

Organizasyonel Yeniliğin ve Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisi: Bir Sanayi Firması Uygulaması (The Effect of Organizational Innovation and Employee Empowerment on Job Performance: A Case of an Industrial Firm)

Gönül KONAKAY ^a Ali AKDEMİR ^b Ayşe Çiğdem MERCANLIOĞLU ^c

^a Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ö.İ. Uzunyol Meslek Yüksekokulu, Kocaeli, Türkiye. gkonakay@hotmail.com

^b İstanbul Arel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul, Türkiye. aliakdemiral@gmail.com

^c İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye. cigdem.mercanlioglu@bilgi.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:
İnovasyon
Personel Güçlendirme
İş performansı

Amaç - Günümüzde işletmelerin yenilik performanslarını arttırabilmeleri yeteneklerine güvenilen iş görenlerin yaratıcı düşüncelerini açığa çıkarmaları ile mümkün olabilmektedir. Çalışanlarda yaratıcı fikirlerin açığa çıkmasını sağlayan örgütler rekabet ortamında ayakta kalmayı başaracaklardır. Personel güçlendirme ile hem iş performansı hem de organizasyonel yenilik performansı değişim gösterecektir. Bu araştırmanın amacı, personel güçlendirme ve organizasyonel yeniliğin çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemektir.

Gönderilme Tarihi 2 Ocak 2021
Revizyon Tarihi 17 Mart 2021
Kabul Tarihi 27 Mart 2021

Yöntem - Kocaeli ilinde faaliyet gösteren Arçelik A.Ş.'nin yan sanayi ürünlerini oluşturan Tekkan A.Ş.'nin 300 çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Eksiksiz gelen 175 anket değerlemeye alınmıştır. Çalışanların organizasyonel yenilik performansı Wang ve Ahmet'in 2004 yılında geliştirdiği 17 soruluk Organizasyonel Yenilik Ölçeği ile ölçülmüştür. Çalışanlarda personel güçlendirme ölçümünde Spreitzer'in (1995) anlam, yeterlilik, seçim ve etki boyutlarından oluşan 12 soruluk Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. İş performansı ise 4 sorudan oluşan Kirkman ve Rosen (1999) ölçeği ile ölçülmüştür. Verilerin analiz edilmesinde SPSS programı kullanılmış, tüm ölçekler için geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışmada değişkenler arası ilişki ve etki düzeyini ölçmek amaçlı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Bulgular - Araştırma sonucunda, personel güçlendirmenin organizasyonel yenilik performansı ve iş performansı üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür.

Tartışma - Organizasyonel yenilik faktörleri olan süreç ve ürün yeniliği, davranışsal yenilik ve stratejik yenilik ile iş performansı arasında ilişki tespit edilmeye çalışılmış ve Personel güçlendirme faktörleri olan anlam faktörü, seçim faktörü, etki faktörü ve yeterlilik faktörü ile iş performansı arasındaki ilişki irdelenmiştir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Innovation
Employee
empowerment
Job performance

Purpose - Today it can be possible for the firms to increase their innovation performance when the employees whose talents are needed reveal their creative thoughts and ideas. Organizations that enable employees to reveal their creative ideas will be able to survive in the competitive environment. Both job performance and organizational innovation performance will change with employee empowerment. The purpose of this study is to examine the effects of employee empowerment and organizational innovation on job performance.

Received 2 January 2021
Revised 15 March 2021
Accepted 27 March 2021

Design/methodology/approach - In this study, a questionnaire was administered to 300 employees of Tekkan Inc, which is operated in Kocaeli and produces byproducts of Arçelik Inc. 175 complete questionnaires were included in the study. Organizational innovation performance of the employees was measured by using the 17-item organizational innovation scale developed by Wang and Ahmet (2004). To measure employee empowerment, Spreitzer's (1995) Psychological Empowerment Scale - a 12-item questionnaire with the dimensions of meaning, competence, self-determination and impact- was used. Job performance was measured by using the 4-item job performance scale developed by Kirkman and Rosen (1999). SPSS program was used to analyze the data, and validity and reliability analyses were carried out for all scales. In the study, factor analysis, correlation and regression analyses were performed to measure the relationship and impact level of the variables.

Article Classification:
Research Article

Findings - As a result of the research, employee empowerment and organizational innovation performance were found to have an effect on job performance.

Discussion - The relationship between organizational innovation factors such as process and product innovation, behavioral innovation and strategic innovation and job performance has been tried to be determined, and the relationship between employee empowerment factors such as meaning factor, selection factor, impact factor and competence factor and job performance has been investigated.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Konakay, G., Akdemir, A., Mercanlioğlu, A.Ç. (2021). Organizasyonel Yeniliğin ve Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisi: Bir Sanayi Firması Uygulaması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 980-993.

1. GİRİŞ

Yenilik, karlılık ve nakit akışında üstünlük sağlayan ve rakiplere karşı işletmeyi rekabette güçlü kılan en etkin yol ve güçlü bir rekabet silahıdır. Yenilik, organizasyondaki çalışanlar ve diğer uygulayıcılar tarafından yeni olarak kabul edilen düşünce, uygulamalar veya nesnelere (Tekin, Güleş, Ögüt, 2003). Ahmed'e göre yenilik, işletmenin çevrede meydana gelen değişimlere uyum sağlayabilmesi için örgüt kültürüne değer yaratmasıdır. Yenilik (inovasyon) bir anlamda, örgüt kültürünün bir öncüsü olarak algılanmalı, işletmenin iç ve dış çevresindeki sürekli değişimlere uyum sağlayabilmesi için bir avantaj olarak kullanılabilir. Örgüt kültürünün yapısı, aynı zamanda işletmenin inovasyon anlayışını da belirleyebilmektedir (Ahmed, 1998).

"Yenilik" ile "yaratıcılık" birbirlerinin yerine kullanılsa da aralarında küçük bir fark bulunmaktadır; Başarılı, yaratıcı fikirlerin bir uygulaması yenilik olarak tanımlanmaktadır. Yaratıcılık ve yenilik organizasyon çalışanları tarafından gerçekleştirilmektedir, kendi kendine oluşan bir şey değildir (Cummings & Oldham, 1997). Yenilikçi firmalar müşterilerinin isteğini içgüdüsel olarak anlar ve işletme performansının artması için gerekli yenilikleri yaparlar (Tidd, Bessant, & Pavitt, 2001).

Yöneticilerin yenilik sürecinde etkili olan bireysel ve örgütsel unsurları tanınmasında ve etkin bir şekilde yönetmesinde organizasyon için büyük yarar vardır. Bu unsurlar; yeniliğe verilen önem, adalet, belirsizlik, riske karşı tolerans tutumları vb. dir (Shalley ve Gilson, 2004).

