



T.C.

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ BECERİKLİLİĞİ VE
BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN BİREYSEL PERFORMANSA
ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şenay TANRIÖVER

SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI

Ankara, 2023

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ BECERİKLİLİĞİ VE
BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN BİREYSEL
PERFORMANSA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şenay TANRIÖVER

Danışman
Doç. Dr. Keziban AVCI

SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI

Ankara, 2023

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sağlık Çalışanlarında İş Becerikliliği ve Bireysel Yenilikçiliğin Bireysel
Performansa Etkisi

Şenay TANRIÖVER

Yüksek Lisans Tezi

06/09/2023

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Keziban AVCI

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Türkan YILDIRIM

Prof. Dr. Umut BEYLİK

Doç. Dr. Keziban AVCI

Okuduğumuz ve Savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Yüksek Lisans derecesi için
gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

Prof. Dr. Sena KAPLAN
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığını tasdik ederim.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

06.09.2023

Şenay TANRIÖVER



TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sürecinde desteklerini ve katkılarını hiçbir zaman esirgemeyen, verdiği bilgilerle hem şahsıma, hem de tez çalışmama değer katan tez danışman hocam Sayın Doç. Dr. Keziban AVCI'ya,

Tez çalışmamı uygulamama müsaade eden Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne ve Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı'na,

Yüksek lisans eğitim-öğretim sürecimde her zaman destek olan tüm bölüm hocalarıma,

Tez çalışmam sürecinde desteklerini esirgemeyen Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı Sayın Prof.Dr.TürkanYILDIRIM'a,

Tez çalışmam sürecinde büyük bir özveri ile destek sağlayan kıymetli arkadaşım Şennur IŞIK YAVANOĞLU'na,

Zaman kavramı olmaksızın, insan üstü emek ve gayret sarf ederek çalışan “İnsan zanaatkarı” tüm sağlık çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ix
ABSTRACT	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
TABLolar DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problemin Tanımı	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	4
2. GENEL BİLGİLER	6
2.1. İş Becerikliliği Kavramı.....	6
2.1.1. İş Becerikliliği Boyutları	8
2.1.2. İş Becerikliliği Davranışı.....	15
2.1.3. İş Becerikliliği ve Öncülleri.....	17
2.1.4. İş Becerikliliğinin Sonuçları	20
2.2. Bireysel Yenilikçilik Kavramı	22
2.2.1. Yenilikçi Davranış	24
2.2.2. Yenilikçilik Kategorileri	25
2.2.3. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler	27
2.3. Bireysel Performans Kavramı	31
2.3.1. Bireysel Performansın Değerlenmesi	31
2.3.2. Bireysel Performansın Sağlık Çalışanlarına Uygulanması.....	33
2.3.3. Bireysel Performans Değerlemenin Kurumsal Performansa Etkisi.....	35
3. MATERYAL VE YÖNTEM	37
3.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2. Evren ve Örneklem	37
3.3. Araştırma Soruları ve Hipotezler	38
3.4. Veri Toplama Yöntemi	40
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	40
3.4.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	40
3.4.3. İş Becerikliliği Ölçeği.....	41
3.4.4. Bireysel Performans Ölçeği	41

3.5. Verilerin Analizi	42
3.6. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	42
3.6.1. Açıklayıcı Faktör Analizi	42
3.6.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	42
3.6.3. İş Becerikliliği Ölçeği.....	44
3.6.4. Güvenilirlik Analizi	47
4. BULGULAR	48
4.1. Tanımlayıcı Bulgular	48
4.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular.....	52
5. TARTIŞMA	68
5.1. Araştırma Grubunun İş Becerikliliği Düzeyleriyle İlgili Bulguların Tartışılması	68
5.2. Araştırma Grubunun Bireysel Yenilikçilik Düzeyleriyle İlgili Bulguların Tartışılması	70
5.3. Araştırma Grubunun İş Performansı Düzeyleriyle İlgili Bulguların Tartışılması	72
5.4. Araştırma Grubunun İş Becerikliliği, Bireysel Yenilikçilik ve Bireysel Performansları Arasında İlişki Olup Olmadığıyla İlgili Bulguların Tartışılması	73
5.5. Araştırma Grubunun İş Becerikliliği Düzeylerinin İş Performansını Etkileme Durumuyla İlgili Bulguların Tartışılması	74
5.6. Araştırma Grubunun Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İş Performansını Etkileme Durumuyla İlgili Bulguların Tartışılması	74
5.7. Araştırma Grubunun İş Becerikliliği, Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Düzeylerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumuyla İlgili Bulguların Tartışılması.....	75
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	79
7. KAYNAKLAR.....	81
8. EKLER.....	96
Ek-1. Anket Formu	96
Ek-2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	97
Ek-3. İş Becerikliliği Ölçeği.....	98
Ek-4. Bireysel İş Performans Ölçeği	99
Ek-5. Ölçek İzinleri	100

Ek-6. Araştırma İzni	101
Ek-7. Bilgilendirilmiş Onam Formu.....	102
Ek-8. Etik Kurul Kararı	103



ÖZET

Sağlık Çalışanlarında İş Becerikliliği ve Bireysel Yenilikçiliğin Bireysel Performansa Etkisi

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarında iş becerikliliği ve bireysel yenilikçiliğin bireysel performansa etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nicel yöntem takip edilmiş olup ilişkisel tarama modeli desen olarak belirlenmiştir. Araştırma, 249 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırmanın verileri “iş becerikliliği ölçeği, bireysel yenilikçilik ölçeği, bireysel iş performansı ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve normal dağılım sağlandığı için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Fark testleri için ikili gruplarda t-testi, ikiden fazla gruplarda ise ANOVA uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişkileri belirlemek için Pearson korelasyonu, değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini tespit etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların orta düzeyde iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde ise iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve bireysel performans arasında olumlu ve orta düzey bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Regresyon analizine göre katılımcıların iş becerikliliği düzeylerinin iş performansını istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif yönde yordadığı; bireysel yenilikçilik düzeylerinin iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Demografik özelliklere göre çalışma süresi dışında katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve bireysel performans düzeyinde farklılaşma olmadığı sonucu tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda sağlık çalışanlarında iş becerikliliği ve bireysel yenilikçiliğin bireysel performansa etki ettiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ve bireysel yenilikçiliği desteklendiğinde iş performansının artacağı ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel performans, bireysel yenilikçilik, iş becerikliliği

ABSTRACT

The Effect of Job Crafting and Individual Innovation on Individual Performance in Healthcare Professionals

The purpose of this research is to determine the effect of job resourcefulness and individual innovativeness on individual performance in healthcare workers. For this purpose, the quantitative method was followed in the research and the relational scanning model was determined as a design. The research was carried out with 249 participants. The data of the research were collected with the "job crafting scale, individual innovativeness scale, individual job performance scale". Skewness and kurtosis values were checked for the normality distribution of the data, and explanatory factor analysis was applied since the normal distribution was provided. For difference tests, t-test was applied in paired groups and ANOVA was applied in groups of more than two. Pearson correlation was used to determine the relationships between the variables, and regression analysis was used to determine the effects of the variables on each other. As a result of the analyzes made, it was concluded that the participants had a moderate level of job resourcefulness, individual innovativeness and job performance. When the relations between the variables are examined, it is understood that there is a positive and moderate relationship between job resourcefulness, individual innovativeness and individual performance. According to the regression analysis, the job resourcefulness levels of the participants predicted the job performance statistically significantly and positively; It was concluded that individual innovativeness levels predicted job performance statistically significantly and positively. It has been determined that there is no difference in the level of job resourcefulness, individual innovativeness and individual performance of the participants, except for working time, according to demographic characteristics. As a result of the research, it is understood that job resourcefulness and individual innovativeness affect individual performance in healthcare workers.

Keywords: Business resourcefulness, individual innovation, individual performance

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

BYÖ : Bireysel Yenilikçilik Ölçeği



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1 Petrou vd. (2012) iş becerikliliği yaklaşımları	12
Şekil 2.2 Yenilikleri benimseme kategorileri	26
Şekil 2.3 Yenilikçi davranışa etki eden faktörler.	28
Şekil 3.1 Araştırma modeli	37



TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1	<i>Tablo İş Becerikliliği Boyutları</i>	9
Tablo 2.2	<i>Kleysen ve Street (2001) tarafından sınıflandırılan yaratıcı ve yenilikçi davranışlar.....</i>	25
Tablo 3.1	<i>Bireysel yenilikçilik ölçeği boyutlarına ilişkin faktör analizi tablosu.....</i>	43
Tablo 3.2	<i>İş becerikliliği ölçeği boyutlarına ilişkin faktör analizi</i>	45
Tablo 3.3	<i>Bireysel performans ölçeği boyutlarına ilişkin faktör analizi tablosu....</i>	46
Tablo 3.4	<i>Ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenirlik değerleri</i>	47
Tablo 4.1	<i>Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri.....</i>	48
Tablo 4.2	<i>Araştırma grubunun iş beceriklilik düzeylerine ilişkin min.-max., ortalama ve standart sapma değerleri.....</i>	49
Tablo 4.3	<i>Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin min.-max., ortalama ve standart sapma değerleri.....</i>	50
Tablo 4.4	<i>Katılımcıların iş performansı düzeylerine ilişkin min.-max., ortalama ve standart sapma değerleri</i>	50
Tablo 4.5	<i>Bireysel yenilikçilik, iş becerikliliği ve bireysel performans değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi</i>	51
Tablo 4.6	<i>Araştırma grubunun iş becerikliliği düzeyleri ile iş performansı arasındaki regresyon analizi bulguları</i>	52
Tablo 4.7	<i>Araştırma grubunun bireysel yenilikçilik düzeyleri ile iş performansı arasındaki regresyon analizi bulguları sonuçları</i>	53
Tablo 4.8	<i>Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşma durumları ..</i>	54
Tablo 4.9	<i>Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşma durumları</i>	56
Tablo 4.10	<i>Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşma durumları.....</i>	58
Tablo 4.11	<i>Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşma durumları</i>	59

Tablo 4.12	<i>Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların mesleklerine göre farklılaşma durumları....</i>	61
Tablo 4.13	<i>Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre farklılaşma durumları</i>	64
Tablo 4.14	<i>Hipotezlerin özetleri.....</i>	67



1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı

Değişimin hızlı ve sürekli yaşandığı günümüz dünyasında, iş hayatındaki belirsizlik ve dinamizm, işveren ve çalışan açısından memnuniyet verici bir performans düzeyi elde edebilmek için çalışanların proaktif davranışlar göstermelerini gerektirmektedir. Örgütlerin gelişen ve değişen ortamda rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi çalışanlarının yüksek motivasyonuna, yeteneklerine ve performanslarına bağlıdır. Öte yandan işveren ve çalışan beklentilerin örtüşmemesi durumunda çatışmaların gelişmesi de muhtemeldir. Bu kapsamda 142 ülkede yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %87'sinin işinden memnun olmadığı, sadece %13'ünün işinde aktif bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Crabtree, 2013). İşinden memnun olmayanların oranı dikkate alındığında özellikle emek yoğun sektörlerde performans konusunun dikkatle ele alınması önemlidir.

Emek yoğun sektörler içerisinde yer alan sağlık hizmetlerinde, örgütsel performanstaki değişim ve gelişme; çalışanların performansı, bir başka ifadeyle eylemleri ve davranışları yakından ilgilidir. Bu açıdan, sağlık çalışanlarının iş performansı, örgütsel hedeflere ulaşmak için oldukça önemlidir (Krijgsheld vd., 2022). Bununla birlikte sağlık çalışanlarının iş performanslarını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu kapsamda iş performansı sağlık çalışanının örgütsel desteğe sahip olduğunu algılama düzeyinden (Malik, 2018), toksik çalışma ortamından (Low, 2019), işe katılımın kapsamı, rol netliği ve özerklikten (Malik, 2018), çalışan becerilerinden (Tong, 2018), çalışanların değişime açıklık ve dışadönüklük (Bhatti vd., 2018), meydan okuma (Gordon, 2018) ve yaratıcılık (Alshahrani vd., 2023) gibi kişisel özelliklerinden etkilenmektedir. Sonuç olarak bir kurumun yönetim veya liderlik tarzı, çalışanların bireysel becerileri ve özellikleri, bireysel hizmet sunucularının performansını artırabilir veya azaltabilir. Bu da kurumsal performansı etkileyebilir (Krijgsheld vd., 2022).

Performans, genel olarak çalışanların işle ilgili hedefleri gerçekleştirme başarısını ölçmek için kullanılan bir kavramdır. Bu hedefler niceliksel ya da niteliksel

olarak belirlenebilir (Paşa, 2007). Bir diğ er tanıma g ore performans, bir işin yerine getirilmesi için harcanan tüm çabalar sonucunda elde edilen amaçlara ulaşma derecesini ifade etmektedir (Eren Gümüştekin ve  ztemiz, 2005). Sağlık sektörü özelinde ise, performans kavramı hizmet kalitesi perspektifi ile ele alınır. Sağlık kuruluşları için performansın sonuçları, sunulan hizmetin kalitesi ile ölçülür. Bu nedenle, sağlık işletmelerinin hizmet kalitesini artırmak için en önemli faktör çalışanların performansıdır (Tengilimoğlu, Akbolat ve Işık, 2015). Sağlık hizmetlerinde performans, sağlık çalışanlarının sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri, işleriyle ilgili beceri ve yetkinlikleri etkili bir şekilde yerine getirmeleri için bir fırsat sunmaktadır (Kablay, 2014).

Yüksek performans için çalışanların, işlerini daha anlamlı ve yönetilebilir görmeleri, sosyal ve teknolojik gelişmelerle uyumlu bir şekilde işlerini yapma fırsatına sahip olduklarını hissetmeleri gerekir (Miao vd., 2023). Bu açıdan çalışanların kendilerini geliştirmek amacıyla kendi işlerinde değişiklik yapma süreci, iş becerikliliği kavramını karşımıza çıkarmaktadır. Iř becerikliliği, işi oluşturan; gerçekleştirilen faaliyetler, her bir faaliyete ayrılan süre, kullanılan araçlar gibi görevlerde değişikliklere atıfta bulunan, işin bir parçası olarak başkalarıyla ilişkilerdeki düzenlemeleri ifade eden bir kavramdır (Jang ve Kim, 2023).

Çalışanların kendi işlerinde yenilikçi değişiklikler yapmaları, örgüt yaşamı açısından da faydalıdır. Örgütler,  alışanlarının işlerinde aktif bir rol üstlenmeleri ve yenilikçi fikirler sunmaları sayesinde daha esnek ve rekabetçi hale gelebilirler. Bu da, örgütlerin daha başarılı olmasına yardımcı olabilir (Petrou vd., 2012). Iř becerikliliği, çalışanların işlerini yapılandırırken aktif bir şekilde iş unsurlarını kullanmalarına dayanan bir kavramdır (Wang vd., 2017). Bu yaklaşım, bireylerin çalışmalarının sınırlarını proaktif olarak değiştirebilecekleri ve şekillendirebilecekleri sürekli bir yapı olması gerektiğini vurgular. Bu açıdan, çalışanlar işlerinde proaktif bir rol sergilediklerinde, monotonluktan uzak bir görev akışı ile karşılaşırlar ve kendileri için eğlenceli bir çalışma ortamı yaratırlar (Parker vd., 2010). Ayrıca proaktif çalışanlar mevcut koşullara pasif olarak adapte olmak yerine, statükoya meydan okurlar ve inisiyatif olarak mevcut koşullarını iyileştirirler. Bu yaklaşım, çalışanların kişiliklerini ve çevreyi değiştirerek farklı bir gelecek öngörüsüne sahip olup plan yapmalarını sağlar. Bu nedenle, iş becerikliliği kavramı, sürekli değişen iş dünyasında dinamik

olmayı ve belirsizliklerle başa çıkmayı hedefleyen organizasyonlar için büyük önem taşımaktadır.

