

Bireysel Yenilikçiliğin İş Tatminine Etkisi: Teknoloji İşletme Yöneticileri ile Bir Araştırma

DOI: 10.26466/opus.613745

*

Saadet Ela Pelenk *

* Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, Rize/Türkiye

E-Posta: epelenk503@gmail.com

ORCID: [0000-0002-8068-5518](https://orcid.org/0000-0002-8068-5518)

Öz

Teknolojik, sosyal ve ekonomik değişimlerin artışı, işletmelerin mevcut pazar konumlarını tehlikeye sokabilmektedir. Bu bağlamda küreselleşme ve artan rekabet, işletmeleri yenilikçi olmaya zorlamaktadır. Sosyal bir düzenin temsilcisi olan yöneticiler, çevresel değişimler karşısında krizi fırsata dönüştürebilen kişilerdir. Bu noktada işletme yönetimi, etkin bir Swot Analizi ile işletmenin güçlü-zayıf yönleri ve çevresel fırsat-tehditleri gözden geçirerek, işletme yapısından çalışan davranışlarına kadar tüm sistemin, değişime ve yeniliğe uyumlu bir karşılık vermesini sağlamaktadır. Bireysel yenilikçilik, çalışanların “yeniliği benimseme derecesi” ile bağlantılıdır. Yenilikçi bireyler, yeniliğe adaptasyon sürecinde “erken benimseyenler” olarak konumlandırılır. Yenilikçi bir birey, yeni öğrendiği bir bilgiyi sürekli kendini geliştirmek için kullanmaktadır. Bu bireyler, eleştirel ve analitik düşünme becerileri yüksek olması sebebiyle yeni bilgiyi eskisi ile harmanlayarak yararlı şekilde kullanırlar. Çeşitli araştırmalarda vurgulanan nokta, yeni bilgi birikiminin işletmelere rekabet avantajı sağlayacağı yönündedir. Bu noktada “yeni fikirlerin, ticari yarara dönüşmesi”, çalışan motivasyonunu arttırabilir. Peki iş hayatında sürekli yeni ve farklı olanın peşinde koşmak, çalışanın iş tatminini etkiler mi? Bu soru, işletme içinde çalışana farkındalık kazandırmakta olup, aynı zamanda araştırmamanın problemi oluşturmaktadır. İşletmenin faaliyet alanına göre değişmekle birlikte teknoloji sektöründe, çalışanın iş beklentileri ve sonuçları arasındaki olumlu fark olan iş tatmini, yeni bilgiyi elde etme ve kullanma becerisiyle de ölçülebilir. Özellikle özgeciliğin ve sosyal yenilikçilik algısının fazla olabildiği teknoloji ve telekomünikasyon alanında çalışan yöneticilerin, toplumsal ve kurumsal problemlerin çözümü için, etkin projeler ile farklı bakış açısı sunmaları yadsınmaz bir gerçektir. Bu doğrultuda araştırmamanın amacı bireysel yenilikçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla İstanbul ve çevresinde teknoloji alanında faaliyet gösteren işletmelerde orta ve üst düzey yönetici olarak çalışan 101 kişi ile anket yapılmıştır. Anketten elde edilen veriler, korelasyon ve regresyon analizleri ile çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre bireysel yenilikçiliğin alt boyutlarından “fikir öncülüğü ve risk almak” yöneticilerin iş tatminini arttırırken; diğer bir boyut olan “değişime direnç göstermek”, yöneticilerin iş tatminlerini azaltmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Bireysel Yenilikçilik, İş Tatmini, Risk Almak, Fikir Önderliği, Değişime Direnç*

The Effect of Individual Innovation on Job Satisfaction: The Research with Technology Businesses' Supervisors

*

Abstract

The increase in technological, social and economic changes might endanger the current market positions of enterprises. In this sense, globalization and increasing competition force enterprises to be innovative. Supervisors, who are representatives of social order, can turn the crisis into an opportunity against environmental changes. At this point, with an effective Swot Analysis, business supervisors review the strengths and weaknesses of the business and environmental opportunity-threats. They ensure that the entire system, from enterprise structure to employee behaviour, provides an adaptive response to change and innovation. Individual innovation is linked to how far employees adapt themselves to innovation. Innovative individuals are positioned as "early adopters" in the adaptation process to innovation. An innovative individual uses new information to improve himself/herself constantly. Because of their high critical and analytical thinking skills, these individuals use new knowledge in a beneficial way by blending it with the old one. The point highlighted in various researches is that new knowledge will provide a competitive advantage to enterprises. At this point, "turning new ideas into commercial benefits" can increase employees' motivation. Does the constant pursuit of new and different things in the business effect employees' job satisfaction? This question raises awareness among the employees in the enterprise and also constitutes the problem of the research. Although it varies according to the field of activity of the enterprise, job satisfaction, which is the positive difference between the expectations and results of the employee in the technology sector, can also be measured by the ability to obtain and use new information. It is an undeniable fact that employers working in the field of technology and telecommunication, where altruism and perception of social innovation can be high, offer different perspectives with effective projects for the solution of social and institutional problems. Accordingly, this research aims to investigate the effect of individual innovation on job satisfaction. For this purpose, a survey was conducted with 101 employees working as middle and top level supervisors in the businesses which operating the field of technology in Istanbul and around. The data obtained from the questionnaire were analysed by correlation and regression analyse methods. According to the results of the research, "opinion leadership and taking risks, one of the sub-dimensions of individual innovation, increase supervisors' job satisfaction; resistance to change, which is another dimension of individual innovation, reduces supervisors' job satisfaction.

Keywords: *Individual Innovation, Job Satisfaction, Taking Risk, Opinion Leadership, Resistance to Change*

Giriş

Bir ülkenin yaşam standardını yükselten başlıca unsurlardan biri işletmelerin rekabet yetenekleridir. Rekabette güç kazanabilmek için, işletmelerin *yenilikçiliğe* ihtiyaçları vardır (Emiroğlu, 2018). Teknolojik ilerlemeler ile birlikte her geçen gün müşterilerin ihtiyaç ve beklentileri artmakta ve bu nedenle, işletmelerin iş yöntem ve süreçlerinde hız ve kalite açısından değişim yaşanmaktadır. Bu durum, işletmelerin ürün ve hizmet anlayışlarında yenilikçiliğe yer vermelerini zorunlu hale getirmektedir. Topcu, Gursoy ve Gurson'a (2015) göre sürdürülebilir rekabet avantajı için, yenilik meydana getiren birey, yenilikçiliğin kendisi kadar önemlidir.