Örgüt içerisinde liderlerin yeniliği destekleme davranışlarında bir azalma veya desteklememe olursa, çalışanlarda yenilikçi çabalarını sona erdirebilirler (Krause, 2004). Bu da lider için büyük bir risk unsurudur. Yeniliği tek başına bireylerin özellikleri etkilememektedir. Çalışanlar üstlendikleri riskleri ve elde ettikleri kazanımları beklentileriyle kıyaslamaktadır. Bu da çalışanların yenilikçi iş davranışlarını ve dolayısıyla performanslarını etkilemektedir (Yuan & Woodman, 2010). Liderlerin çalışanlarını yenilikçi davranışlar konusunda cesaretlendirmeleri ve çalışanların beklentilerini gerçekleştirme çabalarında sağladıkları güven ortamı organizasyonel yeniliği arttıracığı gibi personel motivasyonunu da arttıracaktır.

Literatürde ulusal yenilik sistemlerinin kurulması ve bunların sürdürülebilir olması yolunda çalışmalar yapanlar (Freeman 1989; Nelson, 1993; Lundvall, 2010) yenilik sistem modellerinin kurulmasına katkı sağlamıştır. Nelson (1993) çalışmasında yenilik sistemlerinin kurulması için yapısal, işlevsel ve etkinlik yaklaşımlarının kurulması gerekliliğini vurgulamaktadır. Yapısal yaklaşım yeni teknolojilerin üretimi, kullanımı ve yaygınlaştırıldığı yapıların kurulmasıdır. İşlevsel yaklaşımda, bilginin üretimi ve erişiminin kolaylaşması için gerekli ağ yapılarının oluşturularak gerekli kaynakların hazır hale getirilmesidir. Sistem içinde yer alan tüm paydaşların çeşitli ulusal politikalar ile koordine edilmesi ise etkinlik yaklaşımıdır (Kara, 2019).

Bu araştırma ile personel güçlendirme ve organizasyonel yeniliğin çalışan performansı üzerinde bir etkisinin olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. İşletmenin hayatının sürdürülebilirliğinde, teknolojiyi yaratmasında, kullanılmasında en etkin güç olan insan kaynağının güçlendirilerek yapılan organizasyonel yeniliklerin çalışan performansındaki etkilerinin tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir. Çalışmada elde edilecek sonuçların bu konuda genişleyen literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde personel güçlendirme, organizasyonel yenilik ve çalışan performansına yönelik kavramsal çerçeve sunulmuş ve personel güçlendirme ve organizasyonel yeniliğin çalışan performansı üzerindeki etkisine yönelik literatürdeki önceden yapılmış olan çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

2.1.Organizasyonel Yenilik

Son yıllarda yapılan çalışmalar, organizasyonel yeniliğin gelişmesine etki eden faktörler ile bu faktörlerin firma performansına etkilerini inceleyen çalışmalardır (Camisón, Villar ve López, 2014). Bu çalışmaların sayısındaki artışı tetikleyen unsur, Oslo Kılavuzu'nda organizasyonel yeniliğin yenilik türü olarak sınıflandırmada ayrı olarak ele alınmasından kaynaklanmaktadır (Eren ve diğ., 2015).

Organizasyonel yenilik , “firmanın ticari uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde, firmada daha önce kullanılmamış ve yönetim tarafından alınan stratejik kararların bir sonucu olan yeni bir organizasyonel yöntemin uygulanmasıdır” (OECD, 2005).

Günümüz iş hayatında ve sosyal hayatta; yeniliklerin yüzeysel incelenmesinden ziyade detaylı ve çoklu boyutlu yaklaşımlar sergilenmesi gerekmektedir. Boyutları değerlendirirken; yeniliklerin uygulamaya geçilmeden önceki aşamaları oldukça önemlidir. Uygulama kısmının pratikleri ve emsali nispeten daha belirgindir. Ancak örgütlerin bu yeniliklere karşı algıları ve bunun etken parametrelerinin varlığı veya oluşumu örgütten örgüte farklı ve tutarsızdır. Bu etken ve etkili olan faktörlerin iyi değerlendirilmesi, özellikle çalışma sonucunda ortaya çıkan etkili boyutların irdelenmesi, işletmelerdeki yenilikçi iş performansına direkt etki edecek, yeniliklerin uygulama ve sonrasında denetleme esnasındaki süreçleri daha belirgin ve az riskli olacaktır.

Yenilik yapmak için örgütlerde yenilik yapmaya yönelik politika ve uygulamaların örgüt çalışanları ve yapıları ile bütünleştirilmesi gerekmektedir. Dâhilerini kaybeden ulusların geleceğini kaybetmesi gibi, yenilik yapma potansiyeli olan çalışanlarını kaybeden organizasyonlar da geleceğini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıyadırlar (Mert, 2018). Yönetim gurusu Peter Drucker’a göre, yönetimlerin iki işlevi bulunmaktadır: Yenilik yapmak ve yapılan yeniliği pazarlamak (Al-Askari, 2011, aktaran: Karabulut, 2015).

İşletmelerde yeni ürün geliştirme stratejik yaklaşımla, doğrusal bir model çerçevesinde, yeni fikir geliştirmeden ve Ar-Ge’den, yeni ürün pazarlamaya; yeni ürün pazarlamadan, Ar-Ge’ye doğru gerçekleştirilebilir. Diğer bir deyişle, yeni ürün kaynak veya talep eksenli veya karma biçimde gerçekleştirilebilir. Pazarlamadan Ar-Ge’ye, mühendisliğe ve üretime yönelimde, fonksiyonel birimlerin etkileşimiyle, ürünün rekabetçi fonksiyonelliği, mevcut ve olası donanımlarla üretilebilirliği, rekabetçi teknikleri ve testleri geçebilirliği, kaynak uygunluğu ve maliyet etkinliği değerlendirilebilir (Karabulut, 2015).

Schumpeter’e göre girişimciler stratejik üstünlüklerini teknolojik yenilik (yeni bir mal veya hizmet ya da bunu meydana getirmek için yeni bir süreç) kullanabilme becerisini geliştirme fikrini benimseyerek elde edeceklerdir (Tidd ve diğ., 2005).

Son zamanlarda araştırmacılar, teknolojik ürün ve süreç yeniliğine yönelik artan eğilimi eleştirmekte ve yürütülen yeni çalışmalar özellikle teknolojik olmayan organizasyonel yenilik, öncülleri, formları ve sonuçlarını araştırmaktadır (Ganter ve Hecker, 2014). Yenilikçilik faaliyetleri ile işletmeler; yapı, süreç, mal ve hizmetlerinde yaptıkları yeniliklerle maliyetlerin azaltılması, kalitenin yükseltilmesi daha incelikli tüketici istek ve ihtiyaçlarının karşılanması gibi çeşitli avantajları, büyüme ve genişleme aracı olarak kullanılmaktadırlar. Bu durum da dolayısıyla ulusal ekonomiye katkıda bulunmaktadır (Eğre, 2002).