Çalışanların beceri ve yetenekleri ile işlerinin gereklilikleri eşleştğinde, yenilikçi davranışlarda bulunma ve inisiyatif alma isteklilikleri de artmaktadır. Bu açıdan bir bireyin belirli bir alandaki bilgi ve becerilerinin, o alandaki yaratıcı performanslarının ve eylemlerinin anahtarı olduğu belirtilebilir (Huang vd., 2019). İş becerikliliği çalışanların işlerini daha iyi yapmalarına, yenilikçilik ise işleri yaparken yeni fikirlerin, çözümlerin ve yaklaşımların ortaya çıkmasına ve işin niteliğinin ve performansın iyileşmesine yol açabilir. Bir başka ifade ile iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik arasında güçlü bir ilişkiden söz edilebilir (Çakıroğlu ve Altınöz, 2021; Tims vd., 2016).

İş becerikliliği, bireyin işindeki görevleri etkili bir şekilde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri ve deneyimleri ifade ederken, bireysel yenilikçilik ise bu beceri ve deneyimleri kullanarak işe yeni ve farklı bir bakış açısıyla yaklaşabilme yeteneğidir (Ertuğ ve Kaya, 2017). İş becerikliliği düzeyi yüksek olan bir çalışan, işindeki görevleri hızlı ve etkili bir şekilde yerine getirebilirken, aynı zamanda bireysel yenilikçiliği sayesinde mevcut süreçlere yeni ve farklı bir yaklaşım getirebilir, iş akışını iyileştirebilir ve verimliliği artırabilir. İş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik birlikte değerlendirildiğinde, bireyin iş performansında önemli bir artış sağlayabilirler (Huang vd., 2019).

Proaktif ve yenilikçi çalışanların, ekiplerde iş birliği yapma ve iş yerinde bilgiyi başkalarıyla paylaşma gibi örgütsel performansı etkileyen davranış özellikleri gösterdiğini ortaya koyan çalışmalar (Çakıroğlu ve Altınöz, 2021; Huang vd., 2019); değişim sürecini kolaylaştırarak bir şeyler yapmanın yeni yollarını denemek için çalışanları teşvik etmenin önemini vurgulamaktadır. Benzer şekilde rutin faaliyetleri yerine getirme monotonluğunu gidermek için çalışanlara yeni kaynaklar arama özgürlüğü verildiğinde ya da yenilikçi uygulamaları hayata geçirme fırsatı verildiğinde, tükenmişlik düzeyi önemli ölçüde azalmakta ve çalışan performansları artmaktadır (Petrou vd., 2015; Demerouti vd., 2015).

Bu kapsamda bu çalışmanın amacı; yenilikçiliğin mutlak bir gereklilik olduğu sağlık hizmetlerinde çalışanların iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik özelliklerinin bireysel performans düzeyine etkisi olup olmadığını incelemektir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik, performansa etki eden önemli faktörlerdendir. Bu kapsamda yenilikçi iş davranışının sağlık kurumlarının performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan bir araştırmada, yenilikçi iş davranışının kurumsal performans üzerinde önemli ve doğrudan pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Alshahrani vd., 2023). Çalışmada ayrıca özerklik, yeterlilik, ilgililik, motivasyon ve bilgi paylaşımı gibi çalışan özelliklerinin örgütsel verimlilikte yüksek verimliliği etkileyen temel özellikler olduğu belirtilmiştir, ancak çalışmada, iş becerilerinin ve bireysel yeniliğin bireysel performans üzerindeki etkisi spesifik olarak incelenmemiştir.

Hemşireler açısından yenilikçi davranışın ele alındığı bir araştırmada; yenilikçi davranışın sonuçları arasında iş üretkenliği, daha düşük iş tükenmişlik seviyeleri, iş tatmini, örgütsel sorunları çözme, örgütsel bağlılık, örgütsel verimlilik ve etkililik bulunmuştur. Her ne kadar bu çalışma sadece hemşirelere odaklansa da yenilikçi davranışın iş performansı üzerinde olumlu etkileri olabileceğini göstermesi açısından önemlidir (Asurakkody ve Shin, 2018)

Çalışan iş uyumu ve yenilikçilik davranışı üzerine yapılan bir araştırmada ise çalışanların beceri ve yeteneklerinin yaptıkları işin gereklilikleriyle eşleştiğini hissettiklerinde, yenilikçi davranışlarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Huang vd., 2019). Bu kapsamda yenilikçi davranışın sağlık çalışanlarının iş performansı üzerinde olumlu etkileri olabileceği yapılan çalışmalarda, sınırlı olsa da gösterilmiştir. Benzer şekilde iş becerikliliği ile iş performansı arasındaki ilişki de kısıtlı çalışmada ele alınmıştır. Buna karşın yukarıda bahsedilen araştırmalar, iş becerikliliği ve bireysel yenilikçiliğin bireysel performansa etkisini belirlemek konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada, iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik özelliklerinin bireysel performans düzeyine etkisini belirlemeye odaklanılmıştır. Dolayısıyla araştırmada iki temel amaç öne çıkmaktadır: iş becerikliliğinin bireysel performansa etkisini belirlemek; bireysel yenilikçilik

özelliklerinin bireysel performansa etkisini belirlemek. Bu amaca ulaşmaya çalışarak iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik özelliğinin bireysel performans üzerindeki etkisine kanıt oluşturulması hedeflenmektedir. Sağlık çalışanlarının görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yapabilmesine iş becerikliliğinin ve bireysel yenilikçilik özelliğinin katkısı olduğu düşünüldüğünde, konuya yönelik farkındalık oluşturmak açısından bu araştırma önemlidir.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Becerikliliği Kavramı

İngilizce “job craftin” olarak ifade edilen bu kavram, Türkçe literatürde “iş becerikliliği” ve “iş zanaatkârlığı” olarak karşılık bulmaktadır (Kerse, 2019a). İş becerikliliği kelimesi ilk olarak Kulick, Oldham ve Hackman (1987) tarafından yapılan çalışmada işin yeniden zihinde hazırlanması sürecine katkı sağlayacak metotlar belirlenirken, “kişilerin kendi ihtiyaç ve yeteneklerine göre işlerini tasarlamalarına izin veren, kişilerin içinde aktif olarak bulunduğu bir süreçten oluşan ve bunu yaparken kişilerin kendi istekleriyle süreci yönettiği, yönetici ve örgütünden izin almasının gerekmediği bir strateji” olarak tanımlanmıştır (Akt. Rudolph vd., 2017). Kavram daha sonra Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından ayrıntılı olarak çalışılmış ve “işleri ve dolayısıyla çalışanların yaşamlarını oluşturan görevler ve etkileşimler, işi yapmak için kullandıkları hammaddeler” olarak ifade edilmiştir.

Genel olarak iş becerikliliği, çalışanların işi kendilerine uyumlu hale getirebilmek için işlerinde yaptıkları bazı değişikliklerdir. İş becerikliliği, çalışanların üretkenliklerini ve refahlarını artırmak için işlerinde bireysel olarak ne gibi değişiklikler yaptıklarına derinlemesine bakan bir yaklaşımdır. Çalışanlar genellikle günlük olarak işlerinde üretkenliklerini ve refahlarını etkileyebilecek kişisel değişiklikler yaparlar. Bu değişimler iş hayatlarının bir parçası haline gelmekte ve böylece çalışanlar kişisel amaç ve motivasyonlarına göre işlerini değiştirebilmektedir (Bruning ve Campion, 2018).

İş becerikliliği, çalışanların görevlerini ve iş yerindeki diğer kişilerle olan etkileşimlerini aktif olarak değiştirerek işlerini özelleştirme fırsatlarını kullanmalarını sağlayan yolları tanımlama aracıdır. Bu faaliyetle uğraşanlara “iş becerikliliği gerçekleştiren kişi” veya literatürde en yaygın olarak kullanılan şekliyle “iş zanaatkarı” denir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İş yerinde beceriklilik, çalışanların işlerinde bağlılık, esneklik ve başarıya ulaşabilecekleri ve aynı zamanda iş tatminlerini artıracabilecekleri şekilde işlerini yeniden tasarlamalarına olanak tanır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Onlara göre iş becerikliliği yaratıcı bir eylem değil, çalışanların görevlerini nasıl, ne zaman ve neden yerine getirdiklerini ve bunun profesyonel

bağılıkları ve önemlerinden nasıl etkilendiğini açıklayan bir kavramdır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Literatürde iş becerikliliği süreci ile ilgili araştırmacılar tarafından yapılmış birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Çalışmaların içeriğine göre iş becerikliliğinin de farklı farklı tanımlandığı görülmektedir. Örneğin Berg ve Dutton, 2007) iş becerikliliğini, bir kerelik bir faaliyet veya etkinlik olmayıp aksine çalışanların fazla mesai yaptığı bir süreç olarak tanımlarken; Tims, Bakker ve Derks (2012) işlerini kendi tercihleri, motivasyonları ve tutkuları doğrultusunda biçimlendirmek amacıyla çalışanların kendiliğinden başlattıkları değişim davranışları olarak; Akçakanat, Uzunbacak ve Acar (2019) ise kişinin görevlerine koyduğu bilişsel, fiziksel, duygusal, dönemsel, ilişkisel sınırlar ve karşılaştıkları bazı engeller olarak tanımlamıştır.

İşle ilgili davranışlarını aktif olarak kişiselleştirmek olarak tanımlanan iş becerikliliği, bu anlamda çalışanların çalışma ortamlarını kişisel tercihlerine göre uyarlamalarına olanak tanımaktadır. Bireysel olarak optimize edilmiş bir çalışma ortamı, çalışanın kendisini enerji dolu ve işine bağlı hissetmesini sağlamaktadır. Ayrıca becerikliliğin iş yerindeki davranışlara yansımaları, iş gücünün hayati ve amaçlı olarak nitelendirilmesine katkıda bulunmakta ve çalışanlar arasında tatmin edici ve tutarlı bir ruh halinin oluşmasında yol gösterici bir etki yaratmaktadır (Makikangas, 2018).

Zhang ve Parker (2019) iş becerikliliğine yönelik tanımlardan yola çıkarak iş becerikliliğinin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- İş becerikliliği kendisini hedef alarak çalışanların bireysel olarak hedeflerine ulaşmasını amaçlamaktadır.
- İş becerikliliği gönüllü, bilinçli ve kasıtlı bir değişimi içermektedir.
- İş becerikliliği önceden değiştirilen ve düzenlenen ile şimdi değiştirilen ve özümşenen görevlerin arasında belirgin bir sapma olmasını gerektirmektedir.
- İş becerikliliği tek seferlik ya da kısa süreli değişikliklerden ziyade, kalıcı ve uzun süreli değişiklikler zamanı sonuç vermektedir.

- İş becerikliliği boş zamanların aksine, iş rolünün içindeki unsurları değiştirmeyi amaçlamaktadır.
- İş becerikliliği, misal olarak, serbest meslek sahibi bir danışman gibi kendi kendine oluşturulan işler için uygun değildir. Aksine açık bir tanımı ve belirli görevleri olan bir iş için uygundur.

İnsanlar iş becerikliliği aracılığıyla gerçekleştirmeleri gereken faaliyetleri ihtiyaç ve becerilerine göre uyarlamakta ve genel olarak yöneticilerin aksine bu faaliyetlerde aktif rol oynamakta ve bu durumda iş becerikliliğin tedbirli bir davranış olduğu ortaya çıkmaktadır Güzel (2020). Bu anlamda çalışanın kişisel nitelikleri, becerileri, yetenekleri, çalışma ortamında sağladığı ilişkiler, emeğinin karşılığı olarak aldığı ödül ve ücretler yaptığı işin önemini etkilemekle birlikte, yaptıkları işler, diğer insanlarla olan iletişim ve etkileşimleri, sorumluluk aldıkları iş türleri ve verimlilikleri, tarzlarında yaptıkları küçük değişiklikler de yaptıkları işleri daha anlamlı ve değerli kılmaktadır. Örneğin hastanede çalışan bir temizlikçinin hasta ve yakınlarına karşı davranışları, onlarla olumlu bir ilişki kurması ya da bir doktorun hasta yakınlarına hastanın durumunu ve yapılması gerekenleri daha anlaşılır ve belirgin kılmak için yeni yöntemler geliştirmesi buna örnek verilebilir. Bu davranışı sadece yaptığı bir görev olarak değil, kendi davranışlarının diğer insanları etkileyeceğini, empati kuracağını ve daha kapsamlı düşüneceğini, yaptığı işin değerini artıracığını bildiği için yapar (Seçkin, 2019).

2.1.1. İş Becerikliliği Boyutları

İş becerikliliği üzerine yapılan çalışmalar sonucunda araştırmacılar benzer ve farklı ölçüm sınıflandırmaları ortaya koymuşlardır. Alan yazında iş becerikliliği boyutları Tablo 2.1’de özet olarak gösterilmiştir (Aslan, 2020):

Tablo 2.1 *Tablo İş Becerikliliği Boyutları*

Yazarlar	Boyutlar
Wrzesniewski & Dutton (2001); Ghitulescu (2006); Slemp & Vella-Brodrick (2013); Niessen, Weseler & Kostova (2016)	Görev Becerikliliği
	İlişkisel Beceriklilik
	Bilişsel-Anlam ile ilgili Beceriklilik
Leana, Appelbaum & Shevchuk (2009)	Bireysel Beceriklilik
	Ortak Çalışmaya Dayalı Beceriklilik
Berg, Grant & Johnson (2010)	İş Esnasında Yapılan Beceriklilik
	İş Dışı (Boş) Zamanlarda Yapılan Beceriklilik
Tims & Bakker (2010)	İş Kaynaklarını Arttırma
	İş Taleplerini Arttırma
	İş Taleplerini Azaltma
Volman (2011)	Görev Becerikliliği
	İlişkisel Beceriklilik
Nielsen & Abildgaard (2012)	Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırmak
	Sosyal İş Taleplerini Azaltmak
	Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak
	Nicel İş Taleplerini Arttırmak
	Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak
Tims, Bakker & Derks (2012)	Yapısal İş Kaynaklarını Arttırmak
	Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak
	Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Arttırmak
	Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak
Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli & Hetland (2012); Petrou (2013); Le Blanc, Demerouti & Bakker, (2017).	Kaynak Arama
	Zorlayıcı Görev Arama
	Talepleri Azaltma
Lichtenthaler & Fischbach (2016)	Yönelimci (Terfi) Odaklı Beceriklilik
	Kaçıncı (Önleme) Odaklı Beceriklilik
Bruning & Campion (2018)	Rol temelli iş becerikliliği (göreve ilişkin, ilişkisel ve bilişsel beceriklilik)
	Kaynak temelli iş becerikliliği (kaynak ve talepleri kullanarak bir işin yapısal bileşenlerini değiştirmek)

Kaynak: Aslan, 2020.

Tabloda da görüldüğü üzere ilgili alan yazında iş becerikliliğine yönelik çok sayıda boyutlandırma yapılmıştır. Bunlar içerisinde alan yazında en sık değinilen iş becerikliliği boyutları ve alt boyutları şunlardır (Kerse, 2019a).

Wrzesniewski ve Dutton Tarafından Önerilen İş Becerikliliği Modeli

Araştırmacılar tarafından iş becerikliliğinin farklı boyutları oluşturulsa da bu faaliyet faktörlerini ilk olarak literatüre kazandıran Wrzesniewski ve Dutton (2001) olmuştur. Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş becerikliliğini görevsel beceriklilik,

bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir (Aslan, 2020).

Görev becerikliliği: Görev becerikliliği insanların, çalıştıkları ortamda görevin öneminin başkaları üzerindeki etkisini gördüklerinde işlerini daha anlamlı veya daha iyi yaptıkları görüşüne dayanmaktadır (Mamak 2018). Bu beceriklilik türünde çalışanlar tarafından daha az ya da daha çok görevlerin üstlenilmesiyle, rollerinin kapsamı değişmekte olup işlerin istenen şekilde başarıyla sonuçlanması açısından kullandıkları araçlar değiştirilerek işe yönelik görevler şekillenmektedir (Niessen vd., 2016). Bu noktada çalışanlar bir görevi ekleyebilir, çıkarabilir, zamanlamada değişiklikler yapabilir veya çeşitli görevler için performans harcayabilir (Wrzesniewski vd., 2013). Bir sağlık çalışanının bilgi teknolojilerine olan tutkunluğunu gerçekleştirmek için alanıyla ilgili teknolojik gelişmeleri öğrenmeye zaman ayırması bu konuda verilen örneklerdendir

Bilişsel Beceriklilik: Bilişsel beceriklilik, çalışanların işlerine bakış açılarını aktif olarak değiştirmelerini ifade eder (Hu vd., 2021). Bilişsel güçlülük, çalışanların işlerinin anlamını veya iş kimliklerini değiştirmesidir. İlişkisel beceriklilik ve görev becerikliliği boyutları davranışsal iken; bilişsel beceriklilik, iş becerikliliğinin bilişsel bir yansımasıdır (Verelst vd., 2021). Bilişsel beceriklilik, kişinin iş algısını farklı durumlara göre değiştirerek onu görevin bilişsel bir unsuru haline getirmektedir. Herhangi bir hastanedeki temizlik çalışanının işini temizlikten öteye götürüp kendini oradaki hastalara destek olan bir aracı kişi olarak yorumlaması bilişsel becerikliliğe örnek olarak verilebilir (Berg ve vd. 2008).

