



## INIJOSS

İnönü University International Journal of Social Sciences / İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi  
Volume/Cilt 7, Number/Sayı 2, (2018)  
<http://inonu.edu.tr/tr/inijoss> --- <http://dergipark.gov.tr/inijoss>

---

# ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ İLE YENİLİKÇİ DAVRANIŞININ BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ

İsa İSPİR

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
isaispir\_@hotmail.com

## ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, iş tatmini ve yenilikçi davranışın, bireysel performansına etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Bu bağlamda Kahramanmaraş ilinde bulunan bir kamu kurumu çalışanlarından 226 kişiye anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, iş tatmini ve yenilikçi davranışın, bireysel performansa olumlu yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş tatmini, yenilikçi davranış ve bireysel performansın pozitif ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, Yenilikçi Davranış, Bireysel Performans

---

## THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEE ON INDIVIDUAL PERFORMANCE

### ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine whether jobsatisfaction and innovative behavior have an impact on individual performance. In this context, a questionnaire was applied to 226 people in a public institution in Kahramanmaraş. The data were analyzed by SPSS statistical program and the results were evaluated.

According to the results of the study, it was determined that job satisfaction and innovative behavior had a positive effect on individual performance. It was also determined that job satisfaction, innovative behavior and individual performance were positively related.

**Key Words:** Job Satisfaction, Innovative Behaviour, Individual Performance.

## 1. GİRİŞ

Kurumların başarılı olmalarının ve daha iyi üretim ve hizmet sağlayabilmelerinin altında yatan en önemli ve öncelikli unsurlardan birisi insan faktörüdür. Kurumların daha etkin ve verimli olmalarının yanında özellikle de kurumların rekabet konusunda avantaj sahibi olabilmeleri için insana önem vermeleri gerekmektedir. Çünkü kurumda çalışan personelin, performansını arttırmak ve verimliliği sağlamak için personelin işlerinde tatmin olmaları, yaptıkları işleriyle ilgili yenilikçi davranışlarda bulunmaları, işlerini yaparken daha istekli ve motive olmaları için önemli bir unsur

olabilmektedir. Kurumlar amaçları doğrultusunda insan gücünün, yaptıkları işle ilgili iş tatminini sağlamalı, görevlerinde onların yenilikçi davranışlarını destekleyecek ve yenilikçi davranışlarını geliştirebilecek ortamı sunmaları ve onlardan istenen verimi almaları gerekir.

Kurumların amaçlarına etkili, verimli ve istenilen çıktılar elde ederek ulaşabilmeleri, sadece finansal ve fiziksel sermaye ile mümkün değildir. Söz konusu unsurların yanında, çalışanların motivasyonları, işlerine karşı duydukları hisleri, gelecekte bekledikleri, iş tatminleri, yeni fikirlere açık olarak yeni düşünceler ve yaklaşımlarla esnek davranışlar sergileyebilmeleri performansları gibi olgularla örgütsel başarıya ulaşılabilecektir (Beğenirbaş ve Turgut, 2016: 58). Ayrıca, personelin kendisinden istenen görevi yerine getirirken, kendisini mutlu hissetmesi, yatığı işten keyif alması, iş tatminini artıracak ve bu da bireysel performansını arttıracaktır. Kendisini, yaptığı işle ilgili yenileyen, yeniliklere açık olan, yeni fikir ve düşünceleri uygulayan personelin performansı ile verimliliği artacak ve bu durum kurumun performansını da artıracaktır.

Literatür incelendiğinde iş tatmini konusu ile ilgili çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir (Kök, 2006;Ehtiyar, 1996;Prasanga ve Gamage, 2012; Alajlouni, 2015; Sevimli ve İşcan, 2005). Yenilikçi davranış konusunda ise son yıllarda çalışmaların artarak devam ettiği tespit edilmiştir (Çalışkan ve Özel, 2018;Leong ve Rasli, 2013; Akkoç vd. 2011). Diğer taraftan, konu ile ilgili kamu ve özel sektör alanında çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016; Aydemir ve Erdoğan, 2013; Yetiş ve Katlav, 2017; Altaş ve Kuzu, 2016). Özellikle iş tatmini (Yazıoğlu, 2010; Çetin ve Basım,2011), yenilikçi davranış (Yıldız vd., 2017; Kör, 2017) ve bireysel performans (Ordu, 2016; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Osman vd. 2016) konularında çalışmaların özel sektörde yoğunlaştığı görülmektedir. Kamuda yapılan çalışmalar ise, özel sektöre göre daha sınırlı olduğunu ilgili literatürden görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ilgili literatürde iş tatmini ve yenilikçi davranış farklı yönleriyle incelenmiş ve incelenmeye devam etmektedir. Bu çalışmada, bu yönde bir nitelik göstermekte ve özellikle kamu alanında yapılan çalışmaların azlığından yola çıkarak, bir kamu kuruluşundaki iş tatmini, yenilikçi davranış ve bireysel performans konusunu ele almaktadır. Diğer taraftan iş tatmini, yenilikçi davranış ve bireysel performans konusunda Kahramanmaraş'ta kamu alanında yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışma bu yönü ile de önem arz etmekte ve ilgili literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada birinci bölümü oluşturan giriş bölümünden sonra ikinci bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda iş tatmini, yenilikçi davranış ve bireysel performans konuları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın metodolojisi, dördüncü bölümde araştırmanın bulgularına, son bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Tatmini

İş tatmini genel olarak çalışanların gerçekleştirdikleri işin denetim, ücret, çalışma koşulları, çalışanların kendilerini geliştirme imkânları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi çeşitli faktörlere ilişkin olumlu duygusal bakış açılarının bir sonucu olarak oluşan bir memnuniyet durumu olarak düşünülebilir (Çetin ve Basım, 2011: 84). İş tatmini, çalışanın fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının ve aynı zamanda da duygularının belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi kazançlar ve personelin birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve fayda yaratmanın sağladığı hoşnutluk akla gelmektedir (Bingöl, 1996: 270). İş tatmini, kişinin işine yönelik tepki ya da duygularının toplamıdır. Bir başka tanımda ise, iş tatmini kişinin işine karşı sergilediği genel tutumlardır. Fakat çalışan kişinin

bu tutumu olumlu veya olumsuz olabilmektedir. O halde iş tatmini, kişinin iş tecrübelerinde beliren ruh hali olarak düşünülürken, çalışanın işine karşı duyduğu olumsuz tepkiler ise iş tatminsizliği olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1999: 231).

