



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞANLARIN İŞ DEĞERLERİNİN YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞINA VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

MUHAMMED YUSUF GÖKÇEN

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ SABAHATTİN ÇETİN

BARTIN-2021



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÇALIŞANLARIN İŞ DEĞERLERİNİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA VE İŞ
PERFORMANSINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUHAMMED YUSUF GÖKÇEN

BARTIN-2021

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN danışmanlığında hazırlamış olduğum “ÇALIŞANLARIN İŞ DEĞERLERİNİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

21/06/2021

Muhammed Yusuf GÖKÇEN

ÖNSÖZ

Ders dönemimde ve tez çalışmam dönemim de benden desteklerini esirgemeyen, hem sosyal hayatımda hem de akademik hayatım da bana bilgi ve tecrübeleriyle deneyim kazandıran Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Eğitim hayatım süresince benden hiçbir maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen babam Fikri GÖKÇEN, annem İlhan GÖKÇEN ve kardeşim Mustafa Berat GÖKÇEN ve kardeşimin eşi Saliha Gökçen ve dayım Ali YALDIZ'a, araştırmam için veri toplamam da yardımlarını esirgemeyen Cihat Çakır, İshak Sönmezoğlu ve Bartın Belediye Başkanı Cemal AKIN'a, ortaya çıkan problemlere ve olumsuzluklara karşı benden hiç desteklerini esirgemeyen ve sürekli cesaretlendiren arkadaşlarım Nazım KARACA, Nurettin KAHVECİ, Gamze AÇIKGÖZ, Merve DAVARCI ve Esmâ UZUNÖZ'e teşekkürlerimi sunarım.

Muhammed Yusuf GÖKÇEN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ÇALIŞANLARIN İŞ DEĞERLERİNİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

Muhammed Yusuf GÖKÇEN

Bartın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN

Bartın-2021, sayfa:86

Yenilikçi iş davranışı ve iş performansı konuları örgütler için önemi her geçen gün artan konulardır. Çalışanların yenilikçi iş davranışları ve performans göstermesi, üstleri tarafından daha çok önemsenmeleri ve görevlerinde yükselmeleri için gerekli bir durumdur. Örgütler için ise artan rekabet ortamında diğer örgütlerden farklarını ortaya koymalarını sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş değerlerinin yenilikçi iş davranışına ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla kolayda örnekleme yöntemi ile Bartın ilin de kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışan 538 kişiden anket yöntemi ile veriler elde edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş değerleri alt boyutu olan faydasal ve sosyal boyutların yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu, fırsatsal, araçsal ve duygusal boyutların ise yenilikçi iş davranışı arasında bir ilişki bulunamamıştır. İş değerleri alt boyutlarıyla iş performansı arasında olan ilişkide ise faydasal ve sosyal boyutların iş performansı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, fırsatsal, araçsal ve duygusal değerlerle iş performansı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Yenilikçi iş davranışının iş performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise yenilikçi iş davranışının alt boyutu olan fikir oluşturma ve gerçekleştirme boyutlarının iş performansı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunurken sorunu tespit etme ve uygulama boyutlarının iş performansı ile arasında ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: “Yenilikçi İş Davranışı, İş Değerleri, İş Performansı”

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

EFFECT OF EMPLOYEES 'WORK VALUES ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND BUSINESS PERFORMANCE

Muhammed Yusuf GÖKÇEN

Bartın University

Graduate School

Department of Department of Business

Thesis Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN

Bartın-2021, pp:86

Innovative work behavior and job performance issues are increasingly important for organizations. Innovative work behavior and performance of employees is a necessary condition for them to be considered more important by their superiors and to be promoted in their duties. For organizations, it enables them to show their differences from other organizations in an increasingly competitive environment. The aim of this study is to examine the effect of employees' work values on innovative work behavior and work performance. For this purpose, data were obtained by survey method from 538 people working in the public and private sectors in Bartın province with convenience sampling method. According to the results of the analysis, there was a significant relationship between the utilitarian and social dimensions, which are the sub-dimensions of work values, and innovative work behavior, and there was no relationship between the opportunistic instrumental and emotional dimensions of the innovative work behavior. In the relationship between work values sub-dimensions and job performance, while there was a significant relationship between utilitarian and social dimensions and job performance, no relationship was found between opportunistic, instrumental and emotional values and job performance. When we look at the relationship between innovative work behavior and work performance, there is a significant relationship between the idea generation and realization dimensions, which are the sub-dimensions of innovative work behavior, and work performance, but there is no relationship between the job performance of identifying the problem and application dimensions.

Keywords: “Innovative Work Behavior, Work Values, Business Performance”

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	ix
EKLER DİZİNİ.....	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. Yenilikçi İş Davranışı.....	3
2.1. Yenilikçilik Kavramı.....	3
2.2. Yenilikçi İş Davranışı.....	4
2.3. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler.....	5
2.3.1 Bireysel Faktörler.....	6
2.3.2 Örgütsel Faktörler.....	8
2.4. Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları.....	9
2.4.1 Fikir veya Fırsatların Keşfedilmesi Aşaması.....	11
2.4.2 Fikir veya Fırsatların Oluşturulması Aşaması.....	11
2.4.3 Fikir Geliştirilmesi Aşaması.....	12
2.4.4 Fikrin Uygulanma Aşaması.....	12
2.5. Yenilikçi İş Davranışıyla İlgili Yapılan Çalışmalar.....	13
3. İş Değerleri.....	16
3.1. Değer.....	16
3.1.1 Değer Kavramının Tanımı.....	16
3.1.2 Değerin Özellikleri ve İşlevi.....	18
3.2. İş Değeri.....	19
3.2.1 İş Değeri Kavramı.....	20
3.2.2 İş Değerlerinin Sınıflandırılması.....	24
3.2.3 İş Değerleriyle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	25
4. İş Performansı.....	28
4.1. İş Performansı Kavramı.....	28
4.2. İş Performansının İşletmeler İçin Önemi.....	30
4.3. İş Performansı Boyutları.....	31
4.3.1 Görev Performansı.....	31
4.3.2 Bağlamsal Performans.....	33
5. Çalışanların İş Değerlerinin Yenilikçi İş Davranışına ve İş Performansına Etkisi.....	36
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	36
5.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli.....	37
5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	38
5.4. Araştırmanın Ölçekleri.....	38

5.4.1 İş Değerleri Ölçeği.....	39
5.4.2 İş Performansı Ölçeği.....	39
5.4.3 Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği.....	39
5.5. Analiz ve Bulgular.....	39
5.5.1 Demografik Özelliklerin Analizi.....	39
5.4.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	42
5.4.3 Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi.....	44
5.4.4 Korelasyon Analizi	47
5.4.5 Regresyon Analizi.....	50
6. Sonuç ve Öneriler.....	55
KAYNAKLAR.....	60
BİBLİYOGRAFYA.....	70
EKLER.....	71



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sekil No

Sayfa No

1.1: Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları	10
1.2:Araştırma Modeli	38



TABLolar DİZİNİ

Tablo No

Sayfa No

2.1: Yaratıcı Problem Çözme Teknikleri ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri.....	7
3.1: İş Değerleri Tanımları.....	20
3.2: Geleneksel İş Değeri ile Geleceğin İş Değerleri Arasındaki Farklılıklar.....	23
5.1: Cinsiyete Göre Dağılım.....	40
5.2: Yaş Durumuna Göre Dağılım.....	40
5.3: Eğitim Durumuna Göre Dağılım.....	40
5.4: Çalışanların Kurumlarının Sektöre Göre Dağılımı.....	41
5.5: Çalışanların Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Dağılımı	41
5.6: Çalışanların Şuan Çalıştıkları İş Yerindeki Deneyimlerine Göre Dağılımı	41
5.7: Çalışanların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Dağılımı.....	42
5.8: Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	42
5.9: İş Değerleri Faktör Yükleri ve (α) Değerleri.....	44
5.10: Yenilikçi İş Davranışı Faktör Yükleri ve (α) Değerleri.....	46
5.11: İş Performansının Faktör Yükleri ve (α) Değerleri.....	47
5.12: Korelasyon Analizi.....	49
5.13: İş Değerlerinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin İncelenmesine Ait Regresyon Analizi.....	50
5.14: İş Değerlerinin İş Performansına Etkisi İncelenmesine Ait Regresyon Analizi.....	52
5.15: Yenilikçi İş Davranışının İş Performansına Etkisi İncelenmesine Ait Regresyon Analizi.....	53
5.16: Hipotez Sonuçları	54

EKLER DİZİNİ

EK 1. Anket Formu.....	70
EK 2. Etik Kurulu Kararı.....	74



SİMGELER VE KISALTMALAR

α : Alfa katsayısı

β : Beta Katsayısı

p : İstatistiksel anlamlılık değeri

Akt.: Aktaran

N: Veri Sayısı

Vd.: Ve diğerleri

GFI: Uyum İyiliği İndeksi

AGFI: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

RMSEA: Yaklaşımın Kare Ortalama Hatası Kökü

NFI: Normal Uyum İndeksi

TLI: Tucker-Lewis Endeksi

IFI: Artan Uyum İndeksi

GİRİŞ

Birey hayatı boyunca edindiği bilgilerle kendisine yol çizmesini sağlayan, ailesiyle, sosyal hayatındaki arkadaşlarıyla, yaşantısındaki diğer kişilerle olan ilişkilerini düzenleyen ve günlük yaşamında davranışlarının oluşmasına sebep olan nedenler, öğrendiği veya kendisine öğretilen değerler sistemiyle oluşmaktadır. Birey oluşturduğu bu değerler sistemini iş hayatına yansıtması ve uygulamasıyla birlikte iş değerlerini ortaya koymaya başlamaktadır. Örgüt içerisinde bireyin çalışma arkadaşları bireyi sahip olduğu bu değerlere göre değerlendirip iletişime geçmektedir. Yöneticileri açısından ise çalışanın görevinde yükselmesi veya olduğu pozisyonda kalması için birçok sebep olduğu gibi bireyin iş değerleri de bu sebeplerin öncülerindedir. Bu nedenle bireyin gösterdiği davranışları “iyi veya kötü”, “doğru veya yanlış” olduğu örgüt içerisinde sergilediği iş değerlerini incelemektedir (Sığırı, 2007:4).

Yenilikçi iş davranışı çalışanın görev ve sorumluluk alanı içerisinde olduğu faaliyetlerle ilgili çalıştığı örgütüne veya kendisine kazınım sağlayacak faaliyetlerdir. İster örgüt için olsun ister kendi için olsun bireyin örgüt içerisinde yenilikçi olması ve bu yenilikçiliğini göstermesi beklenir. Bireyin örgüt içerisinde kendini rahat ve özgür hissedebilmesi, fikirlerini açıkça ifade edebilmesi, örgütün kendini yenileyebilmesi, gelişmesi ve ticari hayatını sürdürebilmesi için çok önemlidir. Bireyin örgüt içerisinde çalışması ile diğer çalışanlardan ayrılması için birçok neden olsa da bunlardan bir tanesi de kendi görev ve sorumluluğuyla ilgili bilgi ve tecrübeleriyle örgütüne katkı sunmasıdır. Her birey kendine ait görev alanlarıyla ilgili örgüte ilerleme kaydedecek bildirimlerde bulunması rekabetin arttığı günümüz dünyasında örgütün kendisini rakiplerinden bir adım öteye taşıyacaktır (Demirer, 2020:170).

Örgütler için teknolojik gelişmeler gün geçtikçe önemini arttırsa da insan faktörü hiç bir zaman için önemini kaybetmemektedir (Akdemir vd., 2016:118). Nitekim teknolojiyi geliştirenler de insanlardan oluşmaktadır. Birey örgüt içerisinde çalışma hayatına devam edebilmesi için belirli çıktılara ulaşması gerekmektedir. Elde edilen bu çıktılar örgütün devamlılığını sürdürebilmesi için de önemlidir. İş performansı bireyin ortaya koyduğu bu çıktılara ulaşırken harcadığı performansla ilgili bir kavramdır. Birey hem çalıştığı örgütteki bulunduğu pozisyonu yükseltebilmek için hem de örgütünün gelişim göstermesi için iş

performansını arttırması gerekmektedir. Bu sayede örgüt çalışanlarının başarıları veya başarısızlıkları da ölçülebilir bir duruma gelmektedir (Soysal vd., 2019:76).

Örgütlerin her geçen gün ürettiği ürün veya hizmetlerde yenilik yapma gereksinimi zorunlu hale gelmektedir. Örgüt içi huzursuzluk olan bir yerde bu durumun ortaya çıkması çok muhtemel değildir. İş değerleri birbirinden farklı olan bir çalışma grubu uyumsuzluk sorunu yaşayabilir. Bireyin performansı ve yenilikçi düşünceleri bu durum nedeniyle zarar görebilir.

Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü giriş bölümünden oluşmaktadır. İkinci bölümde yenilikçi iş davranışına yer verilmiştir. Bu bölüm içerisinde yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışı kavramları hakkında genel bilgiler verilmektedir. Üçüncü bölümde iş değerleri kavramına yer verilmiştir. Bu bölümde değer ve iş değeri kavramları ile ilgili genel bilgiler verilmiştir. Dördüncü bölümde iş performansı ile ilgili bilgiler genel hatlarıyla aktarılmıştır. Beşinci bölüm de ise araştırma kapsamında yapılan analizlere yer verilmiştir. Altıncı bölüm ise sonuç ve öneriler kısmını oluşturmaktadır.

2. YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI

Çalışmanın bu bölümünde yenilik kavramı ve yaklaşımları daha sonra ise yenilikçi iş davranışı kavramı ve yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler üzerinde durulacaktır.

2.1 Yenilikçilik Kavramı

Yenilik kelimesi İngilizce karşılığı olarak “innovatim” şeklinde ifade edilirken bu kelimenin kökeni Latince “innovatus” sözcüğünden gelmektedir. Türkçe de ise bu kelimeyi karşılık olarak “inovasyon” sözcüğü kullanılmaktadır. Yenilik kavramının anlamı Türk Dil Kurumu “yeni olma durumu”, “Yeni olan bir şeyin özelliği”, “Eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme” şeklinde 3 farklı anlam vermektedir (Mavi Doğru, 2019:16).

Schumpeter inovasyonu, yeni bir ürün ortaya çıkartmak, yeni bir üretim yöntemi geliştirmek, yeni bir pazar oluşturmak, hammadde veya yarı mamul madde tedariki için yeni kaynaklar geliştirmek ve monopol bir durumun ortaya çıkarılması gibi herhangi bir endüstride yeni bir örgüt oluşturmak gibi faaliyetleri kapsamaktadır şeklinde tanımlanmaktadır (Işık ve Kılınç, 2011:14).

Yenilik kavramı ile ilgili farklı tanımlar yapılmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir; Rogers’a (2003) göre yenilik “Bir fikrin yenilik olarak gösterilebilmesi için uygulayıcının ilk olması değil bireyler ve uygulayıcıları tarafından ilk olarak algılanması” iken Becker ve Whistler (1967) “Bir fikrin, ortak amaçlara sahip olan örgütlerden birisi tarafından ilk kez kullanımı” şeklinde tanımlanmıştır. Carrol (1967) ise yeniliği “Kendi etkisini bilimsel bir keşiften çok, işletmenin yapı ve yöntemlerinde gösteren sosyal bir süreç” şeklinde ortaya koymuştur (Mahmudlu, 2019:26).

Yenilik olağan durumdan farklı olarak yeni düşünceler bulmak veya daha önce bir çözüme kavuşmamış sorunları çözüme kavuşturmak olarak açıklanabilir. Yeni bir ürün, hizmet veya iş yapış yöntemlerinin bulunması ve bu ürün ve hizmetlerin satılması veya iş yapış yöntemlerinin faaliyete geçirilmesiyle yenilikçilik belirlenmiş olur (Peçen ve Kaya, 2013:99). İşletmelerin amacı Pazar paylarını korumak ve daha da arttırarak rekabet avantajı kazanmaktır. Yapılan işlemin yenilik olarak işletmeye değer katması gerekir.

(Özçifçi ve Sarıçay, 2014:388). Yeniliklerin sürekli yapılması da işletmelerin ömürlerinin uzun olmasına olanak sağlayacaktır.

2.2 Yenilikçi İş Davranışı

Teknoloji ilerledikçe işletmelerin birbirleriyle rekabet edebilmek için yeni fırsatlar yakalayabilecek ortamlar önlerine çıkmaktadır. İşletmeler bu fırsatları yakalayabilmek için yeni fikirler üretecek, ortaya çıkartacak çalışanları kendi bünyelerinde çalıştırmak istemektedirler. Yenilikçi birey işletme için büyük avantajlar sağlamaktadır. Çalışan işletmenin yenilik konusunda temel taşı oluşturmaktadırlar. Her işletme çalışanlarının sahip oldukları farklı yetenekleri kullanarak ürettikleri fikirlerle rakiplerinin ilerisine geçmek istemektedir. Ayrıca bu tarz bir durum çalışanlar için de önemlidir. Çalışanlar yenilikçi ve yaratıcı fikirleriyle işletmelerde kendi aralarında bir rekabet ortamına girerek daha fazla çalışmak isteyeceklerdir. Bu bütün çalışanlar için geçerli değildir. Bu rekabeti oluşturanlar kendilerini geliştirmeye açık olan ve yenilikçi ruha sahip olan çalışalardır. Yenilikçi iş davranışı hem işletme açısından hem de çalışan açısından risk demektir (Vardar ve Duman, 2019:16).

Gün geçtikçe hem sektörde bulunan meslek grupları için hem de isimleri yeni yeni duyulmaya başlayan meslek grupları için yenilenmek kaçınılmaz bir gerçekliktir. Çalışanın mesleğinde yenilik yapabilmesi için içindeki istek ve yetenek kadar mesleği hakkında yeterli bilgiye sahip olması, işletmelerin ortaya koydukları ürünlerin, yöntemlerin, konseptlerin kalıcı olmasını önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte çalışanın yenilikçiliğe karşı olumlu bir bakış açısı ve yenilik yapabilecek kabiliyette olması gerekir. İşletmeler, çalışanların yenilikçi davranışlarına alan açtığı, müsamaha gösterdiği ve çalışanların yenilikçi fikirlerini kullanabildiği sürece yenilikçi olabilir ve bu süreci devam ettirebilir. Sürecin devam etmesindeki nedenlerden bazıları da işletmede çalışanlar arası koordinasyonun iyi sağlanması, yapılan hizmetlerin göz ardı edilmeyerek gerekli karşılığın verilmesi ve çalışanların işletme için önemli olduklarını hissettirilmeleridir (Bayram, 2017:19-20).

İşletme, çalışanların ortak paylaştıkları alan olup her çalışan işletmeye kendinden bir şeyler katması olağan bir durumdur. Yenilikçi iş davranışının işletme içi dengeleri ya da bir başka ifadeyle işletmenin hiyerarşik yapısı baz alındığında çalışanın yenilik yapma isteği

üstlerinden ne kadar olumlu dönüt aldığına ve kendini işletmenin ne kadar paydaşı olarak gördüğüne bağlıdır. Çalışan, yenilikçi bir iş davranışı serüvenine başlamadan önce işletmenin planlama, uygulama ve yönetim alanlarında oluşan değişimleri belirleyen ve bu değişimlerin oluşmasıyla ilgili karar alan hiyerarşik yapıyı düşünmesi ve adımlarını ona göre atması gerekmektedir. Burada çalışanın yenilikçi iş davranışı gösterebilmesi işletmedeki bu hiyerarşik yapıyı etkilemesine bağlıdır. Her çalışan yenilikçi iş davranışı gösteremeyebilir. İşletme yöneticilerinin yenilikçi bir davranış göstereceğine inandığı çalışanlara, düşündükleri fikirleri ortaya çıkartma, geliştirme ve bu fikirleri gerçekleştirme gibi davranışlar için izin verirken kendilerini etkileyemeyen çalışanlar için böyle bir çaba içerisine girmeyeceklerdir.

Scott ve Bruce (1994) karşılaşılan sorunlarla ilgili çıkarım yapılması, ortaya konulan bu sorunun giderilme yollarının bulunması, bulunan bu yolların gerçekleştirilebilmesi için gerekli şartların oluşturulması ve sorunu gidermek için ortaya konulan düşüncelerin gerçekleştirilmesi gibi çok faktörlü bir kavram olarak yenilikçi iş davranışını tanımlamaktadır (Töre, 2020:156). Yenilikçi iş davranışının ortaya konulabilmesi için çalışanın yapmak istediği yenilik faaliyetinin her aşamasının belirlenmesi ve analiz edilmesi gerekmektedir. Çalışanın, ortaya çıkan problemi tespit etmesi ve çözümlemesi, yenilikten sonra ortaya çıkacak işletme için olumlu sonuçlarını belirlemek, yapacağı yenilikle ilgili örnekleri araştırması bunlardan sonra çalışmalar ve araştırmalar neticesinde ortaya çıkarılan yenilikle ilgili örgüt içinde ya da örgüt dışarısından düşüncesini hayata geçirmek için dayanak bulmaya çalışmalıdır. Yeniliğin son bölümün ise yeniliği yapacak olan bireyin veya örgütün yapmayı düşündükleri bir ürün veya fikir yeniliğinin somut bir çıktısını oluşturarak yeniliği gerçekleştirir (Kanter, 1988; akt. Carmeli vd. 2006:78).