İlişkisel Beceriklilik: Araştırmacılar, ilişkisel becerikliliği, bir bireyin çalışma ortamında başkalarıyla kurduğu ilişkilerde niteliksel veya niceliksel bir değişiklik olarak tanımlamaktadır. Bu sayede kişi, kendini yakın hissettiği ve iletişim kurduğu kişileri analiz eder ve buna göre davranışını değiştirir. Bu teoriyi destekleyen araştırmalar, karşılıklı güvene ve olumlu etkilemeye dayalı kurulan iş ilişkilerinin işe bağlılığı artırdığı ve bu kişilerin işyerinde sergiledikleri olumlu davranışların daha fazla olduğu sonucuna varmıştır (Karataş, 2019). Örneğin bir hastaneye başhekim olarak atanan bir doktorun kimsenin zorlaması olmadan, yeni ekip üyelerine gönüllü olarak işiyle ilgili bilgi vermek istemesi, ilişkisel beceriklilik davranışı sergilediğinin bir işaretidir.

Slemp ve Vella-Brodrick'in İş Becerikliliği Boyutları

Slemp ve Vella-Brodrick' in iş becerikliliği boyutları, Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) iş becerikliliği boyutları ile benzerdir. Slemp ve Vella-Brodrick (2013) işteki becerikliliği üç alanda değerlendirmiştir. Bunlar; görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel becerikliliktir. Slemp ve Vella-Brodrick, insanların işlerinde bu üç farklı bakış açısıyla daha yaratıcı olabileceklerini öne sürmüşlerdir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013).

Görev Becerikliliği: Bu tür beceriklilik, bir örgütteki çalışanların pozisyonlarında gerçekleştirebilecekleri faaliyetlerin sayısındaki veya türündeki, orantılı olarak artan ve azalan değişiklikleri ifade eder. Yani görev becerikliliğinde örgüt üyeleri görevlerini artırmaya veya azaltmaya çalışırlar. Katılımcılar kendilerinden beklenen nihai hedeflere ulaşmak için çalışma ortamında kullandıkları araçları değiştirerek işle ilgili görevlerde bazı değişiklikler yapabilirler. Bu nedenle işlerini kişisel beceri ve yetenekleriyle uyumlu hale getirirler ve böylece işlerinin anlamlılık düzeyini artırırılar (Berg, Wrzesniewski ve Dutton, 2010).

İlişkisel beceriklilik: İlişkisel beceriklilik boyutu kişilerin çalıştıkları ortamda ilişkilerini düzenlemeleriyle ve kimlerle ilişki kuracağıyla ilgili bir boyuttur (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). İlişkisel becerikli kişiler, öz yeterliliğe ve proaktif kişilik özelliklerine sahip bireylerdir. Bu özelliklere sahip bir çalışanın iş üretme ve katılım sağlamaya yönelik eğilimleri oldukça fazladır (Kim, Im ve Qu, 2018)

İlişkisel beceriklilik, bir örgütün üyelerinin, işyerinde kiminle etkileşimde bulundukları konusunda bireysel takdir yetkisini kullanarak diğer üyelerle iletişimlerini düzenlemesi anlamına gelir. Bu beceriklilik ile örgüt üyeleri, iletişimin birçok farklı yönüne dayanarak diğer üyelerle iletişimlerinin dozunu ayarlayabilmekte veya iletişimlerini tamamen durdurabilmektedir. Örgütün başka bir üyesi ile arkadaş olma ve benzer beceri ya da ilgi alanlarına sahip olma isteği iletişimi artırırken, tersi durum iletişimin kesintiye uğramasına neden olmaktadır (Slemp, Vella-Brodrick, 2013).

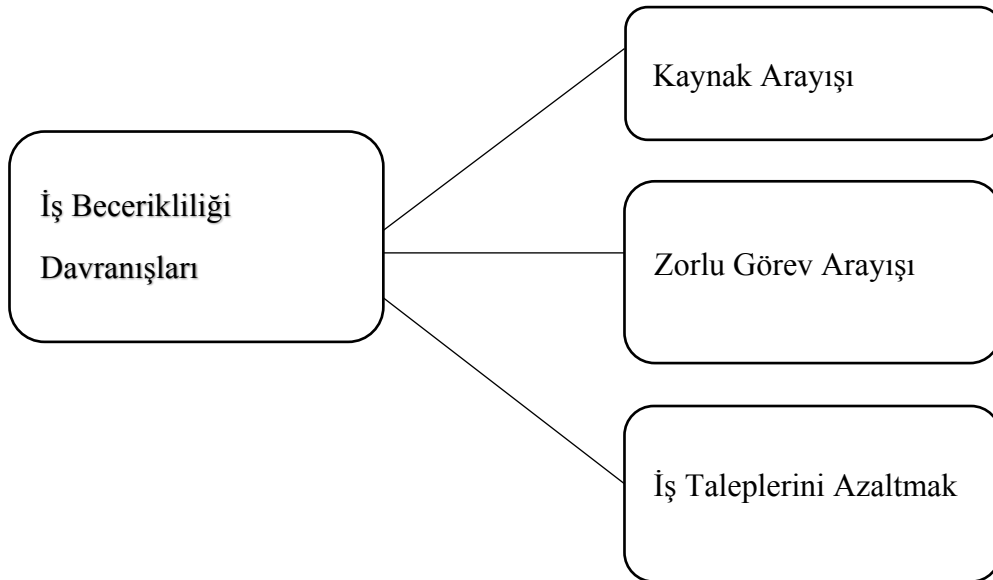
Bilişsel Beceriklilik: Bilişsel beceriklilik, bir örgütün üyelerinin işlerinin standart kalıplarını zihinsel olarak yorumladıkları ve kendileriyle olan ilgilerini artırdıkları bir davranıştır. Bu becerikli davranışla, örgüt üyeleri işlerini ve unsurlarını

zihinsel olarak yeniden düzenlerler. İlişki boyutu, işteki diğer kişilerle yapılan görevler gibi unsurlar, örgüt üyeleri için zihinsel bir bakış açısıyla yorumlanır.

Bilişsel beceriklilik, organizasyon üyeleri adına çalışma ortamında bir kimlik araması gerçekleştirme dürtüsüne aracılık edebilir. Çalışanlar yaptıkları işin kendileri için ne anlama geldiğini ve üstlenebilecekleri rolleri bilişsel beceriklilik yoluyla zihinsel olarak tanımlayabilirler (Kerse; 2019a). Örneğin sağlık hizmeti sağlayıcıları olarak hekimlerin, işleriyle ilgili görüşlerinde farklılık olabilmektedir. Öyle ki işlerini insanları iyileştirerek onları iyi bir fiziksel sağlığa kavuşturmak için tasarlayabilirler veya çalışmalarını, mevcut teknoloji ve ekipmanla insanları hayatta tutmak için hastalık, hastalık veya yaralanma üzerine harekete geçecek şekilde inşa edebilirler. Bilişsel güçlülük sayesinde çalışanlar, daha olumlu bir iş kimliği elde etmek ve nihayetinde işlerinde birleştirilmiş anlam ve amaç düzeyleri elde etmek için işlerine bakış açılarını değiştirebilirler.

Petrou ve Arkadaşlarının İş Becerikliliği Boyutları

İş becerikliliği yaklaşımına Petru vd. (2012) farklı alt boyutlar getirilmiştir. ilişkilendirmiştir. Önerdikleri model, kaynak arayışı, zorlayıcı görev arayışı ve talepleri azaltmak şeklinde ifade edilen üç boyutlu bir iş becerikliliği modelidir. (Şekil 2.1).



Şekil 2.1 Petrou vd. (2012) iş becerikliliği yaklaşımları

Kaynak Arayışı: Kaynak arama boyutu, geri bildirimi, bilgi arama çabalarını, işyerinde yardım arama davranışını ve belirli kaynakları elde etmek için aktif davranışı ifade etmektedir (Backer vd., 2004). Başka bir deyişle, kaynak arama, meslektaşlardan veya amirlerden tavsiye almak, iş performansı hakkında geri bildirim almak veya öğrenme fırsatları aramak gibi faaliyetleri içerebilir. Kaynak bulma, çalışanların motivasyonu ve refahı için olumlu sonuçlar üretir. Kaynak arama davranışı sadece işi daha motive etmekle kalmaz, aynı zamanda işin taleplerini karşılamak için daha fazla iş kaynağı sağlar (Petrou vd., 2012).

Zorlayıcı Görev Arayışı: Bu anlayış, çalışanlar görevlerini tamamladıktan sonra yeni görevler aramak veya daha fazla sorumluluk almakla ilgili davranışları içerir (Petrou vd., 2012). Bu, çalışanların yeni bilgi ve yetkinliklere odaklanarak becerilerini geliştirmeye çabalaması ve mevcut sorumluluklarını geliştirmek için çaba sarf etmesi anlamına gelmektedir (Akçakanat vd., 2019). Çalışanlar sürekli olarak daha zorlu görevlerle karşı karşıya kalır ve bu da onların yeni bir olaya hızla uyum göstermelerini sağlar. Engeller karşısında ellerinden gelenin en iyisini kullanma konusunda kendilerini yetkin hissetmeleri, çalışan motivasyonunu ve performansını artırır (Petrou vd., 2018). Örneğin, iş için daha fazla sorumluluk alma ve yeni görevler talep etme arzusu, zorlayıcı bir görev duygusu olarak kabul edilmekle birlikte, işin zor kısmının ancak yeterli işgücü kaynağı varsa arttığı, fiziksel ve psikolojik strese yol açmadığı hatta iş motivasyonunu artırdığı belirtilmektedir (Sözber ve Ergeneli, 2019).

Talepleri Azaltmak: Talepleri azaltmak, kişinin iş yükünü ve zaman baskısını azaltmaya veya işin fiziksel, zihinsel veya duygusal olarak zorlayıcı yönlerini en aza indirmeye yönelik davranıştır (Petrou vd., 2012). Çalışanlar, ekipmanlarının ötesinde çalışma ihtiyacı ile karşı karşıya kaldıklarında, işteki talepleri azaltarak, meslektaşlarından yardım alarak veya daha fazla etkileşim gerektiren işlerde etkileşimi sınırlayarak bu durumun üstesinden gelebilirler. Böylece önemli görevlerle başa çıkmayı engelleyen faktörler azaltılmış olur. Ayrıca çalışanlar fiziksel ve psikolojik olarak daha sağlıklı olduklarını belirtmektedirler (Sözber ve Ergeneli, 2019). İş yerinde arzular en önemli motivasyon kaynağı olduğundan, bazı araştırmacılar talepleri azaltmanın olumsuz bir motivasyon modu olduğunu öne sürmektedirler (Petrou vd., 2012).

Tims ve Arkadaşlarının İş Becerikliliği Boyutları

Tims vd. (2012) işte becerikliliğini yapısal iş kaynaklarını arttırmak, toplumsal iş kaynaklarını arttırmak, zorlu iş taleplerini arttırmak ve engelleyici iş taleplerini azaltmak olmak üzere dört boyutta değerlendirmişlerdir.

Yapısal İş Kaynaklarını Arttırma: Artan yapısal iş kaynakları, iş özerkliğini, beceri çeşitliliğini ve diğer motivasyonel özellikleri artıran davranışları içerir. Bir kuruluşun üyeleri, iş kaynaklarını korumaya veya geliştirmeye çalışır. Bunu yapmak için, kendilerinden istenen görevleri yerine getirmek için yeterli kaynağa sahip olmaları gerekir. Sonuçta; İşgücü artışının ölçülmesi, bireyin kendisinden beklenen görevleri yerine getirmesi için öğrenme ve kişisel gelişim çabalarına yapacağı katkı ile iş gücünün artması veya korunması olarak tanımlanabilir (Rudolf vd., 2017). Bu boyut; gelişim fırsatları, özerkliği ve kaynak çeşitliliği gibi niteliklere vurgu yapmaktadır (Sözber, 2019). Sağlık çalışanların işteki özerkliklerini arttırmak için işlerini farklı biçimlerde değiştirmesi veya verimliliklerini yükseltmek amacıyla örgütlerinden eğitim talep etmesi bu boyuta örnektir.

Sosyal İş Kaynaklarını Arttırma: Sosyal işletme kaynaklarının artırılması; sosyal desteği, yönetici koçluğunu ve geri bildirimi içerir (Tims, Bakker ve Derks, 2012). Bu boyut, çalışanların sosyal çevrelerinden maksimum geri bildirim sağlamak için işlerinde uyguladıkları profesyonel ustalığı karakterize etmektedir. Sosyal hizmet kaynaklarının artması, çalışanların amirlerinden ve akranlarından tavsiye ve destek almalarını ve geri bildirim almalarını gerektirmektedir (Rudolph vd., 2017). Sosyal işletme kaynaklarının artması, örgüt üyelerinin iş çevresinin diğer üyeleri ve yönetim çalışanları ile ilişkiler kurması ve geliştirmesi anlamına gelmektedir (Kerse, 2019c). Bu tür beceriklilik altında, bir örgütün üyeleri, yönetim kadrolarından işleri ve sorumlulukları hakkında geri bildirim ve tavsiyeler alır ve meslektaşları ve yöneticileri ile etkin iletişim kurarak iş kaynaklarını arttırmaya çalışırlar (Akçakanat, Uzunbacak, ve Acar, 2019).).

Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırma: Çalışanlar, yetenekler açısından kendilerini zorlasalar bile işlerinden daha fazla çaba gerektiren daha karmaşık görevler talep edebilirler. Böylece yaptıkları işin onlar için önem düzeyi artar. Rutin ve standart işlerle uğraşan bir örgütün üyeleri bir süre sonra doyumsuzluğa kapılmakta ve iş

doyumsuzluğu gelişebilmektedir. Bu nedenle, çalışma motivasyonu için çalışanların iş için yüksek gereklilikleri yeterince algılamaları önemlidir. Karmaşık iş gereklilikleri, çalışanları bilgi ve becerilerini geliştirmeye veya daha zorlu hedeflere ulaşmaya teşvik eder. Zorlayıcı iş gereklilikleri stresli bir durum olarak görülebilse de işe adandıklarında olumlu sonuçlar üretebilirler. İşyerinde daha zorlayıcı hedefler belirlemek, kişisel gelişimi ve çalışanın iş tatminini artırmada rol oynayabilir (Tims, Bakker, ve Derks, 2012).

Engelleyici İş Taleplerini Azaltma: Engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu, bireylerin işyerinde bitkinlik (fiziksel, zihinsel, duygusal vb.), yorgunluk, stres vb. sorunları yaşamamasını veya minimum düzeyde yaşamasını sağlamak için kullanılan bir davranış biçimidir. Birey üzerinde bu tür göz korkutucu iş taleplerinin tükenmişlik gibi olumsuz etkileri olabilmektedir (Tims vd., 2012).

Sözber'e (2019) göre bu boyut, bir örgüt üyelerinin işte yaşadıkları stres düzeyini en aza indirerek işlerini yapma çabalarını ifade etmektedir. Engelleyici iş taleplerinin azaltılması; iş yükünü azaltmak için fiziksel, bilişsel ve duygusal ihtiyaçları en aza indirmeyi amaçlayan bir davranıştır. Bu bağlamda örgüt üyeleri, yaptıkları işin asgari düzeyde ve zorunlu olmaması için çaba sarf etmektedirler (Rudolph vd., 2017: 115-120).