İş tatminin önemi 1930'lu yıllarda Hawthorne araştırmalarıyla anlaşılmaya başlanmıştır. İş tatminin önemi son yıllarda iki nedenden dolayı artmıştır. Birincisi, çalışanların işleri hakkındaki düşüncelerinin ve algılarının bilinmesi isteğidir. İkincisi ise yöneticiler tarafından çalışanların işleri hakkındaki tutumlarının, performans, verimlilik, yaratıcılık gibi sonuçlara olan etkisinin bilinmesi isteğidir (Türk, 2007: 69). Aynı çalışmada iş tatminsizliğini doğuran etkilerin, devamsızlık, işten ayrılma ve performans düşüklüğü yaşanacağı da ifade edilmektedir. İş tatmini, organizasyon ve kişi arasındaki var olan iyi bir denge, uyum düzeyi ve algılamalardan doğar ve iş çevresindeki denetim yöntemleri, izlenen politika, iş grubu üyeliği, çalışma koşulları, terfi imkânları gibi faktörlerden oluşur. Bir birey yüksek düzeyde tatmin olmuş ise olumlu tutum ve davranışlar gösterir, tatmin derecesi düşük ise, işine karşı tutum ve davranışları olumsuzdur. Kurumlar, çalışanın kuruma katılmasıyla yazılı olmayan bir psikolojik anlaşmaya girerler. Bu psikolojik anlaşma, maaşlar ve iş yapma koşullarına ilişkin ekonomik anlaşmaya ilavedir. Eğer örgüt yalnızca ekonomik anlaşmaya önem verip, yazılı olmayan psikolojik anlaşmaya gereken önemi vermezse, çalışanlar işe yönelik ilgilerini yitirmeye başlarlar. Çünkü burada iş tatmini önemli bir yer kapsamaktadır. Yönetici ile çalışan arasında sadece işe değil, çalışanların duygularına da hitap etmesi gerekir. Yöneticiler çalışanlarını gözlemleyerek iş tatminleri hakkında bilgi edinebilirler. Çalışanın yaptığı iş sonucunda bir beklentisi vardır. Başarıya ulaştığında bundan büyük haz duyar ve bu duygu çalışan kişiyi motive ederek iş tatminini gerçekleştirmiş olur. İş tatmini veya doyumunu genel olarak çalışan kişilerin işlerinden hoşlanma durumlarını ifade eder (Price ve Muller, 1981: 545). Yani iş tatmini çalışan birey ile iş çevresi arasında olumlu etkileşim ve algılama sonucu oluşurken, tersi durumda da tatminsizlik belirir. İş tatmini, çalışanın iş yapma, faaliyette bulunma, sonuca ulaşabilme isteği ile ilgilidir. Bireyin özellikleri ve beklentileri ile gerçekleştirilen iş arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Kişi işten, işte kişiden etkilenmektedir. Bu karşılıklı etkileşim iş ortamında meydana gelmektedir. Yönetici, çalışanını motive etmelidir. Yönetici, çalışanıyla ilgilendiğinde çalışan kişi de bu şekilde iş tatminine yani iş doyumuna ulaşabilir. Çalışanların motive edilerek iş tatminlerinin sağlanması çalışanların ve kurumların verimlilikleri açısından büyük bir öneme sahiptir (Çiftıldız, 2015: 42-43).

İş tatmini özellikle hizmet sektöründe müşteri memnuniyetini arttırarak kurumun başarı göstermesinde etkili olmaktadır. İnsanın insana hizmet sunduğu sektörlerde, çalışanların tutum ve davranışları mal ve hizmetin sunumunda kalitenin belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Ehtiyar, 1996: 109-121). İş tatmini değerlendirilirken üç hususa dikkat edilir. İlki, çalışan kişinin işine karşı olan duygusal tutumudur. Bu durumdan dolayı doğrudan değerlendirilemez. Ancak kişinin çalışma ortamına yansıyan davranışlarından belli olur. İkincisi, iş ile olan sonuçlarının resim edilmesidir. Başka bir deyişle, kişinin değer verdiği unsurlarla ilgili olumlu veya olumsuz bir şekilde karşılaştıklarının sonuca bağlanmasıdır. Örneğin, bir guruptaki kişi diğer kişilerden daha fazla çalışıyor, gayret sarf ediyor ve bu çalışmanın karşılığını daha az alıyor ve daha az ödüllendirildiği yönde kanaatlese, bu kişi grup üyelerine ve işverene karşı olumsuz tutumlar sergileyecektir. Üçüncü ve son olarak ise, iş tatmini çalışanların birbirlerine karşı sergiledikleri tutumlardan oluşmaktadır. Yani çalışanlar ve yöneticiler sürekli bir etkileşim içindedir (Özkalp ve Kirel, 2010: 114).

İş tatmini, çalışan personelin performansını arttırmak için çok önemli bir unsurdur. Birçok araştırmacı, memnun çalışanların üretken çalışanlar olduğu gerçeğini desteklemiştir. İş tatmini çeşitli araştırmacılar tarafından çok boyutlu bir kavram olarak kabul görülür (Singhai, vd., 2016: 67). Kurumlar, çalışanların iş tatminini arttırabilmek için bazı yönetsel stratejiler uygulamaktadırlar. İş

tatminini arttırmaya yönelik gösterilen çabaların sonucunda, iş tatminini yüksek düzeyde yaşayan çalışanların performanslarında ve iş faaliyetlerinde olumlu sonuçlar olmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 55). Yoon ve Suh (2003) iş tatmini oluşturmuş çalışanların daha fazla çalıştıklarını daha kaliteli bir hizmet sunduklarını, çalıştıkları kurumla ilgili ilişkilerinin güçlendiği ve görevlerini daha kaliteli yapmak için eğilimlerinin arttığını belirtmişlerdir. İş tatmini ve tatminsizliğinin çalışma ortamında çalışanların performansı üzerinde etkisinin fazla olması sebebiyle kurumlar için önemini her daim korumaktadır. Çünkü çalışanların kurum içerisinde etkin ve verimli çalışmaları ise yüksek düzeyde iş tatminine sahip olmalarına bağlıdır (Eren, 2001: 241). Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak, çalıştığı kurumunda ve iş görevinde iş tatminine ulaşmış çalışanın bireysel performansının artacağını söyleyebiliriz.