Organizasyonel yenilik; işletmelerin organizasyon içinde ve ticari uygulamalarında, organizasyon içinde ve dış ilişkilerinde yeni yöntem ve uygulamaların yapılmasıdır. Pazarlama yeniliği; ürün tasarımından ambalajlamasına, ürün konumlandırmasından tanıtımına ve fiyatlandırmasına kadar bütün önemli değişiklikleri içine alan pazarlamada yeni bir yöntemdir (Zerenler ve diğ., 2007).

Pazarlama yeniliği; ürünlerin tasarımında, ambalajlanmasında, konuşlandırılmasında, tanıtımında veya ücretlendirilmesinde önemli değişimleri ifade eden yeni pazarlama yöntemlerinin uygulanmasıdır. Pazarlama yenilikleri; müşteri ihtiyaçlarını daha iyi bir şekilde karşılamayı, satışların artırılması için mevcut ürünlerin pazarlardaki yerini yeniden konumlandırılmasını ve yeni pazarlar oluşturmayı amaçlar (OECD, 2005).

Süreç yeniliği; sürecin hızlanması ve gelişmesi yönünde yapılan her türlü yenilik ve iyileştirme süreç yenilikleri olarak tanımlanmıştır (Bettencourt and Ulwick, 2008). Yeni veya belirgin derecede geliştirilmiş üretim ve teslimat metodlarının uygulanmasına süreç yeniliği denilmektedir (OECD, 2005). Süreç yenilikleri uygulamaları birim maliyetin düşürme eğilimleri taşımaktadır. Daha kaliteli üretim sağlanması, üretim ve teslimat süreçlerini kolaylaştırılması ve bu süreçlerde kullanılan teçhizatın geliştirilmesi de süreç yenilikleri arasında gösterilmektedir.

Örgütsel yenilik; işletmedeki teamüllerde, işyeri yapılanmalarında veya işletmelerin çevresiyle olan ilişkilerinde örgütsel yöntemlerde yeni uygulamalar ve bakış açıları geliştirilme sürecidir. Örgütsel yenilikler, yönetim ile ilgili harcamaların azaltılarak, işlem maliyetlerinin düşürülmesi, işyeri memnuniyetinin

arttırılması ve maddi olmayan varlıklardaki erişimin sağlanmasıyla işletmenin performansının ve pazar payını arttırmayı hedeflemektedir. Düzenli olarak yapılan örgütsel faaliyetlere uygulanan yeni yöntemler veya yöntemsel iyileştirmeler örgütsel yeniliktir (Turanlı ve Sarıdoğan, 2010).

Yeniliği benimsemiş organizasyonlarda yenilik süreci ilk olarak yeniliği farkı etme, yeniliği benimseme, değerlendirme, uyarılma gibi kararın verilmesi, denemeler yapılması ve sonunda uyarılmanın yapılmasıdır. Bunun için yenilik süreci, ürün ve servis olarak nitelendirilmektedir (İmamoğlu, 2012).

Özen ve Bingöl'ün (2007), küçük ve orta ölçekli 112 imalat sanayi işletmesi üzerinde yaptığı araştırmada firmaların organizasyonel yenilik oranlarında ürün yeniliği yüzde 56,3'tür. Pazar yeniliği yüzde 45,5'dir. Yüzde 44,6 ile süreç yeniliği üçüncü sırada yer almaktadır. En son sırada yüzde 42 ile organizasyonel yenilik bulunmuştur. Firmaların eğitim programları düzenlemesi, üretimde ve satışta bilgi teknolojilerini kullanıyor olmaları ve bilgisayar donanımlarına sahip olmaları ile yenilikçilik unsurları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

2.2. Personel güçlendirme

Coleman'a göre (1996) personel güçlendirmeye sebep olan faktörler; küresel rekabet ve müşteri isteklerine duyarlılık, yönetimde esneklik ve hızlı olma, işletme hiyerarşisinde yatay yapılanma, kapasite arttırma ve sosyal sorumluluk kavramının personel tarafından benimsenmesi, her birimde risk alma, katılım ve yaratıcılığın özendirilmesi, yöneticilerin otoritelerini gönüllü olarak delege etmeleri, iletişimde işbirliği ve organizasyonel güvenin artmasıdır.

Yeniliğe destek veren işletmeler yeniliği kurumsallaştıran, örgütün çevresini de yaratıcı hale getiren, yaratıcılığı ve yeniliği ödüllendiren organizasyonlardır. Organizasyon stratejileri yenilikçi hedefler ve sonuçlar üzerine odaklanmaktadır (Eminoğlu, 2011). Organizasyon içindeki yenilik yöneliminin kurumsallaşması için çalışanların her düzeyde yaratıcı katılımlarının sağlanması ve çalışanların birbirleri ile işbirliği içinde olmalarıyla gerçekleşecektir.

Organizasyonel yeniliğin gelişmesi sorumluluğunu alan çalışanların çalışma şartları ile kişisel yeterlilikleri ve kişisel ihtiyaçları arasında iyi bir uyum sağlama durumu olmalıdır. Bu sorumluluk örgütün üyeleri ile işbirliği ve iletişimi arttırdığı gibi; daha yüksek iş memnuniyetinin oluşmasını sağlamaktadır (Janssen, 2000).

Personel güçlendirme, küresel değişim ve rekabetin ortaya çıkardığı ve önemini arttırdığı yeni bir yönetim kavramıdır (Genç, 2004). Robbins (2002)'ye göre , personel güçlendirme için yapılan tanımlamaların dinamik çevre düşünülerek , basite indirgenmeden göz önüne alınması gereken bir süreç olduğu düşünülmesi gerekmektedir. Yerel iş çevresinin, personel güçlendirme sürecinde genel organizasyon çerçevesinden etkilenen ilk aşaması olduğu kabul edilmektedir. Personelin destek, sadakat, fırsat ve güven gibi bireysel özellikleri ile oluşan algıları örgütsel ve yerel iş çevresi içindeki personel güçlendirmenin bireysel tutumlarını etkilemektedir. Personel güçlendirmenin psikolojik unsurlarından etki, , yeterlik , anlam ve karar verme gibi unsurların davranışa dönüşmesi ile personel güçlendirme süreci tamamlanmış olmaktadır (Robbins, 2002).

2.3. İşletme Performansı

Örgütlerin çalışanların yaratıcılıklarını arttırmak için odaklanmaları rekabet etme güçlerine katkı sağlayacaktır. Örgütlerin rekabet güçleri çalışanların sadece teknik yeterlilikleri ve becerilerini geliştirmekle değil, yaratıcılıklarını arttırmanın yollarının bulunması ile gerçekleşecektir. Yaratıcılık teşvik edilirken üretilen fikirlerin hayata geçirilmesinde ve uygulanmasında şirket potansiyellerinin yetersizliği "inovasyon açığı" olduğu kabul edilen bir gerçekliktir (Aghayeva, 2019).