2.1.2. İş Becerikliliği Davranışı

Çalışanların kendilerine uygun işleri belirlemeleri, kendilerince doğru ilişkileri kurmaları veya işlerinin kendileri için ne anlama geldiğini sorgulamaları ve keşfetmeleri, iş becerikliliği davranışdır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İş becerikliliği davranışı, çalışanların gönüllü olarak yürüttükleri bağımsız bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte çalışanların tutumlarının birbirinden farklılaştığı görülmektedir. Söz konusu davranışların günlük olarak tanımlanması sonucunda çalışma yeteneği ortaya çıkmaktadır (Petrou vd., 2015).

Demerouti ve Bakker (2014) iş yerinde iş becerikliliği davranışlarını şu şekilde ifade etmektedir:

- Kaynak arama davranışı (meslektaşlardan veya amirlerden tavsiye alma vb.)
- Meydan okuma davranışı (ek görev ve sorumluluklar talep etme vb.)

- Talepleri azaltan/azaltıcı davranış (işin fiziksel, duygusal ve zihinsel yönlerini azaltan)

İş becerikliliği davranışına göre çalışanlar yaptıkları işten aldıkları zevki veya doyumunu artırmak için kendi inisiyatifleriyle çalışır, işlevsel, ilişkisel ve bilişsel sınırlarında değişikliklere neden olurlar (Hetland vd., 2018:2). Görev sınırlarının değiştirilmesi bir kişinin o işi yaparken gerçekleştirdiği faaliyetlerin sayısını değiştirmektedir. Bilişsel sınırların değiştirilmesi; kişinin bu işi nasıl gördüğü veya bu işe nasıl baktığına yönelik sınırlarının değişmesini ifade etmektedir. Değişen ilişkisel sınırlar ise bir çalışanın işini yaparken diğer insanlarla etkileşimlerinde yaptığı değişiklikleri ifade eder. Bu değişkenlerden herhangi birinde meydana gelen bir değişiklik, çalışanın iş yapısında ve sosyal çevresinde değişiklik anlamına gelmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Slemp ve Vella-Brodrick (2013) bir çalışanın iş becerikliliği davranışı sergilemesinin ana nedenini çalışanın bireysel ilgi ve değerleriyle yapmış olduğu iş arasında uyum sağlamak olarak ifade etmiştir. İş becerikliliği davranışı sergileyen çalışanlar, bunun sonucunda işin nitelikleri ile kendisinin gereksinim, yetenek ve tercihleri arasında uyum sağlamaya çalışmakta ve yapmakta olduğu işin tek düzeliğinden sıyrılmak amacıyla da yeni ve farklı yollar denemeyi seçebilmektedir (Berg vd., 2008:5; Ingusci vd., 2016). Bir başka ifadeyle iş becerikliliği kuvvetlendikçe, çalışanlar iş kaynaklarını artırmakta ve işin taleplerini karşılama güdülerini güçlendirmektedirler. Ayrıca engelleyici iş taleplerini azaltan proaktif davranışlar sergilemeyi de öngörmektedir. İş becerikliliği yüksek olan çalışanlar daha sonra iş taleplerini ve kaynaklarını yeteneklerine ve seçimlerine göre değiştirebilir. Bu değişiklikler üç şekilde yapılabilir (Tims ve Bakker, 2010):

- İşyerinde mevcut iş kaynaklarının seviyesini artırmak,
- İşyerinde mevcut çalışma gereksinimleri düzeyinin yükseltilmesi,
- İşyerinde mevcut çalışma gereksinimleri seviyesinin düşürülmesi,

İlginç bir şekilde, iş beklentilerinin hem yükseltilmesi hem de düşürülmesi olumlu sonuçlara yol açabilir. Bu durumun temel nedeni, bazı gereksinimler engelleyici olduğu için stresliyen, bazılarını zor olduğu için yükseltmekte fayda var.

İş becerikliliği ile ilişkilendirilen davranışlar, hem işin anlamını hem de çalışanın iş kimliğini etkiler. İş kavramı genellikle yapılan iş miktarını ifade ederken, iş kimliği, insanların işte kendilerini nasıl tanımladıklarıdır. İş tanımlaması kısmen bilişseldir ve işteki insanların temellerine yönelik daha bütüncül bir yaklaşımı tanımlar. Çalışanların iş kimliğini değiştirmede yaptıkları ve kiminle iletişim kurdukları olmak üzere iki önemli unsur vardır. Örneğin bir sağlık çalışanı sorumluluklarını azaltarak ve başkalarıyla olan etkileşimlerini değiştirerek hem işinin anlamını hem de iş kimliğini değiştirir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

2.1.3. İş Becerikliliği ve Öncülleri

İş becerikliliği davranışına etki eden faktörler literatürde “iş becerikliliği öncülleri” olarak ifade edilmektedir. Bu etkenler iş becerikliliğini artırdığı gibi bu becerilerin gelişmesine engel de olabilmektedir. Araştırmacılar kimin, hangi koşullarda ve ne zaman iş becerikliliği davranışında bulunduğunu anlamak için “iş yaratma” teriminin öncüllerini incelemişlerdir (Roczniewska ve Bakker, 2016). İş becerikliliği kavramının değişkenlerine yönelik yapılan çalışmalarda bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki sınıflama öne çıkmaktadır (Le Blanc vd., 2017).

Bireysel Faktörler

Yapılan araştırmalar, iş becerikliliği üzerinde bazı bireysel faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir. İş becerikliliğini pozitif yönde etkileyen başlıca faktörler proaktif kişilik özelliği, dışadönüklük, olumlu öz-imaj ihtiyacı ve iş tecrübesi ve iç denetim odağı, kariyer yönelimi, özyeterlilik vb. çok sayıda bireysel özellik çalışanların iş becerikliliklerini etkilemektedir.

Örneğin iç denetim odaklılar daha fazla kontrol sahibi olabilecekleri fırsatları kollayıp bunun için de aktif bir biçimde harekete geçmektedirler. Dolayısıyla yalnızca çevreleri üzerinde kontrol sahibi olduklarını düşünmemektedirler. Bu bağlamda çalışanların işte beceriklilik sergileme eğilimlerinin iç denetim odaklılık düzeylerine paralel olarak artabileceği söylenebilir (Seçkin, 2019). Bulundukları ortamda kendilerini edilgen değil etken olarak gören, içsel motivasyonu yüksek; meydan okuyucu hedefler koymaktan hoşlanan ve proaktif özellik gösteren iç denetim odaklıların iş becerikliliklerinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir (Ng. vd., 2006). Wrzesniewski ve Dutton’a (2001) göre kişinin yaptığı iş ve iş çevresi üzerinde kontrol

sahibi olma isteği çalışanları iş becerikliliğine yönelten temel güdülerden bir diğeridir. Ancak bu isteğin her çalışanda farklı düzeylerde olabileceğine veya her çalışanın böyle bir istek içinde olmayabileceğini de özellikle vurgulamaktadırlar.

Kariyer yönelimi (oryantasyonu) de iş becerikliliğini etkilemektedir.öyle ki kariyer yöneliminin verimlilik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009) anaokulu öğretmenleri ve asistanları; Volman (2011) ise Hollanda'da çalışan çeşitli sektörlerden çalışanlar üzerine yaptıkları araştırmalarda kariyer yöneliminin iş becerikliliği davranışının önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna varmışlardır.

İş becerikliliğine etki eden bireysel öncüllerden bir diğeri de öz yetkinliktir. Yapılan ampirik araştırmalarda, öz yetkinliğin iş becerikliliğinin olumlu bir öncülü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin Tims, Bakker ve Derks (2014), bilgi teknolojisi sektöründeki küçük işletme çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada öz yetkinliğin günlük düzeyde iş becerikliliğini geliştirdiğini belirlerken; Makikangas, Bakker ve Schaufeli (2017) rehabilitasyon merkezlerindeki takımlar üzerine yürüttükleri araştırmada takımın öz yetkinliğinin takımın iş becerikliliği davranışını güçlendirdiğini belirlemişlerdir.

Yapılan alışmalar proaktif kişileri daha fazla iş becerikliliği davranışı sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bakker, Tims ve Derks (2012); Kim ve Beehr (2018), Zhang, Lu ve Li (2018) ve Li, Jin ve Chen (2020) tarafından çalışanlar üzerine yapılan anket çalışmalarında, proaktif kişiliğin iş becerikliliğini artırdığı belirlenmiştir. Ayrıca sosyal ağlar (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009); bağımlılık (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009); z yeterlilik inancı (Kanten, 2014); z yeterlilik (Tims, Bakker ve Derks, 2014); geribildirim (Kanten, 2014); beceri eşitliliği (Kanten, 2014; pozitif kişisel imaj (Niessen, Weseler ve Kostova, 2016); psikolojik sermaye (şahin, 2017; atal, 2021); kariyer yeterlilikleri (Akkermans ve Tims, 2017); duygusal zeka (Lee, Cho ve Oh, 2017); yaratıcı öz yeterlilik (Kim, Im ve Qu, 2018) Li, Sekiguchi ve Qi, 2020); TBD (Güler, 2019; Açan, 2021); psikolojik sahiplenme (Begenirbaş, Gökmen ve Can Yalçın, 2021); psikolojik iyi oluş (Kanbur ve Mazığlu, 2021); zerk motivasyon (Li, Li ve Liu, 2021); kişi-örgüt uyumu (evik Tekin, 2021) kavramlarının iş becerikliliğini pozitif ve psikolojik sıkıntının (Lida vd., 2021) ise negatif yönde yordadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel Faktörler

Alan yazında yapılan çalışmalar, örgütsel durumların iş becerikliliğini etkilediğini göstermiştir. Bu anlamda örgütsel destekler, liderlik stilleri, güç kullanımı, özerklik vb. çok sayıda örgütsel faktör çalışanların iş beceriklilikleri üzerinde etkilidir. Kim vd., (2018), Güney Kore'nin Seul kentindeki beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin hem iş becerikliliğini hem de bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik ve görev becerikliliğini pozitif olarak yordadığını belirlemişlerdir. Ingusci vd. (2016), algılanan örgütsel desteğin iş becerikliliğinin iş tatmini üzerindeki etkisine tam olarak aracılık ettiğini belirtmişlerdir.

İş becerikliliğine etki eden örgütsel faktörlerden biri de liderlik stilleridir. Örgütlerde liderler hizmetkâr liderlik nitelikleri sergilerse, çalışanların iş beceriklilikleri olumlu yönde etkilenmektedir. Harju, Schaufeli ve Hakanen (2017), Yang vd., (2017) ve Khan, Mubarik ve Islam (2021) tarafından çeşitli kuruluşlarda görev yapan çalışanlar üzerine yapılan araştırmalarda, hizmetkar liderliğin iş becerikliliğini artırdığı belirlenmiştir. Lider-üye etkileşimi de iş becerikliliğine etki etmektedir. Li (2015), Radstaak ve Hennes (2017) ve Qi vd., (2019), lider-üye etkileşiminin şirket çalışanlarından oluşan örneklemelerde iş yerinde beceriklilik davranışlarını geliştirdiğini belirlemişlerdir.

Takım lideri kavramının iş becerikliliği üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Xin vd., (2020) takım lideri iş becerikliliğinin takım üyelerinin iş becerikliliğini olumlu yönde etkilediğini belirlerken; Bell ve Njoli (2016) idari çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada özenetimin iş becerikliliği üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu; uyum yeteneği, gelişime açıklık ve nevroklikliğin ise negatif olarak yordadığını belirlemişlerdir.

Bu etkenler dışında takdir (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009), sosyal sorumluluk kapsamındaki insan kaynakları uygulamaları (Luu, 2020); özerklik (Kim, Im ve Qu, 2018); örgüt temelli öz saygı (Yalap vd., 2021); işyeri sosyal sermayesi (Lida vd., 2021); işgören yönelimli insan kaynakları uygulamaları (Kim ve Beehr, 2020; Luu, 2020); güçlendirici liderlik (Kim ve Beehr, 2018); güç kullanımı (Ding vd., 2020); güç algısı (Loi, Lin ve Tan, 2019); dönüştürücü liderlik (Kerse ve Babadağ,

2019); algılanan yönetim desteği (Kanten, 2014) vb. örgütsel değişkenlerin de iş becerikliliğini olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir.

2.1.4. İş Becerikliliğinin Sonuçları

İş becerikliliği kavramına yönelik çalışmalar incelendiğinde çalışanlardaki iş becerikliliğinin tutku ve motivasyonunun arttırılmasında olumlu sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir (Peng, 2018). Nadir de olsa iş becerikliliği bazı kuruluşlar için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin sürekli kendini geliştiren ve üzerinde çalışan yenilikçi bir çalışanın davranışı, geleneksel yöntem ve stratejilerin kullanımından vazgeçmeyen kapalı kuruluşlar tarafından olumsuz bir tutum olarak algılanmaktadır (Berg vd., 2013). Ancak genel anlamda ifade etmek gerekirse çalışanların iş becerikliliği davranışı sergilemesiyle ortaya çıkması muhtemel olumlu sonuçlar elde edilmektedir. İş becerikliliğinin ortaya çıkarabileceği sonuçlar şunlardır (Kerse; 2019a):

Çalışanların iş becerikliliği davranışlarının en önemli sonuçlardan biri iş doyumudur. İş doyumunu, bireyin işiyle ilgili faktörlerden duyduğu memnuniyeti ifade eder (Choudhary ve Saini, 2021). Ogbuanya ve Chukwuedo (2017) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada ise iş becerikliliğinin iş tatmininin önemli bir pozitif yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Cheng ve Yi (2018) tarafından otel çalışanları arasında yapılan bir çalışmada, iş becerikliliğinin iş tatmini ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulunmuştur. Kerse (2019c), imalat sektöründeki 198 çalışan üzerinde iş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Çalışma, iş becerikliliğinin dört boyutunu incelemiştir. Buna göre iş becerikliliğinin yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülse de diğer yönler iş doyumunu etkilememiştir. Tims, vd., 2013) tarafından yapılan çalışmada da iş becerikliliği ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. İş becerikliliğinin insanların iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işe bağlılık ile iş becerikliliği arasında belirleyici ve pozitif bir ilişki varken, tükenmişlik ile negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Tims vd., 2013).

Slemp ve Vella-Broadrick (2013) görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik ile tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkileri bulmak için 125

endüstri çalışanıyla bir çalışma yürütmüştür. Bu araştırmada bireysel kabiliyetine ve ilgisine göre yeni sorumluluklar belirleme veya üzerine aldığı görevleri, gereksinimleri ve kabiliyetlerine göre değiştirme gücünde olan çalışanların kendilerini işte daha nitelikli gördüğü ve yaptıkları görevde psikolojik açıdan kendilerini işe verebildikleri görülmektedir. Çalışma sonucunda iş becerikliliğinin artmasıyla birlikte duygusal tükenmişlik düzeyinde azalma olduğu belirlenmiştir (Kerse, 2017).

Özel sektör ve bilhassa perakendecilik sektörü gibi gelişmeye çabuk uyum sağlaması ve yeniliğe açık olması gereken sektörlerde yer alan örgütlerde durum değişmekte, çalışanın iş becerikliliği doğrultusunda attığı adımlar, organizasyonu rekabet içinde olan diğer kuruluşlara göre fark yaratır ve hitap ettiği topluluklara göre tercih edilir pozisyona getirmektedir (Marquis ve Huston, 2017). Benzer şekilde sağlık çalışanlarının iş becerikliliği, verilen hizmetin yanı sıra hasta ve yakınları ile kurduğu iletişimin çalışanın motivasyonunu ve iş doyumunu arttırmaktadır (Berg ve ark., 2013).