## 2.2. Yenilikçi Davranış

Yenilik günümüzde hem önemli bir rekabet avantajı sağlamak hem de önemli bir performans göstergesi durumuna gelmiştir. Yenilik kavramı, Latince yenilenme, yeni yapma ve değiştirme anlamına gelen “innovare” kelimesinden türetilmiş bir kavramdır (Naktiyok, 2007: 213). Yenilik kavramı; yeni fikir, yaklaşım, metod, süreç, yapı, davranış, yetenek ve teknoloji olarak tanımlanır (Kör, 2015: 4). Bir diğer tanıma göre yenilik; yeni süreçleri, ürünleri veya hizmetleri bulmak, geliştirmek, iyileştirmek, adapte etmek ve ticarileştirmektir (Jorde ve Teece, 1992: 48). Bir başka tanımda ise yenilik, bir çalışan, bir grup, organizasyon, endüstri veya toplum için önemli bir etkiye sahip örgütsel aşamaların yaratılması veya var olan ürünlerin ve hizmetlerin yaratılması süreci olarak ifade edilmiştir (Güleş ve Bülbül, 2004: 124). Yenilikçilik kavramı ise (Jamrog vd., 2006: 5) göre, kurumlarda mevcut olan bilgilerin farklı şekilde kullanımını oluşturmak veya yeni fikirler üreterek fark yaratmak olarak ifade edilebilir. Bu kavram, mevcudun dışında bir ürün veya hizmetin geliştirilmesi şeklinde ifade edilirse eğer, bu durum yeni örgütsel yapıları, yönetim tekniklerini ve yeni iş tarzlarını da kapsar. Yenilikçilikle ilgili çok sayıda tanım bulunmaktadır. Kırım’a göre yenilikçiliğin tanımı, kurumların birbirleriyle rekabet edebilmeleri ve rekabet avantajı sağlayabilmeleri için farklı ve yeni fikirleri uygulamaktır (Kırım, 2007: 5). Barker’e göre ise yenilikçiliğin tanımı; müşterileri tatmin edebilmek için müşterilerin gereksinimlerine yönelik, yenilikçi yeni kaynaklar yaratmaktır (Barker, 2001: 22).

Yenilikçilik, çalışma ve ticari hayatta her geçen gün artan rekabet sonucunda kurumlar ve yöneticiler açısından çok önemli bir konuma gelmiştir. Yapılan tüm çalışmalarda değişim ve yeniliğin önemini vurgulamaktadır (Caldwell ve O’Reilly, 2003). Yenilikçilik, faaliyet gösteren kamu ve özel sektör için hayati öneme sahip bir noktaya gelmiştir. Bu sebeple yenilikçiliğin önemine farkına varıp, onu tanımlamak ve gerçekleştirmek kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir (Çekmecelioğlu, 2002).

Yenilikçi davranış ise farklı şekillerde tanımlanmış ve açıklanmıştır. Bunlardan en tanınanı olan, kişinin içinde bulunduğu çalışma sisteminde yeniliği diğer çalışanlardan daha çabuk bir şekilde benimseme derecesi olarak ele alan yaklaşımdır. Başka bir yaklaşım ise, yenilikçi davranışın çalışan kişinin yeni bir ürün veya hizmeti ortaya koymaya yönelik, bireysel gönüllülüğü olarak söylemektedir (Blake vd., 2003: 156). Yenilikçi iş davranışı, çalışanların iş ortamına yeni ve yararlı fikirler, süreçler ve ürünler eklenmesini ve eklenen bu ürünlerin tanıtılmasını sağlayan birey davranışlarıdır (Mura vd. 2012: 2). Ancak, sadece fırsatların araştırılması ve yeni fikirlerin oluşumunu içine almadığını, aynı zamanda da değişimin ve yeni bilginin uygulanabilmesi ya da kişisel ve/veya iş performansını geliştirmek için gerekli süreçleri ilerletmeyi hedefleyen davranışları da içine aldığı belirtilmektedir (Jong ve Hartog, 2008: 5).

Kurumlar üzerinde ciddi öneme sahip yenilikçi iş davranışlarının önemini hem bilim adamları hem araştırmacılar değinmelerine rağmen, “çalışanların ne derece yenilikçi iş davranışlarına sahip

oldukları ve bu davranışlarını çalışmalarında ne derece kullandıklarının ölçümü” ile ilgili çalışmalar henüz gelişim aşamasındadır (Jong ve Hartog, 2008: 4). Küreselleşme olgusuyla birlikte ortaya çıkan rekabet ortamında kurumların varlıklarını sürdürebilmeleri için yenilikçi yönetim stratejilerini ve aynı zamanda yenilikçiliğe açık çalışanları bünyelerinde bulundurma gerekliliği gün geçtikçe daha iyi bir şekilde anlaşılmaya başlanmıştır. Çünkü rekabetin yoğun olması ve buna bağlı olarak teknoloji alanında meydana gelen değişim ve gelişimlerin sürekli yenilenme göstermesi organizasyonları önemli derecede etkilemektedir. Hem iç çevre hem de dış çevreden gelen istekler ya da beklentiler doğrultusunda örgütlerde çalışanların iş süreçlerini, yöntemlerini ve çalışmalarını sürekli yenilemeleri gerekmektedir. Diğer bir deyişle gün geçtikçe değişim ve gelişimin artması, yenilikçi iş davranışlarının da önemini arttırmaya başlamıştır (Orhan, 2012: 15). Yeni çalışma sistemleri geliştirme ve uygulama, son teknolojik gelişim ve yenilikleri takip etme, hedeflere ulaşmaya imkan verecek yeni stratejiler ortaya koyma, yeni fikirleri pratiğe geçirmeye destek olacak yeni kaynakları bulma ve bu kaynakları korumaya alma gayretleri ve hareketleri örgüt üye ve çalışanlarının yenilikçi davranışları kapsamında dikkate alınmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010: 324). Yenilikçi davranış örnekleri arasında çalışan personelin yeni teknolojiler bulması, hedeflere ulaşmak için farklı öneride bulunması, yeni çalışma yöntemleri uygulaması, yeni kaynak arayışı ve yeni fikirleri uygulamak için gereken kaynakları güvence altına alması gibi durumlar gösterilebilir (Akkoç vd., 2011: 389).

Yenilikçi iş davranışında öncelikli amaç çalışma rolü, grup veya örgüt içerisinde yeni düşüncelerin arzulu bir biçimde ortaya çıkmasını sağlamaktır. Burada amaç rol performansı, grupta veya örgütte fayda yaratmaktır. Bu sayede çalışanlar fikirler geliştirip bu fikirleri teşvik ederek ve geliştirerek işin gereklerine uyum sağlamakta, kendilerini ve aynı zamanda kurumlarını geliştirebilmektedir (Ceylan ve Özbal, 2005: 169).

Yukarıdaki tanımlamalar ya da açıklamalar ne kadar değişirse değişsin değişmeyen tek şey, eğer kurumlar faaliyet alanlarını geliştirmek ve iyileştirmek istiyorlarsa mutlaka yenilikçi davranış yeteneğine sahip olmalı ve onu iyi yönetmeleri gerekmektedir. Kurumlar yenilikçi davranışlara sahip kalarak, bu davranış yeteneğini güçlendirerek iyi yönetebilirlerse, yenilikçi bir kurum olarak stratejik ve sürekli değişken bir rekabet avantajı elde etmiş olacaklardır (Çalışkan, 2013: 95).

