekar	105	26,5

	Evli	291	73,5
Öğrenim Durumu	Lise	23	5,8
	Ön lisans	20	5,1
	Lisans	275	69,4
	Lisansüstü	78	19,7
Çalışma Statüsü	Çalışan	56	14,1
	Yardımcı Personel	100	25,3
	Denetim Elemanı	3	0,8
	Yönetici	237	59,8
Çalışma Süresi	1-5 yıl arası	65	16,4
	6-10 yıl arası	109	27,5
	11-15 yıl arası	135	34,1
	16 ve üzeri yıl	87	22
Banka Türü	Kamu Katılım	40	10,1
	Kamu Mevduat	150	37,9
	Özel Katılım	40	10,1
	Özel Mevduat	166	41,9

*n:396

Tablo 1 incelendiğinde; yaş grubu 31-40 yaş % 50, cinsiyet erkek % 57,6, medeni hal evli % 73,5, öğrenim durumu lisans % 69,4, çalışma statüsü yönetici % 59,8, çalışma süresi 11-15 yıl arası % 34,1, banka türü özel mevduat % 41,9 ile en yüksek orana sahiptir.

5.2. Banka Çalışanlarının SİKY, Örgütsel Yenilikçilik, Örgütsel Bağlılık ve Performanslarına Yönelik Temel Bulgular

Aşağıda tablolarda temel bulgulara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo.2. SİKY ilişkin tanımlayıcı istatistikler*

	Ortalama	Standart Sapma
1. İşletmemizde herhangi bir İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamasının etkinliği, diğer İKY uygulamalarının etkinliğine bağlıdır (eğitimin başarılı olmasının performansı yükseltmesi gibi).	3,84	1,049
2. İşletmede belirlenen İnsan Kaynakları (İK) stratejileri birbiriyle uyumlu ve birbirini destekleyicidir.	3,86	1,056
3. İşletmede birbiriyle uyumlu olmayan İKY uygulamalarının bir araya getirildiği İKY sistemleri mevcuttur.	3,21	1,232
4.İKY sistemleri kapsamındaki uygulamalar birbiriyle uyum içerisinde gerçekleştirilir.	3,9	0,936
5. İKY birimi çalışmalarını gerçekleştirirken diğer birim yöneticileri ile işbirliği halindedir.	3,78	1,054
6. İKY birimi örgütsel eğitim ihtiyaçlarını belirlemek için diğer birimlerle koordinasyon içinde olup, onların düzenli şekilde görüşlerini alır.	3,71	1,104
7. İKY birimi diğer departman yöneticilerinin, insan kaynakları ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmelerinde yardımcı olur.	3,83	1,025

8. Üst yönetim, örgütün gelecek yönelimini belirlerken (geleceğine ilişkin kararlar alırken) İKY bilgilerini/verilerini kullanır.	3,91	0,937
9. Üst düzey yöneticiler, karar verme sürecinde tüm örgütsel kademe ve fonksiyonları bütünleştirecek şekilde eğitilmişlerdir.	3,67	1,081
10. Stratejik planlar hazırlanırken İKY'ye ilişkin verilerden/bilgilerden yararlanır.	3,83	0,997
11. İşletme stratejilerinin fayda-maliyet analizleri yapılırken İK uygulamalarının fayda ve maliyetleri dikkate alınır.	3,77	1,02
12. Stratejik planlar İKY sorunlarının sistematik bir biçimde analizini de kapsar.	3,7	1,059
13. Stratejik alternatifler belirlenirken ve bunlar arasından seçim yapılırken dikkate alınan en önemli faktörlerden birisi insan kaynaklarının özellikleridir.	3,7	1,06
14. İşletmenin benimsediği farklı stratejiler, İKY uygulamalarının seçimini etkiler.	3,84	0,912
15. İKY uygulamalarının belirlenen stratejilere uyumlu olması beklenir.	3,78	0,992
16. İK/Personel yöneticisi üst yönetim takımının üyesidir.	4,06	0,844
17. İşletmede insan değer yaratan bir kaynak olarak görülmektedir.	3,75	1,104
18. İK/Personel yöneticisi stratejilerin ve planların oluşturulduğu süreçlere aktif olarak katılır.	3,86	0,929
19. İK/Personel birimi, stratejilerin uygulanmasında üst yöneticiler ve birim yöneticileri ile birlikte çalışır.	3,88	0,884
20. İşletmenin rekabet üstünlüğü elde etmesine yardımcı olan en önemli unsurlardan biri insan kaynağıdır.	4,05	0,963
21. İşletmede insan bir maliyet unsurudur.	3,33	1,298