2.3 Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler

Scott ve Bruce, yenilik faaliyetlerini idare etmede temel noktalardan bir tanesinin yenilik faaliyetlerinin yapım aşamalarında faaliyetleri dikkatli şekilde sürdürmek olduğunu ifade etmektedirler. Çalışanların çevrelerine adapte olmaları iş yerlerindeki pozisyonlarına alışmaları ve buldukları yerde yenilikçi davranışlar göstermeleri uzun bir süre alabilir. Bu durumun değişim göstermesi için örgüt içerisindeki yenilikçilik ikliminin olumlu etkisini çalışanlara hissettirilmesi önemlidir. Böylelikle hem yenilik çalışmalarında dikkatli

olunmasını hem de çalışanların daha hızlı bir şekilde yenilikçi iş davranışları sergileyecekleri işaret edilmiştir (Scott ve Bruce, 1994:580-581).

Çalışma hayatında olan her örgütün yönetsel olarak istediği ya ürünsel bazda ya da yönetsel faaliyetlerde kendini diğer firmalardan ayırt edilmesini sağlayacak yeteneklere ulaşabilmektir. Örgütün her bölümünde bu düşünce hissedilmesi ve her bölümün üzerine düşen görevi yerine getirmesi örgütlerin istedikleri seviye ve performansa ulaşmaları için önemli bir durum olarak görülmektedir (Seçkin Halaç ve Seçkin Çelik, 2016:265).

Örgütlerin kesişim gösterdikleri veya birbirlerine benzerlik gösterdikleri özellikleri vardır. Her bireyin bilimsel bilgi birikimi, işe yönelimi ve göstereceği enerji bir olmadığı gibi örgütlerde bu şekilde birbirlerinden farklılık göstermeleri normal bir durumdur. Fakat her örgütün yenilikçi davranış gösterme becerisi farklılık göstereceği için yenilikçi davranışında sonuçları farklı olacaktır. Yenilikçi iş davranışı üzerine yapılan araştırmalarda ortaya çıkan yenilikçi iş davranışlarının sonuçlarını etkileyen, kişiden kaynaklı bireysel faktörler ve örgütten kaynaklı olarak örgütsel faktörler ortaya konulmuştur (Dörner, 2012:11-12).

2.3.1 Bireysel Faktörler

Örgütler hizmetlerinde veya ürünlerinde yenilik yapmak için hizmet satın alımları yapsalar bile kendileri için yeniliğin en önemli faktörü çalışanlarıdır. Çalışanlar iş hayatlarında kazandıkları tecrübeler ya da eğitim hayatlarında öğrendikleri bilgileri kullanarak görev ve sorumlulukları içerisinde yaptıkları iş ile ilgili farklı bilgiler, ürünler ve ya hizmetler ortaya koyarak örgütün gelişmesini etkileyebilmektedirler. Bu durumun nedenleri içerisinde örgütün özgürlükçü bir yapıya sahip olması ya da üst ilişkilerinin gelişmiş olmasına karşın çalışanın yenilikçi ya da yaratıcı özelliğiyle birlikte yeniliğe karşı yeteneğinin olması daha önemli bir faktör olarak belirtilmektedir. Örgütler işe alım süreçlerinde yaratıcılık ve yenilikçilik yeteneğinin olmasına özen göstererek analizlerini bu yönde yapmaları işletmelere ilerleyen zamanlarda personel eğitim maliyetlerinden azalma sağlayacaktır. Yaratıcı ve yenilikçi problem çözme teknikleri ve yaratıcı kişilik özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir (Cummings ve Oldham, 1997; akt. Bayram, 2017:9).

Tablo 2.1: Yaratıcı Problem Çözme Teknikleri ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri
(Cummings ve Oldham, 1997; akt. 1997: Bayram, 2017: 9-10)

Yaratıcı Problem Çözme Teknikleri	Kişilik Özellikleri
Mevcut ürün veya hizmetleri geliştirmek yerine yaratıcı fikirler üretme	Zeki Mizah sahibi
Bakış açısını yenileyerek sorunlara farklı yaklaşım geliştirir.	Sert davranmaz
Birden fazla yeni düşünce ortaya koyabilir	Pozitif yaklaşım gösteren
Dağınık yaşamı tercih eder	Kendine ait
Yapacağı işler konusunda sert kuralı bulunmaz	Empati yeteneği olan
Sert kurallarla yaşamayı sevmez	Yetenekli
Kurallı yaşamayı terk etmeye çalışır	Kendine güveni olan
Fikirlerini gerçekleştirmek için değişik yollar dener.	Dikkatleri üstüne çeken
Takım çalışmasında ortaya farklı fikirler koyduğu için takımıyla çatışmalar yaşayabilir	Aykırı Davrananlar
Kendi düşüncelerine göre hareket eder	Gelenekçi davranmaz

Yenilikçiliğin bireysel unsurları araştırılması için birçok çalışma yapılmıştır. 1983'te Rogers, bireysel olarak yenilik yapmaya ilişkin bireyin davranışını ölçmek için yaptığı araştırmada, kişilik ve düşünce yapısında yenilikçilik bulunan kişiler yenilikçi fikirleri ve olayları diğer kişilerden daha çabuk kabullendiklerini ortaya koymuştur. West 1987 yılında ise çalışanın örgütünde yenilikçi fikirleriyle ne kadar yeni girişimlerde bulunabildiğini ortaya koymak için araştırma yapmıştır. Xerri 2012'de hemşire yöneticiler üzerindeki yaptığı çalışmada ise çalışma ile ilgili sorunların çözülmesinde hemşirelerin verimli olmasıyla alakalı olarak yenilikçi davranış sergilemeleri önemli olduğunu ortaya koymuştur (Sönmez ve Yıldırım, 2014:50).

Çalışanın bireysel olarak çalışmasını etkileyen özellikler vardır. Bunların etkileme durumlarına göre çalışanın örgüt içerisinde yenilikçi davranışlar göstererek ortaya yeni ürün ve hizmet koyma oranı yükselmektedir. Bunlardan bazıları; çalışanın, çalıştığı iş ile ilgili bilgi düzeyi, öğrenim seviyesi, yetenekli olması, uzmanlık durumu, hızlı karar alıcı

düşünce yeteneği, sorun çözebilme yeteneği, farklı fikirlere olumlu bakması, işindeki kıdemi, işinde huzurlu olması, iş tatmini, sistemli ve düzenli olması gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin etkinlik düzeyine göre kişinin bireysel şekilde yenilikçilikte daha etkin olması beklenmektedir (Tüysüz, 2019:19).

2.3.2 Örgütsel Faktörler

Örgütlerde yenilikçi iş davranışını etkileyen bireysel faktörlerle birlikte örgütsel nedenlerden dolayı ortaya çıkan faktörlerde bulunmaktadır. Çalışanların psikolojik ve düşünce durumları örgütler için önemlidir. Çalışma arkadaşları ve üstlerinin çalışan kişiye motivasyonunu artırıcı davranışlar sergilemesiyle çalışan kişinin performansının artması beklenmektedir (Mahmutlu, 2019:53). Böylelikle örgüt içerisinde yenilikçi iş davranışları sergileyerek çalışanlar kendilerini diğer çalışanlardan ayırt edilmesini sağlamaya çalışmaktadırlar. Bununla birlikte çalışanların yaptıkları yenilikçi iş davranışları grup veya çalışma arkadaşlarını da etkileyeceklerini bildikleri zaman iş performansları artarak daha çok yenilikçi davranışlar sergilemektedirler. Yenilikçi iş davranışı literatüründe bu durum takım çalışmalarının da çalışanların öncülü olan bir durum olarak karşılaşılmaktadır.

Çalışanların birbirlerini etkilemesi ve takım içerisinde birbirlerine yeni bilgiler kazandırması hem örgütün hem de örgüt içerisindeki çalışanların kişisel verimliliğini arttırmaktadır. Örgüt içerisindeki iletişimin ve birbirleri hakkındaki düşüncelerin çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi olan bir etkidir. Bu durum çalışanların yenilikçi iş davranışı geliştirirken kendisine oluşacak tepkilerin ve yargıların giderilmesi için grup içerisinde alacağı çevresel desteği önemli ve etkili bir durum haline getirmektedir. Çalışanın beraber görev yaptığı çalışma arkadaşlarını etkileyerek onlardan destek bulması çalışanın yenilikçi fikirlerini oluşturarak fikirlerini sürdürebilmesi için etkili bir faktördür (Çapraz vd., 2014:54).

Yenilikçi iş davranışı gösterme durumu en iyi, küçük, büyük ya da orta ölçekli örgütlerde oluşur gibi kesin bir durum orta da olmasa da hem ekonomik durumları hem de örgütlerin yetişmiş eleman noktasında büyük ölçekli örgütler daha üstün durumdadırlar (Ercan, 2019:55). Örgütler yenilikçi iş davranışı oluşturarak gelirlerini ve prestijlerini arttırmak istemektedirler. Bununla birlikte bu şekildeki davranışları ortaya koyabilmeleri için bazen tecrübe bazen de girişim isteği önemlidir. Örgütler bir bilgi havuzu oluşturarak çalıştığı

sektörde ortaya koyduğu ürünler ve hizmetlerle ilgili oluşturduğu bu birikimleri analiz eder, üzerinde denemeler yapar ve sürekli çalışmalarla buldukları sektörlerdeki diğer rakip firmalardan ileriye gitmeye çalışmaktadırlar. Bununla birlikte örgütün çalışanlarına rahat bir çalışma ortamı sağlaması, özgürlüğü, demokratik yaklaşım sergilemesi ve çalışanların birbirleriyle olan iletişiminin artmasını önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışanların iletişimlerinin artması örgüt içerisinde bir sosyal ağın oluşmasını ve örgüt içerisinde çalışanların kendi iç çekişmelerinden dolayı yıpranmalarını engelleyecektir. Çalışanlar bu sayede edindikleri bilgi ve oluşturdukları tecrübelerini birbirleri ile paylaşacak ve bu durum da örgütün gücünü arttıracaktır (Akgün vd., 2014:890).

Örgütlerin yönetim kademesindeki kişiler yeniliği destekleyici davranışlar sergilemedikleri sürece örgütün yenilik göstermesi düşünülemez. Yenilik örgüt içerisinde teşvik edilmeli, gerekli fonlar hazırlanmalı ve yapılmak istenen yenilik ister bireysel isterse grup şeklinde yenilik yapılırsa da çalışanların kendilerinin desteklendiğini bilmek ve bunu hissetmek onların motivasyon ve performansını artırıcı özellik göstermektedir. Örgüt içerisinde oluşan bürokratik engeller ve engellemeler yenilikçiliğin gelişmemesine neden olan en önemli faktördür. Örgütler sektörlerindeki yeniliğe yetişebilmek için bu durum minimize etmelidir. Bunun için yeniliğe açık örgütlerde, karmaşık yönetimli, yavaş çalışma yapısına sahip ve salt tek düze bir yapının olmaması gerekmektedir. Bu tarz engellemelerle karşılaşmamak için yeniliğe açık örgütlerin örgüt şemasını, “dikeyden yataya, biçimsel kontrol sisteminden paylaşılan bilgiye”, çalışana yapacağı işi emretmekten yaptığı işte biraz daha özgür bırakmaya, çalışanların arasındaki çekişmeden aralarında iletişimin güçlü olup bilgi paylaşımının olmasına ve katı yönetimden uyumlu davranışlar sergilemeye geçilmesi örgütlerin yenilikçilikte hız kazanmalarına fayda sağlayacağı ortaya konulmuştur (Naktiyok, 2007:216-217).

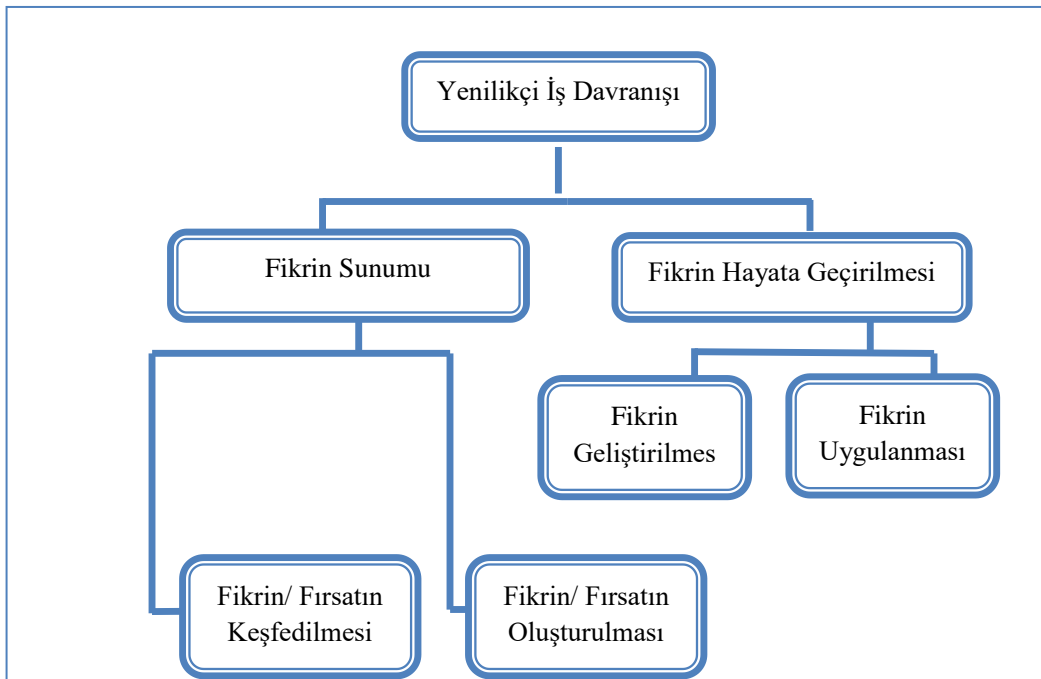
2.4 Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları

Rekabetin her an arttığı, teknolojinin gün geçtikçe hızlı bir şekilde geliştiği ve üretimin arttığı günümüzde yenilikçilik rakip örgütlerden farklılaşmayı sağlamaktadır. Günümüz piyasasında belirsizliğin ve durgunluğun bulunmasına imkân tanınmayan, örgütlerin sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri gereken bir dönemdir. Örgütler yaşamlarını devam ettirebilmeleri için yenilikçi davranış göstermesi artık zorunluluk olarak görülmektedir. Yenilikçilik örgütlerin sadece belirli ürün veya sattığı hizmette yenilik yapması olarak

değil bunlara ek olarak kendi içerisindeki yönetim ve insan kaynakları uygulamaları gibi birçok alanda yapılan yenilikler de yenilikçi iş davranışı olarak görülebilmektedir (Mete, 2007:72).

Yenilikçi iş davranışıyla örgütte var olan mevcut durumun (üretilen ürün ya da hizmetin ticarileşmesiyle ekonomik olarak ya da örgüt içerisindeki değişimlerle giderlerde azalma, kalifiye çalışana ulaşma vs.) değişmesi beklenmektedir. Yenilikçi iş davranışının gerçekleşmesi için aşama aşama uygulamalar yapılması gerekmektedir. Bu aşamalar hakkında literatürde birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmacılar yenilikçi iş davranışı hakkında birçok aşama veya boyut ortaya koysalar da benzerlik gösteren yerleri bulunmaktadır. Bu benzerlik şekil 1.1 de gösterilmektedir (Ayas, 2015:85).

İlk aşama fikrin keşfedilmesinde çalışanın veya örgütün belirli bir problem karşısında ya da mevcut durumda yenilik yapmak için fikrin bulunmasıdır. İkinci aşama ise bulunan bu fikrin hayata geçirilebilmesi için uygun hale getirilmesi ve prototip oluşturulmasıdır. Bir sonraki aşamada ise oluşturulan bu prototipin eksik yönleri varsa bu noktalar tekrar değerlendirilmeye alınarak giderilir. Son aşamada ise hayata geçirilmeye uygun hale gelen ve tüm eksik yönleri giderilen fikir uygulanmaya başlanır.



Şekil 1.1: Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları (Oukes, 2010; akt. Ayas, 2015:87)

2.4.1 Fikir veya Fırsatların Keşfedilmesi Aşaması

Fikrin bulunması, fırsatların keşfedilmesi veya sorunların tespit edilmesi yenilikçi iş davranışının ilk aşamasını oluşturmaktadır. Bu aşamada çalışan veya çalışanların, örgüt içerisinde ürettikleri üründe, müşterilerine verdikleri hizmette veya örgüt içerisindeki çalışanların performans durumlarında eksik olan ya da sorun hissettiği durumlar tespit edilmektedir (Derin, 2019:33). Tespit edilen sorunlara geleneksel çözümlerle değil yenilikçi bakış açısıyla yaklaşım göstermek ürün veya hizmetin ilerletilmesi için önemlidir. Çalışanın üretken ve sorgulayıcı davranışları, hayal kurma becerisi, karşılaştığı olaylara bakış açısını değiştirerek bakmayı becerebilme, topladığı bilgileri işleyebilme yeteneğiyle ortaya konulan fikrin olumlu veya olumsuz her yönüyle ele alarak çalışma gerçekleştirmesi su aşamayı oluşturmaktadır (Basadur ve Gelade, 2006:52).

2.4.2 Fikir veya Fırsatların Oluşturulması Aşaması

Keşfedilen fırsatın oluşturulması veya üretilmesi yenilikçi iş davranışının ikinci aşaması olarak kabul edilmektedir. Yenilikçi yaklaşımda fikirlerin veya düşüncelerin kaynağı insan olduğu için çalışan hem bireysel çalışmalarında hem de örgütsel çalışmalarda yeniliğe kaynaklık etmektedir. Yenilik yapmak için fırsatın keşfedilmesiyle birlikte ortaya çıkan yenilik sürecinde keşfedilen problemin veya ürünü ya da hizmeti iyileştirmenin geliştirilmesi için geleneksel yöntemlerden farklı ve yeni yollar bulmak önemlidir. Bununla birlikte fikirlerin oluşturulması aşaması keşfedilen problemlerin çözüme ulaştığı aşamadır (Karademir, 2019:18).

Yenilik geleneksel ve belirli bir kalıpta olan ürün ve hizmetlerin değiştirilmesi ve şimdiye kadar süregelen bir durumun bozulmasını ifade ettiğinden dolayı ortaya konan yeni fikrin kolay kabul görmemesi hatta mevcut düzenin savunucuları tarafından bir dirençle karşı karşıya kalması olağan bir durumdur. Bu durumun değişmesi yönetim kadrosunda bulunan kişilerin yenilik fikrini oluşturan kişi veya takıma inanç ve destek göstermesine bağlıdır. Bu şekilde örgütün mevcut durumundan kurtulup yenilik oluşturarak hızla gelişen piyasada yerini almasını sağlanması gerektiği ortaya konulmaktadır (Jassen, 2005:578).

Fikrin oluşturulma aşaması ürün ve hizmetlerin yeniden yapılandırılmasını ya da mevcutta olmayan bir ürün veya hizmetin ortaya çıkarılmasını ifade etmektedir. Mumford vd. (1997)

hiç ortaya konmamış bir fikrin veya uygulamaların bulunması, fikrin üretim ya da yeniden yapılandırılması, yeteneklerin geliştirilmesi ve de yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasında yol gösterici durumlar olduğunu savunmuştur. Böylelikle fikir oluşturmanın en önemli noktası ürünlerde, hizmetlerde ya da örgüt içerisinde ki yönetsel ilişkilerde olan sorunları gidermek veya geliştirmek için var olan durumun ve edinilen yeni bilgilerin birleştirilerek yeniden yapılandırılması şeklinde ortaya konulmaktadır (Mavi Doğru, 2019:26).

2.4.3 Fikir Geliştirilmesi Aşaması

Bu aşama oluşturulan fikrin geliştirilmesini içermektedir. Oluşturulan fikir veya fikirler farklı ölçütlerle ve çeşitli aşamalarla değerlendirmeye alınır, görüşler üzerinde uzlaşmaya çalışılır. Bu durumun oluşturulmasında ölçütlerin oluşturulması ve değerlendirilmesi örgüt içerisinde de olabilir veya dışarıdan destekle de bu işlem gerçekleştirilebilir. Oluşturulan bu fikrin çeşitli analizleri yapıldıktan sonra örgüt için faydalarına, zararlarına, artı veya örgütü kötü yönde etkileyecek durumların olup olmadığı değerlendirilir (Turan, 2019:54).

Örgüt değerlendirilmesi ve bütün kontrolleri yapılan bu fikir için yeniliği hayata geçirmeden önce bu yenilik bir ürüne deneme amaçlı ön üretim yapar eğer bu fikir hizmet ya da bir işleyle alakalıysa pilot olarak uygulanacak bir departman seçer ve ön uygulamaya geçilir. Bu aşamada ürün veya hizmetin bir müddet uygulamaya alınarak performans, verimlilik ve ekonomik yönleri analiz edilir. Analizlerin sonuçlarına göre oluşturulan yenilik fikrini tekrar yapılandırılmaya alınır ve düzeltmeleri gerçekleştirilir. Amaç ürün veya hizmet uygulanmaya başlamadan önce muhtemel olarak karşılaşılabilecek aksilik ve eksiklikleri gidererek minimum seviyeye çekmektir (Duran ve Saraçoğlu, 2009:67).