Yenilikçi davranış, bireysel performansı artıran önemli bir unsurdur (Yıldız vd. 2017: 130). Yenilikçi bir çalışanın, üretim ya da hizmet sürecinde bir yenilik düşünüp bu yeniliği uyguladığında bunun direkt olarak çalışanın işindeki performansını da etkileyeceğini ve bu tarz davranışları sergileyen çalışanın yeni ürün ve hizmet geliştirmede daha başarılı olacağını belirtmişlerdir. Yenilikçi iş davranışının sergilenmesinde, kurumun desteği ve çalışanların bu konuya bakma şekilleri etkili olmaktadır. Çalışanlar kurumda yenilikçi davranışların olumlu etkilerini ve bölümlerde performans artışını gördükleri zaman, daha fazla yenilikçi iş davranışı içerisine girmektedir (Yuan ve Woodman, 2010: 323). Bu açıklamalar ışığında, yenilikçi davranış sergileyen çalışanların bireysel iş performanslarının arttığını söyleyebiliriz.

### 2.3. Bireysel Performans

Performans yabancı kökenli bir kavramdır. Türkçe karşılığında edim, başarı olarak kullanılmaktadır. Fakat günlük konuşma ve yazı dilinde olduğu gibi insan kaynakları yönetimi alanında performans kelimesi daha yoğun olarak kullanılmaktadır (Çalık, 2003: 7). Yönetim bilimi açısından “performans” kavramı, önceden belirlenen amaçlara ve standartlara uygun olarak bir faaliyetin yerine getirilmesi ya da iş görenin bir işte gösterdiği başarıyı ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, bir işi yapan bir kişinin, bir grubun ya da bir örgütün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiğinin, başka bir ifadeyle neyi sağlayabildiğinin nicel (miktar) ya da nitel (kalite) olarak

ifade edilmesidir (Baş ve Atar, 1990: 13). Performans, genel manada hedefli ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Akal, 2005: 17). Kamu kurumlarında performans, bir kamu kurumunun başkalarına göre veya kendi geçmişine göre daha etkili ve verimli olmasını kapsamaktadır (Usta, 2010: 34-37).

Bireysel performans ise, çalışanların örgütün hedeflerine ulaşması adına örgütün onlardan beklentilerini yerine getirmelerine dönük en üst düzeyde çaba göstermeleri ve ortaya konan bu çabadan elde edilen çıktılarının yine örgütün amaçlarına ve hedeflerine paralellik göstermesidir (Özpehlivan, 2015: 136). Çalışanların bireysel iş performansları yükseldikçe kurumun performansı da yükselir. Kurumların örgütsel hedeflerine ulaşabilmeleri için en önemli unsur çalışanlardır. Bir kurum, çalışanlarının gösterdiği performans düzeyi kadar belirlenen amaçlarına ulaşabilir (Kaya ve Kesen, 2014: 107).

Her çalışan, yeteneklerini sergileyebileceği bir kurumda istihdam edilmeyi ister ve buna sahip olduğunda da var olan tüm performansını ve enerjisini o kurumun başarısı için sarf etme güdüsüne girer. Bu sayede örgüt, çalışandan en üst düzeyde performans ve çıktı elde ederken, çalışan da işinden tatmin elde etmektedir (Katerberg, 1983: 250). Kurum çalışanları, kurumun hedef ve değerlerini kendilerinininkiyle eşleştirdiğinde ve örgütsel hedeflerin kendi idealleriyle örtüştüğünü algıladıklarında bireysel performans düzeylerini en üst seviyeye çıkarmak ve görev yaptıkları kuruma daha verimli olmak için kapasitelerini zorlarlar (Miner, 1994: 87). Bireysel performans, örgütsel anlamda önemli görülmekte, bazı sektörlerde ise hayati öneme sahip olduğu varsayılmaktadır. Çalışanların bireysel yetenek ve çalışma yöntemlerinin örgüt çıktılarının alt yapısını oluşturduğu kurumlarda bireysel performans daha ön plana çıkmaktadır (Özpehlivan, 2015: 137).

Çalışanların bireysel iş performanslarını etkileyen ve yönetilebilir olduğu düşünülen birçok kişisel, örgütsel ve çevresel faktörlerin olduğu düşünülebilir. Bu değişkenlerin birçok kısmı çalışanların performanslarını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanın bireysel özellikleri, becerisi, mesleki eğitim düzeyi, kurumun çalışma politikaları, iş tasarımı gibi unsurlar bireysel performans üzerinde etkili olmaktadır (Hayajneh, 2000: 10). Bu çalışmada bireysel performansı etkileyen iş tatmini ve yenilikçi davranış konuları ele alınmış ve etkileri incelenmiştir.

### **3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın genel amacı, iş tatmini ile yenilikçi davranışın, bireysel performansa etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Bu bağlamda, Kahramanmaraş ilinde bulunan bir kamu kurumu çalışanlarından 226 kişiye anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 23.0 istatistik programı ile analiz edilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

#### **3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi**

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak amacıyla veri toplama yöntemi olan anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket çalışmasında evren büyüklüğünü Kahramanmaraş ilinde kamu sektöründe faaliyet gösteren bir kurum oluşturmuştur. Anketler, gönüllülük esasına göre çalışanlara elden dağıtılıp toplanarak uygulanmıştır. Anketleri uygulamak amacıyla farklı birimlerde çalışan yaklaşık 400 çalışanla birebir irtibata geçilmiş ve 237 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen 237 anketten 226 tanesi çalışmada kullanılacak şekilde doldurulmuş ve 11 tanesi eksik doldurma işlemi yapıldığı için araştırmanın dışında bırakılmıştır.

İki bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde demografik özellikler hakkında bilgi edinmek amacı ile sorular yer almıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan sorular ise, çalışanların iş tatminini, yenilikçi davranışını ve bireysel performansını belirlemeye yönelik olup katılma derecelerini belirtmeleri istenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler ise şu şekildedir;

Bireysel performans ölçeği: Çalışanların iş performansı ölçeği, önce Kirkman ve Rosen (1999) daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan dört maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Çöl (2008) tarafından da kullanılmıştır.

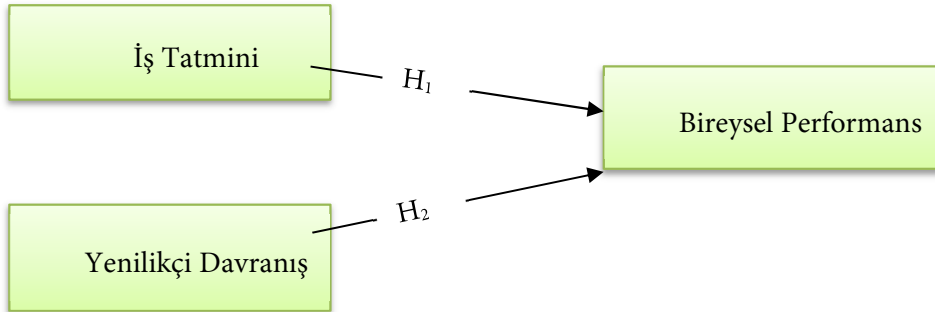
İş tatmini ölçeği: Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Anketi'nden uyarlanan beş maddeli bir ölçek olup, Türkçeye Basım ve Şeşen (2009) tarafından uyarlanmış ve bu çalışmada kullanılmıştır.