*n=396 1= Hiç katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum

Genel olarak değerlendirildiğinde ankete katılan banka çalışanları çalıştıkları iş yerlerinde bir SİKY olduğu düşüncesindedirler. Tüm sorulara verilen cevapların ortalamasının 3'ün üstünde olması kararsızım ile katılıyorum cevabı arasında yer aldığını göstermektedir. Tablo incelendiğinde en yüksek ortalamanın personel yöneticisi üst yönetimin üyesidir ifadesinde yer aldığı görülmektedir. Ayrıca insan kaynağının rekabet üstünlüğünün elde edilmesinde önemli bir unsur olduğu da katılımcılar tarafından düşünülmektedir.

Katılımcılar en düşük oranda birbiriyle uyumlu olmayan İKY uygulamaları sorusuna cevap vermiştir. Bu da genel olarak İKY uygulamalarının söz konusu bankalarda birbiriyle uyumlu olduğunu göstermektedir. Ayrıca katılımcılar insanın bir maliyet unsuru olduğuna da katılıyorumu yakın bir cevap vermişlerdir.

Diğer yanıtlar incelendiğinde söz konusu bankalarda İKY uygulamalarının katılıyorum cevabına yakın olduğu bu nedenle SİKY uygulamalarının varlığı ve etkili olduğu görülmektedir.

Tablo.3. Örgütsel bağlılığa ilişkin tanımlayıcı istatistikler*

	Ortalama	Standart Sapma
1. Yaratıcılık bu işyerinde cesaretlendiriliyor.	3,52	1,196
2. Yöneticimiz bizim yaratıcı fikirlerimize saygı gösteriyor.	3,89	1,131
3. Bu örgüt esnek ve sürekli değişime adapte olan bir örgüttür.	3,76	1,053
4. Bu örgüt değişime açık ve uyumludur.	3,8	1,049

5. Bu işyerinde önceden denenmiş ve doğru sayılan yöntemlere sadık kalıyoruz.	3,71	1,012
6. Bu işyerinde yeni fikirlerin geliştirilmesine her zaman destek verilir.	3,72	1,149
7. Bu işyerinde yenilik için yeterli kaynaklar ayrılmaktadır.	3,67	1,095
8. Bu işyerinde yaratıcı fikir geliştirmek için yeterli zaman mevcuttur.	3,37	1,221
9. Bu işyerinde yaratıcı fikirlerin değerlendirilmesi için yeterli mali kaynak olmaması bir problemdir.	2,93	1,327
10. Bu işyerinde yeterli personel olmaması yaratıcılığı engelliyor.	2,88	1,336
11. Bu işyeri yaratıcı fikir üretilmem için bana mesai saatlerinde boş zaman veriyor.	3,52	1,196
12. Bu işyerinde ödül sistemi yaratıcılığı cesaretlendiriyor.	3,89	1,131

*n=396 1= Hiç katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum

Tablo 3. incelendiğinde katılımcılar en yüksek oranda yöneticilerinin yenilikçi fikirlerine saygı gösterdiğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte iş yerinde uygulanan ödül sisteminin yenilikçiliği cesaretlendirdiğini ifade etmişlerdir.