Yenilikçilik, bir işletmede tüm çalışanların sorumluluğu olup, öncelikle üst yönetimin desteği ile gerçekleşmektedir. Buna göre; çalışanın yenilikçi olması için öncelikle bir çalışan olarak yöneticinin yeniliğe inancı ve desteği önemlidir. Yöneticiler ve çalışanlar, değişime uyum sağlamak için işletme içinde önemli bir role sahiptirler. Bu iş rolü sayesinde çalışanlar, hem kendilerini hem de kurumlarını geliştirirler (Ahmed, 1998; Ceylan ve Özbal, 2005).

Yenilikçi bir çalışan, yeniliğin getirdiği karmaşıklıktan çekinmeyen, otonomi sahibi ve risk alan kişidir (Ahmed, 1998; Prajago ve Ahmed, 2006; Demirci, 2013). Bu açıdan yeniliğe önem veren bir işletme çalışanı, katılımcı ve değişim için fikirlerini ifade etmekten çekinmeyen kişidir (Hitt, Black ve Porter, 2005). Güncel kaynaklar incelendiğinde (Mc Guirk ve Lenihan, 2013; Mc Guirk, Lenihan ve Hart, 2015) yenilikçi bir çalışan, yaratıcılık ve girişimcilik yeteneği olan *yenilikçi insan sermayesine* benzemektedir.

Drucker'a (1985) göre bireysel yenilikçilik, kişilerin "değişikliği öğrenme becerisidir". Bireysel açıdan yenilikçi bir eğilim, kişinin yeniliği istemesi ve fiilen gerçekleştirmesidir (Oktuğ ve Özden, 2013). Çalışanın yeniliği istemesi, yeniliği benimseme hızı ile doğru orantılıdır. Rogers'a (1983) göre çalışanın yeniliği benimseme hızı, yeniliği benimseme derecesinin diğer çalışanlardan ne kadar yüksek olduğuna bağlıdır. Bu durumda yenilikçilik eğilimi yüksek olan çalışanlar, yeni yöntemleri denemeye açık olup, yeniliği yararlı ve önemli görmektedirler (Leavitt ve Walton, 1975). Bauer (2004), Avrupa'da yer alan işletmelerde iş rotasyonu ve takım çalışmasının, çalışanların iş tatminlerini arttırdığı tespit etmiştir. Yenilikçi

çalışanlar, sürekli öğrenme ve bilgileri yorumlama yeteneğine sahiptir (Jackson ve Park, 2013). Sürekli öğrenme ve analiz yapmaya eğilimli bir çalışanın, değişik görevlerde yer alması iş tatminini arttırabilir. Bu doğrultuda çalışanın, kendini mesleki açıdan geliştirmesini sağlayacak yeni ve farklı eğitim programları, yenilikçi bir İKY uygulaması olarak çalışanın iş tatminini arttırmaktadır (Grandey, 1997; Walsworth ve Verma, 2007; Jong ve Hartog, 2008).

Bireyin yeni fikirlere açık olması (Ahmed, 1998; Mc Lean, 2005) ve hataları fırsata dönüştürmesi yenilikçiliği destekleyen davranışlarıdır (Kanter, 1983). O hâlde, çalışanın yeni fikirler üretmesi, yeni ürün ve hizmetler için katkı sağlaması, sürekli öğrenmeye ve gelişmeye açıklığı anlamına gelen bireysel yenilikçiliği, iş tatminini etkiler mi? sorusu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı; bireysel yenilikçiliğin, iş tatminine etkisini incelemektir. Bu amaç ile basın ve medyada yenilikçiliği yoğun olarak kullandıklarını ifade eden, İstanbul ve çevresinde faaliyet gösteren büyük ölçekli teknoloji işletmelerinde çalışan orta ve üst düzey 101 şef-yönetici (supervisor), araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi ve çevrimiçi anket uygulanmıştır.

Uluslararası yazında iş tatmini ile ilgili çok sayıda araştırmanın olduğu ancak dijitalleşen iş yaşamında bireysel yenilikçilik ile ilişkisinin pek incelenmediği görülmektedir. Bu bağlamda fikir önderliği yaparak, risk alarak ve değişime direnci kırarak bireysel yenilikçiliği sağlayan bireyler, kariyer, performans gelişimi, iş tatmini gibi çıktılar elde edebilmektedir (Jucevicius, 2007; Pelenk, 2017). Bu motive edici durum, çalışanların yeni ve orijinali uygulamak için âdeta yarış halinde olabileceklerini göstermektedir (Kanter, 1983; Damanpour, 1991).

Gelişmekte olan ülkelerde, işletmelerin daha verimli olmaları ve kârlı pazarları ele geçirebilmeleri teknik ve finansal imkânlar yanında beşeri sermayelerine de bağlı olmaktadır. İlgili alandaki bir çok çalışma, yenilikçiliğin işletme verimliliğini arttırdığını ve rekabet avantajı sağladığını vurgulamıştır (Kuhlmann ve Edler, 2003; Ganotakis, 2012). Ancak bir işletmenin yenilikçiliği, yöneticilerden astlara tüm çalışanların yeniliğe olan inancı ile mümkündür. Çalışma örgütsel yenilikçiliğin, bireysel başarıların toplamından oluştuğunu ve bu başarıların işini anlamlı bulan, mutlu

çalışanlar yarattığını vurgulamaktadır. Literatürde psikolojik iyi oluş, performans, iş tatmini ilişkisini ve kişinin olumlu ruh halinin, işinden tatmin olmasını desteklediğini belirten çalışmalar mevcuttur (Judge ve Bono, 2001; Wright, Cropanzano ve Bonett, 2007; Ayala vd., 2017).

Martin, Salonova ve Peiro (2007), iş talepleri ve bireysel yenilikçiliğin iş kaynakları tarafından karakterize edilen bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada vurgulanan işin gerektirdiği fiziksel, sosyal, psikolojik ve örgütsel etmenler olarak iş kaynaklarının, kişinin iş amacını başarmasını ve kişisel gelişimini teşvik ettiği, iş talepleri ve maliyetlerini azalttığıdır (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001).

Literatürde, iş tatmininin bir çok öncülü bulunmaktadır. Ancak proje, takım çalışması gibi kolektif çalışmaların yoğun olduğu teknoloji alanında çalışanın yeni ve farklı fikirler üretmesi, görevindeki farkındalığını artırarak iş sonuçlarından memnuniyetini yükseltebilir. Bu çalışanların elde ettiği iş sonuçları; bir sosyal sorumluluk projesinde gençlerin eğitime destek vermek, engelli bir vatandaşa yardım edebilmek, savunma sanayiye destek ekipmanlar üretmek ve çeşitleri olabilir.