Yenilikçi davranış ölçeği: De Jong ve Den Hartog (2010)'un geliştirdiği on maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Daha önce, Kör (2015) tarafından da kullanılan ölçek bu çalışmada da kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında ele alınan üç değişkeni ölçmek adına oluşturulan anket soru formu, beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Ölçekler; 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum, şeklindedir. Araştırmada, araştırma modelindeki üç değişkeni ölçmek için kullanılan ölçekler, geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış ölçeklerdir.

### 3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan model Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Çalışmada, ilgili literatürden yola çıkarak oluşturulan aşağıdaki iki hipotez test edilecektir.

**H<sub>1</sub>:** İş tatmini, bireysel performansı etkiler.

**H<sub>2</sub>:** Yenilikçi davranış, bireysel performansı etkiler.

### 3.4. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen veriler SPSS 23.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen verileri analiz etmek için, frekans, faktör analizi, korelasyon ve regresyon gibi analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır.

## 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu kısmında, elde edilen verilerin istatistiksel analiz sonuçlarına yer verilmektedir. İlk olarak araştırmada kullanılan ölçekler için faktör analizine yer verilmiş, daha sonra sıra ile ölçeklerin güvenilirlik değerlerine, demografik özelliklere ilişkin frekans analizi, hipotezlerin test edilmesinde kullanılan korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiş ve bulgular değerlendirilmiştir.

### 4.1. Faktör Analizi

Araştırmanın geçerlilik analizinde Doğrulamalı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis-CFA) kullanılmıştır. Faktör analizinden önce her bir değişkene ait örneklem yeterliliğini ölçmek üzere KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçüm analizi ve Bartlett's testi yapılmaktadır. Faktörleşebilirlik için KMO değerinin ,60'tan yüksek çıkması beklenir (Kaya ve Kesen, 2014: 109). Değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde inceleyen Bartlett küresellik testi sonuçlarına bakmak gerekmektedir.

#### 4.1.1. İş Tatmini, Yenilikçi Davranış ve Bireysel Performans Faktör Analizi Sonuçları

İş tatmini, yenilikçi davranış ve bireysel performans değişkenlerinin faktör yüklerini tespit etmek için, faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına baktığımızda, faktör analizi yapabilmek için ön şartları olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ,899>0,80 çıktığı için iyi bir örneklem büyüklüğüne ulaşıldığını göstermektedir. Bartlett's küresellik test değeri anlamlılık (sig.) ,000 < 0,01 çıktığı için boyutları oluşturan ifadelerin birbirleriyle tutarlı ve değişkenler arasında ilişki olduğunu ifade etmektedir.

**Tablo 1: İş Tatmini, Bireysel Performans ve Yenilikçi Davranış Sorularına İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüm Analizi ve Bartlett Testi Sonuçları.**

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüm analizi		,899
Bartlett küresellik testi	Ki kare (Approx. Chi-Square)	3104,208
	Serbestlik derecesi (df)	171
	Anlamlılık (Sig.)	,000

**Tablo 2: İş Tatmini, Bireysel Performans ve Yenilikçi Davranış Faktör Analizi Sonuçları**

<i>İş Tatmini</i>	<i>Faktör Yüğü</i>
İşim benim için hobi gibidir.	,561
İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.	,799
Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.	,850
İşimden çok keyif alıyorum.	,866
Genel olarak işim beni tatmin ediyor.	,872
<i>Yenilikçi Davranış</i>	<i>Faktör Yüğü</i>
Günlük rutin işlerin dışında kalan zamanlarımda yenilik çalışmalarına önem veririm.	,567
Çalışanlar arasında bir şeylerin geliştirilebileceğine dair bir inancım vardır.	,562
İşimde yeni iş yöntem ve teknikleri bulmaya çalışırım.	,705



İşimde sorunlar için orijinal çözümler üretebilirim.	,771
Görevleri yürütmek için yeni yaklaşımlar bulabilirim.	,791
Yenilikçi fikirler için gönüllü çalışma gruplarına katılırım.	,741
Yenilikçi bir fikri desteklemek için çalışanları inandırmaya çalışırım.	,832
Yaptığım işime sistemli bir şekilde yenilikçi uygulamaları katmaya çalışırım.	,822
Yeni fikirlerin uygulanmasına katkıda bulunurum.	,826
Yeni şeylerin geliştirilmesi için çaba sarf ederim.	,839
<b>Bireysel Performans</b>	<b>Faktör Yüğü</b>
İşimde göstermiş olduğum performans düzeyim yüksektir.	,774
Görevimi tam zamanında tamamlarım.	,833
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırım.	,799
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	,779
<b>Toplam açıklanan varyans değeri</b>	<b>67,472</b>
<b>KMO</b>	<b>,899</b>

Tablo 2, iş tatmini, yenilikçi davranış ve bireysel performans ölçeğinin faktör analiz sonuçlarını göstermektedir. Ölçeklerde yer alan ifadelerin tamamının faktör yüklerinin (,350) ve üzerindeki gözlem sayısı için düzey olarak kabul edilen (,300)'ün üzerinde (,561-,872 arasında) olduğu belirlenmiş ve faktör analizi sonucunda, ölçeklerin hiçbirinden herhangi bir ifade çıkarılmamıştır (Kalaycı, 2010: 330).

#### 4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık Cronbach's Alpha katsayıların hesaplanması ile yapılmış, bunlara ait sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri**

Değişkenler	Soru Sayısı	Çıkarılan Soru	Alpha Katsayısı
İş Tatmini	5	-	,871
Bireysel Performans	4	-	,880
Yenilikçi davranış	10	-	,932

İş tatmini ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ,871 bireysel performans ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ,880 ve yenilikçi davranış ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ,932 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik analizi sonuçları beklentileri karşılamaktadır. Tüm değişkenlerin yazında kabul gören ,70 oranının üstünde olduğu görülmüştür (Kaya ve Kesen 2014: 112).