İşletme performansının ölçülmesi rekabet avantajı yarattığı gibi işletmelerde hayati önem taşımaktadır. Ölçülemeyenin kontrol edilmesi imkansız olduğu gibi yönetilmesi de imkansızdır (Yıldız, 2011).

Reiner (2004) çalışmasında işletme performansını üç grupta nitelendirmiştir. Yatırımın geri dönüşü, karlılık gibi göstergeler "işlevsel performans" olarak ilk boyut olarak ele alınmıştır. İkinci boyut olan "çıkıtı performansı" göstergeleri pazar payı, satışlardaki artış vb. göstergelerdir. Çıkıtı performansı ve işlevsel performans kısa dönemli performansdır. Yenilik, yeniliğe uyum sağlayabilme başarısı ise uzun dönemli performansdır.

Literatürde personel güçlendirmenin ve organizasyonel yeniliğin olduğu işletmelerde çalışan performansının nasıl etkilendiğini ölçen çalışma bulunmamaktadır. Bu yüzden araştırma modelimizde çalışan performansına etki eden personel güçlendirmenin ve organizasyonel yeniliğin tüm alt boyutları önce ayrı sonrada birlikte ele alınarak çalışan performansına etkisi ölçülmüştür.

2.4. Literatür Çalışmaları

Çavuş ve Akgemci'nin (2018) Türkiye'deki 500 Büyük Sanayi Kuruluşu içinde çalışan temsilen seçilen 280 orta ve alt düzey yöneticiler üzerine yaptıkları işletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yeniliğe etkisini araştıran çalışmalarında personel güçlendirme tek faktörde ele alınarak örgütsel yeniliğe etkisinin %47,8 olduğu bulunmuştur.

Rao ve Weintraub (2013) geliştirdiği yenilikçilik anketi ile organizasyonlarda çalışanların inovasyon kültürü algılarını örgüt değerlerini, örgüt iklimi, davranışlar, süreçler, kaynaklar ve başarılar olarak altı performans kriteri ile ölçmüştür.

Erdem, Gökdeniz ve Met (2011) Antalya 'da faaliyet gösteren beş yıldızlı 44 adet otel işletmesi örneklemini ile yaptıkları anket çalışmasında, yenilikçilik ile işletme performansı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Literatürde personel güçlendirmenin ve organizasyonel yeniliğin olduğu işletmelerde çalışan performansının nasıl etkilendiğini ölçen çalışma bulunmamaktadır. Bu yüzden araştırma modelinde çalışan performansına etki eden personel güçlendirmenin ve organizasyonel yeniliğin tüm alt boyutları önce ayrı sonrada birlikte ele alınarak çalışan performansına etkisi ölçülmüştür.

Özer ve Akça (2007) yaptıkları görgül araştırma ile organizasyonel performans ile kurumsal kaynak planlamasının uygulama başarısı arasındaki ilişkiyi 236 işletmeden sağlanan verilerle incelemişlerdir. Yenilik özelliklerdeki artış kurumsal kaynak planlama uygulamalarındaki başarıyı artırmakta ve yenilikçi özellikler organizasyonel performansı üzerinde anlamlı etki etmektedir. Yenilik özümseme algısını oluşturan bağımsız değişkenlerin yenilikçi iş performansı üzerinde etkisi test edilmiştir. Ortaya çıkartılan analizler neticesinde; görece avantajı ve uyum bağımsız değişkeni yenilikçi iş performansı bağımlı değişkeni üzerinde en etkili olan yenilik özümseme algısını oluşturan etken olduğu bulunmuştur. Yenilikçi iş performansı bağımlı değişkeni, yenilik özümseme algısını oluşturan bağımsız değişkenler ile tecrübe edilebilirlik ve gönüllülük bağımsız değişkenleri hariç, orta düzeyde ve güçlü düzeyde pozitif yönde ilişkileri mevcuttur.

Özen ve Bingöl'ün (2007) küçük ve orta ölçekli 112 imalat sanayi işletmesi üzerinde yaptığı çalışmada firmaların organizasyonel yenilik oranlarında ürün yeniliği yüzde 56,3'tür. Pazar yeniliği yüzde 45,5'dir. Yüzde 44,6 ile süreç yeniliği üçüncü sırada yer almaktadır. En son sırada yüzde 42 ile organizasyonel yenilik bulunmuştur. Firmaların eğitim programları düzenlemesi, üretimde ve satışta bilgi teknolojilerini kullanıyor olmaları ve bilgisayar donanımlarına sahip olmaları ile yenilikçilik unsurları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Lytle ve Timmerman (2006), bankalarda örgütsel hizmet odaklılığın örgütsel performans üzerindeki etkisini inceleyen çalışmada, örgütsel hizmet odaklı oluşun örgütsel performansın tüm boyutları üzerinde karlılık, hizmetin kalitesi, yeni müşteriler ve ticari hesaplar üzerinde etkili olduğunu tespit edilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölüm araştırmamızın evreni ve örneklemini hakkında bilgi vermektedir. Verilerin elde edilmesi ve analizinde kullanılan yöntemler hakkında bilgi verilerek kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sunulmuştur. Araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Kocaeli ilinde faaliyet gösteren Arçelik A.Ş.'nin yan sanayi ürünlerini oluşturan ve 300 çalışanı olan Tekkan Anonim Şirkettir. Çalışma evreninin bu firma olmasındaki temel neden firmada çalışan öğrencimizin gönüllü olarak araştırmamıza firma yetkililerinden izin alarak destek vermesidir. Kolayda örnekleme tekniği kullanılan çalışmada 300 çalışana anket dağıtılmış ve gelen 189 anketten 14 tanesi eksik olduğu için değerlendirilmeden çıkartılmış ve kalan 175 anket değerlemeye alınmıştır. Evren sayısının bilindiği örneklem büyüklüğümüzün yeterliliğini gösteren kaynaklardan elde edilen bilgiye göre 169 kişiye ulaşılması gerekmektedir (Altunışık ve diğ., 2010). Anket dönüşleri ile ve değerlemeye alınan anket sayımız

örneklem yeterliliğinin üstündedir. Anket uygulaması, 20 Ekim 2019 ile 20 Kasım 2019 tarihleri arasında uygulanmıştır.

3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Dört bölümden oluşan anket formu ile birinci elden veriler toplanmak suretiyle katılımcılara uygulanmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 16,0 programı kullanılmış, tüm ölçekler için geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışmada değişkenler arası ilişki ve etki düzeyini ölçmek amaçlı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Anket formunun ilk bölümünde, katılımcıların kişisel bilgileri; cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi ve çalışma yılı yer almaktadır. Diğer bölümlerde, ölçeklerin soruları bulunmaktadır.