Jong ve Hartog'a (2008) göre, çalışanların ne derece yenilikçi davranışa sahip oldukları ve ölçümü ile ilgili çalışmalar gelişmektedir. Bu araştırma; "yenilikçi çalışan psikolojisi" ve "teknoloji sektöründe örgütsel davranış" gibi konularda literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Yu ve arkadaşları (2013), yenilikçiliğin başından sonuna kadar yeni teknik ve yaklaşımların benimsenmesi ile ilgili davranışsal bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir.

Yenilikçiliğin (inovasyonun), geleceğin ve hayatın merkezinde olduğu çağımızda sürekli öğrenen, nitelikli, araştıran, merak eden, çözüm bulan, sorgulayan dolayısıyla işine katkı veren ve iş tatmini sağlayan yapıcı çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Yenilik yaratıcılık, pro-aktiflik ve pozitif bir ruh hali gerektirmektedir. Bu çalışma ile yaratıcı çalışan psikolojisi, yenilikçilik psikolojisi ve davranışsal sonuçları alanlarına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu nedenle çalışmada, bireysel yenilikçilik ve davranışsal sonuçlardan bir tanesi olabilecek iş tatmini ilişkisi sorgulanmaktadır. Çalışmanın davranış bilimciler, yöneticiler ve ilgili literatüre katkı sağlayabileceği umulmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Bireysel Yenilikçilik

Yenilikçilik (inovasyon), kökten yeni bir ürün oluşturulması (radikal) ya da var olan bir ürüne yeni özellikler eklenmesi (artımsal) şeklinde ifade edilebilir (Schumpeter,1934). Değişken işletme çevresi dikkate alındığında çalışanlarında yeni süreç, yöntem ve yaklaşımlar geliştirmesi ve uygulaması beklenmektedir (Shih ve Susanto, 2011).

Yeni bir ürün ya da hizmet geliştirilmesi olan yenilikçilik, çalışanlar açısından yeni ve farklı fikirler üretmek ile mümkündür (Scott, 1997). Yenilikçi bir birey, farklı ve yeni fikirler üreten, risk alan, bilgiyi fonksiyonel ve ticari hâle getiren, teknolojiyi iyi düzeyde kullanan ve analitik düşünme becerisine sahip bir kişidir (Kanter, 1983; Hitt, Black ve Porter, 2005). Bu bağlamda bir birey, yenilikçi olmaya karar verirken öncelikle kişisel istek ve beklentisini dikkate almaktadır (Schumpeter, 1934).

Verplanken'a göre (2004), kişisel değerler çalışanın işine ve işletmesine bakış açısını değiştirmektedir. Bu bağlamda kişinin özellikleri ya da yetenekleri yeni şeyler ortaya koymak için itici bir güç olabilir (Livengood, 2009). Sonuç olarak kişinin ihtiyaç ve beklentisi kadar yeteneği, başarısı, özsaygısı ve algılama düzeyi de yenilikçi olmasında etkilidir (Farmer ve Richman,1965).

Hirschman (1980) bireysel yenilikçiliğin, kişisel olarak *yeniliği arayıp bulma ihtiyacından* kaynaklandığını dolayısıyla bireylerin, hayatları boyunca yeni fikirleri benimseyebileceklerini ifade etmiştir. Yeniliği benimseyen bu öğrenme yeteneği, bireyi risk alan, yeni şeyler denemeye açık olan yaratıcı bir fikir lideri haline getirebilir.

Fikir lideri, sürekli yeniliklere ilgi duyarak diğerlerinin dikkatini çeker. Ancak yenilikçiliğe ilgi, direnç derecesinin azlığına da bağlı olabilir (Rogers, 1983; Uz Kurt, 2008).

Bireysel yenilikçiliğin bir boyutu olan değişime direnç, örgütteki değişime bir tepki olarak çalışanların olumsuz tutumları ve sergiledikleri çinkeleridir (Waddell ve Sohal, 1998). Bireysel yenilikçiliğin olumlu tarafları kadar olumsuz sonuçları da olabilir. Bir çalışanın, diğerini yenilik ko-

nusunda engellemesi, ona negatif düşünce yüklemesi, yenilikçi uygulamalara karşı olması, çalışanlar arasında değişime direnç ve çatışmaya neden olabilir (Jones, 2001; Janssen, 2003).

İş görenin riske girmek istememesi, statüsünü korumak istemesi ya da değişime isteksiz olması yeniliğe direnç biçimleridir (Bhatnagar, Misra ve Rao, 2000). Bu noktada fikir lideri, yenilikçiliği engelleyen durumların kontrol altına alınması sağlamaktadır (Mc Lean, 2005). Fikir lideri ile yenilikçiliği benimseyen çalışanlar arttırılabilir (Veeraghavan, Yasodhar ve Toyama, 2009).

Bireysel yenilikçilik, bilişsel (rasyonel) ve duyuşsal olarak ikiye ayrılabilir. Bilişsel yenilikçilik bireyin, rasyonel düşünerek ve problem çözerek; duyuşsal yenilikçilik ise bireyin kendi ihtiyacını ya da örgüt amacı analiz etmeden yenilikleri benimsemesidir. Bu durumda rasyonel yenilikçiler, neden ve sonuç arasında bir bağlantı kurmak isterken; duyuşsal yenilikçiler, yeniliği doğrudan kabul ederler (Dobre, 2009).

Bireysel yenilikçiliği etkileyen faktörler; fikir önderliği, risk almak, tecrübeye açıklık ve değişime dirençtir (Hurt, Joseph ve Cook, 1977; Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Sarioğlu'na (2014) göre de yenilikçi birey bir fikir lideri, değişime direnç gösteren ve risk alan kişidir.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın denetim, ücret, çalışma koşulları, kariyer olanakları, iş çevresi gibi değişkenleri değerlendirerek elde ettiği memnuniyet durumu (Çetin ve Basım, 2011) veya bireyin, iş özelliklerini değerlendirmesi sonucu elde ettiği olumlu iş çıktısıdır (Locke, 1976).

Vroom (1967) iş tatminini, çalışanların iş ve görevlerine karşı gösterdikleri pozitif tepkiler olarak ifade etmiştir. Bu noktada fikir önderliği yaparak, risk alarak ve değişime direnci kırarak bireysel yenilikçiliği sağlayan birey, kariyer gelişimi ve iş tatmini sağlayabilir (Jucevicius, 2007).

Çalışanların yenilikçi ve yaratıcı olmaları, yetenekleri yanında iş ve işletmelerine yönelik tatmin duyguları ile bağlantılıdır. Bu bağlamda yönetimin desteği, yenilikçi davranış ve içsel motivasyon için önemli bir unsurdur (Collins ve Amabile, 1999; Ramamoorthy, 2005).