#### 4.3. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın katılımcılarının demografik özelliklerini ortaya koymak adına frekans analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri**

Değişkenler	Kategoriler	Frekans	%
-------------	-------------	---------	---

Cinsiyet	Erkek	144	63,7
	Kadın	82	36,3
Yaş	20-24 yaş	5	2,2
	25-29	23	10,2
	30-34	55	24,3
	35-39	46	20,4
	40 ve üstü	97	42,9
Medeni Durum	Evli	185	81,9
	Bekâr	41	18,1
Çalışanların Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5 yıl	71	31,4
	6-10 yıl	58	25,7
	11-15 yıl	28	12,4
	16-20 yıl	33	14,6
	21 ve üstü	36	15,9
Çalışanların Toplam Hizmet Süresi	1-5 yıl	35	15,5
	6-10 yıl	67	29,6
	11-15 yıl	38	16,8
	16-20 yıl	29	12,8
	21 ve üstü	57	25,2
Eğitim Durumuna Göre Dağılım	Lise	23	10,2
	Ön Lisans	37	16,4
	Lisans	120	53,1
	Lisansüstü	41	18,1
	Diğer	5	2,2
Katılımcıların Çalıştığı Birime Göre Dağılım	Fakülte	76	36,6
	Enstitü	18	8,0
	Daire Başkanlığı	85	37,6
	Hastane	47	20,8

•Araştırma esnasında toplanan verilere göre, katılan 226 kişiden 144'ünün (%63,7) bay, 82'sinin (%36,3) ise bayan olduğu gözlemlenmiştir.

•Araştırmalardan elde edilen verilere göre ankete katılanların 5'i (%2,2) 20-24 yaş arasında, 23'ü (%10,2) 25-29 yaşları arasında, 55'i (%24,3) 30-34 yaşları arasında, 46'sı (%20,4) 35-39 yaşları arasında, 97'si (%42,9) 40 ve üzeri yaşlarındadır. Elde edilen veriler incelendiğinde çalışanların yaş ortalamasının orta yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

•Örneklemin medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde ankete katılan 226 kişiden 185'inin (%81,9) evli, 41'nin (%18,1) bekâr olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

•Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre ankete katılanların 226 çalışandan 71'i (%31,4) 1-5 yıl arasında, 58'i (%25,7) 6-10 yıl arasında, 28'i (%12,4) 11-15 yıl arasında, 33'ü (%14,6) 16-20 yıl arasında, 36'sı (%15,9) 21 ve üzeri yılda kuruma hizmet vermektedir.

•Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre ankete katılan 226 çalışandan 35'i (%15,5) 1-5 yıl arasında, 67'si (%29,6) 6-10 yıl arasında, 38'i (%16,8) 11-15 yıl arasında, 29'u (%12,8) 16-20 yıl arasında, 57'si (%25,2) 21 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahiptirler.

•Araştırmaya katılanlardan alınan sonuçlara göre ankete katılan 226 kişiden 23'ü (%10,2) lise mezunu, 37'si (%16,4) ön lisans mezunu, 120'si (%53,1) lisans mezunu, 41'i (%18,1) lisansüstü mezunu, 5'i (%2,2) diğer mezunları göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun üniversite düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir.

•Araştırmaya katılanlardan alınan sonuçlara göre ankete katılan 226 kişiden 76'sı (%33,6) fakülte, 18'i (%8,0) enstitü, 85'i (%37,6) daire başkanlığında, 47'si (%20,8) hastanede çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun fakülte ve daire başkanlığında çalıştığı görülmektedir.

#### 4.4. Korelasyon Bulguları

Regresyon analizlerine geçmeden önce araştırmanın değişkenleri olan iş tatmini, yenilikçi davranış ve bireysel performans arasındaki ilişkilere bakmak için korelasyon analizi yapılarak bu sonuçlar aşağıda Tablo 5'te gösterilmiştir. Analiz sonucunda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları belirlenmiştir.

**Tablo 5:Korelasyon Analizi Sonuçları**

	<i>Aritmetik Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	(1)	(2)	(3)
(1) İş Tatmini	17,2566	4,60199	1		
			226		
(2) Yenilikçi Davranış	3,7403	,73031	,382**	1	
			,000		
			226	226	
(3) Bireysel Performans	4,1250	,74991	,371**	,561**	1
			,000	,000	
			226	226	226

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi değerlendirildiğinde, iş tatmininin ( $r=,371$ ;  $p<0,01$ ) bireysel performans ile pozitif ilişkisi vardır. Yenilikçi davranışın ( $r=,561$ ;  $p<0,01$ ) bireysel performans ile pozitif ilişkisi vardır. Buradan elde edilen sonuç, iş tatmini ile yenilikçi davranışta arttıkça, bireysel performansında artacağını göstermektedir.

#### 4.5. Regresyon Analizi ve Bulguları

Araştırmanın hipotezlerini;  $H_1$  hipotezi " $H_1$ : İş tatmini, bireysel performansı etkiler." ve  $H_2$  hipotezi " $H_2$ : Yenilikçi davranış, bireysel performansı etkiler." test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6: İş Tatmini ve Yenilikçi Davranışın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi ve Sonuçları**

Model	Standartlaşmamış Katsayılar B	Std. Hata	Standartlaşmış Katsayılar (Beta) $\beta$	T	P	F	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$
Sabit	1,724	,227		7,608	,000			
İş Tatmini	,030	,010	,184**	3,128	,002	58,308	,343	,337
Yenilikçi Davranış	,504	,060	,491**	8,360	,000	58,308	,343	,337

**Bağımlı Değişken: Bireysel Performans**

(\*p&lt;0,05 \*\*p&lt;0,01)

Tablo 6 incelendiğinde iş tatmini ve yenilikçi davranışın, bireysel performansın %33,7'sini açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda, iş tatminin bireysel performansı pozitif yönde etkilediği görülmektedir ( $\beta=,184$ ;  $p<0,01$ ). Diğer taraftan yenilikçi davranışın, bireysel performansı pozitif yönde etkilediği görülmektedir ( $\beta=,491$ ;  $p<0,01$ ).

**5. SONUÇ**

Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışlarının bireysel performansları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu çalışma kapsamında Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışan bireylere anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiş ve tartışılmıştır. .

Bu çalışmanın birinci hipotezi ( $H_1$ : İş tatmini, bireysel performansı etkiler) incelenmiş ve çalışanın iş tatmininin, bireysel iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda da, iş tatmini ile bireysel performans arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçtan yola çıkarak, kamu kurumunda çalışanların iş tatminleri arttıkça, bireysel performanslarının da artacağı söylenebilir. İş tatmini oluşmuş çalışanlar, daha fazla çalışacak, daha kaliteli bir hizmet sunacaklardır. Sonuç olarak iş tatmini çalışanların performansını arttıran önemli bir unsurdur. Bu çalışmada, bugüne kadar yapılmış araştırmaların birçoğunda olduğu gibi iş tatmini performansı etkilemektedir, yaklaşımını destekler niteliktedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016; Yetiş ve Katval, 2017; Alajlouni, 2015; Prasanga ve Gamage, 2012; Altaş ve Kuzu, 2016). Örnek vermek gerekirse, Altaş ve Kuzu (2016) yaptıkları araştırmada, iş tatmininin bireysel performansı olumlu etkilediğini ve bireysel performansı arttırmak isteyen kurum yöneticileri çalışanların iş performansını arttıran iş tatminini artırıcı etkenlere ve yönetsel düzenlemelere önem vermeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Tekingündüz, vd. (2015) bir kamu hastanesinde yaptıkları çalışmada, iş tatmini ile çalışanların iş performansı arasında olumlu ilişkinin olduğunu tespit etmişler ve şu önerilerde bulunmuşlardır: Çalışanların iş tatminlerini yükseltici uygulamaların hayata geçirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Yönetimin çalışanlarla düzenli aralıklarla bir araya gelmesi gerektiğini, kurumsal performansa ilişkin bilgi paylaşımında bulunulmasını, kurumsal performansın en önemli girdisi olan çalışanların performansları konusunda da geri bildirimlerde bulunarak ve aynı zamanda çalışanları da karar alma sürecine katarak performansın artırılmasının sağlanmasını belirtmişlerdir.