Çalışanlarda personel güçlendirme ölçümünde Spreitzer'in (1995) anlam, yeterlilik, seçim ve etki boyutlarından oluşan 12 soruluk Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Personel güçlendirme ölçeğinin KMO değeri ,859'dır. Bu değer değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun mükemmel seviyede olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi (Ki-Kare: 1,405E3; sd: 66; Sig.: 0,000) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıklanan varyansı %80,994'dür. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi olan Cronbach's Alpha değeri ,895'tir. Tablo 1'de ölçeğin faktör değerleri yer almaktadır. Ölçek orijinalinde olduğu gibi dört boyut olarak ve yüksek faktör yükleri ile sınıflanmıştır.

Tablo 1: Personel Güçlendirme Ölçeği Faktör Yükleri

Faktör Adı	PERSONEL GÜÇLENDİRME SORULARI	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı
Anlam	1.Yaptığı iş benim için çok önemlidir. 2.İşimle ilgili faaliyetler benim için şahsi anlam taşır. 3.Yaptığım iş benim için anlamlıdır. 4.İşimle ilgili yeteneğime güveniyorum.	0,879 0,868 0,794 0,789	29,026
Seçim	12.Bölümümde olup bitenler üzerinde önemli derecede etki sahibiyim. 11.Kendi bölümümdeki olaylar üzerinde kontrol sahibiyim. 10.Bölümümde olup bitenler üzerinde etkim büyüktür.	0,912 0,848 0,735	20,604
Etki	8.İşimi nasıl yapacağım ile ilgili kararları kendim verebiliyorum. 9.İşimi yaparken farklı yaklaşımları seçme konusunda özgürüm. 7.İşimi nasıl yapacağımı belirlemede özgürüm.	0,877 0,796 0,641	18,271
Yeterlilik	6.İşimi yapmak için gerekli olan becerilerde uzmanlaştım. 5.İşimle ilgili faaliyetleri gerçekleştirmek gerekli yeteneklere sahip olduğumdan eminim	0,752 0,717	13,093
		Toplam	80,994

Çalışanların İş performansı ise 4 soruluk Kirkman ve Rosen (1999) ölçeği ile ölçülmüştür. İş performansı ölçeğinin KMO değeri ,771'dir. Bu değer değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun mükemmel seviyede olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi ((Ki-Kare: 208,744; sd: 6; Sig.: 0,000) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıklanan varyansı %61,975'dir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi olan Cronbach's Alpha değeri ,793'tür. Tablo 2 'de ölçeğin tek boyut olan faktörünün değerleri yer almaktadır.

Tablo 2: İş Performansı Ölçeği Faktör Yükleri

Faktör Adı	İŞ PERFORMANSI SORULARI	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı
İş Performansı	19. Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde ürünler üretim.	0,867	61,975
	17. Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.	0,794	
	18. Problem çıktığında hızla çözerim.	0,752	
	16. İşlerimi zamanında tamamlarım.	0,73	
Toplam			61,975

Çalışanların organizasyonel yenilik performansı Wang ve Ahmet'in 2004 yılında geliştirdiği 17 soruluk organizasyonel yenilik ölçeği ile ölçülmüştür. Organizasyonel yenilik ölçeğinin KMO değeri ,865'tir. Bu değer değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun mükemmel seviyede olduğunu göstergesidir. Bartlett Küresellik Testi (Ki-Kare: 809,246; sd: 66; Sig.: 0,000) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıklanan varyansı %61,601' dir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi olan Cronbach's Alpha değeri ,905' tir. Tablo 3 'de ölçeğin faktörleri ve faktör değerleri yer almaktadır.

Tablo 3: Organizasyonel Yenilik Ölçeği Faktör Yükleri

Faktör Adı	ORGANİZASYONEL YENİLİKÇİLİK SORULARI	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı
Süreç ve Ürün Yeniliği	1. İşletmemiz yeni ürün ve hizmet geliştirmede sektör öncüsüdür.	0,789	28,145
	2. Geliştirdiğimiz yeni ürünler ve hizmetler müşteriler tarafından genellikle yeni/orijinal/alışılmamış olarak algılanır.	0,774	
	3. Rakiplerimiz ile karşılaştırıldığında, işletmemiz son beş yıl içinde daha fazla yenilikçi ürünler ve hizmetler tanıtmıştır.	0,719	
	6. İşletmemiz üretim methodlarını rakiplerimize kıyasla daha büyük bir hızla değiştirir.	0,578	
	7. Son beş yıl içinde, işletmemiz tarafından birçok yeni yönetim yaklaşımı geliştirilmiştir.	0,579	
	9. Son geliştirdiğimiz yeni ürünler ve hizmetler bir önceki ürünler ve hizmetlerde sadece küçük değişiklikler yapılarak oluşturulmuştur.	0,559	
Davranışsal Yenilik	11. Rakiplerimiz ile karşılaştırıldığında, ürünlerimizin pazarlama programı pazarda devrim niteliğindedir.	0,579	21,729
	12. Yeni ürün ve hizmet tanıtımlarında işletmemiz en son teknolojiyi kullanır.	0,724	
	13. İş yapış tarzımızda yeni yöntemler denemek istediğimizde yöneticilerimizden büyük destek alırız.	0,794	
Stratejik Yenilik	14. İşletmemizde işleri değişik bir yolla yapan kişilere tolerans gösteririz.	0,693	11,727
	17. İşletmemizde ArGe ve ürün geliştirme kaynakları, yeni ürünler ve hizmetler geliştirmek için yeterli değildir.	0,656	
	20. Yeni iş yapış yöntemleri gördüğümüzde bunları en son uygulayan işletme oluruz.	0,820	
Toplam			61,601

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Ölçekler üzerinde gerçekleştirilen faktör ve güvenilirlik analizlerinin ardından araştırma modeli meydana getirilmiştir. Personel güçlendirme ile birlikte organizasyonel yeniliğin çalışan performansı üzerinde ne derece etkili olup olmadığı araştırmanın ana hipotezleri ile birlikte şu alt hipotezler ile test edilecektir:

H₁: Organizasyonel yenilik faktörü olan süreç ve ürün yeniliği ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Organizasyonel yenilik faktörü olan davranışsal yenilik ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