İş becerikliliğinin bir diğer sonucu ise kişi-örgüt uyumu, bir diğer ifadeyle işe bağlanma ve örgütsel bağlılıktır. Kişi-örgüt uyumu, kişinin beklentileri ile örgütün beklentileri arasındaki uyum olarak tanımlanırken (Autry ve Daugherty, 2003); örgütsel bağlılık, örgütün üyesi olarak çalışanların statülerini korumaya istekli olma arzusu ve üyesi olduğu örgütün hedeflerini gerçekleştirmesine yönelik çaba sarf etmesi (Eliyana ve Ma'arif, 2019); işe bağlanma ise çalışanların işine odaklanması ve bilişsel olarak dikkatini işe vermesidir (İnce ve Topçu, 2017). Rudolf ve ark. (2015) yaptıkları çalışmada iş becerikliliğinin işe bağlılığı etkilediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Tims vd., (2015) de iş becerikliliğinin işe bağlılık, üretkenlik ve örgütsel davranış üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Öte yandan Iqbal (2016) ise banka çalışanlarına üzerinde yaptığı çalışmada, iş becerikliliğin örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Rudolph ve arkadaşları (2017) yaptıkları meta- analiz çalışması sonucunda, iş becerikliliğinin işe bağlanma ile pozitif yönde güçlü bir şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Kerse (2018) mobilya ve tasarım sektöründe çalışan 140 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada iş becerikliliğinin kişi-iş uyumu üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır. Chen vd., (2014) yaptıkları çalışmada, bireyin örgüte uyumu ile iş becerikliliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Aynı şekilde Sözber ve Ergeneli (2019), Tims, Derks ve Bakker

(2016) ve Lu ve ark. (2014) kişinin iş becerikliliğinin bir sonucu olarak işe uygun hale geldiğini vurgulamıştır.

İş becerikliliğinin bir diğer sonucu da can sıkıntısını azaltacak bir etkisinin olmasıdır. İşte can sıkıntısı, düşük uyarılma ve tatminsizlikten kaynaklanan bir duygudur (Galla, Esposito ve Fiore, 2020). Harju, Hakanen ve Schaufeli (2016) 1630 Finli çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, iş becerikliliğinin işte can sıkıntısını azalttığı; Kerse (2019b) tarafından yapılan çalışmada ise iş becerikliliğinin “merak uyandırıcı iş taleplerini artırma, sosyal iş kaynaklarını artırma ve yapısal iş kaynaklarını artırma” boyutlarının işte can sıkıntısını anlamlı düzeyde etkilediği, buna karşın “engelleyici iş taleplerini azaltma” boyutunun can sıkıntısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

2.2. Bireysel Yenilikçilik Kavramı

Latince "innovatus" kelimesinden gelen "inovasyon" kavramı sözlükte sosyal, yönetsel ve kültürel bir ortamda yeni yöntemlerin kullanılması anlamına gelmektedir. Yenilik, yeni ve farklı bir sonuç olarak ifade edilmektedir. İnovasyon Türkçede “yenileme”, “yenilikçi”, “yenilik” ve “yenileşim” gibi terimlerle ifade edilmeye çalışsa da tek kelimeyle tanımlanamayacak kadar geniş bir anlam içermektedir (Yavuz, Albeni ve Kaya, 2009).

Çağımızdaki hızlı değişim, insanları yeni durumlara hızla uyum sağlamak ve benzerlerinden sıyrılmak için öncü bir duruş sergileme zorunluluğu getirmektedir. Yaşam boyu öğrenme yeteneğini ifade eden değişime ve yeniliğe uyum sağlama yeteneği, “inovasyon” kavramı içinde ele alınmakta ve kişi veya kuruluşların yenilik ve değişime karşı gösterdikleri tepkileri içermektedir (Kılıçer, 2011).

Bireysel yenilikçilik, bireyin yeniliğe karşı istekli olması, risk alması, yeniliğe karşı olumlu bir bakış açısına sahip olması, yeniliği benimsemesi, yeniliği kullanması ya da onlardan yararlanması olarak tanımlanmıştır (Balay, 2014). Bir başka ifadeyle bireysel yenilikçilik ise kişinin yeni şeylere hazır olması, onları kabul etmesi, kullanması veya davranış olarak yeniliğe karşı olumlu tutum göstermesidir (Kılıçer, 2011).

Bir inovasyon ancak yenilikçi niteliklere sahip bireylerle uygun temellerin atılmasıyla gerçekleşir. Bu nedenle bireysel yenilikçilik kavramı, yeniliğin merkezindeki bireyler için kullanılmaktadır (Işık ve Keskin, 2013). Yuan ve Woodman'a (2010) göre bireysel yenilik, bir yeniliğin benimsenmesi ve geliştirilmesi veya uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Hurt vd., (1977) Bireysel yenilikçi kişileri, insanları uyumlu, hoşgörülü, risk alan, yeni deneyimlere açık ve kabul eden kişiler olarak tanımlar. Aynı zamanda bireysel yenilikçilik, yeniliğin herkesten önce özümseme derecesi olarak da ifade edilmektedir (Akt. Kılıçer, 2011).

Rogers (2003) tarafından bireysel yenilik üzerine yapılan araştırmaların literatürde birçok çalışmaya yön verdiği görülmektedir. Rogers (1983), bireysel yenilik teorisinin sosyal sistemlerde her zaman var olduğunu ve yeni bilginin bu teoriyi kabul edenler tarafından işlendiğini savunmaktadır (Brandon, 2008).

Bilim ve teknoloji yaşanan değişimler, bilginin değişmezlikte kurtulup mevcut bilginin hızlı bir şekilde güncelliğini ve geçerliğini kaybetmesine neden olmaktadır. Bu nedenle çağa ayak uydurabilmek için sürekli olarak yeni bilgi ve beceriler edinmek oldukça önemlidir (Kılıç, 2015). İnsanların yeniliklere karşı tutumu ve kabullenme düzeyleri farklı düzeylerde olabilir. Bu farklılıklar nedeniyle insanlar er ya da geç bir yeniliği benimsemekte, az ya da çok çeşitli olmaya istekli olmakta, bu nedenle daha az risk almaktadır. Yenilikçilik düzeyi düşük olan kişilerin bilimsel bilgiye ulaşma ve kullanma, yeniden yapılandırma yoluyla bilgi üretme, analiz ve sentez yoluyla problem çözme, yeniliğe uyum sağlama, yaratıcı ve eleştirel düşünme becerileri düşüktür (Kılıç, 2015).

Teknolojinin hayatımızda kullanımının artması ve her geçen gün yeni teknolojilerin ortaya çıkması ve bu teknolojilerin insan hayatında kullanımının artmasıyla birlikte özellikle iş hayatında başarılı olmak için bu yeniliklerin takip edilmesi gerekmektedir. İnsanların yeniliği takip ettikleri bu süreç beraberinde değişimi de getirmektedir. Fikirlerde veya süreçlerde yenilik yalnızca bir ürünle sınırlı değildir. İnovasyonun yalnızca bir ürünle olmaması, aynı zamanda fikir ve süreçlerde yeni bir oluşumu ya da tasarımı ifade etmesi, inovasyon kavramı ile değişim kavramını ilişkilendirmektedir. Bir başka ifadeyle inovasyonun gerçekleşmesi için değişime eşlik etmesi gerekir. Yeniliklerin ortaya çıkmasında değişimlerin büyük etkisi olduğu belirtilebilir (Akın Kösterelioğlu, 2014).

Hem bireysel hem de kurumsal düzeyde yenilikleri takip etmek ve değişime uyum sağlamak çok önemlidir. Yenilik düzeyi yüksek olan bireyler yenilik ve değişimi faydalı bulmakta, yeniliği test etmekte ve öğrendikleri yeni bilgilerle süreci yapılandırmaktadırlar. Bu kişilerin kişisel gelişim sürecinde teknolojiyi kabul etme, yeni bilgilerle karşılaştıklarında bildiklerini var olan bilgilerle birleştirme ve gerektiğinde kullanma eğiliminde oldukları görülmektedir (Demiralay vd., 2016).

2.2.1. Yenilikçi Davranış

Araştırmacılar bireysel yenilikçiliği; bireysel özellikler, davranış ve ürünler bağlamında ele almışlardır. Bireysel yenilikçiliğe yönelik ilk davranışsal değerlendirmeleri yapan Rogers'a (1983) göre yenilikçi insanlar yeniliği ilk benimseyen kişilerdir (Akt. Kleysen ve Street, 2001). 1987'de West, yenilikçi bireyin faaliyet gösterdiği alanda ne kadar bireysel değişiklik olduğunu belirlemeye çalıştı (Kleysen ve Street, 2001). Bu bağlamda ortaya çıkan yenilikçi davranış kavramı, 1989 yılında West ve Farr tarafından, Rank vd.,nin alıntılıdığı gibi, "yararlı bir yeniliği geliştirmeyi, teşvik etmeyi ve uygulamayı amaçlayan herhangi bir örgütsel düzeydeki tüm bireysel faaliyetler" olarak tanımlanmıştır.

İnsanlar yenilik yapma yeteneklerinde önemli farklılıklara sahiptir. Bireysel yenilikçiliğe sahip bireyler, özgün düşünce ve bakış açılarına sahip olmakla birlikte, yeniliğin yol açtığı kargaşaya karşı koyabilen bir karakter yapısına da sahiptirler (Işık ve Meriç 2015). Bu bağlamda yenilikçi davranış, bir sorunu tanımlamak ve yeni fikirler üretmekle başlar. Bir sonraki aşamada yenilikçi, fikrini güçlendirmek ister ve destek arar. Son aşamada ise kişi yeniliği somut, üretilebilir bir prototipe dönüştürür.

Alan yazında yenilikçi davranış farklı şekillerde tanımlanmıştır. Scott ve Bruce (1994) yenilikçi davranış, her düzeyde farklı bireysel davranışları içeren çok aşamalı bir süreç olarak tanımlarken (Akt. Çakın, 2019); Yuan (2005), çalışmalarında West ve Farr tarafından "yararlı inovasyonu geliştirmek, teşvik etmek ve uygulamak için herhangi bir organizasyonel seviyedeki tüm kişisel çalışmalar" olarak tanımlamaktadır (Yuan, 2005). Bir başka ifadeyle yenilikçi davranış, yeni teknik ve teknolojilerin geliştirilmesini, hedeflere ulaşmak için yeni yol ve yöntemlerin önerilmesini, yeni yöntemlerin işyerinde iş yapma ilkelerine göre test edilmesini, çalışma şeklinin değiştirilmesini, yeni fikirlerin geliştirilmesini ve yeni yöntemler uygulanmasını

içermektedir. Yenilikçi davranış, yalnızca belirli bir iş rolü içindeki yenilikçi davranışı değil, aynı zamanda yeniliğin bir birim veya tüm bir organizasyon içinde daha yüksek bir seviyeye getirilmesini ve geliştirilmesini de içerir (Sönmez, 2011).

Kılıçer ve Odabaşı'nın araştırmasına göre, Rogers'ın yeniliklerin yayılması üzerine yaptığı araştırma, yenilik sürecinin aşamalarını göstermektedir. Bu aşamalar bilgi, karar verme, ikna etme, uygulama ve onaylama/tasdik etmedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Claisen ve Street tarafından 2001 yılında yaratıcılık ve yenilikçilik üzerine yapılan literatür taramasında ise yenilikçi ve yaratıcı davranışlar ilişkili 289 davranış kodlanmış, daha sonra benzer davranışlar birleştirilerek 17 davranışa düşürülmüştür (Sözmez, 2011). Bu 17 yaratıcı ve yenilikçi davranış Tablo 2.2'de gösterilmiştir.

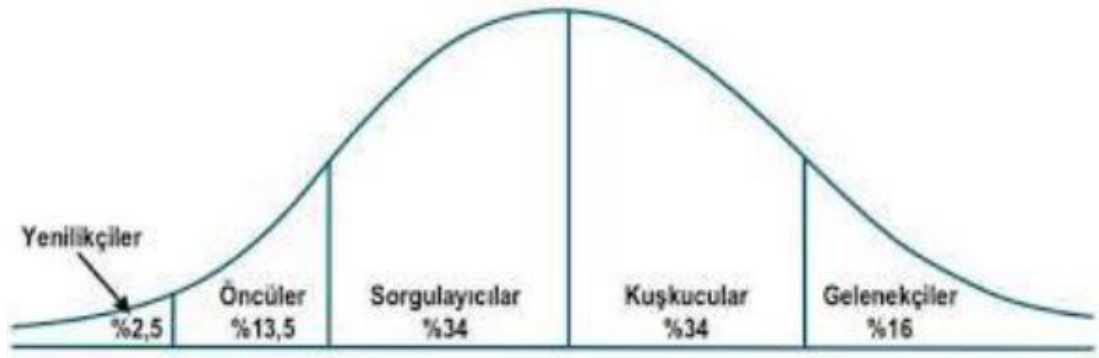
Tablo 2.2 Kleysen ve Street (2001) tarafından sınıflandırılan yaratıcı ve yenilikçi davranışlar

1: Fırsatların belirlenmesi 1. Fırsat yaratan kaynaklara önem verme 2. Yenilik için fırsatlar arama 3. Fırsatları tanıma 4. Fırsatlar hakkında bilgi elde etme	2: Üretkenlik 1. Fırsatlara göre fikirler ve çözümler geliştirme 2. Fırsatlara göre kategoriler ve sunumlar geliştirme 3. Fikirler ile bilgileri birleştirme
3: Geliştirmeye yönelik araştırma 1. Fikir ve çözümleri formüle etme 2. Fikir ve çözümleri uygulama 3. Fikir ve çözümleri değerlendirme	4: Destekleme-savunma 1. Kaynakları seferber etme 2. İkna etme ve etkilme 3. Zorlama ve müzakere etme 4. Biçimlendirme ve risk alma
5: Uygulama 1. Uygulama 2. Biçimlendirme	

Kaynak: Sönmez, 2011.

2.2.2. Yenilikçilik Kategorileri

Rogers (1983), yenilikçiden geleneksele doğru yeniliğin kabul düzeyine göre bireyleri yenilikçi, öncü, sorgulayıcı, kuşkucu ve gelenekçi birey olmak üzere beş kategoriye ayırmıştır. Bu kategoriler ve toplum içerisinde ne ölçüde yer aldıkları Şekil 2.2'de gösterilmiştir (Kaya, 2017; Kılıçer, 2011; Kılıç, 2015; Gürkan, 2019; Bodur, 2018; Aktaş, 2018).



Şekil 2.2 *Yenilikleri Benimseme Kategorileri (Rogers 1995'ten akt. Himmet, 2021).*

Yenilikçiler: Rogers'a göre yeniliklerin uygulanmasında ilk sırada yer alan bu grup, toplumun %2,5'ini oluşturmaktadır. Yenilikçiler, iddialı olmalarının yanı sıra cesur, risk almayı seven, yeni fikirleri anında denemeye hevesli kişilerdir. Bu nedenle, yenilikle ilgili olan belirsizliklerden endişe duymazlar. Ayrıca yenilikçi kişiler yardımsever, teknolojiyi iyi kullanabilen, genç ve eğitilmiş, ileri görüşlü, kanıta dayalı bilgiye güven duyan, güvenilir bilgiye direkt ulaşabilmek için çaba gösteren kişilerdir. (Gürkan, 2019; Bodur, 2018)

Öncüler: yeniliği erken benimseyen kişilerdir ve toplumun %13,5'lik kısmını oluşturmaktadırlar. Yenilikçilerden sonraki en genç kişilerden oluşan öncüler, vizyon sahibi, güvenilir, ileri görüşlü, teknolojiyi iyi kullanan, saygın, sosyal yönden aktif, eğitim seviyesi yüksek, risk alabilen ve değişime açık kişilerdir. Özellikle yenilikleri geç kabullenenler öncülerden etkilenmekte ve onları fikir lideri olarak görürler (Kaya, 2017).

Sorgulayıcılar: Dikkatli ve şüpheli bireyler olan sorgulayıcılar toplumun %34'lük kısmını oluşturmaktadır. Yenilikleri ortalama sürede kabullenen, kitle iletişim araçlarını orta düzeyde kullanan, ortalama bir sosyoekonomik seviye, ortalama bir eğitim ve ortalama bir yaşa sahip olan bu tip bireyler, yeniliklerin yayılmasında öncü ve kuşkucu kişiler arasında bağlantı kurmaktadır. Sorgulayıcılarda liderlik özelliği nadirdir (Aktaş, 2018.).