Bu çalışmanın ikinci hipotezi ( $H_2$ : Yenilikçi davranış, bireysel performansı etkiler) incelenmiş ve çalışanın yenilikçi iş davranışının, bireysel iş performansı üzerinde pozitif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda da aralarında pozitif ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Elde edilen sonuca göre, kurum personeli yapmış olduğu işiyle ilgili yeni iş ve yöntem seçmeleri, yeni

fikirler oluşturmaları ve bunları uygulamaları, bireysel performanslarını artırmaktadır. Yani kurum personeli ne kadar yenilikçi olurlarsa ve bunu da yaptığı işine uygularsa, kurumda o kadar yüksek performans ve verimle hizmetlerini sunabileceklerdir. Yenilikçi bir çalışan, üretim ya da hizmet sürecinde bir yenilik düşünüp bunu uyguladığında bu direkt olarak görev yaptığı işindeki performansını da etkileyecektir. Çalışmadan elde edilen sonuç daha önceki çalışmaların bulgularıyla da benzer nitelik taşımaktadır (Osman, vd., 2016; Sadıkoğlu ve Zehir 2010; Yıldız, vd. 2017). Örneğin yaptıkları çalışmada Osman, vd. (2016), benzer şekilde bireysel yenilikçiliğin, bireysel performansı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği belirlemiştir. Başka bir çalışmada Yıldız, vd. (2017) Gaziantep'te imalat ve hizmet sektöründe bireysel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bireysel açıdan inovatif olan bir çalışanın, işletmenin performansını arttırabileceği gibi kendi performansını da arttıracağını belirtmişlerdir. Çoşkun vd. (2015) tarafından yapılan bir çalışmada da bu çalışma sonucuna paralel sonuçlar elde ettikleri gözlenmiştir. Araştırmacılar, kurumların insan kaynakları, yönetim ve hizmet konularında yenilikçi yaklaşımlara sahip olmaları gerektiğinden bahsetmişlerdir.

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar ışığında şu önerilere yer verilebilir: Yöneticiler, çalışanların iş tatminini ve yenilikçi iş davranışını sağlayacak uygun ortamı oluşturmalarıdır. İş tatmini ve yenilikçi davranışın, çalışanların görev performansını arttıran faktörler olması dolayısıyla organizasyonlar söz konusu unsurlara gereken ilgi ve önemi göstermelidirler. Özellikle performansı arttırmak için yenilikçi davranışın desteklenmesi önemlidir. Ayrıca, çalışanların iş tatminini arttıracak politikaların oluşturulması ve uygulanması gerektiğini söyleyebiliriz.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bir takım kısıtları vardır. İlk olarak, araştırmada kullanılan örneklem Kahramanmaraş'ta bir kamu kuruluşunda görev yapan çalışanları kapsamaktadır. Diğer bir sınırlama ise çalışmanın sadece Kahramanmaraş ilinde yapılmasıdır. Bu çalışma, birden fazla kamu kuruluşu ile farklı illerde ve bölgelerde ele alınabilir. Ayrıca çalışmaya, performansı etkileyen farklı değişkenlerde eklenebilir. Yukarıdaki sınırlamalara rağmen, bu çalışmanın ilgili literatürlere katkı sağlayacağını ve ileride yapılacak çalışmalara ışık tutacağını düşünmekteyiz. Elde edilen sonuçların kamu çalışanlarının performans artışının sağlanması açısından önem taşımaktadır. Bu sonuçlar kamu kurumlarındaki karar vericilere, dikkate almaları için önemli bilgiler sunmuştur.

## KAYNAKÇA

- AKKOÇ, İ., ÇALIŞKAN, A. ve TURUNÇ, Ö., 2011. "Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü", 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss.388-392.
- ALAJLOUNI, J.A. 2015. Jop Satis factionand Performance in Jordanian Banks,International Journal of Humanitiesand Social Science, 5(11), ss.110-119.
- ALTAŞ, S.S. ve KUZU, A., 2016. "Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", International Journal of Academic Value Studies, (4)2,ss.23-32.
- AŞKUN, İ. C., 1978. İş Gören, eğitsel Yapı, EİTİA Yayınları, Eskişehir.
- AYDEMİR, P. ve ERDOĞAN, E. 2013, İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı, Kamu-İş, 13(2), ss.127-163.
- BARKER, A. 2001. Yenilikçiliğin Simyası, (Çev. A. Kardam), MESS Yayınları, YayınNo:391.
- BAŞ, İ. M. ve ARTAR, A., 1990. İşletmelerde Verimlilik Denetimi-Ölçme Denetleme Modelleri, MPM Yayınları, Ankara.