2.4.4 Fikrin Uygulanma Aşaması

Bu aşama alınan içsel veya dışsal desteklerin, yapılan değerlendirme ve analizlerin, harcanan emeklerin, yeni fikrin hayata geçebilmesi için yaşanan iyi veya zorlu günlerin, eksikliklerin giderilmesini geride bırakarak ortaya konulan bu fikrin ticari bir değer kazanarak artık pazara sürülmesini ifade etmektedir. Bütün testleri yapılan yeni fikir, örgüt içerisinde ya da örgüt dışında kullanılmak için artık hazır durumdadır (Aydın, 2018:38). Bu süreç içerisinde yenilikçi çalışma gösteren çalışanların motivasyonunun yüksek

olmasının sağlanması ve yöneticilerin kendilerine destek olduklarını göstermeleri çalışanlar için bundan sonraki çalışmalarda farklı ve yeni fikirler çıkartmada performanslarını arttırıcı etki yapacağı bilinmektedir (Çevik Tekin, 2019:42). Fikri uygulamaya geçirme sürecinde oluşturulan bu yeni fikrin hem örgüt içerisinde hem de örgüt dışında destek bulması fikrin yaşamını sürdürebilmesi ve de kabul edilmesi için çok önemlidir. İş birliği yaparak uygulamaya yaygınlık kazandırmak örgütün hem mali tablolarına hem de prestijine olumlu etkide bulunacaktır (Tüysüz, 2019:22).

2.5 Yenilikçi İş Davranışıyla İlgili Yapılan Çalışmalar

Scott (1993) yaptığı çalışmada çalışanların iş ortamlarının eğilim gösterdikleri yönlerini, örgütlerin yenilikçi iş davranışına karşı düşüncelerini, desteklerini ve örgütün yenilikçi düşüncelerinin örgütle nasıl bir ilişkisinin bulunduğunu araştırmıştır. Bununla birlikte çalışmada, çalışanların çalışma arkadaşlarının değiştirilmesinin, çalışanın kendi çabasıyla sorunları çözüme kavuşturma becerisinin ve bu sorunları çözüme kavuştururken karar verme becerisinin örgütteki iklim algısının ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkileri de araştırılmıştır. Araştırma ABD de bulunan büyük bir sanayi şirketinin AR-GE merkezinde çalışan karışık pozisyonlarda bulunan mühendis, tekniker ve bilim insanlarından oluşan 189 kişiye yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yenilikçi iş davranışı fikir bulmada yönetimsel davranışların çalışanın sorun çözme tarzı ile ilişkili olduğu, yenilikçi iş davranışı ortaya koyacak olan çalışanların yönetimin kendisine gösterdiği davranış üzerinde etkisinin bulunmadığının, yenilikçi iş davranışını bir beklenti için gösterecek olan çalışanlar için ise yönetimsel davranışların yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu şekilde etkilediği görülmüştür.

Özçifçi ve Sarıçay (2014) yaptıkları çalışmada örgütlerin yenilikle ilgili etkinlikleri ile örgüt performansları arasındaki ilişkiyi ve büyük örgütlerin yenilik yapma seviyeleri de incelenmiştir. Araştırmada çalışmaya konu olan örgüt ölçekleri arasından 105 örgütten bilgi edinilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre örgütlerin yüksek oranda yenilik faaliyetleri gösterdikleri ve örgütün büyüklüğü ile örgütlerde gösterilen yenilik faaliyetlerinin arasında ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Bocarnea (2015) araştırmasında bilgiye dayalı ve bağlamsal etkenleri araştırmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte örgütlerin bilgiyi öğrenme dereceleri ve yetenekleri,

otantik liderlik, çalışanların psikolojik durumlarını güçlendirme, bireysel motivasyonlarının yerel yönetimlerdeki yenilikçi iş davranışını ne şekilde etkilediğini araştırmıştır. Araştırma Amerika Birleşik Devletleri deki 302 yerel yönetim çalışanı üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütlerin bilgiyi öğrenme derecesinin yenilikçi iş davranışı ile anlamlı ilişkisinin olduğu, otantik liderliği yenilikçi iş davranışı arasında anlamlılık olduğunu, çalışanların psikolojik durumlarını güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı ile arasında anlamlılık olduğunu ortaya koymuştur.

Winston (2016) yaptığı çalışmada inovasyon ile ilgili eğitim faaliyetlerinin yenilikçi iş davranışı ile olan ilişkisini araştırmıştır. Araştırmada yenilik eğitimi alan kişiler ile bu eğitimi almayan kişiler arasında yenilikçi iş davranışı ve çalışanların öz yeterliliklerindeki farklılıkları araştırmak üzere 3 hipotez üzerine çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yenilikçilik eğitimi alan kişiler almayan kişilere göre yenilikçi iş davranışı ve öz yeterlilik davranışlarını gösterme bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Ataoğlu (2019) yaptığı çalışma da yenilikçi iş davranışını etkileyecek örgütlerin insan kaynakları departmanlarında yapılan faaliyetlerinin ortaya konulması, insan kaynaklarında yapılan faaliyetlerle yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki üzerinde etkisi olabilecek parametrelerin belirlenmesi ve bu bağlantıyı açıklayan bilimsel yapıyı ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma farklı alanlar da çalışan ve farklı kademelerde görev alan 254 personelle gerçekleştirilmiştir. Araştırma çıkan sonuçlara göre insan kaynaklarında yapılan uygulamaların ve örgüt içerisinde çalışanların destek görmeleri veya destekleneceklerini düşünmeleri yenilikçi iş davranışıyla olumlu yönde ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte çalışanların cinsiyetlerinin ve eğitim durumlarının yenilikçi iş davranışı ve çalışanın örgüt içerisinde destek bulma düşüncelerini etkilemediği belirtilmiştir.

Tüysüz (2019) eğitim alanında yöneticilere yaptığı çalışmada örgütsel destek, örgütsel hafıza ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerini araştırmıştır. Çalışmada eğitim camiasında yönetimde bulunan kişilerin örgütsel destek, örgütsel hafıza ve yenilikçi iş davranışı eğilimlerinin yöneticilerin demografik özelliklerine göre incelemeler yapılmıştır. Çalışma sonucunda çalışmaya katılan eğitim alanındaki yöneticilerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler ortaya konulmuştur. Başka bir sonuç ise araştırmaya katılan yönetimdeki kişilerin örgütsel destek ölçeğinin genel ve alt boyutlarına orta derecede katıldıkları,

örgütsel hafıza ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerinin genel ve alt boyutlarına tam olarak katıldıkları sonuçları bulunmuştur.

Yiğit ve Yiğit (2019) yaptıkları çalışmalarında çalışanların algı, düşünce, tecrübe ve bilgi birikimlerinin paylaşılması konularının yenilikçi iş davranışıyla ilişkisini ele almışlardır. Çalışma sonucunu göre çalışanların örgüt içerisinde bulunan algıların yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bilgi paylaşımının da bu etki üzerinde kısmi şekilde rolü olduğu ortaya konulmuştur.



3. İŞ DEĞERLERİ

3.1. Değer

Bir insanın yaşamı süresince birçok bilgi, fikir ve davranış biçimleri öğrenmekte ve bunların bazılarını hayatlarında davranışa geçirmekte bazılarını ise kullanmamaktadır. Bu bölümde değer kavramının tanımı, özellikleri ve işlevi yer almaktadır.

3.1.1 Değer Kavramının Tanımı

Değer ifadesi ya da çoğul olarak değerler ifadesi birçok farklı anlama gelen ve en genel ifadesiyle bir duruma, olaya, kişiye veya yapılan bir işe verilen önemi, yüksek ilgiyi belirten bir kavramdır. Değer politikadan edebiyata, ekonomiden sosyolojiye, iktisattan işletmeye ve daha birçok disiplinlerin de üzerine araştırmalar yapmış olduğu çok geniş bir araştırma alanına sahip bir kavramdır (Arslan ve Yaşar, 2007:8).

Toplumların farklılaşması taşıdıkları değerlerin farklılaşmasına da neden olmuştur. Kişiler içinde buldukları toplumun, yaşadıkları şehir ve bölgenin değerlerini taşıyacakları için kişiler arası değerlerin farklılaşmasıyla toplumların değerler sistemi oluşmaktadır. İş hayatında değerlerin bilinmesi çalışan için önemli olsa da özellikle yönetim kadrosu için daha fazla önem arz etmektedir. Yöneticiler çalışanlarının nasıl değerlere sahip olduğunu bilmesi, onlara yakınlaşmalarını, yönetilmelerini ve çalışmalarında motive olmalarını sağlayacak önemli etkidir. Değer kavramı soyut bir kavram olduğu için araştırmacılar tek bir tanım etrafında fikir birliği sağlayamamışlardır (Ehtiyar, 2001:51). Değer konusu araştırmacılarından olan Sharp 1928 yılında değer konusunun önemini vurgulayan kişidir. Sharp, arzular ve davranışlar ile ilgili durumların değerle ilgili olduğunu belirtmiştir. Değer kavramını inceleyen bir başka araştırmacı olan Milton Rokeach, değerler kavramını toplumsal olarak ele almış, tutum ve eylemler ile ilgili olduğunu bahseden ilk kişi olarak aktarılmaktadır. Milton'un (1973) yayınladığı kitabı "İnsan Değerlerinin Doğası" ve "Rokeach Değer Ölçeği'ni" iletmesi ile değer kavramına olan ilgi artmış ve üzerine daha fazla araştırma yapılmasını sağlamıştır (Kaleli, 2019:62).

İnsan dünyaya geldiği andan itibaren geliştirdiği davranışlarla kendisine bir öğreti bütünlüğü sağlamaktadır. Kişinin kendisinin veya toplumdaki diğer insanların sergiledikleri davranışların bir sonucu olarak doğru veya yanlış, olumlu veya olumsuz vb. birçok kalıp yargılar ortaya çıkmıştır. Bu kalıpların uzun yıllar toplumların içselleştirmesiyle birlikte değerler denilen sistem ortaya çıkmıştır. Değer konusunda farklı bir tanım yapan Güngör'e göre "değer bir inanç olmak bakımından, dünyamızın belli bir kısmıyla ilgili idrak, duygu ve bilgilerimizin bir terkibi" olarak ifade etmektedir (Bolat, 2013:16). Schwartz'a (1996) göre ise kişinin yaşamında kendisine öncü olan ve yol çizen davranışlar ötesi arzu ve istenilen amaçlardır (Çelik, 2018:38).

Değer kavramı birçok disiplin tarafından kullanılmış ve araştırılmıştır. Bunlar arasında değer konusunu zor konu olarak nitelendirilen sosyoloji alanında değer kavramının, insanların sosyal hayatlarında veya kültürlerinde sergiledikleri davranışlarına anlamını veren en önemli faktörlerden bir tanesi olduğu aktarılmaktadır. Bununla birlikte değerlerin kişilerin kontrolünde olamayacağından bahsedilmektedir. Çünkü değerler kişilerin üzerinde etki edebileceği kadar küçük ve kısa vadeli davranışlar olmadığını değerlerin oluşması toplumla ilişkili olduğu görülmektedir (Özelsel, 2003:4). Değer kavramının başka bir disiplin olan psikoloji alanında kişinin tutumları ve sergilediği eylemlerle ilişkili olduğu ortaya konulmaktadır. Araştırmacılar değerın kişinin tutumlarını ve eylemlerine yön verdiğini ve şekillendirdiğini söylemektedirler. Kişinin değer sistemini ortaya çıkartabilmek için bütünden parçaya giderek yani öncelikle yaşadığı toplumun kültürel tutum ve davranışlarını inceleyerek kişinin değer sistemini açıklanacağını belirtmektedirler (Atay, 2016:26).

England (1974) değeri insanın sergilediği tutumlarına yön çizen, zaman içerisinde deneyim kazanarak oluşan ve daimi bir yapısı olan bir sistem+ olarak, Smith (1969) ise, hayatımızdaki yaptığımız seçimleri, dayanak olarak düşündüğümüz davranışlar olarak belirtmektedir. Allport (1951) kişiyi temel harekete geçirici veya ilgi duyduğu davranışlar ve seçtiği davranışlar olarak tanımlar. Allprot 1961 yılındaki bir çalışmasında ise değeri, değerın kişiyi etkileyerek davranışını gerçekleştirirken tercihlerini şekillendirdiğini söylemektedir. French ve Khanise değeri toplumun sergilediği davranışların kişiyi etki altında bırakarak tercihlerine şekil vererek belirli şekilde hareket etmesini sağlayan kavram olarak aktarmaktadır (Kasnak, 1998:4).

Değer kavramını birçok disiplin ve araştırmacı incelemiş ama yaygın şekilde kullanılan tanım Rokeach'a aittir. Rokeach (1973) bireylerin veya toplumların sergilemiş oldukları davranışların devamlılığı ve sonucuyla alakalı durumların karşıt görüşünün seçilmesine olan inancı değer olarak ifade etmektedir. Rokeach değeri tanımlayabilmek için insanın değerlerinin bütüncül yapısıyla ilgili 5 maddeyi önemsemiştir (Dzgrkvadze, 2019:29-30).

- Bireyin sahip olduğu değerler birbirleri ile bağlantılı olduğu için genelleme yapıldığında nispi olarak küçüktür,
- Toplumdaki bireylerin değer anlayışları farklılık göstermektedir,
- Değerler, değer düzeni içerisinde bir bütünlük oluşturur,
- Bireyin göstermiş olduğu değer yargılar, bulunduğu coğrafyanın, sahip olduğu karakterinin ve içinde yaşadığı sosyolojik durumun ortaya çıkartmasıyla oluşmaktadır,
- Sosyal bilimler araştırdığı her alanda değerın önemi görülmektedir.

Çalışanlar kendi gözlemleriyle yaptıkları işte sergiledikleri davranışlar arasında seçim yaparlar ve kendilerine en fazla ödül ve övünç getirecek olan davranışı sergilemek için çalışırlar. Bu davranış çalışanın değerler sistemine zıt bir davranış olmayacaktır. Çalışan taşıdığı değerleri koruyarak sergileyeceği davranışlarında hem kendi motivasyonunu arttıracak hem de üstlerinin kendisi hakkında oluşacak fikirlerini olumlu olmasını sağlayacaktır (Steers vd., 2004:382).

3.1.2 Değerin Özellikleri ve İşlevi

Literatürde değer kuramcılarının tarafından farklı değer tanımları ve açıklamaları sonrasında değerle ilgili birçok özellik ortaya konmuştur. Kuramcılarının üzerinde görüş birliği sağladığı özellikler ise şu şekildedir (Çalışkur vd., 2012:221-222);

- Değerler inançların yanı sıra kişinin duygularıyla da ilişkilidir,
- Değerler kişinin hedefleri ve hedeflerini yerine getirirken sergilediği eylemlerle ilişkilidir,
- Değerler sergilenen davranışların ve karşılaşılan durumların üstündedir,
- Değerler, sergilenen eylemlerin, hayatımızdaki kişilerin ve karşılaşılan durumların değişim göstermesinde temel etkidir,

➤ Değerlerin önem derecelerine göre bireyler de ve kültürlerde farklı şekillerde yansımaları görülmektedir.

Değer konusunu araştıran sosyolog Fichter'e göre ise değerlerin özellikleri şu şekildedir (Yazıcı, 2014:212-213);

- Değerler herkes tarafından genel kabul görmüş ve paylaşılarak genelleşmiştir,
- Değerler bireyler ve toplumlar için önemsenmektedir,
- Değerler bireyler ve toplumlar için her şeyin üstünde tutularak davranışlar gerçekleştirilir,
- Değerlerin kişiler arası farklılık gösterdiğinden soyutluk gösterebilir,
- Değerler kişilerin bulunduğu toplumun yansımalarını göstermektedir,
- Değerler süreklilik arz etmektedir. Durağan bir süreç değil nesilden nesle aktarılan devam eden bir süreçtir,
- Değerler toplumların kullandığı lisanlar ve o topluma özgü simgelerle aktarılmaktadır,
- Değerler yeniliğe ve değişime kapalı değildir,
- Değerler için toplumların ahlak ve inanç sistemleri değerlere anlamlılık katan temellerdir,
- Değerler kişilerin yaşamlarında seçim yapma ve yaşamlarının değişim göstermesi gibi durumları etkilemektedir.

Bu özellikler çerçevesinde bakıldığında değerlerin duygu, inanç ve davranışların oluşumu ve değiştirilmesinde en etken rolü oynadığı görülmektedir. Değerler kişiler için farklılaşabilir. Yani bir toplum için belirli bir davranış olumlu bir anlam içeriyorken başka bir toplumu değerlendirmeye aldığımızda o toplum için olumsuz bir sonuç ortaya çıkabilmektedir (Tanrıverdi, 2012:196).

3.2 İş Değerleri

İş değerleri kişinin çalışma hayatı boyunca bilinçli veya bilinçsiz davranışlarını etkileyecek olan bir kavramdır. Bu durumdan dolayı araştırmaya konu olan kavramın önemi büyüktür. Bu bölümde iş değerleri kavramı, iş değerlerinin sınıflandırılması ve iş değerleriyle ilgili yapılmış çalışmalar aktarılmaktadır.

3.2.1 İş Değeri Kavramı

Günümüzde iş değerleri konusu her geçen gün önemini ve popülerliğini arttıran bir araştırma konusudur. Örgütler hızla değişen pazar ortamında ve artan rekabet koşulların da kendilerini pazar dışında kalmamaları için insan kaynaklarına daha fazla önem vermektedirler. Kişi, örgütte çalışmaya başladıktan sonra onun nasıl biri olduğunu, örgüt için ne kadar katkı sağlayacağını veya nasıl bir değer sistemine sahip olduğunu öğrenmek zaman içerisinde gerçekleşeceği için bu durum uzun bir süre alacaktır. Fakat insan kaynakları bu durumu kişi işe girmeden önce değerlendirerek örgütün zaman içerisinde çalışan hakkında yapacağı analizi kişi işe girmeden yaparak, örgütün hem vakit kaybı hem de çalışanına hizmet içi eğitimlerle harcayacağı parasal durumu azaltmaktadır. Bu durum da örgütler kişinin davranış sistemini oluşturan değerler konusunu önemli bulmaya başlamışlardır (Özkan ve Gümüş, 2013:2).

İş, bir veya daha fazla kişinin beden gücü kullanarak veya düşüncelerini belirtmek suretiyle çalışma esnasında ortaya koyduğu davranışlardır. Kullanılan her davranış kişiden kişiye değişeceği gibi meslek kollarına göre de değişim göstermektedir (Benligiray, 2001:4). Çalışma hayatında hem teknik hem de pratik düzeylerde değerlere ilgi her geçen gün artmaktadır. Bu durum örgütlerin iş değerleri konusuyla ilgili araştırmalar ve örgüt içerisinde değerlendirmeler yapmasına sevk etmektedir. (Dose, 2011:6). Böylelikle iş değerleri konusu çok farklı araştırmacılar tarafından üzerinde çalışılmış ve tanımlar oluşturulmuş bir konu haline gelmiştir. İş değeri kavramının tanımları aşağıda verilmiştir (Atay, 2016:48-49b);

Tablo 3.1: İş Değerleri Tanımları (Atay, 2016:48-49b)

Ginzberg v.d. (1951)	Kişilerin değer sistemlerinin farklı olmasının sonucunda çalışmaların farklı doyum noktaları olmasına neden olan etkidir.
Super,1970: Akt.: Leuty, 2010	Kişilerin çalışacakları işleri seçebildikleri gibi çalıştıkları ortamda sergilediği davranışlarını şekillendiren ve bununla kendisini motivasyon sağlayacağı ihtiyacıdır.

Tablo 3.1: (Devam ediyor)

Zytowski (1970)	Çalışanın sadece çalışma ortamındaki sergilediği tutum ve davranışlarla olmamakla birlikte, işini yapmaktan aldığı zevki olumlu şekilde etkileyen etmendir.
Pennings (1970)	Çalışanın iş yerinde gösterdiği davranışlarında değer oluşturan faktörlerin tanımlayan ve örgüt içerisinden ya da toplumdan kaynaklı iç ve dış olarak ayrılan davranış ve fikirlerdir.
Pryor (1979)	İş değerleri, çalışanla yaptığı iş ile ilgili arasında ki bağ ile ilgilidir. Bu ilişki çalışanın yapmak istediği işi tercih etmesi veya etmemesi durumuna sahip olması veya olmamasına göre farklılık arz etmesi durumudur.
Elizur (1984)	Çalışanın işiyle alakalı ortaya konuların çıktıklarına verilen önem derecesidir.
Ravlin ve Meglin(1989)	Çalışanın sosyal yaşamına uygun çalışacağı işini belirlemesini sağlayan etkenlerdir
Roe ve Ester (1999)	Çalışanın iş yaşamındaki arzu ettiği durumları etkileyen ve çalışma hayatındaki davranışlarını etkileyen kişiye özel değerlerdir.
Schwartz (1999)	Çalışanın sosyal hayatındaki özel değerlerin çalışma hayatında kullanması ve çalışma hayatı boyunca ki amaçları ve almak istediği ödülleri oluşturmaktadır.