Kuşkucular: Kuşkucular da sorgulayıcılar gibi toplumun %34'ünü oluşturmaktadır. Yeniliğe karşı temkinli ve şüpheli olan bu tip bireyler toplumun çoğunluğu reddedene kadar yeniliği reddederler. Şüpheli sosyal kuralları

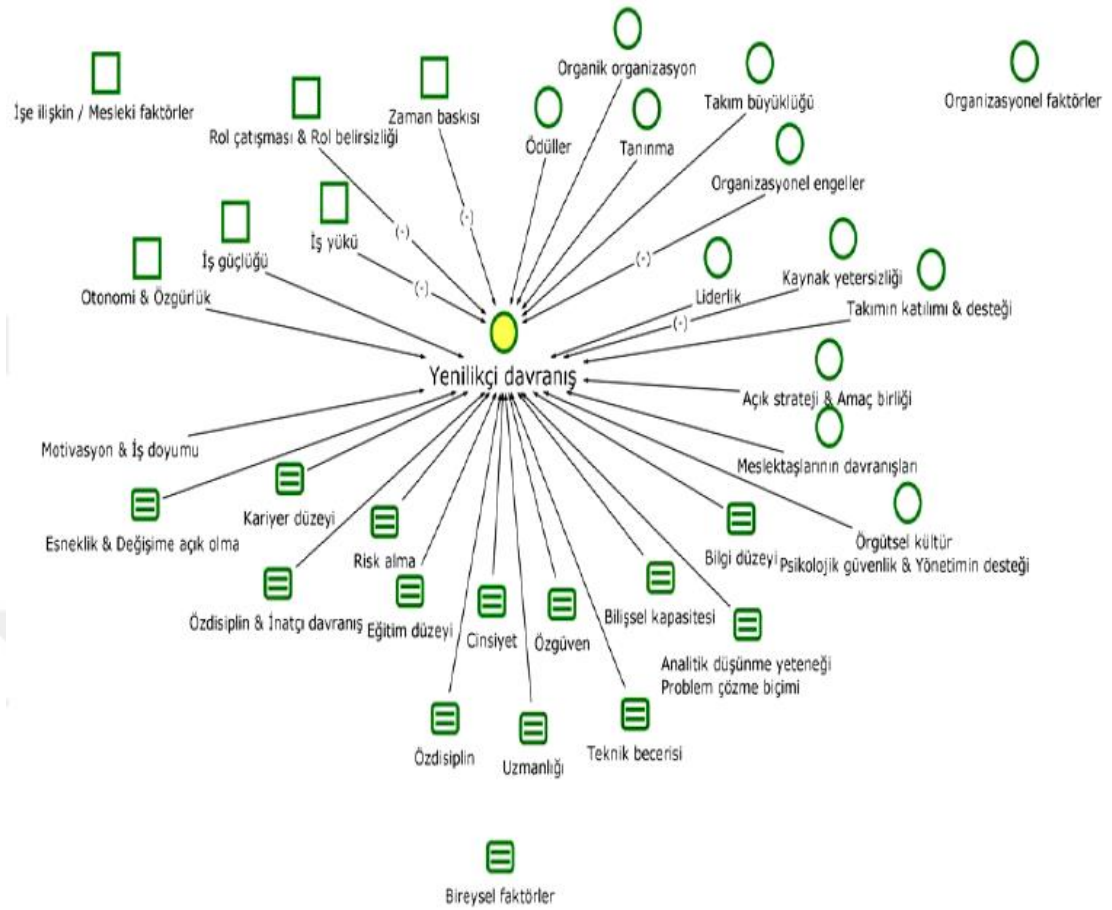
önemserler ve inovasyonun bu kurallara uymasını isterler. Yeniliği kucaklamak için, yeniliğe inanacak özgüvene sahip olmaları gerekir Eğitim seviyesi düşük, yaş ortalaması yüksek olan bireylerden oluşan şüpheciler, kitle iletişim araçlarından ziyade kişiler arası iletişimi tercih ederler (Kılıç, 2015).

Gelenekçiler: Geleneklerine bağlı ve toplumdan izole yaşayan ve bu anlamda yenilikleri en son kabullenen gelenekçiler, toplumun % 16'lık kısmını oluşturmaktadır. Liderlik vasfı olmayan bu kişiler, geçmiş yaşam deneyimlerinden yararlanarak yeniliğe karar verirler. Kitle iletişim aracı kullanımları ve sosyal statüleri düşük, yaşlı ve eğitim düzeyleri oldukça düşük kişilerdir (Kılıçer, 2011).

2.2.3. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler

Alan yazında çalışanların üretken ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörler olarak çok sayıda sınıflandırma yapılmıştır. Parzafal vd. (2008), çalışanların yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri işle ilgili faktörler, ekiple ilgili faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırmaktadır (Parzafall, Seeck ve Leppänen, 2008).

Aktaş (2018), yenilikçi ve üretken davranışı etkileyen faktörleri içeren araştırmaları incelemiş ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere yönelik çeşitli kodlar oluşturmuş ve bu kodları özelliklerine göre bireysel faktörler, mesleki/profesyonel faktörler ve organizasyonel faktörler olarak sınıflandırmıştır. Yenilikçi davranışa etki eden bu faktörler Şekil 2.3'te gösterilmiştir:



Şekil 2.3 Yenilikçi davranışa etki eden faktörler (Aktaş, 2018).

Bireysel Faktörler

Bireysel yenilikçiliği etkileyen faktörlerin başında kişinin kendisi gelmektedir. Yenilik organizasyon içinde ve bazen işin kendisinde olabilir. İnsanların karşılaştıkları sorunlara çözüm bulma biçimleri, inovasyon hakkında ne düşündüklerini gösterir. Bireylerden yer alan yaratıcı düşünme yeteneği, sorunlara daha esnek bir yaklaşım sergilemek ve kendi fikirlerini mevcut fikirlere uyarlayarak yeni fikirler üretmekle ilişkilidir (Duran vd., 2013).

Yeni fikirler üretmek, eski fikirlere dayalı olarak yeni fikirler oluşturmaktan ziyade, kişinin bir problemle karşılaştığında, bu probleme kaç farklı açıdan bakabileceği ile ilgili bir durumdur. Çünkü her bakış açısı, inovasyonun oluşmasına ortam hazırlayan yeni bir çözüm önerisi getirecektir. kişisel inançlar, maddi imkânlar, kişilik yapısı, eğitim, yaş vb. kişisel faktörler, insanların olayları nasıl gördüklerini etkileyebilmektedir (Duran vd., 2013).

Kişisel inançlar: İnsanların var olan inançları, ileri sürülebilecek düşünceleri ve bu bağlamda yaratıcılığı da etkiler. İnanç sistemine göre yanlış bir düşünceyi o kişiye uyarlayamaz ve çözüm olarak sunulamaz. Bu açıdan inanç, yenilikçilik ve yaratıcılığa etki eden en önemli faktörlerden biridir (Duran vd., 2013).

Maddi olanaklar: Yeni fikirler bulmak ve bunları uygulamak için bazı fırsatların olması yeniliklerin uygulanmasını hızlandırırken, insanların karşılaştığı olumsuz durumlar da yaratıcılığı artırmaktadır. Bunu durumu yeniliğe dönüştürmek için mali imkanların olması gerekmektedir (Özçer, 2005).

Kişilik yapısı: Goldsmith ve Foxall'a (2003) göre yenilikçilik, bireyin yeniliğe karşı davranışsal tutumlarından, bilişsel yapılarından ve tepkilerinden oluşan kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Bireyin yeniliklere karşı olumlu ya da olumsuz tepkisine göre ne kadar yenilikçi olduğu da ifade edilmektedir. Buna göre insanlar yenilikleri denemeye hazırsa, risk alma ve yeni deneyimlere açık olma gibi kişisel niteliklere sahipse yenilikçi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda katılımcı ve risk alan bir kişilik yapısı, yenilikçiliği ve yaratıcılığı da beraberinde getirmektedir (Güravşar, 2010).

Eğitim: Yeni fikirlerin oluşması belli bir eğitim düzeyi ile yakından ilgilidir. Öğrenmeye açık olan insanlar daha ilgili ve daha yaratıcı çözümler buluyorlar (Duran vd., 2013).

Yaş: Bireyin yaşı deneyim ile pekiştikçe daha etkili hale gelmektedir. Yaş ortalaması daha yüksek olan kişilerin daha fazla deneyime sahip olduğu genel olarak kabul edilirken, gençlerin yenilikçi ve yaratıcı oldukları da dikkate değer bir durumdur. Bu açıdan orta yaş grubundaki kişilerin bireysel yenilikçiliğe daha yatkın oldukları ifade edilmektedir (Günday vd., 2009).

İşle İlgili Faktörler

İşle ilgili faktörler arasında en çok üzerinde durulan faktör özerkliktir. Çalışmalar, özerklik ile bireyin işini ve yenilikçi davranışı kontrol etme hakkı arasında pozitif bir ilişki olduğunu, iş yükü ve rol çatışmalarının ise yenilikçi davranışı olumsuz etkilediğini bulmuştur (Parzafall vd., 2008; Eren ve Gündüz, 2002). Karmaşık ve rutin işlerin dışında kalan işlerin, çalışanları işlerine odaklanmaya ve çözüm odaklı

seçenekleri düşünmeye çabalamaya zorladığı ileri sürülmüştür (Aktaş, 2018). Amabile ve arkadaşlarının yaptığı bir araştırmada zaman baskısının olmayışı, çalışanların verimli düşünmesini, farklı bakış açıları geliştirmesini ve yeni fikirler üretmesini sağlayan önemli etkenlerden birinin olarak gösterilmiştir (Sönmez, 2011).

Örgütle İlgili Faktörler

Örgütlerde insanlar belirli bir süre içinde ortak bir amaca ulaşmak için bir araya gelirler. Örgütlerde inovasyon sürecinin başlayabilmesi için öncelikle buna ihtiyaç duyulmalıdır. Bunun için diğer insanların isteklerinin artması ya da birlikte oldukları kişilerin amaçlarının artması ya da değişmesi gibi durumlar kışkırtabilir. Hizmet amaçlı örgütlerde, mevcut müşteri gereksinimlerinin artması veya diğer şirketlerden daha fazlasını istemeleri, bu grubun mevcut yetenekler ve kısıtlamaları geliştirmeleri ve yeni inovasyonlar yaratmaları için teşvik edildiği anlamına gelir. Bu teşviklerle birlikte yenilik süreci de başlamış olmaktadır (Durna, 2002).

Örgütsel faktörler, çalışanların yenilikçi davranışlarını yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanmasına kadar birçok yönden etkilemektedir (İşcan ve Karabey, 2007). Araştırmalara göre kurumun ve takımın büyüklüğü kurumun faaliyette bulunduğu alan, yöneticinin kişisel özellikleri, kurumsal kültür vb. faktörlerin yenilikçi davranışı etkilediği tespit edilmiştir (Parzafall vd., 2008). “Açık yenileşim stratejisi” en bilinen ve önemli örgütsel faktördür. Bürokrasi ve hiyerarşinin daha az hissedildiği, özerkliğin arttığı, adaptasyonu daha esnek ve kolay olan organizasyon şekilleri deneyimlere ve farklılıklara izin verilmesi nedeniyle çalışanların yenilikçiliğine ve gelişimine katkı sağlamaktadır (Parzafall vd., 2008; Eren ve Gündüz, 2002; İşcan ve Karabey, 2007).

Örgütsel inovasyon ile bireysel inovasyon arasındaki en önemli fark; disipline ihtiyaç duyulmasıdır. Grupların inovasyon süreçlerini sistematize etmeye çalışan birçok model bulunmaktadır. Bu konudaki çalışmalarıyla tanınanlardan biri de Amabile'dir (1988). Amabile, örgütsel inovasyon modelinin çok geniş bir alanı kapsadığını, bireysel yaratıcılığın öğelerinin önemli olduğunu ve bireysel inovasyon olmadan örgütsel inovasyonun olamayacağını ifade etmiştir (Akt. Akay, 2019).

2.3. Bireysel Performans Kavramı

Bir kişinin nitelik ve yeteneklerinin bir iş için konulan iş başarı ölçütleriyle karşılaştırılmasını ifade eden performans, kişinin işini bir bütün olarak yerine getirmedeki etkinliği ve yeterliliği olarak da tanımlanabilir (Eren Gümüştakin ve Öztemiz, 2005).

Bireysel performans ise bireyin örgütsel hedeflere ulaşmak için kullandığı yetkinlikler olarak tanımlanabilir. Bu yetkinlikler yalnızca işle ilgili görevler olmayıp aynı zamanda işle ilgili olmayan davranış ve görevleri de içerir. İşle ilgili olmayan yetkinlikler arasında müşteri odaklılık, takım çalışması, şevk, yardım etme isteği, kurum kültürü ve bireysel disiplin yer alır. Yetkinlik, bir kişinin iş hedeflerine ulaşma derecesidir (Paşa, 2007). Bireysel performans; Bir örgüt tarafından belirlenen hedeflerin yerine getirilmesinde çalışanların gösterdikleri gayret ve yetenekler kişisel performans olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan bireylerin yeteneklerinin gelişimi ve başarılı olabilmesi için çalışanların da kaliteli olması gerekir (Messmer, Bogardus ve Connie, 2008).

Barutçugil (2002), bireysel performansın odaklanma, yetkinlik ve adanma olarak üç boyutu olduğunu bildirmektedir. Odaklanma, çalışana talimatların verilmesi ve beklentilerin bildirilmesi sonucunda çalışanın ne yapacağını bilmesi ve ona göre hareket etmesidir. Performansın planlanma aşamasıyla ilgilidir. Yetkinlik, çalışana yapması için bildirilen görevlerin yerine getirilebilmesi için çalışanın o görevleri yapabilecek becerilere sahip olmasıdır. Performansın yürütülmesi aşamasıyla ilgilidir. Adanma olarak tanımlanan üçüncü unsur ise işletme içerisinde yürütülen faaliyetlerde çalışanın katkıda bulunmaya istekli olmasıdır. Performansın değerlendirme aşaması çalışanın adanma duygularının ortaya çıkartıldığı bir süreçtir (Aktan, Saran, 2007).

2.3.1. Bireysel Performansın Değerlenmesi

Performans değerlendirme kavramı bazı kaynaklarda “Personel Değerleme”, “Liyakat Değerleme”, “Başarı Değerleme”, “İşgören Boylandırma”, “Verimliliğin Değerlendirilmesi” gibi kavramlarla anlatılmıştır. Bu kavramların tamamı işletmedeki çalışanların etkinlikleri, yeterlilikleri, eksiklikleri ve fazlalıklarını bireyin görevdeki başarısına, işteki tutum ve davranışlarına, ahlaki durum ve özelliklerine göre ayrıntılı

bir şekilde analiz etmek ve başarıma derecesini belirlemek olarak ifade edilmiştir (Erdemir, Haşit, Baraz, Tokgöz 2013).

Performans değerlendirme, bir çalışanın kendi sorumluluğunda olan işin yapılmasıyla ilgili tüm işlemleri ne kadar iyi yaptığıyla ilişkili örgütsel bilgi toplama sürecinin tamamıdır (Waxin and Bateman 2009). Jordan (2009)'a göre de “çalışanların hedeflerine oranla ne kadar iyi performans sergilediklerini görmek ve erken müdahaleler için fırsat sağlamaya yönelik yapılan periyodik denetimler” performans olarak tanımlanmaktadır (Akt. Uysal 2015). Erdemir vd. performans değerlendirme (değerleme)'yi şu şekilde ifade etmiştir; “performansın belli dönemlerde, belli kriterler çerçevesinde, belli standartlara göre, belli yöntemler kullanılarak, yani belli bir sistem dahilinde ölçülmesi ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesidir.” (Erdemir vd., 2013).

Performans değerlendirme çalışma sonuçlarının geliştirilmesi ve iyileştirmesi amacıyla performans verilerinin toplanması ve sonuçlarının paylaşılması olup bu sistem sayesinde insan kaynakları yönetimi, çalışanlara ve çalışma gruplarına yönelik elde edilen performans verileriyle geri bildirim işlemi yaparak işletme performansının yükselmesi için yapılması gereken tedbirlerin alınmasını sağlayabilir. Performans değerlendirme ile çalışanların başarıları, zayıf ve güçlü yanlarıyla birlikte başarısızlıklarının sebepleri ortak bir değerlendirme sistemiyle belirlenerek personelin kendini geliştirmesine fırsat verilir (Cummings and Worley, 2009).