- BEĞENİRBAŞ, B. ve TURGUT, E., 2016. “Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(1), ss.57-93.
- BİNGÖL, D., 1996. Personel Yönetimi, Beta Yayınevi, İstanbul.
- BLAKE, B. F., NEUENDORF, K. A. ve VALDISERRI, C. E., 2003. “Inovatenessand Variety of Internet Shopping”, Internet Resarch: Electronic Networking and Applications andPolicy, 13 (3), ss.156-169.
- CALDWELL, D.F. ve O’reilly, C. 2003. The Determinats of Team-Based Innovatilon In Organizations, Small Group Resarch, 34(4), ss.497-517.
- CEYLAN, A. ve ÖZBAL, S., 2005. “Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışanların Adalet Algıları Arasındaki İlişki Üzerine Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Çalışma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 32, ss.167-184.
- ÇALIK, T., 2003. Performans Yönetimi-Tanımlar, Kavramlar, İlkeler, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara, 118s.
- ÇALIŞKAN, A. ve ÖZEL, G.A. 2018. İş Performansının Arttırılmasında Motivasyonel Faktörlerin rolü: Mersin Bölgesi Özel Bankalarında Bir Uygulama, Türk Sosyal Bilimler Araştırmalar Dergisi, 3(1), ss.1-25.
- ÇALIŞKAN, A., 2013. “İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15 (1), ss.88-112.
- ÇEKMECELİOĞLU, G.H. 2002. Bireysel, Örgütsel Yaratıcılık ve Yaratıcılık İçin İş Çevresinin Düzenlenmesi: Bir Araştırma, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ÇETİN, F. ve BASIM, H. N., 2011. “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü” “İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3), ss.79-94.
- ÇİFTYILDIZ, K., 2015. “İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara ISO 500 Firma Örneği”, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE. Sakarya, 169s.
- ÇOŞKUN, E., ALGÜR, S. ve SEBETCİ, Ö. 2015. “İnovasyon ve Performans İlişkisi: Antalya Lara-Kundu Turizm Bölgesi’ndeki Temalı ve Temasız Oteller Üzerine Bir Araştırma”, Eurasia International Tourism Congres: Current Issues, Trends, andIndicators. ss.392-403.
- ÇÖL, G. 2008. Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), ss.35-46.
- DE JONG, J. ve DEN HARTOG, D., 2010. Measuring Innovative Work Behaviour, CreativityandInnovation Management, 19(1), ss.23-36
- EHTİYAR, V.R. 1996. Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Antalya Yöresinde yapılan Bir Araştırma, Verimlilik Dergisi, ss.109-121.
- ERDOĞAN, 1999. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Dönence Basın Yayın, İstanbul.
- EREN, E. 2001. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul.
- GÜLEŞ, H.K. ve BÜLBÜL, H. 2004. Yenilikçi İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- HACKMAN, R., ve OLDHAM, G.R., 1975. Development of the Jop Diagnostic Survey,Journal of Applied Psychology, 60(2), ss.159-170.
- HAYAJNEH, A.Y. 2000. Identification of The Influence of Orgaziational Variables On Haspital Staff NursesJop Performance, Doctorate Dissertation, University of Iowa, USA.
- JAMROG, J., VİKKERS, M., ve BEAR, D. 2006. Buildingand Sustaining a Culture ThatSupports Innovation, Human Resources Planning, Academic Journal Article.
- JONG, J. P. J. ve HARTOG, D. N., 2008. Innovative WorkBehavior Measurementand Validation, <http://www.ondernemerschap.nl/pdfez/H200820.pdf> (Erişim Tarihi,10.09.2018).
- JORGE, T. ve TEECE, D. 1992. Innovation, CooperationandAntitrust, Oxford University Press, New York.
- KALAYCI, Ş. 2010. Faktör Analizi, Kalaycı, Ş. (Ed), SPSS uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik uygulamaları, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- KATERBERG, R., 1983. “An examination of Level and Direction of effortand JobPerformance”, Acedemy of Management Journal, 26(2), ss.249-257.

- KAYA, N. ve KESEN, M., 2014. "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma", *Akev Akademi Dergisi*, 58(58), ss.97-122.
- KIRIM, A. 2007. Süreç İnovasyonu: Maliyetleri Sistem Dışına Çıkarmak, sistem Yayıncılık, İstanbul.
- KÖK, B.S. 2006. İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi İİBF Dergisi, 20(1), ss.291-317.
- KÖR, B. 2015. Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Araştırma, Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 405s.
- LEONG, C.T. ve RASLİ, A. 2013. The Relationship Between Innovative Work Behavior on Work Role Performance, *Social and Behavioral Sciences*, 129, ss.592-600.
- MARTIN, L. A., 1994. *Library Personnel Administration*, Metuchen, j., The Scarecrow Press, London.
- MINER, J. B., 1994. "Congruence and fit in Professional Role Motivation Theory", *Organization Science*, 5(1), ss.1-13.
- MURA, M., LETTIERI, E., SPILLER, N. ve RADAELLI, G., 2012. "Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening The Black Box", *INTECH Open Access Article International Journal of Engineering Business Management*, 4 (39), ss.1-10.
- NAKTİYOK, A. 2007. Yenilik Yönetimi ve Örgütsel Faktörler, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 21(2), ss.211-230.
- NERGİZ, E. ve YILMAZ, F., 2016. "Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Hava Limanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği", *Kastamonu Üni. İİBF Dergisi*, (14)4, ss.50-79.
- ORDU, A. 2016. Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), ss.1-19.
- ORHAN, N., 2012. "Bankacılık Sektöründe Duygusal Zeka Ve Yenilikçi İş Davranışlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi ABD., İstanbul.
- OSMAN, S., SHARIFF, S. H. ve LAJIN, M. N. A. 2016. Does Innovation Contribute to Employee Performance?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, ss.571-579.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç., 2010. Örgütsel Davranış. Ekin Basım Yayım Dağıtım, 4. Baskı, Bursa.
- ÖZPEHLİVAN, M., 2015. "Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği", Doktora Tezi, Okan Üniversitesi SBE. İşletme ABD, İstanbul, 365s.
- PRASANGA, A.P ve GAMAGE, A.S. 2012. Jop Stisfaction and Jop Performance of the Sailors in Rapid Action Boat Squadron of Sri Lanka Navy, *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 3(1), ss.49-57.
- PRİCE, J. L. ve MUELLER, C. W., 1981. "A Casual Model of Turnover for Nurses", *The Academy of Management Journal*, 24(3), pp.543-565.
- SADIKOĞLU, E. ve ZEHİR, 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*, 17(1), ss.13-26.
- SEVİMLİ, F. ve İŞCAN, Ö.F. 2005. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini, *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), ss.55-64.
- SIGLER, T.H., PEARSON, C. M., 2000. Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions Of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), ss.27-52.
- SINGHAI, M., DANI, S., HYDE, A. ve PATEL, R., 2016. "Jop Satisfaction: A review", *Research Journal of Management Science*, 9(5), ss.66-68.
- TEKİNGÜNDÜZ, S., TOP, M. ve SEÇKİN, M., 2015. "İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği" *Verimlilik Dergisi*, 0(4), ss.39-64.
- TÜRK, S.M. 2007. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini (1. Baskı), Özkan Matbaacılık, Ankara.
- TÜRKOĞLU, T. ve YURDAKUL, Ü. 2017. Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması, *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), ss.88-97.

- YAZICIOĞLU, İ. 2010. Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi, Bilig, (55), ss.243-264.
- YETİŞ, Ş.A. ve KATLAV, E.Ö., 2017. “Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerinin İş Tatmin ve Performans Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Değişmesi”, Verimlilik Dergisi (1), ss.7-27.
- YILDIZ, B., HÜSEYİN, A. ve ÇİĞDEM, Ş. 2017. Örgütsel Yenilikçiliğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Bireysel Yenilikçiliğin Aracı Rolü, Researcher: Social Science Studies, 5(4), ss.129-145.
- YOON, M.H. ve SUH, J. 2003. Organizational Citizenship Behaviors and Service Quality As External Effectiveness Of contact Employes, Journal of Business Research, 56(8), ss.597-611.
- YUAN, F. ve R. W. WOODMAN 2010. “Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations”, Academy of Management Journal, 53(2), ss.323-342.