İş değerleri çalışanların iş içerisinde davranış sergilerken taşıdıkları değerlere bakılarak onların kültür ve düşünce sistemlerine ilişkin bilgi sahibi olunmasını sağlamakta aracı olarak kullanılmaktadır. Hofstede (1984) değerleri kültürleri ortaya çıkartan temel etken madde olduğunu söylemektedir. Dünya üzerinde çok fazla kültür olması her toplumun kendine ait yaşam şekli, değerler sistemi ve davranış biçimleri olması çalışanları da etkilemektedir. Bu durum iş değerlerinin toplumsal olarak genellenmesine olanak sağlarken evrensel olarak genellenebilir durumunu zorlaştırmaktadır. Çalışanın mesai içerisindeki sahip olduğu ve davranışlarına yansıyan değerler incelenerek sergilediği davranışın neden sonuç ilişkisi bulunduğu toplumun kendisine etkisi ve iş hayatında kendisine yarar sağlayıp sağlamadığı ortaya konulabilir (Yücel ve Karataş, 2009:74).

İş değerleri toplumların sosyolojik değişimlerinden, ekonomik dalgalanmalarından ve tarih içerisinde geçirdiği farklılıklardan etkilenip değişerek gelen bir süreçtir. Kişinin iş değeri kişiliğinin getirdiği değerlerden oluşmaktadır. Bununla birlikte iş değerleri zaman içinde değişim göstererek kişi taşıdığı değerlere yenilerini ekleyebilir ya da azaltabilir. Böylelikle iş değerlerinin zaman içerisinde yeni öğretilerle kazanılabilir veya terk edilebilir olduğu açıklanmaktadır (Kubat, 2007:13).

İş değerleri çalışanın çalışma hayatı içerisinde önemli olduğunu düşündüğü, yapılmasını gerekli gördüğü, kariyerinde yükselmek için sergilemesi gereken davranışları ve iş ortamının daha verimli olması için gereken davranışları ifade etmektedir. Örgüt için iş değerleri, çalışanın çalışmasını, davranışlarının örgütün amaçları ve hedefleri doğrultusunda olup olmadığı, normal çalışmalarıyla birlikte örgütün daha fazla rekabet gösterebilmesi için fazla çalışma yapıp yapmadığını denetlemek için kullanılmaktadır. Kişisel değerler olduğu gibi örgütsel değerler de vardır. Bu değerler örgütlerin birbirinden ayrılmasına ve rekabet ortamında birbirlerine üstünlük göstermelerini sağlamaktadır. Bunlardan bazıları (Erdem, 2003:55-56);

- İş değerleri örgütlerin misyon ve vizyonunu nasıl müşterilerine yansıttığını, örgütün müşterileri için neler yapıp yapmadığını, performanslarını inandıkları ölçüde müşteriler için nasıl ve ne derecede çalışmalarına yansıttığını belirleyen ölçütlerdendir,
- İş değerleriyle örgütler, çalışanların yaptıkları etkinlikleri ve sergiledikleri davranışları tanımlama, analiz etme ve sonuç oluşturmak için kullanılan ölçüttür,
- Değerler toplumların kültürlerinden ortaya çıkmadıkça meşru olarak kabul görülmezler. Bundan dolayıdır ki değerler kalıplaşmış yargılardan daha fazlası ve belirgin kavramlardır,
- Örgüt amaç ve hedefleriyle ilgili çalışanların birbirleriyle bilgi paylaşımında bulunmasıyla örgütün kendine ait oluşturduğu kültürün en önemli faktörü olarak görülmektedir,
- Örgüt içerisinde kadro değişimleri yapılırken bakılan özellikler arasında en önemli etkenlerden birisidir.

Çalışanların değer sistemleri ve davranışlarına yansıttıkları değerler çalıştıkları örgütlerin pazardaki diğer örgütlere ya da müşterilerine karşı değer eğilimlerini yansıtmaktadır. Örgütlerin değerler sistemiyle çalışanın değerler sisteminin uyumu zorunlu bir şart

değildir. Fakat değerlerin birbirine yakın olması örgütün rekabetçi ortamda diğer örgütlerden farkını ortaya koymakta ve çalışanın örgütü daha kolay benimseyerek çalışmalarında fazla performans göstermesini sağlayacaktır. Çalışanın yaptığı işe karşı olan inanç ve sevgi durumu iş değerlerini yansıtmaya derecesini etkilemektedir. Kişilerin seçtikleri işler hayatlarının anlamını ifade etmektedir. Çalışanlar sevmediği ya da değerlerini göstereceğine olan inancının az olduğu bir işi seçip seçmemekte özgürdürler. Bunun için iş değerleri kişinin yaptığı işte sergilediği davranışları etkilemekte olsa da iş seçimlerinde de etkisi bulunmaktadır (Bükey, 2019:77).

Teknoloji her geçen gün hızlı bir şekilde ilerlemektedir. İş değerleri de zamanla farklılık göstermektedir. Yöneticilerin değişen iş değerline karşı kayıtsız kalmayıp zamana uygunluklarını kontrol etmeleri geride kalan değerleri bırakarak kendilerine en uygun olanı veya örgütlerini daha ileriye taşıyacak olanları kullanmaları gerekmektedir. Yönetim kadrosu örgütün yaşam hayatını nasıl olacağını tayin eden ve sistemini oluşturan kişilerdir. Bu kişiler zamanın gerisinde kalma gibi bir durumları söz konusu olmamaktadır. Bu durum da yönetim kadrosunun farkındalığı bulunması gereken konular şu şekildedir;

Tablo 3.2: Geleneksel İş Değeri ile Geleceğin İş Değerleri Arasındaki Farklılıklar (Gerald, 1990; akt. Aşkan ve Yalçınkaya, 2010:25)

GELENEKSEL İŞ DEĞERLERİ	GELECEĞİN İŞ DEĞERLERİ
1. Çalışanın saygınlığı	1. Çalışanın örgütü için önemi
2. Atılgan ve özgürlükçü bir ortam	2. Örgüt yöneticilerinin kararlarına bağlılık
3. Üretim yapmak amaç ve hedefleri arasında öncelik olan örgütler	3. Amaç ve hedefleri arasında öncelik topluma hizmet olan örgütler
4. Planlama yaparken ileriye düşünme	4. Uzun vadeli planlar yapma
5. İlerlemeyi ve planlı hareket etmeyi düşünme	5. Faaliyet yapmayı, yeniliğe karşı çıkmamak ve katı görüşlü olmama
6. Kendine saygı duyma ve kendinden emin olma	6. Toplumla uyumlu olma
7. Önceliklerin az olması ve bireyin özgür olabilmesi	7. Kontrolleri bulunduğu yerden yapabilme

Tablo 3.2: (Devam ediyor)

8. Paydaşlarla iyi geçinme veya yardımlaşma	8. Toplum için kaygı duyma
9. İyi yönden bakabilmek ve şeffaf olma	9. Hedefler ve ümit

Bireyin çalışma yaşamının başlamasıyla birlikte iş değerleri sistemi de oluşmaya başlamaktadır. Çalışma arkadaşları için bulunacağı fedakârlık davranışı, iş hayatı sürecince kazanacağı başarılar, görevinin üstüne yüklediği sorumluluklardan dolayı kazanacağı tecrübeler sonucundaki davranışlar, çalışanın değerler sisteminin ortaya çıkacağı durumlara örnek olarak gösterilebilir. Bununla birlikte çalışanlar iş yaşamları dışındaki sosyal çevresiyle kurdukları ya da aile hayatlarında gösterdikleri davranışları da iş yaşamlarında gösterebilmektedirler. Brown kişinin iş değerlerini, iş bulma sürecini, işindeki motivasyonunu ve elde edeceği başarılarını etkileyen birincil faktör olarak bizlere aktarmaktadır (Brown, 2002:49).

3.2.2 İş Değerlerinin Sınıflandırılması

Literatür incelendiği zaman yaygın bir görüş olarak araştırmacılar iş değerlerini “içsel” ve “dışsal” olarak değerlendirmişlerdir. İçsel değerler, özverili çalışma, keşfedici olma, fikirsel motivasyon, görevini başarabilmesi, çalışmalarında bağımsız olabilme vb. çalışma yaşamı içinde bulunan davranışları içermektedir. Dışsal değerler ise; işin kendisiyle ilgisi olmayan daha çok işin somut çıktılarıyla alakalı olan toplumla, yönetim kadrosuyla ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, maddi yarar, hayat şartlarının yüksek olması gibi durumları içermektedir (Çetin vd., 2019:67).

Spranger tarafından 1928 yılında ilk kez ortaya konulan bir düşünceye göre değerleri kişilik tiplerini ortaya koyan bir gösterge olduğunu söylemektedir. Spranger, “teorik, sosyal, politik, ekonomik, estetik ve dini” olarak altı tip ortaya koymuştur. Alan içerisinde yapılan önemli araştırmalardan birini de Super’in 1970 yılında yaptığı “İş Değerleri Envanteri” oluşturur. Super araştırmasında iş değerlerini; “fedakarlık, estetik, yaratıcılık, entelektüel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik getiri, güvenlik, çevre,

yönetici ile ilişkiler, iş arkadaşları ile ilişkiler, yaşam tarzı, değişiklik” olarak açıklamaktadır (Pilavcı, 2007:25). Allport ve arkadaşları iş değerleri sınıflandırmasını “kuramsal, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dinsel değerler” olarak belirlemiştir (Burcu Özcan, 2008:26).

Elizur iş değerlerinin sınıflandırılması üzerine 24 soruluk bir anket hazırlayarak “İş Değerleri Anketi” hazırlamıştır. Anket 8 farklı ülkede ve toplamda 2280 kişiye uygulanmıştır. Bu analizin sonucunda ise Elizur iş değerini “iş çıktıları” ve “iş performansı” olarak iki farklı şekilde sınıflandırmıştır. İş çıktılarının içeriğinde ise çalışanın psikolojik durumu, duygusal durumu ve ekonomik durumlarını içermektedir. İş performansı ise; çalışanın işinde motivasyon kazanması ve işine odaklanabilmesi için gerekli olarak kaynakları ve performansını artırıcı ödülleri oluşturmaktadır (Sevinç Altaş, 2019:1928-1929). Bir başka sınıflandırma ise Asunakutlu ve Öncü 2003 yılında gerçekleştirmiştir. Bu çalışma da iş değerleri; “parasal değer, sosyal güvenlik, sosyal gereksinimler, değer görme, saygı, statü, kendini gerçekleştirme, çalışma ortamı, işin özellikleri” olarak belirlemiştir (Avcı, 2011:8).

3.2.3 İş Değerleriyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Kasnak (1998) yaptığı çalışmada çalışanlar kişilerin iş değerlerinin demografik özellikleri ilişkisini araştırmıştır. Bununla birlikte örgüt içerisinde iş değerlerinin uygulayabilmede çalışanın doygunluğa ulaşması bilgisi kullanılarak farklı demografik özellikteki çalışanların doygunluk düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmaya Ankara özel bir şirketin çalışanları katılarak alan araştırması yapılmıştır. Çalışmada üç hipotez bulunmaktadır. Bunlardan birincisi farklı kişilik özellikleri olan çalışanların belirli bir sınıftaki iş değerleri farklı önceliklere sahiptir” hipotezidir. Çalışan kişiler arasında 11 yıl daha fazla çalışanların 1-5 yıl arası çalışanlara göre duygusal değerlerin daha fazla önemli olduğu bulunmuştur. İkinci olarak aynı kişilik özellikleri olan çalışanların farklı sınıflara ait iş değerleri farklı önceliklere sahiptir hipotezidir. Araştırmaya katılan çalışanların tümü için örgüt içerisinde diğer çalışanlardan ayrılma ve farklı tutulmaya ait değerlerin, fazla çalışmaları doğrultusunda ödüllendirilme değerlerinden daha çok önemsendiği ortaya konulmuştur. Üçüncüsü ise; farklı kişilik özellikleri olan çalışanların değişik sınıflardaki iş değerleriyle doyum düzeyleri farklıdır hipotezidir. Araştırma neticesinde 11 yıl ve daha

fazla çalışan kişiler yani iş yerinde kıdemli kişiler daha az çalışan kişilere göre doyum düzeylerinin arttığı belirtilmiştir.

Siu, Lu ve Cheng (2003) yılında Çin de iş değerlerinin ve örgüte bağlılığın stres ve iyi oluş arasındaki direkt ve hafifletici etkileri araştırılmıştır. Araştırma Hong Kong ve Pekinde 386 ve 306 kişi üzerinde yapılmıştır. Çalışanlar arasında aşırı derece stresi bulunanlar iş hayatlarında kötü bir yaşam geçirdiklerini ortaya konulmuştur. Yaş, çalışma süresi ve iş bilgi derecesinin Çin iş değerleri açısından her iki bölgede de stres ve refah arasındaki ilişkinin önemli etkenleri olduğu aktarılmaktadır. Pekin bölgesi baz alındığında stres – iş tatmini iş değerleri açısından önemli bir faktör olarak belirlenirken, Hong Kong bölgesinde ise Çin iş değerlerinin stres – fiziksel iyi oluş arasındaki bağda önemli bir faktör olduğu ortaya koymuştur.

Akbaba Altun (2003) yaptığı araştırmasında eğitimin değerlerden uzak olmayacağından bahsetmektedir. Değerlerin olmayacağı bir eğitim sisteminin olmaması, doğrular ve yanlışların neler olduğunu öğretmenin ilk iş olması gerektiğini vurgulamaktadır. Eğitimde alınan kararların öğrencilerin hayatlarını direkt etkilediğinden belirli bir prensip ve yöntemle yapılması gerektiğini söylemektedir. Böylelikle çalışmasının amacının eğitim camiasındaki yöneticiler için değerler konusunun derinlemesine inceleyerek onlara prensipler kazandırmak ve perspektiflerini genişletmek olduğunu aktarmaktadır.

Ersöz (2017) “Y Kuşağı Mensuplarının İş Değerlerinin ve Kişilik Özelliklerinin İş Motivasyonları Üzerindeki Etkisi” isimli yaptığı araştırmasında çalışma alanını biraz özelleştirerek sadece Y kuşağına uygulamıştır. Çalışmanın amacı Y kuşağında olan bireylerin kişiliklerinin özellikleri ve iş değerlerinin çalışma motivasyonlarına etkisini araştırmaktır. Çalışma Ankara ilinde faaliyet gösteren sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışan 606 Y kuşağında bulunan kişiye uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Y kuşağında bulunan çalışanların kişilik özelliklerinin ve iş değerlerinin iş motivasyonlarının üzerinde etkisi bulunduğu görülürken kişilik yapılarına ait tecrübeye açıklık ve uyumlu ve dışa dönüklük yapılar ile iş değerlerine ait güvenlik, başarı, çevre ve çeşitlilik değerlerine sahip çalışanların daha yüksek iş motivasyonları olduğu ortaya konulmuştur.

Aydın Vila (2019) çalışmasında, bireylerin kişisel değerleri ve iş değerleri ile çalışanların iş hayatı kalitesinin ve birbirleri arasında iletişimin oluşturulması ve geliştirilmesi

davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Çalışmanın başka bir amacı ise, çalışanların sosyal yaşamlarında iletişim kurma davranışları ile kişisel değerler ve iş değerleriyle iş ortamı kalitesi arasındaki ilişkiyle alakalı çalışan kişilerin iletişim kurma davranışlarının ilişkisi araştırmaktır. Çalışmaya göre uyum, yardımseverlik ve evrensellik değerlerinin çalışanlar arasında ön planda tutulan değerler olduğu görülmüştür. Kişisel değerler, iş değerleri ve iş yaşamının kalitesi arasında güçlü bir ilişki olduğu, çalışanın sosyal iletişiminin sadece örgütün verimli ve etkin olmasını değil örgüt içerisinde çalışanların motivasyonlarına ve başarılarına etki ettiği gözlemlenmiştir. Son olarak sağlık, korunma, kendine güvenme ve sosyal ihtiyaçlar iş hayatındaki kalite düzeyini etkilediği ortaya konulmuştur.

Ergin (2019) çalışmasında hastanede çalışan hemşirelerin iş değerlerinin öğrenmek ve iş değerleri ile kuşak farkları arasındaki bağı araştırmaktadır. Araştırma 2018 yılının ilk 6 ayında İzmir ilinde eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 592 hemşire üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre araştırmaya katılanlar için en önemli değer olarak “Fedakârlık”, “Başarı” ve “Estetik” olduğu ortaya konuşmuştur. İş değerleri ile kuşak farkları arasında ise anlamlı şekilde fark görülmüştür. Buna karşın iş değerleri ile araştırmaya katılanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir etki görülmediği belirlenmiştir. Araştırmanın ana amacı olan iş değerlerinin kuşaklara göre değişip değişmediği gözlemlendiğinde farklılığın yaratıcılık, prestij, bağımsız olma ve estetik değerlerinden kaynaklandığı görülmüştür. Kuşaklar arası farklılaşmada ise X kuşağının Y kuşağına göre bu dört değeri daha çok önemsendiği ortaya konulmuştur.

4. İş Performansı

Bu bölümde iş performansı kavramı, iş performansının işletmeler için önemi ve iş performansı boyutları açıklanacaktır.

4.1 İş Performansı Kavramı

Günümüzde değişen rekabet ortamlarından dolayı insan faktörünün önemi artış trendi göstermektedir. İnsan faktörü örgütün devamlılığını, etkin şekilde yönetilmesini, rekabet içerisinde olduğu örgütler arasında kendi farkını ortaya koyabilmesi ve bunların devamlılığı sağlamaktadır. Hem kişisel hem de toplu performansın örgüte verimlilik kattığının farkına varılmasından sonra örgütler iş performansının geliştirilmesi için çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Gök ve Akgemci, 2020:48).

İş performansı örgütün hedefleriyle ilgili durumların çalışanın kontrolü altında olan davranışlarını, analiz yapılabilen ve denetlenebilen davranışları oluşturmaktadır (Diaz-Vilela vd., 2015; 2). Akal (1992)'a göre iş performansı, belirli bir vakit içerisinde yapılan görev ve sorumlulukların amaçlara ne kadar fayda sağladığı iken Rousseau ve McLean (1993) göre ise, kişilerin aldıkları ücret için göstermeleri gereken çaba olarak aktarmıştır. Kohli (1985) ise, çalışan kişinin kendi çalışma şartlarıyla eşit şekilde çalışanlara oranla işlerinde fayda sağlama miktarı olarak açıklamıştır. Argon ve Eren (2004)'e göre, çalışan kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için gerçekleştirdiği her davranış olarak tanımlamıştır. Çalışan kişinin yaptığı davranışların farkında ve bilinçli olarak yapması ve örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için katkı sağlayan bütün çalışmalar ve eylemler şeklinde belirtmiştir (Pelenk, 2016:59).

Her sektörün kendine özgü bazı çalışma prensipleri bulunmaktadır. Çalışanlar bu prensipler doğrultusunda çalışma sistemini geliştirir ve o şekilde çalışmalarını gerçekleştirir. Bu doğrultuda her sektörün kendine özgü çalışma sistemleri bulunmaktadır. Bunun için her sektör farklı iş performans ölçütleri kullanılmaktadır. İş performansı sektörler için özel olduğu gibi bireyler için de özneliktir taşımaktadır. Her birey çalışma arkadaşından farklı değerlere, düşüncelere ve becerilere sahip olduğu için aralarındaki performans farkı da bu ölçütler oranında farklı olacaktır (Orçanlı vd., 2019:78-80).

Çalışana yüklenen sorumluluğun denetlenmesi ve görevini yerine getirip getirmediği eğer yerine getiriyorsa ne ölçüde verimlilikle yerine getirdiğinin denetlenmesi gerekmektedir. Örgütler ise iş performansını ölçütleri geliştirerek çalışanlarını denetlemeli, verimliliklerini ölçmeli ve çalışanlarının daha verimli olabilmeleri için değerlendirme çıktılarına göre program uygulayarak verimliliklerini arttırmayı desteklemelidirler. Rousseau ve McLean (1993) iş performansını “çalışanların ücret karşılığında sarf etmeleri gereken gayret” olarak nitelendirmiştir (Şahin vd., 2016:173). Rotundo ve Sackett’a göre çalışanın denetiminde olan ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için fayda sağlayan her türlü etkinlikler ve davranışlar olarak açıklamaktadır (Özkan, 2017:60).

İş performansını Sonnentag vd. (2008), “organizasyonel hedeflerle ilgili olarak bireylerin ölçülebilir davranışlarıdır” olarak açıklamaktadır (Genç, 2018:173). İş performansı çalışanın bireysel olarak, grup olarak ya da bütün bir örgütün hedeflerine ulaşmak için ortaya koyduğu çabaları göstermektedir. Diğer örgütlerle rekabet edebilmek ve kendini geliştirmek isteyen örgütler için ürün, hizmet veya yönetim farkını ortaya koyarak iş performansı önemli bir örgüt dinamiği olarak kullanarak cirosunu arttırmaya çalışmaktadırlar. Öğrenen yani kendini geliştirmeyi prensip edinmiş örgütler çalışanlarına hizmet içi eğitimlerle, ürün ve hizmet ile ilgili teknolojinin son getirdiği yeniliklere ulaşma kolaylığı sağlayarak çalışanlarının gelişmelerine katkı sunarlar (Dahkoul, 2018:12).