Yönetim desteği ile yenilikçiliğin iş tatminine etkisi de artış gösterebilmektedir (Richmond ve Mc Croskey, 1979). Jong (2007) bireysel yenilikçiliği, liderler ile yenilikçi (inovatif) iş davranışları arasındaki bir bağlantı olarak incelemiştir. İlgili tez çalışmasında, liderlerin davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasında bağlantı tespit edilmiştir. Araştırmada, çalışanların yenilikçi davranışları ile pozitif ilişkili yönetici davranışları olarak “delegasyon, yenilikçiliği desteklemek, danışmak, görev ataması yapmak, çalışanı takdir etmek ve dış iş bağlantıları” sayılmıştır.

Janssen, Vliert ve West’e göre (2004), yenilikçi davranış gösteren çalışanlar iş tatmini, performans artışı ve kariyer gelişimi gibi çıktılar elde edebilmektedir.

2.3. Değişkenler Arası İlişkiler

Oktuğ ve Özden (2013), bireysel yenilikçilik ve bireycilik/toplulukçuluk ilişkisinde içsel tatminin etkisini inceledikleri araştırmada; kişilerin algıladıkları yeterliliklerin, bireysel yenilikçiliklerini arttırdığını tespit etmişlerdir. Eğer yöneticiler de öz liderliklerini geliştirebilirlerse analiz, sürdürülebilir rekabet ve etkin kararlar ile çalışanları etkileyebileceklerdir (Bryant ve Kazan, 2013). Mahnaz ve arkadaşlarının (2015), İran’da 147 öğretmen ile yaptığı çalışmada, yenilikçi davranış ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Lee ve Chang (2008), takım çalışması, yenilikçilik ve iş tatmini ilişkisini incelemişlerdir. 339 çalışan ile yapılan araştırmada yenilikçi ve takım odaklı bir işletme kültürünün çalışanların iş tatminlerini arttırdığı tespit etmiştir. Pelenk (2017) teknoloji işletmesi çalışanları ile yaptığı çalışmada bireysel yenilikçiliğin, değişime direnç boyutu haricinde çalışanların iş performansını arttırdığını tespit etmiştir. İspir (2018), kamu kurumunda çalışan 226 kişiye uyguladığı anket çalışmasında iş tatmini, yenilikçi davranış ve performans arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma sonucunda değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Gürkan ve Demiralay (2017), 161 cerrah ile yaptığı çalışmada bireysel yenilikçiliğin, çalışanların yenilikçi davranışlarını pozitif etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca ilgili çalışmada bireysel yenilikçiliğin “risk alma boyutu” ile yenilikçi davranış arasında içsel motivasyonun kısmi aracılık etkisi tespit edilmiştir.

George ve Brief (1992), pozitif ruh halinin yaratıcılığı ve yenilikçiliği güçlendirdiğini tespit etmiştir ki; bu durum çalışanın iş tatminini arttırmaktadır (Csikszentmihalyi, 1991). Johansson (2007), çalışanların içsel motivasyonları düştüğünde farklı fikir ve yeni metotlar bulma heveslerinin de azaldığını tespit etmiştir.

Groth ve Peters (1999), 1700 kişi ile yaptığı çalışmada değişime direnç ve örgütsel engellerin, çalışanların yaratıcılığını olumsuz etkilediğini, çalışanlar ile ilgili pozitif değişiklikleri ve başarıları önlediğini tespit etmiştir.

Akay (2019) etik lider ve yöneticilerin, bireysel yenilikçiliğin değişime direnç ve risk alma boyutları üzerinde zayıf etkisini, ancak fikir liderliği üzerinde yüksek etkisi tespit etmiştir. Bu sonuca göre sağlık sektöründe etik lider ve yöneticiler, farklı fikirler geliştirebilmekte ancak değişime ve risk almaya karşı olabilmektedir.

Kaldırmacı ve İrge (2019), İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birliğinde görevli 200 beyaz yakalı çalışanın bireysel yenilikçi özellikleri, dijital tutumları ve iş tatminleri ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda bireysel yenilikçilik ile iş tatmini arasında düşük yönde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan bireysel yenilikçiliğin, çalışanların teknolojik tutumlarını etkilediği tespit edilmiştir. Crespi Vallbona ve Mascarella-Miró (2017), İspanya'daki teknoloji profesyonelleri ile yaptıkları araştırmada başarılarının sırrının, işletmelerinde mutlu olmalarına bağlı olduğunu tespit etmişlerdir.

3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın Amacı ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın amacı, bireysel yenilikçiliğin iş tatminine etkisini incelemektir. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama yönteminde amaç, var olan durumu olduğu şekli ile betimlemek olup, birden fazla değişkenin birbirlerine ve gruplara göre farklılaşarak farklılaşmadığı incelenmektedir.

Araştırma verilerinin toplanması için, anket yönteminden yararlanılmıştır. Örneklem seçiminde, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Kolayda örnekleme yöntemi olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden biridir. Bu yöntem, hızlı olarak ulaşılan verilerin elde edilmesi ile oluşmaktadır (Karasar, 2015).

Araştırma ana kütesini, İstanbul ve çevresinde faaliyet gösteren teknoloji alanındaki işletmelerin orta ve üst düzey 150 yöneticisi oluşturmaktadır. Katılımcılara anketlerin çevrimiçi olarak gönderilmesinin ardından, eksik ya da hatalı doldurulan ya da geri dönüş alınamayan 49 anket tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Dolayısıyla araştırma örneklemini, teknoloji sektöründe orta ve üst düzey yönetici pozisyonunda görevli 101 kişi oluşturmaktadır. Araştırma verileri, 2 Haziran- 28 Ağustos 2017 Tarihleri arasında toplanmıştır.

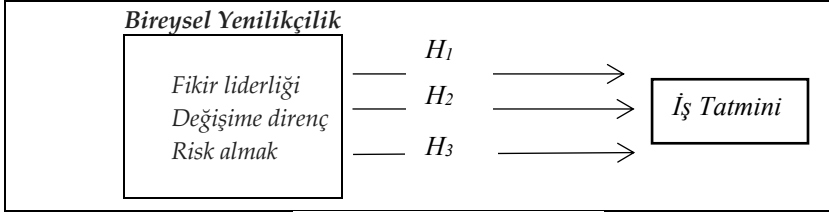
Araştırmada bireysel yenilikçiliği ölçmek için Sarıoğlu'nun (2014) çalışmasında kullandığı bireysel yenilikçilik ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, 18 soru ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin faktör yükleri 0,720-0,650 aralığında yer almaktadır.