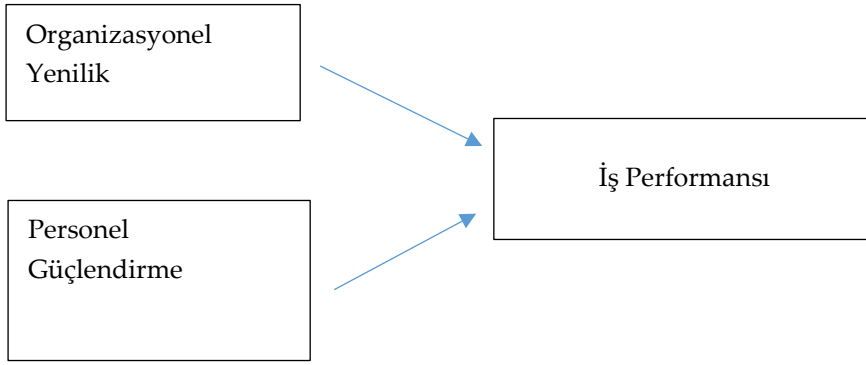
H₃: Organizasyonel yenilik faktörü olan stratejik yenilik ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Personel güçlendirmenin anlam faktörü ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Personel güçlendirmenin seçim faktörü ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Personel güçlendirmenin etki faktörü ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Personel güçlendirmenin yeterlilik faktörü ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sadece Kocaeli ilinde tek bir firmada organizasyonel yenilik ve personel güçlendirme uygulamalarının mavi ve beyaz yaka çalışanların iş performanslarına etkisini göstermesi ve özel sektör işgörenlerine uygulanması araştırma sınırlılığımızın ilk göstergesidir. Araştırmada elde edilen sonuçlar sadece 175 özel sektör çalışanlarının yanıtları ile sınırlıdır. Çalışmanın kısıtlı zaman da uygulanması zaman yönünden yaşanan sınırlılıktır. Araştırmamız 20 Nisan 2019 ile 20 Mayıs 2019 tarihleri arasında Tekkan A.Ş.'den araştırma izni alınarak gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılmış olan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiş ve hipotezlerin test edilmesi sonucunda ortaya çıkan analiz sonuçları açıklanmıştır.

Tablo 4: Demografik Değişkenler

Cinsiyet	n	%
Erkek	80	45,7
Kadın	95	54,3
Medeni Durum	n	%
Evli	100	57,1
Bekar	75	42,9
Eğitim	n	%
İlkokul/ortaokul	77	44
lise	65	37,1
Üniversite	30	17,1

Lisansüstü/Doktora	3	1,7
Toplam	175	100
Yaş Aralığı	n	%
19 yaş altı Z Kuşağı	8	4,6
20-39 Y Kuşağı	103	58,9
40-54 X Kuşağı	62	35,4
55-63Baby Boomers Kuşağı	2	1,1
Toplam	175	100
Çalışma Yılı	n	%
1-5 yıl	112	64
6-10 yıl	37	21,1
11-15 yıl	15	8,6
16 yıl ve üstü	11	6,3
Toplam	175	100

Tablo 4’de göre çalışmada 175 kişinin %45,7’si erkek %54,3’ü kadındır. Çalışanların %57, 1’i evli %42,9’u bekarıdır. Yaş dağılımına bakıldığında 19 yaş altını oluşturan Z kuşağı %4,6’lık kesimi oluşturmaktadır. % 58,9’u 20-39 yaş aralığını oluşturan Y kuşağı çalışanlarıdır. 40-54 yaş aralığından oluşan X kuşağı %35’4’tür. 55-63 yaş aralığında bulunan iki kişidir ve bunlar %1,1’lik kesim ile en az grubu oluşturmaktadır. Çalışanların eğitim durumu % 44 ile ilkokul/ortaokul, %37’1 ile lise, %17,1 ile üniversite ve %1,7 ile Lisansüstü/Doktora olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çalışma yıllarına bakıldığında en büyük oran %64 ile 1-5 yıl aralığındadır. 6-10 yıl çalışanların oranı %21,1, 11-15 yıl çalışanlar %8,6, 16 yıl üstü çalışanlar ise %6,3’lük kesimi oluşturmaktadırlar.

Organizasyonel yenilik faktörünün boyutları olan süreç ve ürün yeniliği, davranışsal yenilik ve stratejik yenilik boyutlarının iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı H_1, H_2 ve H_3 hipotezleri regresyon analizi ile bakılmıştır.

Tablo 5 : Organizasyonel Yeniliğin İş Performansı Üzerindeki Regresyon Sonucu

Faktörler	Bağımlı Değişken : İş Performansı		
	Beta B	t	p
(Constant)		7,567	,000
1.Süreçte Ürün Yeniliği	,350	4,040	,000
2. Davranışsal Yenilik	,131	1,506	,134
3.Stratejik Yenilik	,081	1,170	,244
R: , 469 R ² : , 220 F: 16,055 Sig: ,000			

Tablo 5’ deki regresyon analizi sonucunda organizasyonel yenilik faktörleri ile iş performansı bağımlı değişkeni arasında (R: 0,469) orta dereceli korelasyon olduğu ve (R² : 0,220) bu faktörün iş performansının % 22 sini açıkladığı görülmektedir.

Süreçte ürün yeniliği faktörü iş performansını (p= 0,000) anlamlı ve ($\beta= 0,350$) beta katsayısı değerinde pozitif yönde etkilemektedir. Davranışsal yenilik faktörü ile İş performansı arasındaki ilişki (p= 0,134) ve ($\beta= 0,131$) olduğu için anlamlı değildir. Stratejik yenilik faktörü ile iş performansı arasındaki ilişki de (p= 0,244) ve ($\beta= 0,081$) olduğu için anlamlı bulunmamıştır.

Personel güçlendirme faktörünün boyutları olan anlam, seçim, etki ve yeterlilik boyutları ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı H_4, H_5, H_6 ve H_7 hipotezlerine regresyon analizi ile test edilmiştir.

Tablo 6 : Personel Güçlendirmenin İş Performansı Üzerindeki Regresyon Sonucu

Faktörler	Bağımlı Değişken : İş Performansı		
	Beta B	t	p
(Constant)		8,867	,000
1.Anlam	326	3,645	,000
2. Seçim	,338	4,272	,000
3.Etki	-,122	-1,463	,145
4. Yeterlilik	,227	2,502	,013
R: , 627 R ² : , 393 F: 27,514 Sig: ,000			

Tablo 6' daki regresyon analizi sonucunda personel güçlendirme faktörlerinin iş performansı bağımlı değişkeni arasında (R: 0,627) orta dereceli korelasyon olduğunu ve (R² : 0,393) bu faktörün yenilik performansının %39,3'ünü açıkladığı görülmektedir.

Anlam faktörü İş performansını (p= 0,000) anlamlı ve (β = 0,230) beta katsayısı değerinde pozitif yönde etkilemektedir. Seçim faktörü iş performansını (p= 0,000) anlamlı ve (β = 0,231) beta katsayısı değerinde pozitif yönde etkilemektedir. Yeterlilik faktörü iş performansını (p= 0,013) anlamlı ve (β = 0,172) beta katsayısı değerinde pozitif yönde etkilemektedir. Etki faktörünün iş performansı üzerinde etkisi bulunmamaktadır (p=0,145 ve β = -,122).