Tablo genel olarak incelendiğinde ortalamanın katılmıyorum ile katılıyorum arasında olduğu görülmektedir. Katılımcılar yenilikçilik ile personel yeterliliği arasında doğrudan bir ilişki olmadığını düşünmektedirler. Ayrıca yeterli kaynak olmamasının yenilikçiliği engellediğine de katılmadıklarını beyan etmişlerdir.

Tablo. 4. Örgütsel bağlılığa ilişkin tanımlayıcı istatistikler*

	Ortalama	Standart Sapma
1. Yaptığım iş benim için büyük önem taşır.	4,45	0,757
2. Görevim gereği yaptığım aktiviteler benim için anlamlıdır.	4,36	0,826
3. Yaptığım iş benim için anlam taşıyor.	4,27	0,885
4. Görevimi yapabilmek için gerekli yeteneğe sahip olduğumdan eminim.	4,51	0,665
5. Görevimle ilgili işleri yapabilmek için yeteneklerime güveniyorum.	4,55	0,664
6. Görevim için gerekli becerileri iyice öğrendim.	4,4	0,703
7. Görevimi nasıl yapacağım konusunda önemli ölçüde bağımsızım.	3,73	1,073
8. İşimi nasıl yerine getireceğime kendim karar verebilirim.	3,68	1,086
9. Bana görevimi bağımsız ve özgür şekilde yapabilmem için yapabilmem için büyük ölçüde fırsat veriliyor.	3,53	1,204
10. Bu işyerinde olan bitenler üzerinde sözüm geçer.	3,19	1,231
11. Bu işyerinde olan bitenler üzerinde büyük ölçüde kontrolüm var.	3,14	1,243
12. Bu işyerinde olan bitenler üzerinde büyük ölçüde etkiliyim.	2,99	1,288

*n=396 1= Hiç katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılığının olduğu söylenebilir. Burada en yüksek ortalama iş yapabilmek için kendime güveniyorum seçeneğinde yer almaktadır. Bunu yeterince yeteneğe sahibim seçeneği izlemektedir. Yapılan işin önemi de kavranmıştır. Katılımcılar görevleri için yapılan aktivitelerin de anlamlı olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılar iş yerinde olup biten üzerinde önemli ölçüde etkili olmadıklarını düşünmektedirler.

Tablo 5. Performansa ilişkin tanımlayıcı istatistikler*

	Ortalama	Standart Sapma
1. Yatırımların geri dönüş oranı son üç yılda artmıştır.	3,74	1,019
2. Ortalama kârlılık oranı son üç yılda artmıştır.	3,83	1,053
3. Ortalama büyüme oranı son üç yılda artmıştır.	3,92	1,022
4. Ortalama satış oranı son üç yılda artmıştır.	3,95	1,003
5. Pazar payı son üç yılda artmıştır.	3,96	1,005

*n=396 1= Hiç katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların son üç yılda pazar payının attığını ifade etmişlerdir. Kârlılık, büyüme ve satış oranının da son üç yılda arttığını ifade etmişlerdir.

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki korelasyon analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Değişkenlere ilişkin korelasyon analiz sonuçları

Değişkenler	Ortalama	S.S.	1	2	3
1.SİKY	3,7739	0,75792			
2.Örgütsel Yenilikçilik	3,4299	0,76671	,735**		
3.Örgütsel Bağlılık	3,8996	0,68555	,633**	,752**	
4.Örgütsel Performans	3,8793	0,9365	,449**	,468**	,439**

** p< .01 seviyesinde anlamlı (Çift-yönlü)

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, SİKY ile örgütsel yenilikçilik boyutları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ($r=,735$ $p<,01$) tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel yenilikçilik arasında da yüksek bir ilişki ($r=,752$ $p<,01$) söz konusudur. Örgütsel performans ile örgütsel yenilikçilik arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,468$ $p<,01$) mevcuttur. Bu doğrultuda H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Banka türlerine ilişkin de analiz yapılmış olup sonuçlar aşağıda özetlenmiştir:

Kamu mevduat bankalarına ilişkin değişkenler arasındaki korelasyon analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Kamu mevduat bankalarına ilişkin korelasyon analiz sonuçları

Değişkenler	Ortalama	S.S.	1	2	3
1.SİKY	3,946	0,74266			
2.Örgütsel Yenilikçilik	3,5178	0,79313	,785**		
3.Örgütsel Bağlılık	3,9489	0,69385	,651**	,808**	
4.Örgütsel Performans	4,028	0,8316	,467**	,448**	,372**

** p< .01 seviyesinde anlamlı (Çift-yönlü)

Kamu mevduat bankalarına yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, SİKY ile örgütsel yenilikçilik boyutları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ($r=,785$ $p<,01$)

tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel yenilikçilik arasında da pozitif yönde ve yüksek bir ilişki ($r=,808$ $p<,01$) söz konusudur. Örgütsel performans ile örgütsel yenilikçilik arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,372$ $p<,01$) mevcuttur.

Özel mevduat bankalarına ilişkin değişkenler arasındaki korelasyon analiz sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Özel mevduat bankalarına ilişkin korelasyon analiz sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Ss	1	2	3
1.SİKY	3,6538	0,75985			
2.Örgütsel Yenilikçilik	3,3765	0,74844	,683**		
3.Örgütsel Bağlılık	3,8549	0,67855	,666**	,761**	
4.Örgütsel Performans	3,7578	0,94856	,375**	,468**	,484**

** $p< .01$ seviyesinde anlamlı (Çift-yönlü)

Özel mevduat bankalarına yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, SİKY ile örgütsel yenilikçilik boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r=,683$ $p<,01$) tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki ($r=,761$ $p<,01$) söz konusudur. Örgütsel performans ile örgütsel yenilikçilik arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,484$ $p<,01$) mevcuttur.

Kamu katılım bankalarına ilişkin değişkenler arasındaki korelasyon analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Kamu katılım bankalarına ilişkin korelasyon analiz sonuçları

Değişkenler	Ortalama	ss	1	2	3
1.SİKY	3,5262	0,61947			
2.Örgütsel Yenilikçilik	3,3146	0,70934	,730**		
3.Örgütsel Bağlılık	3,8083	0,59891	,518**	,675**	
4.Örgütsel Performans	3,875	0,8433	,440**	,517**	,440**

** $p< .01$ seviyesinde anlamlı (Çift-yönlü)

Kamu katılım bankalarına yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, SİKY ile örgütsel yenilikçilik boyutları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ($r=,730$ $p<,01$) tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel yenilikçilik arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,675$ $p<,01$) söz konusudur. Yine örgütsel performans ile örgütsel yenilikçilik arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,440$ $p<,01$) mevcuttur.

Özel katılım bankalarına ilişkin değişkenler arasındaki korelasyon analiz sonuçları Tablo 10’de gösterilmiştir.

Tablo 10. Özel katılım bankalarına ilişkin korelasyon analiz sonuçları

Değişkenler	Ortalama	ss	1	2	3
1.SİKY	3,875	0,79723			
2.Örgütsel Yenilikçilik	3,5375	0,76671	,735**		

3.Örgütsel Bağlılık	3,9917	0,76091	,518**	,559**	
4.Örgütsel Performans	3,83	0,9121	,644**	,505**	,560**

**p< .01 seviyesinde anlamlı (Çift-yönlü)

Özel katılım bankalarına yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, SİKY ile örgütsel yenilikçilik boyutları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ($r=,735$ $p<,01$) tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel yenilikçilik arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,559$ $p<,01$) söz konusudur. Yine örgütsel performans ile örgütsel yenilikçilik arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,560$ $p<,01$) mevcuttur.