İş tatminini ölçmek için Yelboğa (2009) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 36 sorudan oluşmaktadır. İş tatmini ölçeğinin faktör yükleri 0,550-0,680 aralığında yer almaktadır. Bireysel yenilikçilik ve iş tatmini ölçeklerindeki her boyutun puanı, toplam puanın madde sayısına bölünmesi ile elde edilmiştir. Bir boyutun yüksek puanı, o boyutun ağırlığını belirlemektedir.

Araştırma örneklemini ile ilgili demografik bulgular incelendiğinde; araştırmaya katılan 101 katılımcının 45'i kadın, 56'ı erkektir. Katılımcıların %25'i yüksek lisans mezunu ve 75 kişi lisans mezunudur. Katılımcıların yaş ortalaması 35 yaş olup, katılımcıların %55'i evlidir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma amacının İstanbul ve çevresinde faaliyet gösteren teknoloji işletmelerinde bireysel yenilikçiliğin, iş tatminine etkisi olduğu çalışmanın modeli, Şekil 1'de gösterildiği gibidir.



Araştırmanın temel hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: Fikir liderliği, iş tatminini arttırmaktadır.

H₂: Değişime direnç göstermek, iş tatminini azaltmaktadır.

H₃: Risk almak, iş tatminini arttırmaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Verileri analizi için, SPSS.23 istatistik programı kullanılmıştır. Fikir liderliği ve risk alma boyutlarının negatif çarpıklığı, değişime direnç boyutunun pozitif çarpıklığı yüksek olduğundan logaritmik döndürme işlemi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi öncesi değişkenlerin ilişkisini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

4. Bulgular

4.1. Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Araştırmada ölçeklerine dair güvenilirlik, standart sapma ve çarpıklık değerleri, Tablo 1’de gösterildiği gibidir.

Tablo 1. Betimsel İstatistikler

	\bar{X}	ss.	α	Çarpıklık
FL	4,53	0,47	0,85	-0,864 ^a
DD	1,47	0,46	0,86	0,008 ^b
RA	4,55	0,44	0,70	-0,781 ^a
İş T	4,47	0,23	0,86	0,141

^a Yansıtımlı logaritmik dönüşüm ^b Ters çevirmeli dönüşüm

^aFL: Fikir liderliği; DD: Değişime direnç; RA: Risk alma; İş T: İş Tatmini

Tablo 1’de fikir liderliği ve risk almak, iş tatminini yüksek derecede; değişime direnç düşük derecede ortaya çıkmıştır.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

	1	2	3	4
FL (1)	1			
DD (2)	-0,35**	1		
RA (3)	0,43**	-0,46**	1	
İş T (4)	0,42**	-0,47**	0,60**	1

*p<0,05 ; **p<0,01

Tablo 2’de fikir liderliği (r=0,42) ve risk almak (r=0,60**) ile iş tatmini pozitif, değişime direnç (r= -0,47) ile iş tatmini negatif yönlü ilişkilidir.

4.2. Regresyon Analizi ve Hipotez Testleri

Çalışmanın bireysel yenilikçilik ve boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları, Tablo 3’de gösterilmiştir:

Tablo 3. Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız değişkenler	B	SH _B	β	t	p
C	4,373	0,113		38,717	0,00
FL	0,364	0,168	0,180	2,171	0,00
DD	-0,400	0,132	-0,251	-3,030	0,00
RA	0,989	0,194	0,437	5,105	0,00

$F_{(2,88)} = 26,911$; $p=0,00$; $R^2 = 0,457$; $\Delta R^2 = 0,440$

Tablo 3’de yenilikçiliğin bireysel boyutları, iş tatminini anlamlı olarak açıklamaktadır ($F=26,91$; $p<0,01$). Buna göre iş tatminindeki varyans toplamının yaklaşık %44’ü yenilikçiliğin bireysel boyutları tarafından açıklanmıştır ($\Delta R^2=0,44$).

Regresyon testi sonuçlarına göre fikir önderliği ($\beta = 0,18$; $t=2,17$; $p<0,01$) ve risk alma ($\beta = 0,44$; $t=5,11$; $p<0,01$) iş tatminini pozitif, değişime direnç ise iş tatminini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemiştir ($\beta = -0,25$; $t=-3,03$; $p<0,01$).

İş tatmini üzerinde etkili ilk faktörün risk alma ($\beta= 0,44$), ikinci olarak değişime direnç ($\beta= -0,25$) ve üçüncü olarak fikir önderliği ($\beta= 0,18$) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri desteklenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarını gösteren denklem aşağıdaki gibidir:

$$\text{İş Tatmini} = 4,37 + 0,44*RA - 0,25*DD + 0,18*FL$$

5. Tartışma

21. Yüzyılda yenilikçi olmak, işletmelerin varlıklarının devamı ve kârlılık sağlamak için önemli bir unsurdur. Ancak işletmelerin bu misyonu üstlenmeleri tek başına gerçekleştirecekleri bir süreç değildir. Kuşkusuz işletmenin yenilikçi olması, çalışanlardan tedarikçilere, stratejilere, rakiplerden vergi politikalarına kadar birçok unsurdan etkilenmektedir. Ancak bir işletmede yenilikçilik, öncelikle çalışanların yeniliğe inançları ile başlamaktadır. Bu durum acaba yenilikçi iş ve yöntemlere sahip bir işletmenin tüm çalışanlarının, yeniliğe aynı derecede ilgi gösterebilmekte midir? Ya da yeniliğin çalışanlar tarafından benimsenme hızı (difüzyonu) ve davranışsal sonuçları aynı derecede midir? sorularını beraberinde getirmektedir. Diğer yandan bireysel olarak yenilikçi olabilmek sektörel özelliklere göre değişebilmekte midir? sorusu, araştırmanın tartışmaya açık kısımlarıdır.

Sosyo-teknik bir işletmede çalışanın yaratıcılığını ve yenilikçi davranışlarını amirleri, meslektaşları, örgüt kültürü, iş süreç ve teknikleri etkileyebilir. Zhou ve Shalley'e göre (2003) çalışanların yenilikçiliği, diğer çalışanlar ile ilişkilerinden kısmen etkilenmektedir.

Yenilikçilik, problemlere ya da olaylara yaratıcı ve farklı bir bakış açısı geliştirebilme ile gerçekleşen içsel bir yolculuktur. Yenilikçilik, gözlem ve farkındalık ile başlayan öğrenme ile devam eden, uygulama ile sonuçlanan bir süreçtir. Yenilikçi bireyler; yeni fikirleri denemeye ve risk almaya istekli, vizyon sahibi, girişken, uzman, yeni uygulamaları görmek için seyahat eden, bilimsel bilgiye güvenen, teknolojiyi kullanan, analitik düşünme becerisine sahip, özgeci kişilerdir.