Tablo 7 : Organizasyonel Yenilik ve Personel Güçlendirmenin İş Performansı Üzerinde Çoklu Regresyon Sonucu

Faktörler	Bağımlı Değişken : İş Performansı		
	Beta B	t	p
(Constant)		5,703	,000
Süreçte Ürün Yeniliği	,157	1,964	,051
Davranışsal Yenilik	,069	,853	,395
Stratejik Yenilik	,026	,426	,671
Anlam	,276	3,081	,002
Seçim	,328	4,123	,000
Etki	-,168	-1,932	,055
Yeterlilik	,179	1,962	,051
R: , 651 R ² : , 424 F: 17,574 Sig: ,000			

Tablo 7'ye göre (R² = 0,424) organizasyonel yenilik ve personel güçlendirme faktörleri iş performansını %42,4' ünü açıklamaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda süreç ve ürün yeniliği bir faktör altında toplanmıştır. Bu değişkenler birbirleriyle bağlantılı olduğu için süreçte ürün yeniliği olarak yeni faktör isimlendirilmiştir. Tek başına organizasyonel yeniliğin süreçte ürün faktörü iş performansı üzerinde etkili iken personel güçlendirmenin faktör boyutları ile birlikte ele alındığında ilişkisi olmadığı görülmektedir. (R = 0,651) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında pozitif yönde orta derecede bir korelasyon görülmektedir (p = ,000 ; p < 0,01 ve F = 17,574). Değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Organizasyonel yenilik faktörü olan süreç ve ürün yeniliği ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki yoktur (β =0,157; p=0,051) **H₁ Hipotezi RED** edilmiştir.

Organizasyonel yenilik faktörü olan davranışsal yenilik ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki yoktur (β =0,069; p=0,395) **H₂ Hipotez RED** edilmiştir.

Organizasyonel yenilik faktörü olan stratejik yenilik ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki yoktur (β =0,026; p=0,671) **H₃ Hipotez RED** edilmiştir.

Personel güçlendirmenin anlam faktörü ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (β =0,276; p=0,002). **H₄ Hipotezi KABUL** edilmiştir.

Personel güçlendirmenin seçim faktörü ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\beta=0,328$; $p=0,000$). **H₅ Hipotezi KABUL** edilmiştir.

Personel güçlendirmenin etki faktörü ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($\beta=-,168$; $p=0,055$). **H₆ Hipotezi RED** edilmiştir.

Personel güçlendirmenin yeterlilik faktörü ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($\beta=0,179$; $p=0,051$). **H₇ Hipotezi RED** edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma ile personel güçlendirme ve organizasyonel yeniliğin çalışan performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Öncelikle personel güçlendirmenin boyutları ile çalışan performansı ilişkisine bakılmıştır. Organizasyonel yeniliğin boyutları ile çalışan performansına etkisi bakıldıktan sonra çoklu regresyon ile her iki ölçeğin boyutları birlikte ele alınarak çalışan performansına etkisine bakılmıştır. ($R^2 = 0,424$) organizasyonel yenilik ve personel güçlendirme faktörleri iş performansını %42,4 olarak etkilediği gözlemlenmiştir.

Araştırma Verileri SPSS 16,0 programına kaydedilmesinin ardından personel güçlendirme, organizasyonel yenilik v kullanılmış, tüm ölçekler için e çalışan performansı ölçeklerinin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri yüksek çıkmıştır. Çalışmada değişkenler arası ilişki ve etki düzeyini ölçmek amaçlı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Örgüt kültürünün örgütsel yenilik ve personel güçlendirme ile olan ilişkisinin Şanlıurfa'daki bir aşı merkezinde araştırıldığı çalışmada Örgüt kültürü ile personel güçlendirmenin "anlam" alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür (Zengin ve Kaygın, 2019) . Araştırmanın örgütsel yenilik ve personel güçlendirme boyutları ile araştırmamızın örgütsel yenilik ve personel güçlendirme boyutları benzerlik göstermektedir. Personel güçlendirmenin "anlam" boyutunun yanı sıra "seçim" boyutuyla da iş performansı arasında ilişki çıkmıştır. Organizasyonlarda yapılan yeniliklerde ilerleme, gelişme ve bunun sürdürülebilir olmasını isteniyor ise yeniliğe etki eden parametrelerin ölçümlenebilir olması oldukça önem arz etmektedir. Her organizasyon temel öz yeteneklerine göre farklılık arz ettiği için yapılan yeniliklerden etkilenen değişkenlerinde her organizasyon için farklılık göstermesi kaçınılmazdır. İlk önce organizasyonel yenilik faktörleri ile iş performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında süreç ve ürün yeniliği faktörü iş performansı üzerinde etkili iken bu etki personel güçlendirme ile birlikte ele alındığında zayıfladığı görülmüştür. Personelin güçlendirilmesi iş performansı üzerinde organizasyonel yenilikten daha baskın hale gelmektedir. Organizasyonel yeniliğin davranışsal yenilik ve stratejik yenilik faktörleri ile ilişkili olmadığı her iki regresyon modelinde de gözükümüştür. Personel güçlendirmenin dört faktöründen ikisi olan anlam ve seçim faktörleri her iki regresyon tablosunda pozitif orta düzeyde ilişkili çıkmıştır. Personel güçlendirmenin etki ve yeterlilik faktörleri ile çalışanların iş performanslarının ölçümünde herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Çalışmada ele alınan organizasyonel yenilik faktörlerindeki gelişmelerin personel güçlendirme uygulamaları ile birlikte değerlendirilmesi uygun bulunmuş ve neticesi için iş performansına etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda organizasyonel yenilik ve personel güçlendirmenin iş performansı üzerinde % 42,4'lük orta düzeyde pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım ve Karabey (2016) araştırmalarında personel güçlendirmenin ürün, süreç, strateji ve pazar yeniliği üzerindeki etkisini hiyerarşi kültürünü azaltarak biçimlendirdiğini ve yenilik türleri üzerindeki etkisini azalttığını Erzurum ilinde 419 otel çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada bulmuşlardır. Personel güçlendirmenin yenilik üzerinde olumlu etkisi olduğu bilinmektedir. Bu etkinin açığa çıkmasında çalışanların iş performansı önemli bir etkidir. Bunun için araştırmamızda personel güçlendirme ve organizasyonel yenilik birlikte iş performansını olumlu etkilediği düşünülmüş literatürdeki diğer olumlu etkilerin sonuçları gibi bir sonuç elde edilmiştir.

Personel güçlendirmenin iş memnuniyetini pozitif olarak etkilediği (Ning ve diğ., 2009), işe bağlılık ile personel güçlendirmenin psikolojik ve yapısal boyutlarındaki pozitif ilişki olduğu (DiNapoli ve diğ., 2016) tespit edilmiştir. İş bağlılığı, iş memnuniyeti gibi unsurlara personel güçlendirmenin etkisi çalışan performansın da etkide bulunabileceğinin araştırılmasını desteklemektedir.