Banka türlerine ilişkin yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; SİKY uygulamaları ile örgütsel yenilikçilik boyutları arasındaki en yüksek düzeydeki ilişki kamu mevduat bankalarında ($r=,785$ $p<,01$) görülürken en düşük ise özel mevduat bankalarında ($r=,683$ $p<,01$) görülmüştür. Yine örgütsel bağlılık ile örgütsel yenilikçilik arasındaki en yüksek ilişki kamu mevduat bankalarında ($r=,808$ $p<,01$) görülürken en düşük ilişki ise özel katılım bankalarında ($r=,559$ $p<,01$) görülmüştür. Örgütsel performans ile örgütsel yenilikçilik arasındaki en yüksek ilişki ise özel katılım bankalarında ($r=,560$ $p<,01$) mevcut iken en düşük ise kamu mevduat bankalarında ($r=,372$ $p<,01$) bulunmaktadır.

SİKY uygulamalarının örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılarak H4 hipotezi test edilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 11'de özetlenmiştir.

Tablo 11. SİKY uygulamalarının örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik regresyon analizi sonuçları

	B	Std. Hata	Beta	t	P
Sabit	0,623	0,133	-	4,687	,000
SİKY	0,744	0,035	0,735	21,526	,000**

$R^2= 0,735$; Düzeltilmiş $R^2= 0,540$; $F= 463,375$; $p=0,000$
B: Standartlaştırılmamış Katsayı Beta: Standartlaştırılmış Katsayı
**P<0,01

SİKY'nin örgütsel yenilikçilik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonucu R^2 değeri, 0,540 olarak bulunmuştur ($R^2=0,540$; $F=463,375$; $p<0.01$). Bu sonuca göre örgütsel yenilikçilikteki değişimin %54'ü stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre SİKY uygulamaları örgütsel yenilikçilik üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ve H4 hipotezi kabul edilmektedir ($\beta=0,735$; $p< 0.01$).

SONUÇ

Rekabet avantajı elde etmek isteyen örgütler insan kaynağının rekabet avantajlarından faydalanmak istemiştir. Teknolojik değişim ve gelişmeler sonucunda kendisini sürekli geliştirmesi gereken örgütler için insan kaynağının önemi her geçen gün artmaktadır. Bunun sonucunda ise insan kaynakları yönetimi ve bunun devamında da stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışı gelişmiştir.

Alan yazında yapılan çalışmalarda; Tokmak (2008) elektronik firmalar özelinde yapmış olduğu çalışmada İK politikaları ve performansın yenilikçilik yeteneğini etkilediği sonucuna varırken, Akgemci vd. (2008) İstanbul Sanayi Odası tarafından yayınlanan 500 büyük sanayi kuruluşunda yapılan inceleme sonucunda personel güçlendirme algısının örgütsel yenilikçilik üzerinde önemli etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Cingöz (2011) imalat sanayinde SİKY ile girişimcilik arasında pozitif bir ilişki tespit ederken Demirtaş (2015) savunma sanayi firmalarında yaptığı analizde SİKY uygulamalarıyla inovasyon arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Fernando (2013) ise eğitim, personel güçlendirme ve işe alım uygulamalarının bazı sektörlerde var olan inovasyonun öğrenilmesinin temelini oluşturduğunu belirtmiştir.

Alan yazında yapılan çalışmalarda çeşitli kısıtlamalar çerçevesinde (sektör, kurum, şehir vb.) SİKY-inovasyon, SİKY-girişimcilik, İK politikaları-yenilikçilik yeteneği, SİKY-örgütsel bağlılık,

SİKY-örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik, SİKY-çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti gibi konular incelenmiş ve aralarındaki ilişkiye dönük sonuçları ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada ise insan kaynağının yoğun kullanıldığı ve yeniliğin hızlı yaşandığı bankacılık sektörü özelinde stratejik insan kaynakları uygulamalarının örgütsel yenilikçilik üzerine etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışmada bankalarda stratejik insan kaynakları uygulamalarının örgütsel yenilikçiliği pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar yukarıda değinilen araştırmalar ve alan yazın ile uyumludur.