Performans değerlendirmeyi kısaca tanımlamak gerekirse çalışanların işlerinde gösterdikleri kabiliyet ve başarılarından oluşan performanslarının değerlendirilmesidir. Bu değerlendirme işleminin esasını çalışanların mevcut bilgi, yetenek ve potansiyellerin tespit edilmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, iletişim, motivasyon ve iş doyumunun artırılmasına yönelik tedbirlerin alınması, terfi etmesi gereken personellerin tespitinin yapılmasıdır. Performans değerlendirme örgüt içindeki görevi ne olursa olsun çalışanların kişiliklerini, etkinliğini, verimliliğini, işini yapmaya gösterdiği gayretini, işletmeye has standartlara ulaşma derecelerini tüm yönleriyle gözden geçirilmesini ve geleceğe yönelik öngörülerin yapılmasını sağlayan bir süreçtir. Bu yüzden performans değerlendirme, bir işletmenin insan kaynakları yönetimi uygulamalarının temelini oluşturmaktadır (Bakan ve Kelleroğlu 2003).

Performans ölçümü ise performans değerlendirmeye ilişkili olup işgörenlerin güçlü ve zayıf yönlerinin tanınmaya çalışıldığı ve performanslarının değerlendirildiği yöntemlerdir. Çalışanların özelliklerini, fikirlerini, yeteneklerini, beceri ve niteliklerini, duygusallığını, zayıf ve güçlü yönlerini değerlendirmeye alarak performansları hakkında bir karar vermektir (Almachi 2015).

2.3.2. Bireysel Performansın Sağlık Çalışanlarına Uygulanması

İşletmelerin verimliliklerinin artışıyla çalışanların üzerlerine düşen görevi yerine getirip getirmediği, önceleri yılda sadece bir defa gerçekleştirilirken, değişen koşulların etkisiyle çalışanların performanslarını ölçen bir değerlendirme sistemi uygulanmaya başlamıştır. 1980'li yıllarda performans yönetim sisteminin toplam kalite yönetiminde ön plana çıkmasıyla birlikte performans değerlendirme farklı bir boyut kazanmış, performans değerlendirmesinin bir parçası haline gelmiştir (Ceyhan, 2003).

Performans, sağlık çalışanları açısından sürekli kendini geliştirmeye duyulan ihtiyaç, çalışanın kendi rol gereklerini uygulayıp uygulamadığının belirlenmesi, özgüven duygusunun kazanımı ve artmasına imkan sunması, bireysel olarak zayıf ve güçlü yönleri eleştirel anlamda bakış açısına imkan sağlaması anlamında önemlidir (Tengilimoğlu, Akbolat ve Işık, 2015). Çalışan verimliliğinin örgütün istediği düzeyde tutulması performans değerlendirme ile mümkündür. Performans değerlendirmenin amacı bir kurumda çalışanları en iyiden en kötüye doğru sıralamak değil, kurumun amaçlarının çalışanlar tarafından anlaşılmasını, hedeflerin herkes tarafından asgari düzeyde karşılanmasını sağlamak ve dinamik bir çalışma ortamını sürekli hale getirmektir (Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi, 2010).

Küreselleşmeyle birlikte dünya genelinde hizmet sektöründe yer alan işletme sayısındaki artış ve işletmelerin faaliyet alanlarına göre rakiplerin sürekli artması sağlık sektöründe de benzer değişimlere yol açmıştır. Sağlık kuruluşlarında rekabet yerel düzeyde ortaya çıkmakla birlikte küresel ölçekte de etkili olmaya başlamıştır. Bu bağlamda hizmette ve tercihte geride kalmama adına sağlık kuruluşlarında kaliteli bakım anlayışı ve çalışanları tarafından güler yüzlü hizmet sunumu gibi temel unsurlar sağlık kuruluşlarının misyonunun merkezinde yer almaya başlamıştır. Bu noktada en önemli faktör, hizmeti sağlayan doktor, hemşire, sağlık memuru gibi sağlık

alışanlarıdır (Karatepe, Kuşcu ve Karaman, 2019). Bu bağlamda bu çalışanların belirlenen hedefler doğrultusunda hareket edip etmediklerini ölçme adına bireysel performans değerlendirmesi yapılmaktadır.

Sağlık alışanlarının bireysel performans değerlendirmesi; 1990'lı yıllarda başlayan kalite çalışmalarının ardından ilk olarak özel hastanelerde kullanılmaya başlamıştır. Önceki dönemlerde yönetici veya amir tarafından yılda sadece bir kez yapılan ve çalışana iletilen bu değerlendirmeler yalnızca sağlık çalışanlarının mevcut durumunu, bilgilerini ve eksikliklerini açıklayan bir rapor olarak hazırlanmakta ve geliştirilmesi veya değiştirilmesi planlanmamaktaydı. Günümüzde ise sağlık çalışanlarının bireysel performans değerlendirmesi yıllık olarak yapılmaktadır.

Bireylerin sağlık sorunlarının ortadan kalkması ve sağlıklı olma halinin devam ettirilmesi amacıyla gerçekleştirilen sağlık hizmetlerinde performansa dayalı bir sisteminin uygulanması yalnızca sağlık çalışanları yönünden değil sağlık kurumları, hastalar ve ülke ekonomisi açısından da oldukça önemlidir (Kablay, 2014). İnsanlar almış olduğu sağlık hizmetinin yanı sıra ilgili personelin yaklaşımına göre de kurumu değerlendirmekte, buna göre kurumun gelirlerinde artışlar yaşanmakta, bu da dolaylı olarak ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır.

Bireysel performans değerlendirmede kişinin yöneticisi, kişinin çalıştığı diğer departmanlar ve iletişim halinde olduğu diğer ekipler de değerlendirmeye katılarak görüş bildirmektedir. Raporlama şeffaf bir şekilde yapılır, boşluklar ve eğitim ihtiyaçları değerlendirici ve değerlenen sağlık çalışanı tarafından belirlenmektedir. Planlama belirli bir süre doğrultusunda yapılır ve değerleme kurumsal hedefler doğrultusunda tamamlanır. Sağlık çalışanının belirli bir süre zarfındaki (genellikle bir yıl) alışmaları değerlendirilen kurumun başarısına katkıları doğrultusunda ödüllendirilmektedir (Karafakı, 2014).

İnsan kaynaklarının ön plana çıktığı yeni kamu yönetimi anlayışının kurumlara yansması esnek bir personel rejiminin gelişmesine yol açmıştır (Erdoğdu, 2005). Kamu hizmetlerinin bir parçası olan sağlık sektörü de bu değişimden nasibini almıştır. Öyle ki insan kaynakları şirketleri son yıllarda bu amaçla hastanelere personel noktasında dışarıdan destek sağlamaya ve bu personellere yönelik bağımsız performans incelemeleri yapmaya başlamıştır. Dünya genelinde olduğu gibi

Türkiye’de de de sağlık personeli nicelik ve nitelik olarak az sayıdadır. Bu personelin kendi potansiyellerini fark etmelerini sağlamak ve motivasyonlarını artırarak potansiyellerini maksimize etmek gerekmektedir (Karafakı, 2014).

Akdağ’a (2007) göre sağlık çalışanlarının performansının yüksek olması için hizmet sürecinde belirli uluslararası kalite kriterlerine uyulması, hastalara hekim seçme hakkının sağlanması, hastanedeki gerekli ergonomik koşul, altyapı ve ortamın sağlanması, hasta memnuniyeti sağlanması gereklidir. Bir başka ifadeyle sağlık çalışanının performansını artırabilmesi için kurumun bireysel performansı etkileyen unsurlar olan adil ücret artışı, terfi, çalışma ortamının iyileştirilmesi gibi unsurları sağlaması gerekir. Sağlık profesyonelleri şeffaf ve adil bireysel değerlendirme yöntemleri ile karşı karşıya kaldıklarında memnuniyetleri artmakta, olumsuz değerlendirilseler bile kurumun ve yöneticilerin yapıcı yaklaşımları ile gelişim göstermektedirler (Akdağ, 2007).

2.3.3. Bireysel Performans Değerlemenin Kurumsal Performansa Etkisi

Performans değerlendirme sadece bireylerden geri bildirim şeklinde yansıyan bir uygulama değildir. Bir birimde yapılan işlerin performansını da gösteren bir uygulamadır. Bireysel performans değerlendirmesi olmadan, şirket yöneticileri yalnızca çalışanların kurumsal hedeflere uygun performans gösterip göstermediğini tahmin edebilmektedirler (Çetin, Elmalı ve Arslan, 2014).

Bireysel performans kurum çalışanları arasında rekabet yaratacağından çalışanları etkileyerek kurumun etkinliğinin artması sonucunu doğuracaktır. İyi planlanmış bir performans değerlendirmenin yöneticiye, çalışana ve bir bütün olarak örgüte faydaları şunlardır (Barutcugil, 2002):

- Yöneticinin örgütte yürütülen faaliyetler üzerindeki kontrolünü artırır.
- Yöneticiye tespit edilen sorunları belirleme ve çözme konusunda çalışma fırsatı sağlar.
- Sağlık çalışanlarının hedefleri ile kurumun hedefleri arasında bağlantı kurarak çalışanların kuruma olan katkısını artırır.
- Çalışanlara hedeflerin ve bireysel performans standartlarının belirlenmesi aşamasında katkıda bulunma fırsatı verir.

- Yöneticiler çalışanları performans sonuçları hakkında bilgilendirerek ve kurumun beklentileri hakkında bilgi vererek iletişimi geliştirir.
- Kurumun amaçlarına aykırı eylemleri değerlendirerek “disiplin” uygulamasını arttırır.
- Kurumsal yönetimden elde edilen görünür ve ölçülebilir verilere dayalı olarak çalışanlara geri bildirim sağlayacak bir sistem kurar.
- Performans sonuçları sağlık kurum yöneticilerine maaş ve terfi şeklindeki ödüllendirmelerde önemli bir veri sağlar.
- Çalışanlarının faaliyetlerinin değerlendirilmesine ilişkin kayıtlar arşivlenir ve ilgili bölümde saklanır.

Tüm bu etkenler, sağlık kurumları açısından değerlemesi yapıldığında kurum amaçlarına üst seviyede bağlı, işe konsantre olmuş, işini benimseyen çalışanlar tarafından yapılabileceğinden, bunların yapılması aynı zamanda, sağlık kurumlarının performansını en üst seviyelere taşıyarak hedeflerine ulaşmasını sağlayacaktır (Zerenler ve Öğüt, 2007).

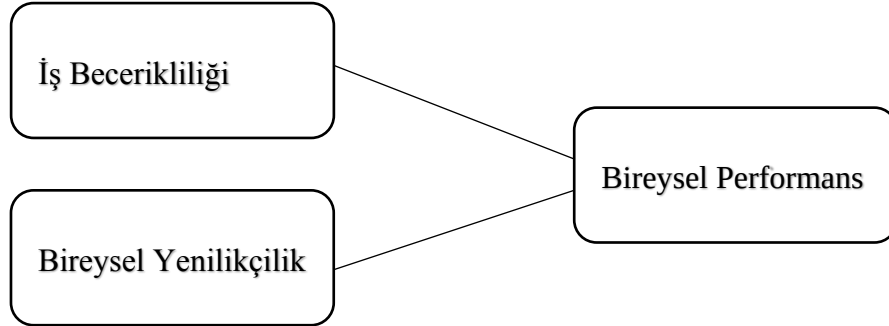
3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada kullanılan modele, araştırma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin analizine ve verilerin geçerlik-güvenirliğine ilişkin bilgiler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada sağlık çalışanlarında iş becerikliliği ve bireysel yenilikçiliğin bireysel performansa etkisini incelemek amaçlanmaktadır. Araştırma bu kapsamda bir ilişkisel tarama modelidir. Bu modelde, birden fazla değişkenin birbiri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin derecesi tespit edilmektedir. Bu çalışmada da sağlık çalışanlarında iş becerikliliği ve bireysel yenilikçiliğin bireysel performansa etkisi incelendiği için bu yöntem tercih edilmiştir.

Araştırmada iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik bağımsız, bireysel performans ise bağımlı değişkendir. Bu kapsamda araştırmanın modelini aşağıdaki gibi çizmek mümkündür:



Şekil 3.1. Araştırma modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara’da faaliyet gösteren Ankara Gaziler Fizik Tedavi Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan 260 sağlık personeli oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçimine gidilmeyerek evrende yer

alan çalışmaya katılıma gönüllü tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda 249 katılımcı araştırmanın çalışma grubu olarak belirlenmiştir.

3.3. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Bu çalışmanın ana problemi, iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik özelliklerinin bireysel performans düzeyine etkisi olup olmadığını incelemektir. Bu açıdan araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır;

1. Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri nedir?
2. Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri nedir?
3. Katılımcıların iş performansı düzeyleri nedir?
4. Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve bireysel performans özellikleri arasında ilişki var mıdır?
5. Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri iş performansını etkiler mi?
6. Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri iş performansını etkiler mi?
7. Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri katılımcıların sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşır mı?
 - Cinsiyet
 - Yaş grubu
 - Medeni durum
 - Öğrenim durumu
 - Meslek
 - Kurumda çalışma süresi

Bu sorulara dayanarak araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

- H1: Katılımcıların iş beceriklilik düzeyleri iş performans düzeylerini etkiler.
- H2: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri iş performans düzeylerini etkiler.

- H3A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.
- H3B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.
- H3C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.
- H4A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- H4B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- H4C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- H5A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.
- H5B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.
- H5C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.
- H6A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.
- H6B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.
- H6C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.
- H7A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.
- H7B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.

- H7C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.
- H8A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.
- H8B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.
- H8C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Tanımlayıcı nitelikteki bu araştırmada veriler yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde iş becerikliliği ölçeği, üçüncü bölümde bireysel yenilikçilik ölçeği ve dördüncü bölümde de bireysel iş performansı ölçeği kullanılmıştır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan katılımcılar hakkında kişisel bilgiler elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Form, katılımcıların cinsiyeti, yaş grubu, medeni durumu, öğrenim durumu, mesleği ve kurumda çalışma süresi bilgilerini içermektedir.

3.4.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

İkinci bölümde katılımcıların bireysel yenilikçilik özelliklerini belirlemeye yönelik “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek bireylerin genel anlamda yenilikçiliğini değerlendirebilmek amacıyla Hurt, Joseph ve Cook (1977) tarafından geliştirilmiştir. Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış bulunan ölçek 20 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipi sorulardan oluşmaktadır. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’nin (BYÖ) Türkçe formunun geneline ilişkin iç tutarlık katsayısı $\alpha=0.820$, her bir faktör açısından ise sırasıyla değişime

direnç boyutu için $\alpha=0.810$, fikir önderliği boyutu için $\alpha= 0.730$, deneyime açıklık boyutu için $\alpha=0.770$ ve risk alma boyutu için $\alpha=0.620$ olarak hesaplanmıştır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin (BYÖ) Türkçe formunun ölçtüğü nitelik açısından zaman bağlamında kararlılığını istatistiksel olarak test etmek için hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.870 olarak hesaplanmıştır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Anket kullanımı ile ilgili izinler alınmıştır.

3.4.3. İş Becerikliliği Ölçeği

Üçüncü bölümde katılımcıların iş becerikliliği düzeyini belirlemeye yönelik “İş Becerikliliği Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Tims vd. (2012) tarafından İş Talepleri- Kaynakları (Job Demands- Resources) modeline dayanarak iş becerikliliği davranışlarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Akın vd. (2014) tarafından Türkçeye uyarlanana ölçek 21 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipi sorulardan oluşmaktadır. Elde edilen veriler Cronbach alfa iç tutarlık güvenilirlik katsayıları sosyal iş kaynaklarını artırma alt boyutu için $\alpha=0.900$, yapısal iş kaynaklarını artırma alt boyutu için $\alpha=0.720$, zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma alt boyutu için $\alpha=0.760$ ve engelleyici iş gerekliliklerini azaltma alt boyutu için $\alpha=0.750$ olarak bulunmuştur (Akın vd., 2014). Anket kullanımı ile ilgili izinler alınmıştır.