Örgütlerin birbirlerine üstünlük sağlamak, rekabette birbirlerine fark atabilmeleri ve elde edecekleri üstünlüğü devam ettirebilmeleri için yetenekli insan kaynağı ve bununla birlikte çalışanlarının iş performansları büyük öneme sahiptir (İnce ve Bozkurt, 2019:71). Bununla birlikte iş performansı çalışanların terfi almalarında örgütlerin en yaygın şekilde dikkate aldığı en önemli veri olduğu söylenebilir (Chen, vd., 2016:237). Çalışanın örgüt içerisinde yüksek performans göstermesinin farklı sebepleri bulunmaktadır. Bunlar çalışanın işe kişisel yatkınlığı olabilirken, kendini göstermek ve kabul ettirme isteği de olabilmektedir. Örgütlerin pazarlarında rekabet üstünlüğü kazanabilmeleri için yüksek performanslı çalışanlara sahip olmaları gerekmektedir (Yelboğa, 2006:200). Konu olan ortamda örgütler için yukarıda söylenilenin karşı bir durumu ortaya konulduğunda çalışanın performansında bir düşüş olacağından dolayı örgütün hayatta kalabilmesi riske gireceği düşünülmektedir (Özmutaf ve Mirzahi, 2017:4).

3.2 İş Performansının İşletmeler İçin Önemi

İş performansı örgütteki çalışanların neler yaptıklarını, yaptıkları işlerde ne kadar başarılı olduklarını, örgüt içerisinde oluşturulan standartlara ne kadar uyduklarını saptayabilmeleri ve onlar hakkında bilgi edinmelerini sağlamaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda örgütün hem çalışanını tanıması kolaylaşır ve çalışanına karşı ona göre yaklaşımlar geliştirilebilir. Bu doğrultuda hem örgüt kendi misyon ve vizyonuna göre çalışanına yön vererek çalışanın örgütle bağına kuvvetlendirmiş olacak hem de kendinin örgüt için önemli olduğunu düşünerek daha özverili bir performans sergilemesini sağlayacaktır (Helvacı, 2002:159). İş performansı kişilerin başarılarını arttırması ve onları diğer çalışanlardan ayırıştırmasını sağladığı gibi örgütleri de diğer örgütlerden ayırıştırarak daha prestijli bir kimlik kazandırmaktadır. Bununla birlikte bu prestij rekabet üstünlüğü de sağlayacaktır. Örgütler çalışanlarının iş performanslarının değerlendirilmesiyle çalışanlarına ileride gelebilecekleri görevlere ve alabilecekleri sorumlulukları, becerikli bulduğu yeteneklerini çalışanın kendisine göstererek bu yeteneği üstünde daha fazla çalışmasını sağlamak ve kişisel performansıyla örgütün amaç ve hedeflerini birleştirerek örgüt için değerli olduğunu hissettirmek örgüt yönetimiyle çalışanların ilişkilerini sağlamlaşmasının hızlanmasını sağlar (Yılmaz ve Turan, 2019:326-327).

İş performansının belirlenmesi örgüt içerisinde çalışanların birbirinden ayrı tutulması, üst yönetim tarafından çalışanın bilinilirliğinin artması, örgüt içerisindeki pozisyonunun daha hızlı şekilde değişmesi, örgütün kendisinden beklediği görev ve sorumlulukların bilincinde olup ona göre hareket etme ve örgüt yönetimi ile arasındaki bağlarını güçlü tutmak için önemli etkidir. Bahsedilen bu özellikler çalışanlar için önemli noktalardır. Örgütün misyon ve vizyonunun çalışanların içselleştirmiş olmasını sağlamak, örgüt içerisindeki iletişimin sağlıklı kurulması, üretimde verimliliğin artması gibi durumlar ise örgüt için önemli olan faktörlerdir (Çetin ve İnan, 2019:21-22). Örgütler için bir başka nedeni ise iş performansı değerlendirmelerinin sonuçlarına bakarak eksik bulunan yönlerini güçlendirebilir ya da çalışanları maddi veya aynı şekilde ödüllendirerek motivasyonlarını arttırabilir (Bozöyük, 2019:39).

İş performansı hem örgütler için hem de çalışanlar için olumlu tarafları olan bir faktördür. İş performansının değerlendirme faktörleri içerisinde girmesiyle örgütler arası rekabetin giderek arttığı, örgütlerin fikir yarışına girdikleri ve günümüzde kendilerini ön plana

çıkartacak adımlar atmaları daha kolay olmuştur. Çalışanlar ise kendilerini yöneticilerine kanıtlama imkânı, maaş artışı ve görevlerinde yükselme imkânlarına daha kolay sahip olmaktadır.

4.3 İş Performansı Boyutları

İş performansı örgütlerin bulunduğu durumdan daha geride kalmamalarının ya da daha da çok ilerlemelerinin ve başarılarının sırrıdır. Örgüt içerisindeki enerjinin ortaya çıkması çalışanların birbirleriyle olan iletişimiyle ortaya çıkacağı gibi yönetimin çalışanlara uygun bir iş performansı faaliyet çizelgesi hazırlayarak da ortaya çıkarması mümkündür. Bununla birlikte bireysel olarak da çalışanın kendini geliştirerek ortaya verimli bir iş performansı ortaya koymasıyla da bu durum gerçekleşebilir.

Çalışanların örgüt içerisindeki çalışma performanslarının değerlendirilmesi ya da performanslarının geliştirilmesi geçmişten bugüne kadar araştırmacıların ve uygulama yetkisindeki kişilerin dikkatini çekmiştir. Performans yönetimi ve değerlendirmesi zaman içerisinde farklı uygulamalarla değişim gösterse de günümüze kadar önemini kaybetmeden gelmiş kavramlardır. Performans kavramıyla ilgili alan yazına bakıldığında farklı boyutlar görülmektedir fakat genel kabul görmüş iki temel boyuttan söz etmek mümkündür (Denisi ve Murphy, 2017:421). Shields ve Hanser'in (1990) ortaya koyduğu performans boyutları "yapabilme" ve "yapmayı isteme" etkenleridir. Yapabilme kavramı, çalışanın becerisi ve düşünme kapasitesiyle alakalı iken, yapmayı isteme etkeni çalışanın işi ne kadar arzuladığı, hal ve tavırlarıyla alakalıdır. Borman ve Motowidlo (1993) ise performans boyutları "görev" ve "durum" performansı olarak aktarmaktadır (Aktaş ve Şimşek, 2014). Görev performansı çalışanların ürün veya hizmet noktasında karşılaştıkları ya da oluşan bütün durumları kapsamaktadır. Çalışanın görev ve sorumluluğuyla alakalı yeteneği ve becerisini tanımlamaktadır. Durum performansı ise görev ve sorumluluklarında karşılaştığı sorunlarla başa çıkma derecesi, karşılaştığı problemleri çözme yeteneği ile ilgilidir (Avunduk, 2016:69). Boyutların açıklamalarına detaylı şekilde aşağıda yer verilmiştir

4.3.1 Görev Performansı

Boorman (1997) denetçilerin (yöneticiler, çalışma arkadaşları ve müşteriler) çalışanın veya örgütün performansı hakkında farklı düşüncelere ulaşmaları olağan bir süreç olarak

aktarmaktadır (Motowidlo ve Peterson, 2008:400). Borman ise göre görev performansının işin yapısına göre belirlenmiş kuralların ve örgütün teknik alt yapısını destekleyen davranışlar olduğunu söylemektedir (Rodríguez vd., 2018:64). Görev performansı çalışanın örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirmedeki becerikliliği ve yetkinliğidir. Bu durum çalışanın görevlerini yerine getirme konusunda ki marifetiyle ilgili olan ve örgütün amaçları doğrultusunda istediği hedeflerine ulaşmak için yardımda bulunan davranışlardır (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009:172).

Görev performansını uygulama/ yönetim görev performansı ve önderlik edici görev performansı olarak iki kategori olarak öne süren Conway, uygulama/ yönetim görev performansının örgütün yazışma işlerinde kullanılacak malzemelerin temini, çalışanlar arası iletişim, üretimin kalite derecesi ve yönetim kararları gibi örgüte önderlik edici rolü olmayan görevlerden oluşmakta olduğunu aktarmaktadır. Önderlik edici görev performansını ise; örgüt içerisinde çalışanların motivasyonunu sağlama, onları örgütleri için değerli olduklarını hissettirmeyi, çalışanların görev ve sorumluluklarını ne kadar yerine getirdiklerinin takibi ve çalışanlarını değerlendirme davranışlarının olduğunu söylemektedir. Bağlamsal performansla benzer özellikler taşımaya karşın özellikle önderlik edici görev performansının çalışanların motivasyonunu sağlama ve onlara yol gösterici davranışları sergilemesi sebebiyle bağlamsal performanstan bu yönleri ile ayrılmaktadır (Gemici, 2019: 24).

Görev performansının iki durum şeklinde belirten Borman, Brantley ve Hanson bunlardan ilkinin; örgütün hammaddeyi ürün ve hizmete dönüştürmesini kapsamaktadır. Dershanede ders verilmesi, bankada kredi verilmesi ve fabrikada üretim yapan makinelerin çalıştırılması buna örnek olarak gösterilebilir. İkinci görev performansı şekli ise; ham madde gelişiminin aksamamasını sağlamak, ortaya çıkan ürün ve hizmetlerin dağılımını sağlamak, örgüt içerisinde planlama, iletişim ve personel işlerinin yapılması durumlarını kapsar. Araştırmaları sonucunda ise Campbell, McHenry ve Lauress görev performansının farklı bir durumunu ortaya koyarak temel unsurlarını belirlemişlerdir. Yaptıkları araştırmalar neticesinde sekiz tane temel faktör belirlemişlerdir (Yanık, 2020:55).

- Kişinin yaptığı işe karşı tecrübeli oluşu,
- Örgüt içerisindeki her türlü iletişim,
- Kişinin iş dışında da görev ve iş bitiricilik yetkinliği,

- Görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi için harcanan çaba,
- Örgüt içerisindeki disiplinli davranışlar sergilemeyi devam ettirmeleri,
- Çalışan kişilerin grup verimlilikleri ve diğer arkadaşlarına yardımcı olma istekleri,
- Yöneticilik,
- İdare.

Schmidt, Hunter ve arkadaşlarına göre görev performansı, çalışanın iş bilgisinin bilme yeteneği ile ilgili olduğunu, görevlerinin neler olduğunu öğrenmesi olduğunu aktarmaktadır (Kell vd., 2010:215). Çalışanın görev performansı ile yapması gereken durum örgütün hedeflerine uygun şekilde hareket ederek gerekli disiplinle kurallara uygun davranmasıdır. Çalışanın örgütün gerekli teknik alt yapısını geliştirmesi için verimlilik gösterecek davranışlar sergilemesi gerektiğini söylemek mümkündür. Verilecek destek örgütün her kademesine doğrudan veya dolaylı yoldan olabilir (Diaz- Vilela vd., 2015:2b).

4.3.2 Bağlamsal Performans

Çalışanın örgüt kültürünü ve amaçlarını anlaması ve bunları içselleştirmesi örgüt için başarıya giden yolun anahtarı olarak görülebilir. Bağlamsal performans çalışanın, örgüt kültürüne katkıda bulunarak örgüt ikliminde yani örgüt içi insan ilişkileri, gönüllülük faaliyetleri gibi konularda değişimin yaşanmasını ve bu durumların devamının gelmesini ifade etmektedir (Befort ve Hatrup, 2003:17). Bağlamsal performansta çalışanın yetenek ve becerilerinden farklı olarak örgüt içerisindeki çalışanların birbirleriyle iletişim kurmaları, görev ve sorumluluklarında birbirleriyle yardımlaşmaları ve çalışmalarında gönüllü olarak da davranışlar sergilemelerini kapsamaktadır (Motowidlo ve Scoter, 1994:476).

Çalışanlar kendisinin ve örgütünün refahını düşünerek çalışmaktadır. Örgütün ve kendisinin refahını arttırıcı her türlü faaliyet değerlendirmeler sonucunda çalışanın kendisine olumlu şekilde yansıtacağı belirtilmektedir. Çalışanların ve örgütün toplum yararına işler yapması hem kendisine hem de örgütüne özel kazanımlar sağlamasına neden olabilmektedir (Kell vd., 2014:312). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bazı çalışmaların bağlamsal ve örgüt performansı arasındaki ayrımın zor yapılacağına işaret etmektedir. Bununla birlikte her ne kadar çalışanların özel olarak kendilerinden ödün

vererek sergiledikleri davranışlar örgüt performansına ait gibi görünse de bağlamsal performans olarak görülebilme durumu da vardır (Bal Taştan, 2014:212).

Borman ve Motowidlo (1993)'nun bağlamsal performansı sınıflandırması şu şekildedir (Boncuklu, 2020:54);

- Çalışanın görev ve sorumluluklarıyla birlikte yaptığı işte gönüllü davranışlar sergilemesi,
- Çalışanın görev ve sorumluluklarını yapmasındaki gerekli olan istek, enerji ve heyecanın kendisinde bulunması ve bunların sürekliliğinin sağlanması,
- Diğer çalışan meslektaş, ast ve üstlerinin destekte bulunması,
- Örgütte kötü zamanlar yaşandığında önceden belirlenen kurallara ve yöntemlere disiplinli bir şekilde uygulama,
- Örgütün misyon ve vizyonunu korumakta samimi olma.

1996 yılında Scotter ve Motowidlo'nun yaptığı başka bir çalışmada ise bağlamsal performans iki boyutta ele alınmıştır. Bunlar;

- Kişiler arası iletişimin kolaylaştırılması,
- Çalışanın işe adanmışlığı.

Örgüt içerisinde kişilerarası iletişimin kolaylaştırılması; çalışanın örgüt içerisinde iş arkadaşlarına yardımda bulunması, ast ve üst kadro ile iyi ilişkiler kurması ve iletişimini güçlü tutması, çalışma arkadaşlarına olumlu davranışlar sergilemesi gibi davranışları içermektedir. Bununla birlikte iş performansı ile ilgili başka bir durum çalışanın işe adanmışlığı durumudur. Çalışanın işe adanmışlığı, örgütün amaç ve hedefleri öngörüsünde fazla mesai yapma cesaretini gösterebilme, yaptığı iş ile ilgili zorlu kararlar alabilme, oluşturulan hedeflere ulaşmak için disiplinli ve motivasyonunu tam sağlamış bir şekilde çalışma davranışlarını oluşturmaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011:185).

Açıklamalarda görüldüğü üzere bağlamsal performansın doğrudan çalışanın görev ve sorumluluklarıyla ilgisi bulunmamaktadır. Sergilenen davranışların ortaya çıkmasında çalışanın karakteristik özellikleri ve düşünce yapısı önemli rol oynamaktadır. Yapılan

davranışlar çalışanın görevini yerine getirirken kolaylaşmasını sağlamak ve performansını artmasını sağlama davranışlarını oluşturur (Bağcı, 2014:61).



5. Çalışanların İş Değerlerinin Yenilikçi İş Davranışına ve İş Performansına Etkisi

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde teknolojinin çok kısa zaman dilimleri içinde gelişmesinden dolayı örgütlerin yenilik gösterme davranışlarında hızlanma göstermekte ve bunun içindir ki yenilik sürekli gelişmeye açık olmaktadır. Bununla birlikte gelen yenilik noktası ile yetinilmemesi gerektiği görülmüştür.

Yenilik yapmak genel anlamda bakıldığında örgütler arasında rekabeti hızlandırırken, örgüt içerisinde de önemli gelişmelere neden olabilecek değişimlere yol açması muhtemel durumları açığa çıkartmaktadır. Çalışanın yenilik yapmaya dair yeteneğinin olması, çalışanın öğrenme kabiliyetinin diğer örgütlerdeki çalışanlara oranla daha iyi olması veya çalışanların yenilik konusundaki araştırmalarının olması örgütün yüksek rekabet ortamında diğer örgütlerden farkını ortaya çıkartarak piyasadan daha fazla pay alması için önemli unsurlardır. Örgüte çalışan seçilirken performansı yüksek olan tercih edilmesi örgütler için önemlidir. Çalışan işe girdikten sonra yeteneklerine göre ya da hizmet içi eğitimlerle zamanla performansları da yükseltilebilmektedir. Ama bu durum örgütlere ek bir maliyet ve zaman kaybına neden olabileceğinden dolayı örgütlerin işe alım süreçlerinde performansı yüksek kişileri tercih etmeleri pazarda kendilerine pozitif yansıtacağından dolayı önem arz etmektedir. İş değerleri, yenilikçilik ve performans kadar direkt olarak örgütlerin rekabetlerini ve pazar paylarını etkilemese de örgüt içerisinde sorunsuz iletişimin oluşması, çalışanların taşıdığı ve sahip olduğu değerlerle örgütüne prestij katması ve örgüt içi hiyerarşinin korunması için önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, iş değerleri, yenilikçi iş davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler ve araştırma modeli aşağıda verilmiştir.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırma kapsamında cevapları aranan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H1: İş değerleri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

H1a: Fırsatsal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

H1b: Faydasal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

H1c: Sosyal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

H1d: Araçsal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

H1e: Duygusal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir.

H2: İş değerlerinin iş performansını etkilemektedir.

H2a: Fırsatsal iş değeri iş performansını etkilemektedir.

H2b: Faydasal iş değeri iş performansını etkilemektedir.

H2c: Sosyal iş değeri iş performansını etkilemektedir.

H2d: Araçsal iş değeri iş performansını etkilemektedir.

H2e: Duygusal iş değeri iş performansını etkilemektedir.

H3: Yenilikçi iş davranışı iş performansını etkilemektedir.

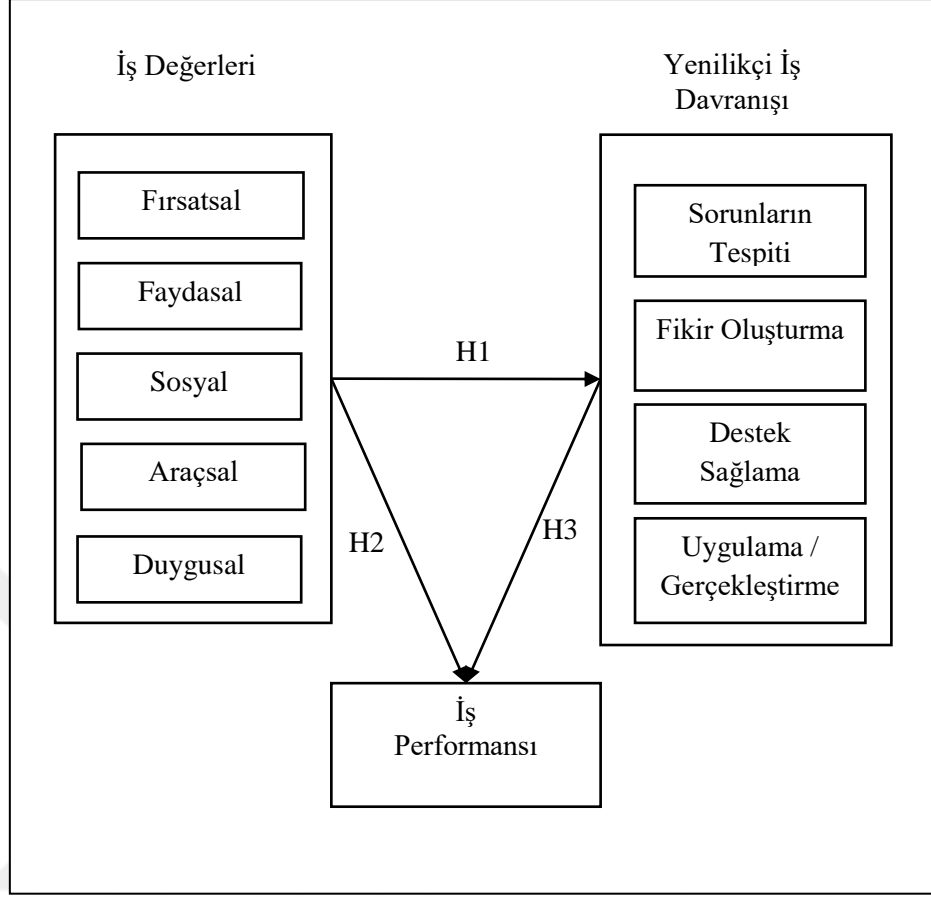
H3a: Sorunların tespiti iş performansını etkilemektedir.

H3b: Fikir oluşturma iş performansını etkilemektedir.

H3c: Destek sağlama iş performansını etkilemektedir.

H3d: Uygulama iş performansını etkilemektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan araştırma modeli şekil 1.2’de verilmiştir.



Şekil 1.2: Araştırma Modeli

5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Bartın ilinde kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 560 çalışandan anket ile veri toplanmıştır. kişi oluşmaktadır. Yapılan anket uygulamasından toplanan veriler incelenmiş, eksik veriler çıkartıldıktan sonra 538 kullanılabilir veri elde edilmiştir.

5.4. Araştırmanın Ölçekleri

Anket 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş değerleri, ikinci bölümde iş performansı, üçüncü bölümde yenilikçi iş davranışları ve son olarak dördüncü bölümde ise

demografik özellik soruları bulunmaktadır. Bu bölümde araştırma içerisinde kullanılan değişkenlere ait ölçek yer almaktadır.

5.4.1 İş Değerleri Ölçeği

Anket soruları oluşturulurken, birinci bölümde iş değerleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. İş değerleri ile ilgili ölçeği oluştururken Eşitti (2016)'nin "İş Değerlerinin İş-Aile-İş Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma" çalışmasından alınmış 5 boyutlu ölçek kullanılmıştır. Kişilere bu bölümde 24 soru yöneltilmiştir. 5'li likert yöntemi kullanılarak 1: Hiç Önemli Değil, 2: Çok Önemli Değil, 3: Biraz Önemli, 4: Önemli, 5: Çok Önemli şeklinde oluşturulmuştur.