Ar-Ge ve proje birimlerinde çalışanlar, bir problemin çözümünü pozitif düşünce gücü ve empati yeteneğiyle sağlayabilirler. Bilimsel yazında, negatif düşünceler, bir süre sonra kişinin algısını tamamen kapatarak, sağ-

lıklı düşünmesini engellemektedir. Dolayısıyla nörolojik açıdan bireyin yenilikçiliği ve bir pozitif ruh hâli olan işinden memnuniyeti birbirini etkileyebilmektedir. Bu durum yenilikçiliğin, bireyde farkındalık ve öz yeterlilik duygusunu arttırabildiği, dolayısıyla psikolojik temellere de dayalı olabildiği sonucunu gündeme getirebilir.

6. Sonuç

Küreselleşme ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, işletmeler arası rekabeti arttırmaktadır. Rekabette başarının temeli, kaliteli ve beklentinin ötesinde ürün ve hizmetler oluşturmaktadır.

Küreselleşme, ülke ekonomilerini etkileyen bir değişim süreci yaratmıştır. Bilgiye sahip olanın rekabet gücünü elinde tutması ile gelişmekte olan ülkeler; bilgiyi üreten değil, belli ölçüde kullandıran ekonomiler olarak gelişmiş ülkelere hizmet etmektedir.

Yenilikçilik, yaratıcılığın rasyonel (akılcı) kullanılmasıdır. Bu bağlamda işletmelerin en güçlü varlığı “insandır”. Çalışanların fikir liderliği yapmaları ya da yaratıcı fikre sahip olmaları, işletmeler için değer yaratan bir unsurdur. Diğer yandan fikir liderinin karşılaştığı zorluklar; değişime direnç, risk almama, zayıf hedef ve problemler, alışkanlıklar, kötü tecrübeler gibi etmenlerdir (Hobikoğlu, 2014). Bu araştırmanın sonuçları ise aşağıdaki gibidir:

- Bir çalışan olarak orta ve üst düzey yöneticilerin risk alması, iş tatminlerini arttırmaktadır.
- Orta ve üst düzey yöneticilerin, değişimi engel görmemesi (değişime direnç göstermemesi) ile iş tatminlerini arttırmaktadır.
- Yöneticilerin fikir lideri olmaları, diğer bireysel yenilikçilik alt boyutlarına göre daha az iş tatminlerini etkilemektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; şefler-yöneticiler, astlarının yenilikçiliğe daha çok katkı vermesini beklediğinden fikir üretmek ve geliştirmeyi onlara bırakmaktadırlar. Bu sonuç Janssen, Vliert ve West (2004) çalışması ile desteklenmektedir. Yöneticiler, kişisel olarak yeni bir süreç ve fikir ortaya koymanın, bazı durumlarda statü ve terfilerini etkilemesinden endişe duyabilmektedir. Ancak yöneticiler, risk alarak ve değişime olan direnci kırarak, bir yenilik kültürü oluşturmaktadırlar. Bu işletme kültürü, çalışanlarına cesaret vererek yeni projeler üretmelerini desteklemektedir.

Bu araştırmanın sonuçları çeşitli araştırmalar tarafından da desteklenmektedir (George ve Brief, 1992; Groth ve Peters,1999; Kaldırımcı ve İrge, 2019).

Araştırma, zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı sınırlı sayıda örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla sonuçların, Türkiye'deki tüm teknoloji işletmeleri için genellenmesi hatalı olabilir. Gelecek araştırmalarda, kişilik boyutunun da öncül olarak araştırmaya eklenmesi önerilir.

EXTENDED ABSTRACT

The Effect of Individual Innovation on Job Satisfaction: The Research with Technology Businesses' Supervisors

*

Saadet Ela Pelenk

Recep Tayyip Erdoğan University

One of the main factors that increase the living standards of a country is the competitiveness power of its enterprises. Businesses need innovation to gain strength in competition (Emiroğlu, 2018). Increasing customer expectations with technological advances day by day necessitates change for speed and quality in business methods and processes. On the other hand, technological, socio-economic and cultural changes may jeopardize the continuity and current market positions of enterprises. In this context, managers who are representative of a social order can be capable people who can turn the crisis into an opportunity in the face of environmental changes.

Innovation can be expressed as the creation of a radical new product (radical) or the addition of new features (incremental) to an existing product (Schumpeter, 1934). Innovation is only possible with the support of top management as the responsibility of all employees in an enterprise. In order for the employee to be innovative, first of all, his / her supervisor's belief and support of innovation is necessary. Employers and employees play an important role in adapting the business to change. Through this role, the employee promotes his career and organization (Ahmed, 1998; Ceylan and Özbal, 2005).

An innovative employee is a participant and open-minded individual who is autonomous and take risks (Ahmed, 1998; Prajago and Ahmed, 2006; Demirci, 2013), and who is not afraid of the complexity of innovation (Hitt, Black and Porter, 2005). According to Drucker (1985), individual innovation is the ability to learn change. Employee's desire for innovation is directly proportional to the pace of adoption. According to Rogers (1983), the rate of adoption of an employee depends on the higher degree

of acceptance of innovation compared to other employees. In this case, employees with a high tendency to innovate are open to trying new methods and consider innovation as useful and important (Leavitt and Walton, 1975). Innovative employees are capable of continuous learning and interpretation of information (Jackson and Park, 2013). Therefore, having an employee prone to continuous learning and analysis taking part in different tasks can increase job satisfaction. Accordingly, new and different training programs that enable the employee to develop himself / herself from a professional perspective can increase employee satisfaction as an innovative HRM practice (Grandey, 1997; Walsworth and Verma, 2007; Jong and Hartog, 2008).

Job satisfaction is the satisfaction status of the employee by evaluating variables such as supervision, wage, working conditions, career opportunities, work environment (Çetin and Printing, 2011) or positive job output obtained by the individual evaluating job characteristics (Locke, 1976). The question “Does individual innovation, which means employee openness to new ideas, openness to continuous learning and development, effect job satisfaction?” is the main problem of the research. The aim of this research is to examine “the effect of individual innovation on job satisfaction”. For this aim, the research sample consists of 101 employees working as middle and high level supervisors in large scale technology businesses in and around Istanbul. In the research, easy sampling method and online questionnaire were applied. There are many studies in the literature about individual innovation or job satisfaction: Teamwork, innovation and job satisfaction (Lee and Chang, 2008); individual innovation and inner satisfaction (Oktuğ and Özden, 2013); individual innovation and business performance (Pelenk, 2017; İspir, 2018); individual innovation and innovative behavior (Groth and Peters, 1999; Gürkan and Demiralay, 2017; Pavers and Irge, 2019). However, in a digitalized business environment, the relationship between individual innovation and job satisfaction is important for business efficiency. In this context, opinion leaders, innovative individuals who take risks and do not resist change, provide outputs like the career advancement, performance development and job satisfaction (Jucevicius, 2007; Pelenk, 2017). This research emphasizes that business innovation is the cumulative result of the innovative ideas and behaviors of

the employees and that the success of innovation creates happy employees that give value to their job.