Araştırma kapsamında bankacılık sektöründe çalışanların insan kaynağı uygulamalarına yönelik yaklaşımlarını ölçmek için yapılan çalışmanın ortalaması dörde yakındır. Bu durum ise çalışanların stratejik insan kaynakları uygulamalarına ilişkin yüksek bir algılarının olduğunu göstermektedir. Örgütsel yeniliğe ilişkin algının ortalaması da üçün üstünde yer almaktadır. Örgütsel yenilikçiliğe yönelik farkındalık da mevcuttur denilebilir. Bunun yanı sıra performans ve örgütsel bağlılığa yönelik algıların da yüksek çıktığı görülmüştür.

Araştırma sonucunda SİKY ile örgütsel yenilikçilik arasında pozitif ve yüksek bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise stratejik insan kaynaklarının örgütsel yenilikçiliği pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. İnsan kaynağının ve yeniliğin yoğun olduğu bankacılık sektöründe rekabet avantajı elde etmenin en önemli şartlarından birisinin insan kaynağına stratejik yaklaşmanın olduğu bu çalışma kapsamında ortaya konulmuştur.

Bu çalışma kapsamında yapılan analiz sonucunda SİKY uygulamalarıyla örgütsel yenilikçiliği artırmak isteyen örgütlerin:

- İKY uygulamalarının çalışanlar tarafından benimsenmesi sağlanarak etkinliğinin artırılmasına yönelik tedbirlerin alınması,
- İKY uygulamalarının birbiriyle uyumlu olmasına dikkat edilmesi, bunun için İKY biriminin diğer birimlerle iş birliği halinde çalışması,
- Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde diğer birimlerle İKY'nin koordinasyon halinde olması, eğitim programlarının ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenerek verimliliğinin artırılması,
- Karar verme süreçlerinde örgütün tüm kademelerinin rol alması, bu kapsamda daha katılımcı politikalarla hareket edilmesi,
- İnsan kaynaklarının stratejilerin oluşturulması ve planlama süreçlerinde yer alması, alternatif stratejiler hazırlanırken insan kaynağının özelliklerinin dikkate alınması, güçlü ve zayıf yönlerin doğru belirlenerek eksikliklerin bu yönde giderilmesi,

gibi konulara dikkat etmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Akgemci, T. & Çavuş, M. F. (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20, 229-244.

Aksay, K. (2011). Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.

Alayoğlu, N. (2010). Rekabet Üstünlüğü Sağlamada İnsan Kaynakları ve Rekabet Stratejileri Uyumunun Önemi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17, 27-49.

Armstrong, M. (2008). Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, Six Edition, Kogan Page, London.

AUZEF (2023). İnsan Kaynakları Yönetimi. Erişim Adresi: auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kok/ikyau214.pdf

Benli, A. & Şahin, L. (2004). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 1, 113-124.

Bulut, G. (2018). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş Sürecinde Değişen Motivasyon Uygulamaları: Büyük Ölçekli Şirke İncelemeleri, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Muğla.

Bratton, J. & Gold, J. (2000). Human Resource Management: Theory and Practice, 5th Edition, Palgrave Macmillan, New York.

Ceylan, H. (2016). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkisi İspark A.Ş. Örneği, Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi, 43, 11-43.

Cingöz, A. (2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kayseri.

Çalışkan, H. (2019). Sağlık Kurumlarında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel İnovasyona Etkisi, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 22, 341-358.

Çalışkan, M. (2017). Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Yenilikçilik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ardahan.

Demirtaş, Ö. (2013). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel İnovasyon, Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, 2, 261-290.

Ghalamkari, B. & Wan, W. K. I. (2010). Practice of Strategic Human Resource Management in the Enterprise, University Teknologi Malaysia, Faculty of Management and Human Resource Development, 1-9.

Gürbüz, S. (2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15, 397-418.

Gürbüz, S. (2013). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Kuramsal Temelleri: Evrenselci, Koşul Bağlılık ve Yapısalcı Yaklaşımlar, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1, 1-35.