5.4.2 İş Performansı Ölçeği

İkinci bölüm de iş performansı ile ilgili kullanılan, 7 sorudan oluşan ölçek Şehitoğlu (2010)'nun yapmış olduğu "Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi" doktora çalışmasından alınmıştır. 5'li likert yöntemi kullanılarak oluşturulan cevaplar 1: kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

5.4.3 Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Kişilere üçüncü bölümde yöneltilen sorular yenilikçi iş davranışı ile ilgilidir. Yenilikçi iş davranışı ile ilgili ölçek sorularını "Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir araştırma" (Kör, 2015) isimli doktora araştırmasından alınmıştır. Bu bölümde kişilere 17 adet soru yöneltilmiştir. Ölçekte 5'li likert yöntemi uygulanarak 1= Hiçbir Zaman, 2= Çok Nadir, 3= Ara Sıra, 4= Genellikle, 5= Her Zaman şeklindedir.

5.5. Analiz ve Bulgular

5.5.1 Demografik Özelliklerin Analizi

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ait bilgiler aşağıdadır.

Tablo 5.1: Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	n	%
Kadın	189	35,1
Erkek	349	64,9
Toplam	538	100

Araştırmaya katılan 538 kişinin demografik özelliklerini analiz edildiğinde çalışmaya katılan kişilerin %35,1'i kadın, %64,9'u erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 5.2: Yaş Durumuna Göre Dağılım

Yaş	n	%
22-29 Yaş	149	27,7
30-39 Yaş	197	36,6
40-49 Yaş	123	22,9
50 Yaş ve Üzeri	69	12,8
Toplam	538	100

Katılımcıların %27,7 oranında 22-29 yaş, % 36,6 oranında 30-39 yaş, %22,9 oranında 40-49 yaş, %12,8 oranında 50 yaş ve üzeri şeklinde olduğu görülmüştür.

Tablo 5.3: Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Eğitim Durumu	n	%
İlköğretim	34	6,4
Ortaöğretim	118	21,9
Önlisans	148	27,5
Lisans	217	40,3
Yüksek Lisans	21	3,9
Toplam	538	100

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların %6,3'ünün İlköğretim, %21,9'unun ortaöğretim, %27,5'i önlisans, %40,3'ünün lisans, %3,9'unun yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Tablo 5.4: Çalışanların Kurumlarının Sektöre Göre Dağılımı

Kurum Sektörü	n	%
Kamu	330	61,3
Özel Sektör	208	38,7
Toplam	538	100

Araştırmaya katılan 538 kişinin çalıştığı kurumların sektör bazlı olarak incelemesi yapıldığında katılımcıların %61,3'ünün kamu sektöründe çalıştığı, %38,7'sinin ise özel sektör de çalıştığı görülmüştür.

Tablo 5.5: Çalışanların Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Dağılımı

Pozisyon	n	%
Çalışan	489	90,9
Yönetici	49	9,1
Toplam	538	100

Araştırmaya katılan 538 kişinin iş yerlerindeki çalıştıkları pozisyon durumları incelendiğinde %90,0'unun çalışan pozisyonunda olduğu %9,1'inin yönetici pozisyonunda çalıştığı görülmüştür.

Tablo 5.6: Çalışanların Şu an Çalıştıkları İş Yerindeki Deneyimlerine Göre Dağılımı

İş Yerindeki Mevcut Deneyim	n	%
1-5 yıl	237	44,1
6-10 yıl	140	26,0
11-15 Yıl	69	12,8
16-20 yıl	37	6,9
21 Yıl ve Üzeri	55	10,2
Toplam	538	100

Araştırmaya katılan 538 kişinin mevcutta çalıştıkları iş yerlerindeki çalışma süreleri incelendiğinde %44,1'inin 1-5 yıl, %26'sının 6-10 yıl, %12,8'inin 11-15 yıl, %6,9'unun 16-20 yıl, %10,2'sinin 21 yıl ve üzerinde çalıştıkları görülmüştür.

Tablo 5.7: Çalışanların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Dağılım

Mesleki Deneyim	n	%
1-5 yıl	153	28,4
6-10 yıl	128	23,8
11-15 Yıl	102	19,0
16-20 yıl	56	10,4
21 Yıl ve Üzeri	99	18,4
Toplam	538	100

Araştırmaya katılan 538 kişinin faaliyet gösterdikleri mesleklerdeki deneyim süreleri incelendiğinde katılımcıların %28,4'ü 1-5 yıl, %23,8'i 6-10 yıl, %19'u 11-15 yıl, %10,4'ü 16-20 yıl ve %18,4'ü 21 yıl ve üzerinde çalışarak mesleki deneyim elde etmiş olduğu görülmüştür.

5.5.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma modelini doğru ve belirlenen uygunlukta kurmak önemlidir. Doğrulayıcı faktör analizi de bu testler içerisinde yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi araştırma hipotezlerini kurmak için ortaya konulan faktörlerin arasındaki ilişkinin uygunluk derecesini, bir değişkenin diğer bir değişkenle ne kadar ilişkili olduğunu ve hipotezlerin araştırmanın modelini açıklamakta yeterli olup olmadığını göstermesi için kullanılmaktadır (Erkorkmaz vd., 2013:211).

Tablo 5.8: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Boyutlar	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	NFI	TLI	IFI
Yenilikçi İş Davranışı	2,677	,943	,918	,967	,056	,949	,959	,968
İş Değerleri	3,315	,912	,883	,901	,066	,866	,882	,902
Performans	2,553	,988	,967	,984	,054	,975	,970	,984

Tablo 5.8’de verilen yenilikçi iş davranışı, iş değerleri ve performans değişkenlerinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre yenilikçi iş davranışı ölçeğinin χ^2/df değeri 2,677 olarak, iş değerleri ölçeğinin χ^2/df değeri 3,315 olarak ve performansın χ^2/df değeri 2,553 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin 5’ten küçük olması iyi bir uyumun olduğunu göstermektedir. Yenilikçi iş davranışının GFI değeri 0,943 olarak AGFI değeri ise 0,918 olarak, iş değerlerinin GFI değeri 0,912 AGFI değeri ise 0,883 olarak, performansın GFI değeri 0,988 AGFI değeri 0,967 olarak belirlenmiştir. GFI ve AGFI değerleri 0 ile 1 arasında değerlendirilmektedir. Analiz sonucunda göre çıkan değerlerin 1’e yakın olması mükemmel şekilde uyum olduğunu göstermektedir. GFI değerinin 0,95’den büyük olması mükemmel uyumun olduğunu, 0,90 ile 0,95 arasında olan değerlerin uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. AGF değerinin 0,95’den büyük olması mükemmel uyum olduğunu, 0,90 ile 0,95 arasında bir değer olması iyi bir uyumun olduğunu ve 0,85 ile 0,90 arasında ise kabul edilebilir uyumun olduğunu göstermektedir. Yenilikçi iş davranışının, iş değerlerinin ve performans değişkenlerinin GFI ve AGFI değerlerinin uyum içerisinde olduğu görülmüştür (Erkorkmaz vd., 2013:213).

Yenilikçi iş davranışının CFI değeri 0,967, iş değerlerinin CFI değeri 0,901, performansın CFI değeri 0,984 olarak bulunmuştur. Bulunan yenilikçi iş davranışının ve performansın CFI değerleri 0,95’den büyük olması iyi bir uyumun olduğunu göstermektedir. İş değerlerinin CFI değeri 0,90’dan büyük olması ise kabul edilebilir bir uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. Yenilikçi iş davranışının RMSEA değeri 0,056, İş değerlerinin RMSEA değeri 0,066, performansın RMSEA değeri 0,054’dür. Bu değerlerin hepsi 0,05 ile 0,08 arasında olması kabul edilebilir uyum olduğunu göstermektedir. Bulunan sonuca göre bütün RMSEA değerleri kabul edilebilir uyum göstermektedir. Yenilikçi iş davranışı IFI değeri 0,968, iş değerlerinin IFI değeri 0,902, performansın IFI değeri 0,984 olarak belirlenmiştir. Bu değerlerin 0,90 ile 0,95 arasında kabul edilebilir uyum olduğunu 0,95 üzeri olması ise mükemmel uyum olduğunu göstermektedir. İş değerleri sonucuna göre IFI değeri kabul edilebilir bir uyum gösterirken yenilikçi iş davranışı ve performans sonuçlarına göre IFI değeri mükemmel uyum gösterdiği ortaya konuşmuştur (Yaralı, 2015:17).

Yenilikçi iş davranışının NFI değeri 0,949 olarak TLI değeri ise 0,959, iş değerlerinin NFI değeri 0,866 olarak TLI değeri 0,882, performansın NFI değeri 0,975 olarak TLI değeri

0,970 şeklinde belirlenmiştir. Değerlerin 0 ile 1 arasında değişiklik göstermekle birlikte 0,90'nın üzerinde olması kabul edilir uyum olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan yenilikçi iş davranışı ve performansın NFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir bir uyum gösterdikleri, iş değerlerinin NFI ve TLI değerlerinin bir uyum içerisinde olmadığı görülmüştür (Karagöz, 2016:969).

5.5.3 Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi için en çok kullanılan analiz Cronbach Alfa analizidir. Ölçeklerin güvenilir veya güvensiz olduğuna dair Cronbach Alfa katsayıları şu şekildedir (Karagöz, 2016:941);

$0,00 \leq a < 0,40$	Güvenilir Değil
$0,40 \leq a < 0,60$	Güvenilirlik Düşük
$0,60 \leq a < 0,80$	Güvenilir
$0,80 \leq a < 1,00$	Yüksek Oranda Güvenilir

İş değerlerine ait faktör yükleri ve (α) Değerleri aşağıda verilmiştir;

Tablo 5.9: İş Değerleri Faktör Yükleri ve (α) Değerleri

Boyut	İfadeler	Faktör Yükleri	(α) Değerleri
Faydasal	FAY1	,608	0,809
	FAY2	,651	
	FAY3	,782	
	FAY4	,663	
	FAY5	,682	
Araçsal	ARA1	,522	0,759
	ARA2	,717	
	ARA3	,745	
	ARA4	,710	
Sosyal	SOS1	,579	0,792
	SOS2	,782	

Tablo 5.9: (Devam ediyor)

	SOS3	,815	
	SOS4	,655	
Fırsatsal	FIR1	,662	0,741
	FIR2	,597	
	FIR3	,754	
	FIR4	,592	
Duygusal	DUY1	,602	0,710
	DUY2	,684	
	DUY3	,551	

Tablo 5.9’da iş değerleri boyutuna ait faktör yükleri ve cronbach alpha değerleri verilmektedir. İş değerlerine ait alt boyut olan faydasal boyutuna ait (α) değeri 0,809, araçsal boyutuna ait (α) değeri 0,759, sosyal boyutuna ait (α) değeri 0,792, fırsatsal boyutuna ait (α) değeri 0,741, duygusal boyutuna ait (α) değeri 0,710 olarak bulunmuştur. Bu değerler neticesinde faydasal boyut için yapılan test yüksek güvenilir olarak belirlenirken fırsatsal, araçsal, sosyal ve duygusal boyut için yapılan testler güvenilir olarak belirlenmiştir. Tablo 5.9’da yer alan FAY1 ifadesi ankette bulunan iş değerleri sorularından 6. soruyu, FAY2 ifadesi 7. soruyu, FAY3 ifadesi 8. soruyu, FAY4 ifadesi 9. soruyu ve FAY5 ifadesi 10. soruyu belirtmekte ve ifadeler faydasal boyutun faktörlerini oluşturmaktadır. ARA1 ifadesi ankette yer alan 20. soruyu, ARA2 ifadesi 22. soruyu, ARA3 ifadesi 23. soruyu ve ARA4 ifadesi 24. soruyu belirtmekte ve ifadeler araçsal boyutun faktörlerini ortaya koymaktadır. SOS1 ifadesi 12. soruyu, SOS2 ifadesi 13. soruyu, SOS3 ifadesi 14. soruyu ve SOS4 ifadesi 15. soruyu belirtmekte ve sosyal boyutun faktörlerini göstermektedir. FIR1 ifadesi 1. soruyu, FIR2 ifadesi 2. soruyu, FIR3 ifadesi 3. soruyu ve FIR4 ifadesi 4. Soruyu belirtmekte ve ifadeler fırsatsal boyutun faktörlerini ortaya koymaktadır. DUY1 ifadesi 16. soruyu, DUY2 ifadesi 17. soruyu ve DUY3 ifadesi 19. soruyu belirtmekte ve duygusal boyutun faktörlerini göstermektedir.

Faktör analizi sonucunda faydasal faktörü için faktör yükleri 0,608 ile 0,782 arasında, araçsal faktörü için 0,522 ile 0,745 arasında, sosyal faktörü için 0,579 ile 0,815 arasında, fırsatsal faktörü için 0,592 ile 0,754 arasında ve duygusal faktörü için de 0,551 ile 0,684

arasında değişiklik göstermektedir. Ankette bulunan 5, 11, 18 ve 20. ifadeler faktör yükleri düşük olduğundan dolayı analizden çıkartılmıştır.

Tablo 5.10: Yenilikçi İş Davranışı Faktör Yükleri ve (α) Değerleri

Boyut	İfadeler	Faktör Yükleri	(α) Değerleri
Sorunların Tespiti	SOR1	,602	0,814
	SOR2	,768	
	SOR3	,790	
	SOR4	,746	
Fikir Oluşturma	FİK1	,637	0,809
	FİK2	,682	
	FİK3	,718	
	FİK4	,784	
Destek Sağlama	DES1	,673	0,855
	DES2	,813	
	DES3	,807	
	DES4	,846	
Gerçekleştirme	GER1	,858	0,883
	GER2	,806	
	GER3	,801	
	GER4	,820	

Tablo 5.10’da yenilikçi iş davranışına ait faktör analiz ve cronbach alpha değerleri sonuçlarına yer verilmektedir. Tablo da yer alan SOR1 ifadesi ankette yer alan yenilikçi iş davranışları sorularından birinci soruyu, SOR2 ifadesi üçüncü soruyu, SOR3 ifadesi dördüncü soruyu ve SOR4 ifadesi beşinci soruyu göstermektedir. FİK1 ifadesi altıncı soruyu, FİK2 ifadesi yedinci soruyu, FİK3 ifadesi sekizinci soruyu ve FİK4 ifadesi dokuzuncu soruyu belirtmektedir. DES1 ifadesi onuncu soruyu, DES2 ifadesi on birinci soruyu, DES3 ifadesini on ikinci soruyu ve DES4 ifadesi on üçüncü soruyu belirtmektedir. GER1 ifadesi on dördüncü soruyu, GER2 ifadesi on beşinci soruyu, GER3 ifadesi on altıncı soruyu ve GER4 ifadesi on yedinci soruyu ifade etmektedir.

Yenilikçi iş davranışı değişkenine ait alt boyut olan sorun faktörüne ait (α) değeri 0,814, fikir faktörüne ait (α) değeri 0,809, destek faktörüne ait (α) değeri 0,855, gerçekleştirme faktörüne ait (α) değeri 0,882 olarak bulunmuştur. Bu değerler neticesinde yenilikçi iş davranışının dört boyutuna ait testlerin yüksek güvenilir derecesinde olduğu belirlenmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda sorun faktörü için faktör yükleri 0,602 ile 0,790 arasında, fikir faktörü için 0,637 ile 0,784 arasında, destek faktörü için 0,673 ile 0,846 arasında ve uygulama faktörü için 0,801 ile 0,858 arasında değişiklik göstermektedir. Ankette bulunan 2. ifade faktör yükü düşük olduğu için analizden çıkartılmıştır.

Tablo 5.11: İş performansının Faktör Yükleri ve (α) Değerleri

Boyut	İfadeler	Faktör Yükleri	(α) Değerleri
Performans	PER1	,632	0,781
	PER2	,756	
	PER3	,706	
	PER4	,585	
	PER5	,524	
	PER6	,422	

Tablo 5.11’de iş performansına ait faktör analiz ve cronbach alpha değerleri sonuçlarına yer verilmektedir. Tabloda yer alan PER1 ifadesi ankette yer alan iş performansı sorularından ikinci soruyu, PER2 ifadesi üçüncü soruyu, PER3 ifadesi dördüncü soruyu, PER4 ifadesi beşinci soruyu, PER5 ifadesi altıncı soruyu, PER6 ifadesi yedinci soruyu göstermektedir. İş performansı değişkenine ait alt boyut olan performans faktörüne ait (α) değeri ise 0,781’dir. Ortaya çıkan değere göre iş performansı testinin güvenilir olduğu belirlenmiştir. İş performansı ölçeğinin faktör analizi sonuçları son sorudan yukarıya doğru sıralanmıştır. Faktör yükleri 0,422 ile 0,756 arasında değişmektedir. Faktör yükü düşük olduğundan dolayı ölçekteki 1. ifade analizden çıkartılmıştır.

5.5.4 Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki bağın yönünü ve miktarını belirlemektedir. Bu değer -1 ile +1 arasında olması beklenmektedir (Can,2016;369). Yapılan korelasyon

analizi sonuçlarına göre tablo 4.12'ye bakıldığında ($p<,05$, $p<,01$) anlamlılık düzeylerine göre değişkenler arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görölmüştür. Değişkenler arasında anlamlılık düzeyi en yüksek değer gerçekleştirme ile destek sağlama faktörleri arasındaki değerdir. Değişkenler arasında en düşük değer ise performans ve duygusallık faktörleri arasında olan 0,124 korelasyon katsayısına sahip olan değerdir.



Tablo 5.12: Korelasyon Analizi

	Mean	Std. Deviation	Fırsatsal	Faydasal	Sosyal	Araçsal	Duygusal	Sorunların Tespiti	Fikir Oluşturma	Destek Sağlama	Gerçekleştirme
Fırsatsal	4,20	,71	1								
Faydasal	4,44	,57	,474**	1							
Sosyal	3,91	,86	,472**	,358**	1						
Araçsal	4,27	,62	,366**	,332**	,392**	1					
Duygusal	4,50	,57	,405**	,498**	,347**	,482**	1				
Sorunların Tespiti	4,10	,64	,263**	,278**	,252**	,179**	,198**	1			
Fikir Oluşturma	4,11	,63	,261**	,249**	,288**	,242**	,240**	,689**	1		
Destek Sağlama	4,00	,73	,213**	,240**	,276**	,167**	,155**	,606**	,619**	1	
Gerçekleştirme	4,06	,71	,265**	,258**	,306**	,235**	,184**	,594**	,620**	,768**	1
Performans	4,29	,49	,141**	,214**	,223**	,127**	,124**	,369**	,446**	,402**	,414**

*p<,05, **p<,01

5.5.5 Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında iş değerleri, yenilikçi iş davranışı ve iş performansı arasındaki etkileşimler ve bu değişkenlerin alt boyutları olan fırsatsal, faydasal, sosyal, araçsal ve duygusal boyutlarının yenilikçi iş davranışı arasındaki etkileşimi, yine bu değişkenlerin iş performansı etkileyip etkilemediği ve yenilikçi iş davranışı değişkeninin alt boyutu olan sorunların tespiti, fikir oluşturma, destek sağlama ve gerçekleştirme boyutlarının iş performansı etkileyip etkilemediği incelenmektedir. Hipotezlerin testi için regresyon analizi uygulanmıştır. Bununla birlikte otokorelasyon analizi için Durbin-Watson testi kullanılmıştır. Durbin-Watson analiz sonuç değerinin 0 ile 4 arasında olması beklenmektedir. Aşırı pozitif korelasyon değeri alabilmesi için ortaya çıkan sonucun sıfıra yakın olması beklenirken, ortaya çıkan sonucun dörde yakın olması aşırı negatiflik değeri olduğunu belirtmektedir. Analiz sonucunda çıkan Durbin-Watson değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması beklenmektedir (Kalaycı, 2010: 264). Çoklu doğrusal ilişkiyi analiz etmek için VFI (Variance Inflation Factor) yöntemi kullanılmıştır. VIF değeri bağımsız değişkenlerin birbirleri arasında ilişkiyi göstermektedir. Bu değer 1'e yakın olması çoklu doğrusal ilişkinin olmadığını, 5 ile 10 arasındaki değer olması orta düzeyde çoklu doğrusal ilişkinin olduğunu ve 10'un üzerinde olması analizde bir problem olduğunu değişkenler arası karmaşık bir ilişkinin olduğunu regresyon değerinin zayıf çıktığını göstermektedir (Akinwande vd., 2015;756).

Tablo 5.13: İş Değerlerinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin İncelenmesine Ait Regresyon Analizi

Boyutlar	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
Fırsatsal	,041	,096	1,930	,054	1,548
Faydasal	,050	,155	3,158	,002	1,527
Sosyal	,032	,196	4,135	,000	1,414
Araçsal	,044	,073	1,539	,124	1,430
Duygusal	,052	,005	,091	,927	1,601

R^2 : ,156, F:19,734***, Durbin-Watson Değeri: 1,852
Bağımlı Değişken: Yenilikçi İş Davranışı, (*p<0,05; ***p<0,001)

İş değerlerinin yenilikçi iş davranışına etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizinin tablo 5.13’de verilen sonuçlarına göre oluşturulan modelin anlamlı ve açıklayıcı olduğu görülmektedir (F:19,734^{***}, p <0,001). Otokorelasyon için yapılan analiz sonucunda Durbin-Watson değeri 1,852 olarak çıkmıştır. Ortaya konan bu değer sonucunda değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı görülmektedir.