Psychological and organizational factors characterize individual innovation as business resources (Demerouti, Bakker, Nachreiner and Schaufeli, 2001). In this context, studies on to what extent employees are innovative and its measurement are increasing (Jong and Hartog, 2008). Innovation (Yu et al., 2013), a behavioral process related to the adoption of new techniques and approaches, requires pro-activity and a positive mood. This research aims to contribute to areas such as "creative employee and psychology", "psychology of innovation and behavioral consequences".

In the research, the individual innovation scale of Sarioğlu (2014) was used to measure individual innovation. The scale consists of 18 questions and three sub-dimensions. The factor loads of the individual innovation scale are in the range of 0.720-0.650.

The job satisfaction scale developed by Yelboğa (2009) was used to measure job satisfaction. The scale consists of 36 questions. Factor loads of job satisfaction scale are in the range of 0,550-0,680. The scores of each dimension in the individual innovation and job satisfaction scales were obtained by dividing the total score by the number of items. The high score of a dimension determines the weight of that dimension.

When the demographic findings of the research sample consisting of 101 participants are examined, , it is seen that 45 employees are female and 56 employees are male. 25% of the participants have a master's degree and 75 employees have a bachelor's degree. The average age of the participants is 35 and 55% of the participants are married.

Correlation and multiple regression analyses were used to analyze the data. According to descriptive statistics and correlation results; "opinion leadership and risk taking", has a high relation with job satisfaction and "resistance to change", has a low relation with job satisfaction. The individual dimensions of innovation significantly explain job satisfaction ($F = 26.91$; $p < 0.01$). Accordingly, approximately 44% of the total variance in job satisfaction was explained by the individual dimensions of innovation ($R^2 = 0.44$). According to the results of the regression test, the opinion leadership ($\beta = 0.18$; $t = 2.17$; $p < 0.01$) and risk taking ($\beta = 0.44$; $t = 5.11$; $p < 0.01$) have positive effect on job satisfaction and resistance to change has a negative and significant effect on job satisfaction ($\beta = -0.25$; $t = -3.03$; $p < 0.01$).

The first factor affecting the job satisfaction is risk taking ($\beta = 0.44$), the second factor is resistance to change ($\beta = -0.25$) and the third factor is opinion leadership ($\beta = 0.18$). Accordingly, H₁, H₂ and H₃ hypotheses were accepted.

According to the results of the research, the risk taking of middle and senior supervisors as an employee increases the job satisfaction. It increases the satisfaction of middle and senior supervisors by not being resistant to change. The fact that supervisors are opinion leaders affect to job satisfaction less than other dimensions. The reason for this result is that supervisors may expect their subordinates to contribute more to innovation. This result is supported by Janssen, Vliert and West (2004). As a result, supervisors create a culture of innovation by taking risks and breaking resistance to change. The results of this research, have been supported by various studies (George and Brief, 1992; Groth and Peters, 1999; Pavers and Irge, 2019).

The research was conducted with a limited number of samples due to time and cost constraints. In future research, it is recommended that personality dimension be added to the study as a premise.

Kaynakça / References

- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1, 30-43.
- Akay, D. (2019). *Sağlık çalışanlarında etik lider algısının bireysel yenilikçilik düzeyi üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi , Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı,Trakya.
- Ayala, Y., Ma.Peiró Silla, J., Tordera,N., Lorente, L. ve Yeves, J. (2017). Job satisfaction and innovative performance in young Spanish employees: Testing new patterns in the happy productive worker thesis, a discriminant study. *Springer*, 18:1377–1401, doi 10.1007/s10902-016-9778-1.
- Bauer, T,K. (2004). *High performance workplace practices and job satisfaction: Evidence from Europe*. Germany: IZA Discussion Paper No. 1265.
- Bhatnagar, A., Misra, S. ve Rao, H. R. (2000). On risk, convenience and internet shopping behavior. *Communications of the Association for Computing Machinery*, 43, 98-105.

- Bryant, A. ve Kazan, A.L. (2013). *Self-leadership: How to become a more successful, efficient and effective leader from the inside out*. New York: McGraw-Hill.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2005). Yenilikçi iş davranışı ve çalışanların adalet algıları arasındaki ilişki üzerine bankacılık sektöründe yapılan bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 32, 167-184.
- Collins, M. A. ve Amabile, T. M. (1999). Motivation and creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Creativity* (pp. 297-312). Cambridge: Cambridge University Press.
- Crespi Vallbona, M. ve Mascarilla-Miró, O. (2017). Job satisfaction. The case of information technology (IT) professionals in Spain. *Universia Business Review*, Doi: 10.3232/ubr.2018.v15.n2.02.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34, 555-590.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W.B. (2001). The job demands, resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86,499-512
- Demirci, E. (2013). *Yenilik yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Dobre, C., Anca, D. ve Gheorghe, P. (2009). Consumer innovativeness: A marketing approach. *Management and Marketing*, 4,19-34.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. New York: Harper and Row Publishers.
- Emiroğlu, A. (2018). *İnovasyon ve teknoloji yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Farmer, R. N. ve Richman, B. M. (1965). *Comparative management and economic progress*. Irwin: Homewood, IL.
- Ganotakis, P. (2012). Founders' human capital and the performance of Uk new technology based firms. *Small Business Economics*, 39(2), 495-515.
- George, J.M. ve Brief, A.P. (1992). Feeling good /doing good: A conceptual analysis of the mood at work/organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 301-29
- Grandey, J. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviour, attitudes and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.