HRM (2021) <http://www.whatishumanresource.com/strategic-human-resources-management>, Erişim Tarihi: 21.09.2021

Kılıç, E. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Okakın, N. & Şakar, M. (2015). İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı, Üçüncü Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Özeren, E. (2011). Örgüt Kültüründe Yeni Bir Boyut Olan Sıkılık-Esneklik ile Örgütsel Yenilikçilik İlişkisi: Türk ve İtalyan Mermer Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.

Özkan, Ö. & Turunç, Ö. (2015). Örgüt Kültürü ile Yenilikçilik İlişkisinde Rekabet Şiddetinin Düzenleyici Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1, 339-363.

Palaz, P. (2019). Algılama ve Uygulamada Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.

Schuler, R. S. (1992). Strategic Human Resource Management: Linking People with the Needs of Business, Organizational Dynamics, 21, 18-32.

Şendoğdu, A. A. (2020). Endüstri 4.0 Devriminde Robotik Kaynaklar Yönetimi Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Açılımların Kaçınılmazlığı, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34 (1), 141-161.

Tokmak, İ. (2008). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletmelerin Yenilikçilik Yeteneğine Etkisi ve Elektronik Sanayisine Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Truss, C. & Gratton, L. (1994). Strategic Human Resource Management: A Conceptual Approach, The International Journal of Human Resource Management, 5, 663-686.

Ünnü, N. A. A. & Keçeciođlu, T. (2009). İnsan Kaynakları Yönetiminden Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Dönüşüm, Ege Akademik Bakış Dergisi, 9, 1171-1192.

Wang, C. L. & Ahmed, P. K. (2004). The Development and Validation of The Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis, European Journal Of Innovation Management, 7, 303-313.

Wright, P. M., McMahan, G. C. & McWilliams, A. (2006). Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective, International Journal Of Human Resource Management, 5, 301-326.

EXTENDED ABSTRACT

One of the most important resources since the establishment of the Republic of Türkiye has been human resources. The meaning of human resources, which is key to the survival of businesses, has changed over time. The human element, which was considered only a cost item until the beginning of the 20th century, has changed over time and become a resource, even a strategic resource, for the business. For this reason, the issue of human resource management came to the fore and after the mid-20th century, personnel management and human resource management became among the priority issues of businesses. With the increase in globalization and competitive conditions, the issue of human resources as a strategic resource has begun to come to the fore and approaches regarding this issue have been brought to the agenda.

Another effect of globalization is that innovation has become a necessity for businesses in providing competitive advantage. As a result of the intense competitive environment, one of the most important factors for businesses to gain superiority has been innovation. For innovation to occur, an innovative environment must be created. An innovative environment requires giving strategic importance to human resources. Within the scope of this study, firstly, the concepts of human resources and innovation were examined theoretically. Then, the impact of strategic human resources on innovation was examined within the scope of businesses operating in the banking sector.

The importance of human resources in organizations gaining competitive advantage has increased over time. As a result, a strategic perspective on the management of human resources has been developed. As a result of increasing competition, it has become a necessity for businesses to develop innovative products. A strategic approach to human resources has become one of the prerequisites for the formation of an innovative environment. The aim of the study is to determine the effect of strategic human resources practices on organizational innovation in the banking sector. As a method to achieve this aim, a survey was conducted with 396 employees in the banking sector. SPSS 22 program was used to analyze the data. within the scope of the survey, questions were asked to determine the demographic characteristics of the employees, their strategic human resources and innovation levels, as well as organizational commitment and workplace performance, and the findings obtained in this context were analyzed. To test the hypotheses of the research, correlation and regression analysis were conducted to determine the relationship between HRQM, organizational innovation, organizational commitment and organizational performance. As a result of the analysis, it was determined that the hypotheses were supported. As a result of the research, it was seen that strategic human resources management practices positively and strongly affected organizational innovation. Since the research is positioned on the relationships between HRQM, organizational innovation, organizational commitment and organizational performance, it may be important for future studies on the subject.