Tablo 5.13’de iş değerleri boyutları olan Fırsatsal, Faydasal, Sosyal, Araçsal ve Duygusal boyutlarının yenilikçi iş davranışına etkisi incelenmiştir. Ortaya çıkan analiz sonuçlarına göre faydasal (p:0,002, p<0,05; Beta:0,155) ve sosyal (p:0,000, p<0,05; Beta:0,196) boyutlarının yenilikçi iş davranışını istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Fırsatsal boyutun (p:0,054, p>0,05; Beta:0,096), araçsal boyutun (p:0,124, p>0,05; Beta:0,073) ve duygusal boyutun (p:0,927, p>0,05; Beta:0,005) yenilikçi iş davranışını arasında pozitif yönlü olmasına karşın anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İş değerleri değişkeninin alt boyutları olan fırsatsal, faydasal, sosyal, araçsal ve duygusal boyutları yenilikçi iş davranışı değişkeninin %15,6’lık (R²:0,156) kısmını açıklamaktadır. İş değerlerinin alt boyutlarının VIF analizinin sonuçlarına bakıldığında fırsatsal boyut (1,548), faydasal boyut (1,527), sosyal boyut (1,414), araçsal boyut (1,430), duygusal boyut (1,601) değerler almıştır. Bu değerler VIF için önemli eşik olan 10’dan çok uzak hatta 1’e yakın değerlerdir. Analiz sonuçlarına göre fırsatçı, faydacı, sosyal, araçsal ve duygusal boyutlarının 1’e yakın değerler olsa da orta düzeyde kabul edilebilir çoklu doğrusal ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Yapılan regresyon analizinde ortaya konan sonuçlara göre iş değerleri değişkeninin alt boyutlarından olan faydasal ve sosyal boyutların yenilikçi iş davranışına etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte fırsatsal, araçsal ve duygusal boyutlarının yenilikçi iş davranışına etkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre H1b ve H1c hipotezleri kabul edilmiştir. H1a, H1d ve H1e hipotezleri anlamlı bir etki bulunmadığı için reddedilmiştir.

Tablo 5.14: İş Değerlerinin İş Performansına Etkisinin İncelenmesine Ait Regresyon Analizi

Boyutlar	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
Fırsatsal	,036	-,017	-,333	,739	1,548
Faydasal	,045	,163	3,164	,002	1,527
Sosyal	,028	,171	3,451	,001	1,414
Araçsal	,039	,021	,429	,668	1,430
Duygusal	,046	-,020	-,382	,703	1,601

R²:0,071, F:8,123^{***}, Durbin-Watson Değeri: 1,835
Bağımlı Değişken: Performans, (*p<0,05; ***p<0,001)

İş değerlerinin iş performansına etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizinin tablo 5.14’de verilen sonuçlarına göre oluşturulan modelin anlamlı ve açıklayıcı olduğu görülmektedir (F:8,123^{***}, p <0,001). Otokorelasyon için yapılan analiz sonucunda Durbin-Watson değeri 1,835 olarak çıkmıştır. Ortaya konan bu değer sonucunda değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı ortaya konulmuştur.

Tablo 5.14’de iş değerleri boyutları olan Fırsatsal, Faydasal, Sosyal, Araçsal ve Duygusal boyutlarının iş performansına etkisi incelenmiştir. Ortaya çıkan analiz sonuçlarına göre faydasal (p:0,002, p<0,05; Beta:0,163) ve sosyal (p:0,001, p<0,05; Beta:0,171) boyutlar iş performansını istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Fırsatsal boyutun (p:0,739, p>0,05; Beta: -0,017), araçsal boyutun (p:0,668, p>0,05; Beta:0,021) ve duygusal boyutun (p:0,703, p>0,05; Beta: -0,020) iş performansı arasında iş değerlerinin fırsatısal ve duygusal boyutlarında negatif yönlü, araçsal boyutunda ise pozitif yönlü bir etki bulunmuş olup bununla birlikte istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İş değerleri değişkeninin alt boyutları olan fırsatısal, faydasal, sosyal, araçsal ve duygusal boyutları iş performansı değişkeninin %7,1’lık (R²:0,071) kısmını açıklamaktadır. İş değerlerinin alt boyutlarının VIF analizinin sonuçlarına bakıldığında fırsatısal boyut (1,548), faydasal boyut (1,527), sosyal boyut (1,414), araçsal boyut (1,430), duygusal boyut (1,601) değerler almıştır. Bu değerler VFI için önemli eşit olan 10’dan çok uzak hatta 1’e yakın değerlerdir. Analiz sonuçlarına göre fırsatısal, faydasal, sosyal, araçsal ve duygusal boyutlarının iş performansı arasındaki değerlerin 1’e yakın değerler olsa da orta düzeyde kabul edilebilir çoklu doğrusal ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Yapılan regresyon analizinde ortaya konan sonuçlara göre iş değerleri değişkeninin alt boyutlarından olan faydasal ve sosyal boyutların iş performansına etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte fırsatsal, araçsal ve duygusal boyutları iş performansını anlamlı bir biçimde etkilememektedir. Ortaya çıkan sonuçlara göre H2b ve H2c hipotezleri kabul edilmiştir. H2a, H2d ve H2e hipotezleri anlamlı bir etki bulunmadığı için reddedilmiştir.

Tablo 5.15: Yenilikçi İş Davranışının İş Performansına Etkisinin İncelenmesine Ait Regresyon Analizi

Boyutlar	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
Sorunların Tespiti	,042	,035	,632	,528	2,149
Fikir Oluşturma	,044	,266	4,678	,000	2,250
Destek Sağlama	,042	,100	1,597	,111	2,740
Gerçekleştirme	,043	,151	2,424	,016	2,709

R^2 : ,234, F:40,803^{***}, Durbin-Watson Değeri: 1,731

Bağımlı Değişken: Performans, (*p<0,05; p<0,01^{***}p<0,001)

Yenilikçi iş davranışının iş performansına etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizinin tablo 5.15’de verilen sonuçlarına göre oluşturulan modelin anlamlı ve açıklayıcı olduğu görülmektedir (F:40,803^{***}, p <0,001). Otokorelasyon için yapılan analiz sonucunda Durbin-Watson değeri 1,731 olarak çıkmıştır. Ortaya konan değerlerin sonucu 1,5 ile 2,5 arasında olduğundan dolayı değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı ortaya konulmuştur.

Tablo 5.15’de yenilikçi iş davranışı boyutları olan Sorunların Tespiti, Fikir Oluşturma, Destek Sağlama ve Gerçekleştirme boyutlarının iş performansına etkisi incelenmiştir. Ortaya çıkan analiz sonuçlarına göre Fikir oluşturma (p:0,000, p<0,05; Beta:0,266) ve Gerçekleştirme (p:0,016, p<0,05; Beta:0,043) boyutlarının iş performansına etkisi istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sorunların tespiti (p:0,528, p>0,05; Beta: 0,035), Destek sağlama (p:0,111 p>0,05; Beta:0,100) boyutlarının iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İş değerleri değişkeninin alt boyutları olan sorunların tespiti, fikir oluşturma, destek sağlama ve gerçekleştirme boyutları iş performansı değişkeninin %23,4’lük (R^2 :0,234) kısmını açıklamaktadır. Yenilikçi iş davranışının alt boyutlarının VIF analizinin sonuçlarına bakıldığında

sorunların tespiti boyutu (2,149), fikir oluşturma boyutu (2,250), destek sağlama boyutu (1,414) ve gerçekleştirme boyutu (1,430) değerlerini almıştır. Bu değerler VFI için önemli eşik olan 10'dan çok uzak hatta 1'e yakın değerlerdir. Analiz sonuçlarına göre sorunların tespiti, fikir oluşturma, destek sağlama ve gerçekleştirme boyutlarının iş performansı arasındaki 1'e yakın değerler olmakla birlikte orta düzeyde kabul edilebilir çoklu doğrusal ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Yapılan regresyon analizinde ortaya konan sonuçlara göre yenilikçi iş davranışı değişkeninin alt boyutlarından olan fikir oluşturma ve gerçekleştirme boyutların iş performansına etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte sorunların tespiti ve destek sağlama boyutlarının iş performansına etkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre H3b ve H3d hipotezleri kabul edilmiştir. H3a ve H3c hipotezleri anlamlı bir etki bulunmadığı için reddedilmiştir.

Araştırma için oluşturulan hipotezlerin sonuç değerleri toplu şekilde aşağıda verilmektedir.

Tablo 5.16: Hipotez Sonuçları

Araştırma Hipotezleri	KABUL	RET
H1a: Fırsatsal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir		X
H1b: Faydasal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir	X	
H1c: Sosyal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir	X	
H1d: Araçsal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir		X
H1e: Duygusal iş değeri yenilikçi iş davranışını etkilemektedir		X
H2a: Fırsatsal iş değeri iş performansını etkilemektedir		X
H2b: Faydasal iş değeri iş performansını etkilemektedir	X	
H2c: Sosyal iş değeri iş performansını etkilemektedir	X	
H2d: Araçsal iş değeri iş performansını etkilemektedir		X
H2e: Duygusal iş değeri iş performansını etkilemektedir		X
H3a: Sorunların tespiti iş performansını etkilemektedir		X
H3b: Fikir Oluşturma iş performansını etkilemektedir	X	
H3c: Destek Sağlama iş performansını etkilemektedir		X
H3d: Gerçekleştirme iş performansını etkilemektedir	X	

6. Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın amacı çalışan bireylerin kendilerinde oluşturdukları iş değerlerinin yenilikçi iş davranışına ve iş performansına etkisinin araştırılmasıdır. Bu çerçevede bağımsız değişken olan iş değerlerinin bağımlı değişken olan yenilikçi iş davranışı ve iş performansına etkisi incelenmiştir. Araştırma Bartın ili içerisinde yaşayan, kamu kurumu ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışan veya yönetici pozisyonlarında görev alan 538 kişiye anket yöntemi uygulanarak veriler elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre iş değerlerinin alt boyutlarından olan faydasal ($p:0,002$, $p<0,05$) ve sosyal ($p:0,000$, $p<0,05$) yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Fırsatsal ($p:0,054$, $p>0,05$), araçsal ($p:0,124$, $p>0,05$) ve duygusal boyutlarının ($p:0,927$, $p>0,05$) yenilikçi iş davranışını etkilemediği ortaya konuşmuştur. Ortaya konan sonuçlar neticesinde iş değerinin alt boyutlarından olan fırsatsal, araçsal ve duygusal boyutlarının yenilikçi iş davranışına etkisinin olmadığı görülmekte fakat faydasal ve sosyal boyutlarının yenilikçi iş davranışını etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların faydasal ve sosyal değerlerin iş yerlerindeki yenilikçi davranışlarına etkisinin bulunmasına karşın fırsatsal, araçsal ve sosyal değerlerin etkilememesi işletmelerin bu değerlerin çalışanların yenilikçi davranışlarını etkileyecek uygun ortamlar oluşturmaları düşünülebilir. Bundan farklı olarak çalışanların bu değerlerinin yenilikçi iş davranışına etki göstereceği hizmet içi eğitimlerle onlara yol göstermeleri düşünülebilir.

İş değerlerinin iş performansına etkisi incelendiğinde iş değerinin alt boyutlarından olan faydasal ($p:0,002$, $p<0,05$) ve sosyal ($p:0,001$, $p<0,05$) boyutlarının iş performansına anlamlı bir şekilde etkisi bulunmuştur. Fırsatsal boyutun ($p:0,739$, $p>0,05$), araçsal boyutun ($p:0,668$, $p>0,05$) ve duygusal boyutun ($p:0,703$, $p>0,05$) ise iş performansına etkisi bulunamamıştır. Yapılan analizin sonuçlarına göre iş değerinin alt boyutu olan faydasal ve sosyal boyutun iş performansına anlamlı şekilde etki ettiği görülmektedir. Çalışanların bu değerlerini geliştirerek işletmelerine daha fazla katkı da bulunabilecekleri söylenebilir. Fırsatsal, araçsal, duygusal değerlerin ise iş performansına etkisi bulunamamıştır.

Yenilikçi iş davranışının iş performansına etkisi incelendiğinde yenilikçi iş davranışının alt boyutlarından olan Fikir oluşturma ($p:0,000$, $p<0,05$) ve Gerçekleştirme ($p:0,016$, $p<0,05$) boyutlarının iş performansını anlamlı şekilde etkilediği bulunmuştur. Sorunların tespiti ($p:0,528$, $p>0,05$), Destek sağlama ($p:0,111$ $p>0,05$) boyutlarının ise iş performansına etkisi bulunamamıştır.

Çalışanların bulunduğu görevde kendisi için ya da örgütü için ortaya koyacağı yenilikte fikir oluşturan ve oluşturduğu bu fikri gerçekleştiren çalışanların iş performansları olumlu etkilendiği ortaya konulmuştur. Bu durum örgüt içerisinde hem topluluk olarak hem de bireysel olarak çalışanlar için pozitif bir durumdur. Çalışanların buldukları görevlerde sorunları tespit edemediği veya etmekte güçlük çektikleri ve örgüt içerisinde çalışma arkadaşlarından ya da üstlerinden destek göremediği görülmüştür. Yöneticilerin çalışanlar tarafından bir sorunun tespiti yapıldığında çalışanlara olumlu şekilde yaklaşarak onlara güven vermeleri beklenmektedir. Çalışanların yaptıkları ya da yeni başlayacakları işlemlerin örgüt yöneticileri tarafından takipçisi olacaklarını belirtilerek çalışanların kendine güvenlerinin oluşmasını sağlamaları düşünülmektedir. Bu şekilde çalışanların örgüt içerisinde kendilerini daha iyi hissetmelerini ve motivasyonu yüksek şekilde çalışarak örgütün gelişmesi beklenmektedir.

Literatür de iş değerlerinin birçok değişkene etkisinin araştırılmasına karşın yenilikçi iş davranışı ve iş performansı değişkenleriyle kullanımı çok azdır. Bulunan araştırmalara göre ise Sevinç Altaş (2004) yaptığı araştırma sonuçlarına göre araçsal boyutun performansla aralarında anlamlı bir ilişki görülmüş ve sonuç yapılan çalışma ile farklılık gösterirken, duygusal boyut ile performansın anlamlı bir ilişkisinin olmaması sonucu benzerlik göstermektedir. Çerçi (2013) yaptığı çalışmada iş değerinin iş performansını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Çerçi'nin ortaya koyduğu bu sonuç yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir. Taşova (2019), iş değerinin alt boyutu olan araçsal ve bilişsel boyutun örgütsel bağlılığına etkisini araştırmıştır. Analiz sonuçlarına göre araçsal ve bilişsel boyutların örgüt bağlılığını etkilemediği ortaya konulmuştur. Bu durum da çalışanların örgüt içerisinde iş değerlerini göstermelerinin çalışanların örgütlerine bağlılıklarında bir etkisi olmayacağı ve bu durumda yenilikçi davranış ve performans göstermeyecekleri sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuçtan yola çıkarak çalışmanın sonucunda iş değerleri yenilikçi iş davranışı ve iş performansını etkilediği sonucuna ulaşıldığı için Taşova'nın yaptığı çalışmanın sonucuyla farklılık göstermektedir.

Begenirbaş ve Turgut (2016), Gündoğdu Özel (2018), Döyan (2018) ve Karademir (2019) yaptıkları araştırmalarında yenilikçi iş davranışının iş performansını etkilediğini ve aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuş ve bu sonuca göre yapılan çalışma ile benzerlik gösterdiği görülmüştür.

Demirtaş (2011) yaptığı araştırmasında çalışanların iş değerlerinin örgüte bağlılığıyla aralarında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çalışanların örgüte bağlılıklarının yüksek olması iş değerlerini iyi şekilde gösterdiklerini yansıtmaktadır. Bu durum ise çalışanların yenilikçi iş davranışlarını ve performanslarını olumlu yönde etkileyecektir. Bu nedenle araştırmanın sonucu çalışmayla benzer özellikler göstermektedir. Gülatar ve Esen (2015) araştırmada iş değerleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve araştırma sonucunda iş değerlerinin iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuşlardır. İş tatmini bileşenlerinin arasında yenilikçilik olmasından dolayı iş değerleri çalışanın yenilikçi davranış göstermesini anlamlı şekilde etkileyeceği sonucuna ulaşabilir. Bu sonuçla da çalışmamızın sonuçları benzerlik göstermektedir. Akbaş Tuna (2020) yaptığı çalışmada çalışanların iş performanslarının yenilikçi iş davranışı anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu iki kavramın birbirlerini doğru orantılı şekilde etkileyeceği Bu çalışma da yenilikçi iş davranışının iş performansını anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmış olup yapılan çalışmanın sonucuyla benzerlik gösterdiği söylenebilmektedir.

Çalışma sonuçlarına göre araştırmayla ilgili aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

İş değerleri literatür de her geçen gün araştırmacılar arasında popülerliği artmakta olan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma neticesinde çalışanların iş değerlerinin yenilikçi iş davranışıyla ilişkisinin olduğu görülmüştür. Örgütler kalabalığın ve insan yoğunluğunun çok olduğu yerler olduğu için çok fazla değer sistemleri ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerin personel işlerinin hazırlayacağı eğitimlerle çalışanların değerlerinin örgüt değerlerine yakınlaştırılması sağlanabilir böylelikle çalışanlar kendilerini daha yakın buldukları örgütleri için daha fazla yenilikçi iş davranışları gösterebilecekleri düşünülmektedir.

Yine örgüt içerisinde astlarla üstleri zaman zaman belirli aralıklarla toplantılar da bir araya getirerek çalışanlara güven verilmeli ve üst yönetimin çalışanlara kendilerini yenilikçi davranış göstermelerinde rahat olmalarını hissettirmeleri çalışanların mevcut durumdan daha fazla yenilikçi iş davranışı gösterecekleri düşünülmektedir.

Örgütün güçlenmesi ve ilerlemesiyle birlikte örgüt içerisinde çalışanların farklılaşacağı ve değerlerinin değişim göstermesi olağan bir durumdur. Bu durum neticesinde çalışanlarına sosyal vakit geçirebilecekleri bir alan oluşturmaları, her birimin birbiriyle tanışması çok zor ve güç olacağından birimlerin kendi içerisinde birbirlerini tanımaları ve uyum içinde çalışmalarını için imkanların tanınması çalışanların hem yenilikçi iş davranışlarını hem de iş performanslarını arttıracığı düşünülmektedir.

Yenilikçi iş davranışı gösteren ve iş performansı iyi olan çalışanların görev ve sorumlulukları aksamayacak şekilde çalışma arkadaşlarına yardımda bulunmaları onlara bilgilerini aktarmaları örgüt içerisinde iletişimi arttırarak çalışanlar arası insan ilişkilerinin gelişmesini sağlayacaktır. Bununla birlikte daha fazla çalışan yenilikçi davranış göstermesi ve performanslarında artış göstereceği için örgütün diğer şirketlerle arasındaki rekabete katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan araştırma neticesinde yenilikçi iş davranışının iş performansını etkilediği görülmüştür. Örgütler bu durumu etkin ve verimli bir şekilde kullanmaları durumunda çalışanlarını daha çok yenilikçiliğe sevk edecekleri ve bu durumun örgüte hem ekonomik hem de prestij artışı olarak yansıtacağı düşünülmektedir.

Örgütte yenilikçi davranış gösteren ve etkin bir iş performansı olan çalışanın küreselleşmenin yoğun şekilde hissedildiği günümüz de çalışanlara hizmet içi eğitimler veya örgüt dışından eğitimler çağırılarak çalışanlara eğitim verilmesi ve bu sayede çalışanların daha sistematik şekilde yenilikçi davranış göstermesi düşünülmektedir.

Araştırma içerisinde kullanılan değişkenlerinin alt boyutlarına farklı boyutlar eklenerek yahut farklı değişkenler kullanılarak yapılacak araştırmalarda farklı sonuçların alınabileceği düşünülmektedir.