- Groth, J. ve Peters, J. (1999). What blocks creativity? A manager perspective. *Creativity and Innovation Management*, 8, 179-87.
- Gürkan, G.C. ve Demiralay, T. (2017). Bireysel yenilikçiliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: Türkiye’de cerrahlar örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6(1), 65-90.
- Hirschman, E. (1980). Innovativeness, novelty seeking and consumer creativity. *Journal of Consumer Research*, 7, 283-295.
- Hurt, H.T., Joseph, K. ve Cook, C.D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness’. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- Hobikoğlu, E. H. (2014). *Yeni ekonomide inovasyon*. İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı.
- Hitt, M. A., Black, J. S. ve Porter, L. W. (2005). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- İspir, İ. (2018). Çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışının bireysel performansa etkisi, *IniJoss*, 7(2) , 120-135.
- Jackson, J. D., Yi, Y. M. ve Park, J. S. (2013). An empirical test of three mediation models for the relationship between personal innovativeness and user acceptance of technology. *Information and Management*, 50, 154-161.
- Janssen, O. (2003). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347-364
- Janssen, O., Van De Vliert, E. ve West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 129-145.
- Johansson, F. (2007). *Yaratıcılık ve İnovasyon*. (çev. Dinç Tayanç). İstanbul: Mediacat.
- Jong, J.P.J. (2007). *Individual innovation: The connection between leadership and employees’ innovative work behavior*. Zoetermeer: EIM, University of Amsterdam, Amsterdam.
- Jong, J. P. J. ve Hartog, D. N. (2008). *Innovative work behavior measurement and validation*, <http://www.ondernemerschap.nl/pdf/H200820.pdf>, Erişim Tarihi: 05.10.2018.
- Jones, G. R., (2001). *Organizational theory: Text and cases*. New York: Addison-Wesley.

- Jucevicius, G. (2007). Innovation culture: The Contestable Universality of the Concept. *Social Sciences*, 4(58), 7-19.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. doi:10.1037/0021-9010.86.1.80.
- Kanter, R. M. (1983). *The change matters: Innovation for productivity in the American Corporation*. New York: Simon and Schuster.
- Kaldırımçı, A. ve İrge, N.T. (2019). Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri, dijital uygulamalara karşı tutumları ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir çalışma. *Sürdülebilir Kalkınma ve Yönetim Sempozyumu*, Erişim Tarihi: 01.12.2019. <https://surdurulebiliryonetimvekalkinma.aydin.edu.tr/wp-content/uploads/2019/05/Ali-Kald%C4%B1r%C4%B1mc%C4%B1-Sempozyum-Tam-Bildiri-Metin-1.pdf>.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi* (26. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı H. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Kuhlmann, S. ve Edler, J. (2003). Scenarios of technology and innovation policies in Europe: Investigating future governance. *Technological Forecasting and Social Change*, 70, 619-637.
- Leavitt, C. ve Walton, J. (1975). Development of a scale for innovativeness. *Advances In Consumer Research*, 2, 545-554.
- Lee, Y.D. ve Chang, H.M. (2008). Relations between team work and innovation in organizations and the job satisfaction of employees: A factor analytic study. *International Journal of Management*, 25 (3), 732-779.
- Livengood, R. S. (2009). *An Austrian economics view of the market process: The impact of entrepreneurial actions on sensemaking and market discourse*. <http://Papers.Ssrn.Com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract-id=1350644>.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, In M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1297-1343), Chicago: Rand McNally.
- Mahnaz, D., Zahra, K. ve Somayeh, B. (2015). Relationship between teachers' job satisfaction & their innovation: A case of teachers in zahedan (Iran), *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, 10(10) , 51-56.

- Martin, P., Salonova, M. ve Peiro, J.M. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model?, *Psicolhema*, 19 (4) , 621-626.
- Mc Guirk, H. ve Lenihan, H. (2013). *Innovation and human capital: The impact of firm and regional factors on innovative human capital, working paper*. University of Limerick, Ireland.
- Mc Guirk, H., Lenihan, H. ve Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate, *Research Policy*, 44(4), 965-976.
- Mc Lean, L. D. (2005). Organizational culture's influence on creativity and innovation: A review of the literature and implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 7, 226-246.
- Oktuğ, Z. ve Özden, M.S. (2013). Bireycilik/toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide içsel motivasyonun biçimlendirici rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2) , 1-22.
- Pelenk, S.E. (2017). Bireysel yenilikçi davranışların bireysel iş performansı üzerindeki etkisi: Teknoloji çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2, 2-14.
- Prajogo, D. I.ve Ahmed P. K. (2006). Relationships between innovation stimulus, innovation capacity and innovation performance. *R&D Management*, 36, 499-515.
- Richmond, V.P. ve J. C. Mc Croskey, (1979). Management communication style, tolerance for disagreement and innovatives as predictors for employee satisfaction: A comparison of single-factor, two-factor and multiple factor approaches. *Communication Yearbook*, 3, 359-373.
- Rogers E.M. (1983). *Diffusion of innovations*, New York: The Free Press.
- Ramamoorthy, N., Flood, P.C. ve Slattery, T. ve Sardessai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14 (2) , 142-150.
- Sarıoğlu, A. (2014). *Bireysel yenilikçilik ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenirliği*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest and the business cycle*, Cambridge: Harvard University Press.
- Shih, H. ve Susanto, E. (2011). Is innovative behavior really good for the firm? Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: Moderating roles of perceived distributive fairness. *International Journal of Conflict Management*, 22(2) , 111-130.
- Topcu, M. K., Gursoy, A. ve Gurson, P. (2015). The role of the servant leadership on the relation between ethical climate perception and innovative work. *European Research Studies*, 18(1), 67-80.
- Uzkurt C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Veeraraghavan, R., Yasodhar, N.ve Toyama, K. (2009). Warana unwired: Replacing pcs with mobile phones in a rural sugarcane cooperative. *Information Technologies and International Development*, 5, 81-95.
- Verplanken, B. (2004). Value congruence and job satisfaction among nurses: A human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 74-92.
- Vroom, V. H. (1967). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons
- Waddell, D. ve Sohal, A. S. (1998). Resistance: A constructive tool for change management. *Management Decision*, 36, 543-548.
- Walsworth, S. ve Verma, A. (2007). Globalization, human resource practices and innovation: Recent evidence from the Canadian workplace and employee survey. *Industrial Relations*, 46, 222-240.
- Wright, T., Cropanzano, R. ve Bonett, D. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. doi:10.1037/1076-8998.12.2.93.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey. *World Applied Sciences Journal*, 6(8),1066-1072.
- Yu, C., Yu T. F. ve Yu, C. C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate and innovative behavior: A cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality*, 41(1), 143-156.
- Zhou, J. ve Shalley, C.E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and proposal for future research directions, In: Martocchio, J.J. and G.R. Ferris (2003), *Research in personnel and human resource management*. Oxford: Elsevier.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Pelenk, S. E. (2019). Bireysel yenilikçiliğin iş tatminine etkisi: Teknoloji işletme yöneticileri ile bir araştırma. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1136-1160. DOI: 10.26466/opus.613745