Data and Method

Although the research topic is a subject that can be applied to all sectors, the banking sector, which is one of the sectors where change and innovation occurs most rapidly, was chosen. The aim of the research is to determine the effect of strategic human resources practices on organizational innovation in the banking sector. Within the scope of the research, along with the hypothesis to determine the effect of HRRM practices on organizational innovation, the effects of organizational commitment and performance on innovation were also tried to be determined.

The population of the research is people working in different roles and positions in the banking sector in Istanbul. Considering the limitations of reaching the population in the study, convenience sampling method was preferred. As a sample, a face-to-face survey was conducted on people working in different duties and positions in the banking sector in Istanbul between 01.12.2019 and 31.03.2020. The number of people to be surveyed was planned to be 400 people, in this context, 428 surveys were applied, 32 of them were excluded from evaluation due to reasons such as incomplete filling, and 396 surveys were evaluated in the analysis. While selecting the people to conduct the survey, the status of the banks (public/private and deposit/participation) was taken into account in order to reflect the diversity within the sector, and care was taken to conduct the survey in proportion to their shares in the sector.

A survey form was prepared to obtain the data subject to the research. The survey form in question consists of 6 sections and 65 questions. Your survey; The first part is to determine the demographic characteristics of 8 participants, the second part is to determine the current situation of 7 businesses, the third part is to determine the HRQOL level of 21 businesses, the fourth part is to determine the level of creativity support of 12 businesses, the fifth part is to determine the thoughts of 12 employees about the workplace (In the sixth section, questions were asked to determine the performance of 5 banks in the last 3 years. A 5-point Likert scale (1 = strongly disagree, 2 = disagree, 3 = undecided, 4 = agree, 5 = completely agree) was used when creating statements regarding the survey.

While creating the scales for the survey; Scales to determine the current situation of the enterprise, HRQM level and performance of the last 3 years were prepared by Ayşe Cingöz in 2011, titled 'The Effects of Strategic Human Resources Management and Strategic Human Resources Management on Organizational Performance and Internal Entrepreneurship (Entrepreneurial Performance): A Research in Kayseri Manufacturing Industry'. The scales to determine the level of creativity support of the business and the employee's thoughts about the workplace were used from the doctoral thesis titled 'An Integrative Model on the Effect of Transformational Leadership on Followers' Creativity and Organizational Innovativeness: An Application in the Software Sector in Türkiye' prepared by Lale Gumusoglu in 2005.

Analysis Findings

Within the scope of the study, primarily the frequency and percentage distributions of general information about the individuals who participated in the survey are given in tables. The mean value and standard deviation distributions of all questions were calculated with the data provided by the participants. To test the hypotheses of the research, correlation and regression analysis were conducted to determine the relationship between HRQM, organizational innovation, organizational commitment and organizational performance. When the demographic characteristics of the participants are examined; age group 31-40 years 50%, gender male 57.6%, marital status married 73.5%, education level bachelor's degree 69.4%, working status manager 59.8%, working time 11-15 years 34%, 1, bank type private deposits were found to have the highest rate with 41.9%.

Conclusion

In this study, we tried to determine the effects of strategic human resources practices on organizational innovation in the banking sector, where human resources are used intensively and innovation occurs rapidly. In the study, it was determined that strategic human resources practices in banks positively affected organizational innovation. The average of the study conducted within the scope of the research to measure the approaches of employees in the banking sector towards human resources practices is close to four. This shows that employees have a high perception of strategic human resources practices. The average of the perception of organizational innovation is also above three. It can be said that there is also awareness of organizational innovation. In addition, perceptions of performance and organizational commitment were also found to be high. As a result of the research, it was determined that there was a positive and high correlation between HRRM and organizational innovation. As a result of the regression analysis, it was determined that strategic human resources affected organizational innovation positively and significantly. Within the scope of this study, it has been revealed that one of the most important conditions for gaining competitive advantage in the banking sector, where human resources and innovation are intense, is a strategic approach to human resources.