Araştırmacılar çalışmada kullanılan anket yöntemini değiştirerek farklı metotlar uygulayarak yeni çalışmalar yapmasının literatüre yararlı şekilde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKLAR

- Akbaba Altun, S. (2003). Eğitim yönetimi ve değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1): 7-18
- Akbaş Tuna, A. (2020). Güç Mesafesinin Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisinde İşgören Performansının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 36: 409-426
- Akdemir, B., KIRMIZIGÜL, B., Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm İle İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2): 115-130.
- Akgün A. E. ve İnce, H. ve İmamoğlu, S. Z. ve Keskin, H. ve Kocaoğlu, İ. (2014). The Mediator Role of Learning Capability and Business Innovativeness Between Total Quality Management and Financial Performance. *International Journal of Production Research*, 52:3: 888-901
- Akinwande, M. O. ve Dikko H. G. ve Samson, A. (2015). Variance Inflation Factor: As a Condition for the Inclusion of Suppressor Variable(s) in Regression Analysis. *Open Journal of Statistics*, 5: 754-767.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(28): 24-52.
- Arslan, Z. Ş.ve Yaşar, F. (2007). Yükselen “Değer” Kavramı Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım. *DEM Dergisi*, (1): 8-11.
- Aşkan, D. ve Yalçınkaya, M. (2010). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değer Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *II. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongre Kitabı*, ANTALYA
- Ataoğlu, B. T. (2019). Exploring Factors To Influence Innovative Work Behavior. *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL*
- Atay, S. E. (2016). Kariyer Yönetiminde İş Değerleri Kavramı ve Bir Araştırma. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL*
- Avcı, N. (2011). Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 22: Sayı 1, 7-18
- Avunduk, Y. (2016) Duygusal Zekanın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıp Doktorları İle Toplu Ulaşım Şoförleri Üzerindeki Karşılaştırmalı Alan Uygulaması. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL*

- Aydın, E. (2018) Takım Kültürü, Yenilikçi İş Davranışı ve Örtük Bilgi Paylaşımı İlişkisi: Türkiye’de Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ERZURUM*
- Aydın Vila, H. E. (2019). The Associations Between Employee Social Networking Behavior, Work Values, Individual Values and Quality of Work Life in Heavy Industry Companies in Turkey. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL*
- Ayas, S. (2015). Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performanslarına Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ÇANAKKALE*
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı:24: 58-72
- Bal Taştan, S. (2014). Examination Of The Relationship Between Leader Member Exchange (LMX) Quality And Employee job Performance In The Moderating Context Of perceived Role Ambiguity. *Int. Journal of Management Economics and Business*, Vol. 10: No. 22
- Basadur, M. ve Gelade, A. G. (2006). The Role of Knowledge Management in the Innovation Process. *Creativity and Innovation Management*, Vol. 15: No.1:45-62
- Bayram, Ş. H. (2017). Yenilikçilik İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Dönüşümcü Liderliğin Düzenleyici Rolü ve Bir Belediye Örneği. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL*
- Befort, N., Hatrup, K. (2003). Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors. *Applied H.R.M Research*, Vol.8: Number.1, 17-32
- Begenirbaş, M ve Turgut.(2016). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:31, Sayı:1: ss: 57-93
- Benligiray, S. (2001). İş Değerlemesi Geçerliliğini Koruyor, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, ESKİŞEHİR
- Bocarnea, M. (2015). Exploring the Impact of Organizational Learning Capacity, Authentic Leadership, Psychological Empowerment and the Moderating Role of Intrinsic Motivation. *Submitted to Regent University School of Business and Leadership, ABD*
- Bolat, Y. (2013). Bir Değer Ölçme Aracı: Çok Boyutlu Sosyal Değerler Ölçeği. *Turkish Journal of Education*, 2(4): 13-27

- Boncuklu, R. (2020). Motivasyonun ve İş Tatmininin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Hatay İlinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, HATAY*
- Bozöyük, Ö. (2019). Çalışanların Motivasyon Düzeylerinin İş Performanslarına Etkisinde Örgütsel Stresin Rolü: Pursaklar İlçesi Devlet Okulları Örneği. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ANKARA*
- Brown, D. (2002). The Role of Workand Culturel Values in Occupational Choice Satisfactionand Success: a Theoretical Statement. *Journal of Counselling and Development*, 80 (1): 48-56.
- Bükey, A. (2019). Turizm Eğitimi Gören Üniversite Öğrencilerinin İş Değeri Algılarının Kariyer Tercihlerine Etkisi. *Tourism and Recreation*, 1 (2): 75-86
- Can, A. (2016). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Akademi, 4. Baskı
- Çalışkur, A. Demirhan, A. ve Bozkurt, S. (2012). Değerlerin Belirli Meslek Alanları ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1): 219-236.
- Çapraz, B. ve Ayyıldız Ünnü, N. A. ve Kelgokmen İlic, D. ve Kocamaz, M. ve Çiçekli, U. G. ve Aracıoğlu, B. Koçak, A. ve Kesken, J. ve Soyuer, H. (2014). Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Giriş Dergisi*, 1(3): 49-72.
- Carmeli, A. ve Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006). Self-Leadership Skills and İnnovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*, Vol. 27, No. 1: PP: 75-90
- Çelik, G. (2018). Kadın ve Erkek Girişimcilerin Kişilik Özellikleri ve İş Değerleri Açısından Değerlendirilmesi: Osmaniye İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, OSMANİYE*
- Çerçi, S. (2013). İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, OSMANİYE*
- Çetin, S. ve İnan, İ. E. (2019) *Performans Yönetimi, Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*, Gazi Kitapevi, ANKARA, s. 1-33
- Çetin, S. ve Sadykova, G. ve Seçer, A. (2019). İş Değerlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, C:22, S:1: 66-73

- Çevik Tekin, İ. (2019). Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Türkiye Otomotiv Üreticileri Araştırması. *Doktora Tezi (yayımlanmış), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, KONYA*
- Chen, C. V. ve Yuan, M. ve Cheng, J. ve Seifert, R. (2016). Linking Transformational Leadership and Core Self-Evaluation to Job Performance: Themediating role of Felt Accountability. *North American Journal of Economics and Finance*, 35: 234-246.
- Dahkoul, Z. M. (2018). The Determinanta of Employee Performance in Jordamian Organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting*. V.5, No.1: P:11-17
- Demirer, M. C. (2020). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Nisan, C. 15, S. 1: 165 – 184.
- Demirtaş, E. (2011). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL*
- Denisi, A. S. ve Murphy, K. R. (2017). Performance Appraisal And Performance Management: 100 Years Of Progress?. *Journal of Applied Psychology*, 102(3): 421-433.
- Derin, Ö. B. (2019). İşletmelerde Bilgi Paylaşımı Yenilikçi İş Davranışı ve Etik İklim İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL*
- Diaz-Vilela, L. F. ve Rodriguez, N. D. ve Isla-Diaz, R. ve Diaz-Cabrera, D. ve Hernandez-Fernaud, E. ve Rosales-Sanchez, C. (2015). Relationships Between Contextual and Task Performance and Interrater Agreement: Arethereany?. *Plos One*, 10(10): 1-13
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 9, Sayı 18: 165-190
- Dose, J. J. (2011). Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization. *Business Educator Scholarship*, Vol:19, 1-46
- Dörner, N. (2012). Innovative Work Behavior: The Roles of Employee. Expectations and Effects on Job Performance, *Doctoral Dissertation of the University of St.Gallen, GERMANY*
- Döyan, B. (2018). İşletmelerin Sahip Oldukları Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Çalışanların İş Performansına Etkisi, Yenilikçiliğin Aracılık Rolü, Havayolu

Taşımacılığında Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, MERSİN*

- Duran, C. ve Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci, *Yönetim ve Ekonomi*, Sayı: 16/1: 57-71
- Dzğrkvadze, İ. (2019). İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Türk ve Gürcü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, TRABZON*
- Ehtiyar, R. (2001). Uluslararası Konaklama İşletmelerinde Farklı Kültürlere Bağlı Yönetim Anlayışlarının Karşılaştırmalı Analizi, *Doktora Tezi (yayımlanmamış), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ANKARA*
- Ercan, A. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, DÜZCE*
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 1, No 4: 55 - 72,
- Ergin, B. (2019). Kuşak Farklarının İş Değerleri ile İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İZMİR*
- Erkorkmaz, Ü. ve Etikan, İ. ve Demir, O. ve Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S.Y. (2013). Doğrulamalı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, Sayı:33(1): 210-223
- Ersöz, S. G. (2017). Y Kuşağı Mensuplarının İş Değerlerinin ve Kişilik Özelliklerinin İş Motivasyonları Üzerindeki Etkisi. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, KÜTAHYA*
- Gemici, S. (2019). İş Hayatındaki Örgütsel Adalet Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Samsun Valiliği Örneği. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ZONGULDAK*
- Genç, E. (2018). Kamu Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2: 169-183
- Gök, S. G. ve Akgemci, T. (2020). Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlâkı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(1): 41-60
- Gülatar, F. ve Esen, Ş. (2015). The Relationship Between Values of Employees Working For Public Institutions With the Level of Job Satisfaction: A Research In Bartın Province. *Int. Journal of Management Economics and Business*, Vol. 11, No. 25, 35-51

- Gündoğdu Özel, E. (2018). İş Performansının Arttırılmasında Motivasyonel Faktörlerin Rolü; Yenilikçi Davranışın Aracılık Rolü: Mersin Bölgesi Özel Bankalarında Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, MERSİN*
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt:36, Sayı:1-2: 155-169
- Işık, N. ve Kılınç, E.C. (2011). Bölgesel Kalkınma'da AR-GE ve İnovasyon'un Önemi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2): 9-54
- İnce, M. ve Bozkurt, O. B. (2019). İşe Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkide İş Zanaatkârlığının Aracılık Rolü: Zanaatkârlar Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 38: 69-84
- Kaleli, B. (2019). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri İlişkisinin Kuşaklar Kapsamında Analiz. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, MANİSA*
- Karademir, G. (2019). Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışma Performansına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ANKARA*
- Karagöz, Y. (2016). *Spss 23 ve Amos 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, Nobel Yayınları Ankara
- Kasnak, E. (1998). Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ANKARA*
- Kell, H. J. ve Rittmayer, A. D. ve Crook, A. E. ve Motowidlo, S. J. (2010). Situational Content Moderates the Association Between the Big Five Personality Traits and Behavioral Effectiveness. *Human Performance*, 23:3: 213-228
- Kell, H. J. ve Motowidlo, S. J. ve Martin, M. P. ve Stotts, A. L. ve Moreno, C. A. (2014) Testing for Independent Effects of Prosocial Knowledge and Technical Knowledge on Skill and Performance. *Human Performance*, 27:4: 311-327
- Kubat, U. (2007). İmalat Sektöründe İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ANTALYA*
- Mahmudlu, S. (2019). Çalışanların Örgüt Sağlığı Algılarının Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, SAMSUN*

- Mavi Doğru, G. (2019). Teknoloji Kabul Modelinin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayınlanmamış), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, MERSİN*
- Mete, G. (2007). Örgütsel Öğrenme ve Yenilikçi İş Davranışı. *Yüksek Lisans Tezi (yayınlanmamış), Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, GEBZE*
- Motowidlo, S. J. ve Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 4: 475-480
- Motowidlo, S. J. Ve Peterson, N. G. (2008). Effects of Organizational Perspective on Implicit Trait Policies About Correctional Officers' Job Performance. *Human Performance*, 21:4: 396-413
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik Yönelimi ve Örgütsel Faktörler, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 2: 211-230
- Orçanlı, K. ve Bekmezci, M. ve Fırat, Z. M. (2019). İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt:12 Sayı: (18. ÜİK Özel Sayısı), Sayfa: 72-100
- Özcan, E. B. (2008). Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme. *Yüksek Lisans Tezi (yayınlanmamış), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ADANA*
- Özçifçi, V. ve Sarıçay, H. (2014). İşletmelerde Yenilikçilik Faaliyetlerinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 18(1), Sayfa: 387-404
- Özelsel, E. (2003). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3): 217-239.
- Özkan, C. (2017). İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Çalışma. *Doktora Tezi (yayınlanmamış), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, MERSİN*
- Özkan, Ç. ve Gümüş, M. (2013). Ege Bölgesindeki 4-5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Örgüt Kültürünün İş Değerlerinin Dönüşümüne Etkileri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (25): 01-14
- Özmutaf, N. M. ve Mizrahi, R. (2017). SMMM ve Diğer Muhasebe Çalışanları Kapsamında, İş Stresinin İş Performansına Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 18: 1-12.
- Peçen, Ü. ve Kaya, N. (2013). Amerika Birleşik Devletleri Firmalarında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Organizasyonel İklim ve Organizasyonel Yenilikçilik Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1): 95-111.

- Pelenk, S. E. (2016). Yenilikçi İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Yenilik Odaklı Bir Kültür Oluşturmadaki Rolü Bağlamında İş tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, KOCAELİ*
- Pilavcı, D. (2007). Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ADANA*
- Rodríguez, N. D. ve Fernaud E. H. ve Rosales, C. ve Vilela, L. D. ve Díaz, R. I. VeCabrera D. D. (2018). Contextual Performance in Academic Settings: The Role of Personality, Self-efficacy, and Impression Management. *Journal of Workand Organizational Psychology*, 34(2): 63-68
- Seçkin Halaç, D. ve Seçkin Çelik, T. (2016). The Moderating Role of Organizational Storytelling in the Relation Between Organizational Memory and Innovative Work Behaviors. *İleti-ş-im Dergisi*, S.25: 261-285
- Sevinç Altaş, S. (2004). İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Doktora Tezi (yayımlanmamış), Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, GEBZE*
- Sevinç Altaş, S. (2019). İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3): 1927-1944
- Scott, S. G. (1993). The Influence of Climate Perceptions on Innovative Behavior:A Model of Individual Innovation in the Workplace. *University of Cincinnati, ABD*
- Scott, S. G. ve Bruge, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation In The Workplace, *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3: 580-607.
- Sığrı, Ü. (2007). Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Bahar, Sayı 18: 1-14
- Siu, O. ve Lu, C. ve Cheng, K. H. C. (2003). Job Stressand Work Well-being in Hong Kong andBeijing: The Direct and Moderating Effects of Organizational Commitment and Chinese Work Values. *Journal of Psychology in Chinese Societies*,4(1): 7-28
- Soysal, A. ve Aydoğan, S. ve Nurdoğan, B. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranış Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2): 73-91.
- Sönmez, B. ve Yıldırım, A. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin

Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2: 49-59.

Steers, R. M. ve Mowday, R. T. ve Shapiro, D. L. (2004). Introduction to Special Topic Forum The Future of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*, Vol. 29, No. 3: 379–387.

Şahin, F. N. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2016). Çatışma Yönetim Stratejilerinin İş Performansı Üzerine Etkileri: Güvenlik Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 32: 167 – 188

Tanrıverdi, H. (2012). Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 162(2): 189-210

Turan, M. (2019). Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Kontrol Odağının Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, RİZE

Taşova, M. (2019). X ve Y Nesillerinin Motivasyon Faktörleri, Bireysel ve İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL

Tüysüz, H. (2019). Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Doktora Tezi (yayımlanmamış)*, Marmara Üniversite ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İSTANBUL

Töre, E. (2020). Öz-yeterlilik ve İç Denetim Odağının Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırma Dergisi*, C.9 S.1: 155-167

Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 37: 183-207

Vardar, S. ve Duman, F. (2019). Effects of Managers' Individual Innovative Behavior Tendencies and Business Innovation On Non-Financial Business Performance. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1: 13-29

Yanık, S. (2020). Havacılık Sektöründe Stres Yönetiminin İş Performansına Etkisi, *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İSTANBUL

Yaralı, D. (2015). Özel Eğitim Dersine İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması: Geçerlik ve Güvenirlik. *e – Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), Ağustos Sayısı: 12-22

Yazıcı, M. (2014). Değerler ve Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24: 209-223.

- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-210.
- Yılmaz, V. ve Turan A. (2019). Kamuda Performans Yönetiminin Önemi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XLVI, 2019/1: 313-342
- Yiğit, S. ve Yiğit, A. M. (2019). Örgüt İklimi Algısı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 20: 182-206
- Yücel, C. ve Karataş, E. (2009). Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2): 70-101.
- Winston, B. (2016). Effects of Innovation Training on Innovative Work Behaviors. *Submitted to Regent University School of Business and Leadership, ABD*



BİBLİYOGRAFYA

- Aşkan, D. ve Yalçınkaya, M.(2010). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değer Algularının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. II. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongre Kitabı, ANTALYA
- Ayas, S.(2015). Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performanslarına Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ÇANAKKALE
- Bayram, Ş. H. (2017). Yenilikçilik İklimi ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Dönüşümcü Liderliğin Düzenleyici Rolü ve Bir Belediye Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İSTANBUL
- Carmeli, A. ve Meitar, R. ve Weisberg, J.(2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work. International Journal of Manpower, Vol. 27, No. 1: PP: 75-90



EKLER

EK1: Anket Formu

ÇALIŞANLARIN İŞ DEĞERLERİNİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

Sayın Katılımcı,
Bu çalışma, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN danışmanlığında yürütülen bir yüksek lisans tez çalışmasıdır. Bu çalışmanın amacı, iş değerleri, yenilikçi iş davranışları ve performans arasındaki ilişkiyi incelemektir. Verilen cevaplar yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu çalışmada elde edilecek bilgilerin geçerliliği ve araştırmanın başarılı olabilmesi için anket sorularına verdiğiniz yanıtların eksiksiz ve doğru olması çok önem arz etmektedir. Bu nedenle, lütfen ifadeleri size en uygun olacak şekilde işaretleyiniz.
Araştırmamıza sağladığınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.
Muhammed Yusuf GÖKÇEN

Aşağıda yaptığınız iş ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Sizin için önem derecesine göre (1- Hiç önemli değil, 5- çok önemli) en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Önemli Değil	Çok Önemli Değil	Biraz Önemli	Önemli	Çok önemli
Terfi etme veya işte ilerleme imkânı.	1	2	3	4	5
İş yerinde geribildirime sahip olma	1	2	3	4	5
İşteki konumum, mevkim	1	2	3	4	5
Başarılı olmak	1	2	3	4	5
Yaptığım işin ilgi çekici olması.	1	2	3	4	5
İşimin benim için anlamlı olması.	1	2	3	4	5
İşin bireysel gelişme fırsatı sunması.	1	2	3	4	5
Bilgi ve becerimi işimde kullanmak.	1	2	3	4	5
Sorumluluk almak.	1	2	3	4	5
Topluma yararlı olmak.	1	2	3	4	5
İşimde bağımsız hareket edebilmek.	1	2	3	4	5
Şirketin ünlü, tanınan bir şirket olması.	1	2	3	4	5
Uzman olmam ve bu şekilde tanınmam.	1	2	3	4	5
Güç sahibi ve etkili bir kişi olmak.	1	2	3	4	5
İyi bir iş yapıyor olarak tanınmak.	1	2	3	4	5
Çalışma arkadaşlarımla uyumlu olmaları.	1	2	3	4	5
İş yerinde değerli olduğumu hissetmek.	1	2	3	4	5
Çeşitli insanlarla tanışmak.	1	2	3	4	5
Amirimin adil ve düşünceli olması.	1	2	3	4	5
Aldığım maaş miktarı.	1	2	3	4	5
Elde ettiğim maaş dışı imkânlar.	1	2	3	4	5
İş güvencesi	1	2	3	4	5
Uygun çalışma saatleri	1	2	3	4	5
İş ortamının fiziksel koşulları.	1	2	3	4	5

Aşağıda yenilikçi iş davranışı ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size göre en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Ara Sıra	Genellikle	Her Zaman
Yeni ürünleri ve hizmetleri araştırma konusunda çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
Günlük işimin bir parçası olmasa da dolaylı olarak işimi etkileyebilecek konularla ilgilenirim.	1	2	3	4	5
Bir şeyleri geliştirmek için fırsat arayışına girerim.	1	2	3	4	5
Ne tür yenilikçi fırsatlar olabileceği üzerine düşünürüm.	1	2	3	4	5
Bir şeylerin nasıl geliştirileceğini merak ederim.	1	2	3	4	5
İşime yönelik olarak yeni çalışma yöntemlerini, tekniklerini veya enstrümanlarını/araçlarını araştırırım	1	2	3	4	5
Sorunlar için orijinal çözümler bulmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
Yeni fikirler üretirim.	1	2	3	4	5
Görevlerimi veya işlerimi yerine getirirken yeni yaklaşımlar bulurum.	1	2	3	4	5
Yenilikçi fikirlere her türlü desteğin verilmesini sağlarım.	1	2	3	4	5
Yenilikçi fikirlerin kabul görmesi için destek arayışına girerim.	1	2	3	4	5
Kurumun önemli üyelerinin yenilikçi fikirlere karşı heyecan duymasını sağlarım.	1	2	3	4	5
Yenilikçi fikirlerin desteklenmesi için başkalarını ikna etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
Yenilikçi fikirleri faydalı olacak bir şekilde uygulamaya koyarım.	1	2	3	4	5
Yenilikçi fikirleri, iş yapılırken sistematik bir şekilde uygulamaya koyarım.	1	2	3	4	5
Yeni fikirlerin işleme konulmasına veya uygulanmasına katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5
Yeni bir şeyin uygulanma aşamasında geliştirilmesi için çaba sarf ederim.	1	2	3	4	5
Aşağıda performans ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen ifadelere katılma derecenize göre en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
Bir çalışan olarak memnuniyet seviyem yüksektir.	1	2	3	4	5
Devamsızlık oranlarım düşüktür.	1	2	3	4	5
Moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5
Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek Medeni Haliniz: () Evli () Bekar					
Yaşınız: () 22-29 yaş () 30-39 yaş () 40-49 yaş () 50- ve üzeri yaş					
Eğitiminiz: () İlköğretim () Ortaöğretim () Önlisans () Lisans () Lisans Üstü					
Kurumunuzun Sektörü: () Kamu () Özel Mesleğiniz:					

Pozisyonunuz: <input type="checkbox"/> Çalışan <input type="checkbox"/> Yönetici
Şu an çalıştığınız iş yerinizdeki çalışma süreniz: <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16-20 yıl <input type="checkbox"/> 21 ve üzeri
Mesleki deneyim süreniz: <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16-20 yıl <input type="checkbox"/> 21 ve üzeri



Ek 2: Etik Kurulu Onayı