Araştırmanın farklı sektörlerde ve farklı şehir ve bölgelerde yapılması araştırma sonuçları, çalışılan sektör, kuşak farklılıklarındaki değişimi göstermesi açısından literatüre büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Farklı sektör çalışanlarının ve farklı yönetim kademelerinde bulunan organizasyon çalışanların etkilendikleri yenilik faktörleri ve etki derecelerinin açığa çıkarılması, organizasyondaki liderlik türlerinin yenilik davranışına katkısı incelenmesi gerekli önemli konulardandır. Organizasyonel yenilik ve personel güçlendirme kavramlarının örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, çatışma yönetimi gibi konularla ilişkileri incelenebilir. Farklı şehir ve farklı sektörlerde organizasyonel yenilik ve personel güçlendirmenin iş performansına etkileri çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, P. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*. Volume 1, Number 1, 30–43.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı, 6.Gelişmiş Baskı, *Sakarya Yayıncılık*, Sakarya.
- Aghayeva, İ. (2019). Yenilik Yönetiminde Temel Kavramlar: Yenilikçilik, Girişimcilik, Yaratıcılık, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Bettencourt, Lance & Ulwick, Anthony. (2008). The customer-centered innovation map. *Harvard business review*. 86. 109-14, 130.
- Camisón, C., Villar-López, A. (2014). Organizational Innovation as an Enabler of Technological Innovation Capabilities and Firm Performance. *Journal of Business Research*, 67(1), 2891- 2902.
- Coleman, H.J. (1996). Why Employee Empowerment is not just a fad. *Leadership & Organization Development Journal*, 17/4,29–36
- Cummings, A., & Oldham, G. R.(1997). Enhancing Creativity: Managing Work Contexts For The High Potential Employee. *California Management Review*, 40(1), 22-38.
- Çavuş M.F., Akgemci, T. (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 20, 229-244.
- DiNapoli, J. M., O’Flaherty, D., Musil, C., Clavelle, J. T. ve Fitzpatrick, J. J. (2016). The relationship of clinical nurses’ perceptions of structural and psychological empowerment and engagement on their unit. *Journal of Nursing Administration*, 46(2), 95-100.
- Eğre A. A. (2002). OECD Ülkelerinde Yenilik Sistemleri ve Türkiye İçin Durum Değerlendirilmesi. Ankara: DPT.
- Eminoğlu, G., (2011). Örgütsel Kültür ve Yenilikçiliğin Performansa Etkilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem, B , Gökdeniz, A , Met, Ö . (2011). Yenilikçilik Ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği . *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2) , 77-112 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22779/243138>
- Eren, H., Karaca S., Kılıç A. (2015). Firma İçi Ve Dışı Kaynakların Organizasyonel Yenilik Geliştirmedeki Etkileri, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. C.13 S.3 , Eylül, 157-179.
- Freeman, C. (1989). *Technology Policy and Economic Performance*. Great Britain: Pinter Publishers.
- Ganter A. ve Hecker, A.(2014). Configurational Paths to Organizational Innovation: Qualitative Comparative Analyses of Antecedents and Contingencies. *Journal of Business Research*, 67, 1285-1292.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- İmamoğlu, İ. K. (2012). Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Yenilik ve Firma Performansı Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.

- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kara K. (2019). Ulusal Yenilik, Ulusal Rekabet ve Ulusal Yükseköğretim Başarı İlişkisi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karabulut, A. T.(2015). Stratejik Yenilik Yönetimi: İnnovasyon, Yenileşim, Yenilik. İstanbul: Papatya Yayınevi.
- Kirkman, B. L., ve Rosen, B. (1999). Beyond Self-management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74
- Krause, D. E. (2004). Influence-Based Leadership as A Determinant of The İncination to Innovate and of Innovation-Related Behaviors: An Empirical Investigation, *The Leadership Quarterly*Lundvall, B. (2010). National systems of innovation : toward a theory of innovation and interactive learning (Vol.2). *Anthem press*.
- Lundvall, B.A. (2010). National Systems Of İnnovation : Toward a Theory of Innovation and Interactive Learning (Vol.2). London; New York; Delhi: Anthem press.
- Lytte, R. S ve Timmerman, J. E. (2006). service orientation and performance: an organizational perspective. *Journal of Service Marketing*, 20 (2): 136- 147.
- Mert G.(2018). Organizasyonlarda yenilik yönetimi. *Artikol Yayıncılık*, İstanbul.
- Nelson, R. R.(1993). National innavation systems: a comparative analysis. *Oxford University Press*.
- Ning, S., Zhong, H., Libo, W. ve Qiujie, L. (2009). The impact of nurse empowerment on job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 65(12), 2642-2648.
- OECD. (2005). Oslo manual-the measurement of scientific and technological activities: proposed guidelines for collecting and interpreting technological innovation data. *OECD*, Paris.
- Özen Ü., Bingöl M., (2007). İşletmelerde Bilişim Teknolojileri Ve Yenilikçilik: Erzurum, Erzincan Ve Bayburt'taki Kobi'lerde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.10, S.2, 399- 417.
- Özer, G. ve Akça, Y. (2007). Yenilikçi özelliklerin, kurumsal kaynak planlaması uygulama başarısına ve algılanan organizasyonel performans üzerine etkisi. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3 (5), 53-70.
- Rao, J., & Weintraub, J. R. (2013). How İnnovative is Your Company's Culture?. *MIT Sloan Management Review*, Spring Vol.54 No.3, 28-37
- Reiner, G. (2004). Customer-Oriented Improvement and Evaluation of Supply Chain Processes Supported by Simulation Models. *International Journal of Production Economics*, (22) 381–395.
- Robbins, T. L., Crino, M.D. & Fredendal, L.D. (2002). An Integrative Model of The Empowerment Process. *Human Resource Management Review*, Vol:12, 419-443.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: a review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Spreitzer, G.M. (1995) "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation" *The Academy of Management Journal*, 38(5):1442-1465.
- Tekin, M., Güleş, H. K., Öğüt A.(2003). Teknoloji yönetimi. *Nobel Yayın*, Ankara.
- Tidd, J., Bessant, J., Pavitt, K.(2005). Managing innovation: integrating technological, market and organizational change, *3rd Edition, John Wiley&Sons*, March.
- Turanlı R. ve Sarıdoğan E.(2010). Bilim-teknoloji-inovasyon temelli ekonomi ve toplum. *İstanbul Ticaret Odası Akademik Yayınları*, Yayın No: 2010-2013, İstanbul.
- Wang, C. L. and Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4):303-313.

- Yıldırım, F , Karabey, C . (2016). Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü . Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 18 (2) , 426-453 . Retrieved From [Https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Gaziuiibfd/Issue/28287/300470](https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Gaziuiibfd/Issue/28287/300470)
- Yıldız, S.(2011). Entellektüel sermayenin işletme performansına etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 11-28.
- Yuan, F., & Woodman R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zengin,Y., Kaygın, E. (2019). Örgüt Kültürünün Örgütsel Yenilik Ve Personel Güçlendirmeye İlişkisi: Şanlıurfa'da Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*
- Zerenler, M., Türker, N., Esen. Ş. (2007). Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) Ve Yenilik İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 653-667.