3.4.4. Bireysel Performans Ölçeği

Dördüncü bölümde katılımcıların iş performans özelliklerini belirlemeye yönelik “Bireysel Performans Ölçeği” kullanılmıştır. Koopmans vd. (2013) tarafından geliştirilirken bu ölçek, 2016 yılında güncellenmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Köroğlu ve Öztürk (2021) tarafından yapılmıştır. Orijinal versiyonu üç alt boyut ve 18 maddelik olan ölçeğin Türkçe versiyonu üç boyut, 14 maddeden oluşmaktadır ve 5’li likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin yapılan güvenlik çalışmasında Cronbach’s alpha değerleri $\alpha = 0.800$, görev performansı alt boyutu için $\alpha= 0.860$, bağlamsal performans alt boyutu için $\alpha= 0.780$ ve üretkenlik karşıtı iş davranışı için $\alpha=0.720$ olarak saptanmıştır (Köroğlu ve Öztürk, 2021). Anket kullanımı ile ilgili izinler alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada, Kişisel Bilgi Formu, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, İş Becerikliliği Ölçeği ve Bireysel Performans Ölçeği ile elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS 22.00 programı aracılığıyla yapılmıştır. Verilerin analizinden önce, ölçeklerle toplanan verilerin normallik dağılımları incelenmiştir. Verilerin normallik dağılımı için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığı görüldükten sonra açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçeklerin orijinal faktörleri ile faktör analizi sonrasında ortaya çıkan faktör yapısı karşılaştırılmıştır. Veriler normal dağıldığı için fark testleri için ikili gruplarda t-testi, ikiden fazla gruplarda ise ANOVA uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişkileri tespit etmek amacıyla Pearson korelasyonu, değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini tespit etmek için ise regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3.6. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Bu bölümde ölçekler için yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir.

3.6.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi, bir ortak faktör altında toplanan ifadeleri tespit ederek, bu ifadeleri tek bir grup altına almayı ve analizleri kolaylaştırmayı amaçlamaktadır (Büyüköztürk, 2002: 474). Faktör analizinden önce verilerin faktör analizine uygun olma durumları KMO testi ve Barlett testi ile tespit edilmektedir. KMO testi ile çıkan sonuçların 0.60'dan yüksek, Barlett testinin de anlamlı çıkması gerekmektedir. Altunışık'a (2012: 275) açıklanan varyans oranının %60 ve üzeri olması beklenmektedir. Ölçeklerin faktör analizi sonuçları ilerleyen bölümlerde verilmiştir. Ölçeklerdeki faktör analizi esnasında varimax rotasyonu uygulanmıştır.

3.6.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği için yapılan faktör analizinde, orijinal ölçeğe benzer şekilde 4 faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Faktör yapısı incelendiğinde, yükü 0.49'un altında olan bir ifade tespit edilmiş olup bu ifade analiz dışı bırakılarak ölçekte

kalan 19 soruya tekrar varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmış ve 3 faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Bu üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 60.643, KMO değeri 0.801 ve Barlett testi 1,675.912 olup anlamlıdır ($p < 0.05$).

Tablo 3.1’de Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’ne ait faktör analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre değişime direnç faktörü toplam varyansın % 23.090’ını, fikir önderliği faktörü toplam varyansın % 16.845’ini, deneyime açıklık faktörü toplam varyansın % 12.429’unu ve risk alma faktörü toplam varyansın % 8.279’unu açıklamaktadır.

Yapılan faktör analizi sonucunda oluşan boyutlar alinyazındakilere karşılık gelmiş olup, yalnızca yükü 0.49 altında olan 17. madde analizden çıkarılmıştır. Diğer faktör yapılarında ölçeğin orijinaline bağlı kalmıştır.

Tablo 3.1 *Bireysel yenilikçilik ölçeği boyutlarına ilişkin faktör analizi tablosu*

Faktör Adı	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Değişime Direnç	4	0.694	23.090
	6	0.762	
	7	0.757	
	10	0.784	
	13	0.695	
	15	0.526	
	20	0.607	
Fikir Önderliği	1	0.621	16.845
	8	0.821	
	9	0.778	
	11	0.699	
	12	0.611	
Deneyime Açıklık	2	0.824	12.429
	3	0.835	
	5	0.847	

Tablo 3.1 *Bireysel yenilikçilik ölçeği boyutlarına ilişkin faktör analizi tablosu (devam)*

Faktör Adı	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Risk Alma	14	0.624	
	18	0.509	
	16	0.716	8.279
	19	0.592	
Toplam Varyans (%)			60.643
KMO testi		0.801	
Bartlett testi	Ki-kare	1675.912	
	Serbestlik derecesi	190	
	Anlamlılık	0.000	

3.6.3. İş Becerikliliği Ölçeği

İş Becerikliliği Ölçeği için yapılan faktör analizinde, orijinal ölçeğe benzer şekilde 4 faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Faktör yapısı incelendiğinde, yükü 0.49'un altında olan bir ifade tespit edilememiştir. Bu üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 55.961, KMO değeri 0.822 ve Bartlett testi 2,203.773 olup anlamlıdır ($p < 0.05$).

Aşağıdaki tabloda, İş Becerikliliği Ölçeği'ne ait faktör analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre yapısal iş kaynaklarını artırma faktörü toplam varyansın % 28.727'sini, engelleyici iş gerekliliklerini azaltma faktörü toplam varyansın % 10.393'ünü, sosyal iş kaynaklarını artırma faktörü toplam varyansın % 9.001'ini ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma faktörü toplam varyansın 7.841'ini açıklamaktadır.

Yapılan faktör analizi sonucunda oluşan boyutlar alinyazındakilere karşılık gelmiş olup, bazı ifadelerin farklı faktörlerde yer aldığı görülmüştür. Buna göre alinyazında zorlayıcı iş gereklerini artırma faktöründe yer alan 17., 18. ve 19. ifadelerin sosyal iş kaynaklarını artırma, alinyazında sosyal iş kaynaklarını artırma faktöründe yer alan 16. ifadenin ise zorlayıcı iş gereklerini artırma faktöründe yer alması gerektiği görülmüş ve gerekli düzenleme yapılmıştır. Diğer faktör yapılarında ölçeğin orijinaline bağlı kalınmıştır.

Tablo 3.2 İş becerikliliği ölçeği boyutlarına ilişkin faktör analizi

Faktör Adı	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Yapısal iş kaynaklarını artırma	1	0.788	28.727
	2	0.784	
	3	0.174	
	4	0.746	
	5	0.578	
Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma	6	0.818	10.393
	7	0.768	
	8	0.885	
	9	0.936	
	10	0.609	
	11	0.565	
Sosyal iş kaynaklarını artırma	12	0.703	9.001
	13	0.837	
	14	0.808	
	15	0.720	
	17	0.603	
	18	0.562	
	19	0.464	
Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma	16	0.602	7.841
	20	0.692	
	21	0.684	
Toplam Varyans (%)			55.691
KMO testi		0.822	
Bartlett testi	Ki-kare	2203.773	
	Serbestlik derecesi	210	
	Anlamlılık	0.000	

Bireysel Performans Ölçeği

Bireysel Performans Ölçeği için yapılan faktör analizinde, orijinal ölçeğe benzer şekilde 3 faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Faktör yapısı incelendiğinde, yükü

0.49'un altında olan bir ifade tespit edilememiştir. Bu üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 67.014, KMO değeri 0.887 ve Barlett testi 1,980.565 olup anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$).

Tablo 3.3'de Bireysel Performans Ölçeği'ne ait faktör analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre görev performansı faktörü toplam varyansın 27.709'unu, bağlamsal performans faktörü toplam varyansın % 22.644'ünü ve üretkenlik karşıtı iş davranışı faktörü toplam varyansın % 16.661'ini açıklamaktadır.

Yapılan faktör analizi sonucunda oluşan boyutlar alinyazındakilere karşılık gelmiştir. Bu yüzden tamamen orijinal ölçeğe bağlı kalarak analizler yapılmıştır.

Tablo 3.3 *Bireysel performans ölçeği boyutlarına ilişkin faktör analizi tablosu*

Faktör Adı	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Görev Performansı	1	0.836	27.709
	2	0.775	
	3	0.071	
	4	0.762	
	5	0.699	
Bağlamsal Performans	6	0.754	22.644
	7	0.565	
	8	0.758	
	9	0.846	
	10	0.843	
	11	0.737	
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	12	0.820	16.661
	13	0.880	
	14	0.905	
Toplam Varyans (%)			67.014
KMO testi		0.887	
Bartlett testi	Ki-kare	1980.565	
	Serbestlik derecesi	91	
	Anlamlılık	0.000	

3.6.4. Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin güvenilirlik değerlerini ölçmek için Cronbach's Alpha Tablo 3.4'de verilmiştir.

Tablo 3.4 Ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)	Güvenirlik Seviyesi
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	19	0.754	Oldukça güvenilir
Değişime Direnç Boyutu	7	0.813	Yüksek güvenilirlik
Fikir Önderliği Boyutu	5	0.780	Oldukça güvenilir
Deneyime Açıklık Boyutu	5	0.725	Oldukça güvenilir
Risk Alma Boyutu	2	0.750	Oldukça güvenilir
İş Becerikliliği Ölçeği	21	0.794	Oldukça güvenilir
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	5	0.728	Oldukça güvenilir
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	6	0.701	Oldukça güvenilir
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	7	0.872	Yüksek güvenilirlik
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	3	0.788	Oldukça güvenilir
Bireysel Performans Ölçeği	14	0.848	Yüksek güvenilirlik
Görev Performansı	5	0.790	Oldukça güvenilir
Bağlamsal Performans	6	0.905	Yüksek güvenilirlik
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	3	0.837	Yüksek güvenilirlik

Alpar'a göre (2014: 485) Cronbach's Alpha değerlerinin 0.8'in üzerinde olması yüksek güvenilirlik, 0.6 – 0.8 aralığı ise oldukça güvenilirlik anlamına gelmektedir. Ölçek ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde 0.701 – 0.905 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerler ölçek ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu göstermektedir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen verilerle yapılan analiz bulgularına yer verilecektir.

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma grubuna ilişkin sosyo-demografik bilgileri aşağıdaki verilmiştir.

Tablo 4.1 *Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri*

Değişkenler		Sayı	%
Cinsiyet	Erkek	69	27.7
	Kadın	180	72.3
Yaş Grubu	20-30	66	26.5
	31-40	62	24.9
	41-50	112	45
	51 ve üzeri	9	3.61
Medeni Durum	Bekar	71	28.5
	Evli	178	71.5
Öğrenim Durumu	Lise	5	2.01
	Önlisans	39	15.7
	Lisans	178	71.5
	Yüksek lisans ve üzeri	27	10.8
Meslek	Hemşire	115	46.2
	Doktor	6	2.41
	Fizyoterapist	62	24.9
	Sağlık Memuru	20	8.03
	Tekniker	29	11.6
	Diğer	17	6.83
Çalışma Süresi	0-5 yıl	107	43
	6-10 yıl	38	15.3
	11-15 yıl	36	14.5
	16-20 yıl	30	12
	21 yıl ve üzeri	38	15.3

Tablo 4.1 incelendiğinde araştırma grubunun % 27.7'si erkek, % 72.3'ü ise kadındır. Yaş grubu açısından ele alındığında ise katılımcıların % 26.5'inin 20-30 yaş grubunda, % 24.9'unun 31-40 yaş grubunda, % 45'inin 41-50 yaş grubunda ve %

3.61'inin ise 51 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların % 28.5'i bekar, % 71.5'i ise evlidir. Katılımcıların % 2.01'i lise, % 15.7'si önlisans, % 71.5'i lisans ve % 10.8'i ise yüksek lisans ve üzeri mezunudur. Meslekler açısından ele alındığında ise katılımcıların % 46.2'sinin hemşire, % 2.41'inin doktor, % 24.9'unun fizyoterapist, % 8.03'ünün sağlık memuru, % 11.6'sının tekniker ve % 6.83'ünün diğer sağlık birimlerinde görev yaptığı görülmektedir. Katılımcıların % 43'ünün 5 yıldan az, % 15.3'ünün 6-10 yıl, % 14.5'inin 11-15 yıl, % 12'sinin 16-20 yıl ve % 15.3'ünün 21 yıl ve üzeri süredir çalıştığı görülmektedir.

Araştırmanın birinci alt problemi “Araştırma grubunun iş becerikliliği düzeyleri nedir? şeklindedir. Katılımcıların iş beceriklilik düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2 *Araştırma grubunun iş beceriklilik düzeylerine ilişkin min.-max., ortalama ve standart sapma değerleri*

Ölçekler	Ortalama	S.S	Min	Max
İş Becerikliliği Ölçeği	3.775	0.523	2.19	5.00
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	4.403	0.735	2.40	5.00
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	3.629	0.644	1.67	5.00
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	3.635	0.746	1.14	5.00
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	3.349	0.973	1.33	5.00

Tablo 4.2’ye göre, araştırma grubunun iş beceriklilik düzeylerinin “ortadayım” düzeyinde olduğu ($\bar{X}=3.775 \pm 0.523$) görülmektedir. Alt boyutlar açısından ele alındığında ise, yapısal iş kaynaklarını artırma alt boyutunun “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde olduğu ($\bar{X}=4.403 \pm 0.735$), engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ($\bar{X}=3.629 \pm 0.644$), sosyal iş kaynaklarını artırma ($\bar{X}=3.635 \pm 0.746$) ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ($\bar{X}=3.349 \pm 0.973$) alt boyutunun “ortadayım” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi “Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri nedir? şeklindedir. Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3 Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin min.-max., ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçekler	Ortalama	S.S	Min	Mak
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	3.418	0.498	1.63	5.00
Değişime Direnç Boyutu	2.699	0.799	1.00	5.00
Fikir Önderliği Boyutu	3.867	0.676	1.60	5.00
Deneyime Açıklık Boyutu	4.002	0.739	1.60	5.00
Risk Alma Boyutu	3.357	0.903	1.00	5.00

Tablo 4.3'e göre, katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerinin "ortadayım" düzeyinde olduğu ($\bar{X}=3.418 \pm 0.498$) görülmektedir. Alt boyutlar açısından ele alındığında ise, deneyime açıklık alt boyutunun "katılıyorum" düzeyinde olduğu ($\bar{X}=4.002 \pm 0.739$), fikir önderliği ($\bar{X}=3.867 \pm 0.676$), risk alma ($\bar{X}=3.357 \pm 0.892$) ve değişime direnç alt boyutunun ($\bar{X}=2.699 \pm 0.799$) "ortadayım" düzeyinde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi "katılımcıların iş performansı düzeyleri nedir? şeklindedir. Katılımcıların iş performansı düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4 Katılımcıların iş performansı düzeylerine ilişkin min.-max., ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçekler	Ortalama	S.S	Min	Max
Bireysel Performans Ölçeği	3.532	0.628	1.64	5.00
Görev Performansı	4.315	0.686	2.40	5.00
Bağlamsal Performans	3.833	0.903	1.17	5.00
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	1.625	0.875	1.00	5.00

Tablo 4.4'e göre, katılımcıların iş performans düzeylerinin "düzenli" düzeyinde olduğu ($\bar{X}=3.532 \pm 0.628$) görülmektedir. Alt boyutlar açısından ele alındığında ise, görev performansı alt boyutunun "sürekli" düzeyinde olduğu ($\bar{X}=4.315 \pm 0.686$), bağlamsal performans alt boyutunun "düzenli" düzeyinde olduğu ($\bar{X}=3.833 \pm 0.903$) ve üretkenlik karşıtı iş davranışı alt boyutunun ($\bar{X}=1.625 \pm 0.875$) "nadiren" düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5 *Bireysel yenilikçilik, iş becerikliliği ve bireysel performans değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi*

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Bireysel Yenilikçilik (1)	1	.695**	.728**	.562**	.580**	.505**	.244**	.285**	.495**	.452**	.452**	.300**	.482**	0.124
Değişime Direnç (2)	.695**	1	.242**	-0.055	.204**	.258**	0.019	.277**	.219**	.252**	.246**	.152*	.215**	.179**
Fikir Önderliği (3)	.728**	.242**	1	.396**	.389**	.387**	.284**	0.089	.408**	.353**	.384**	.275**	.457**	-0.018
Deneyime Açıklık (4)	.562**	-0.055	.396**	1	.332**	.299**	.232**	0.086	.319**	.219**	.244**	.175**	.294**	-0.018
Risk Alma (5)	.580**	.204**	.389**	.332**	1	.515**	.213**	.293**	.499**	.484**	.389**	.228**	.406**	.167**
İş Becerikliliği (6)	.505**	.258**	.387**	.299**	.515**	1	.600**	.643**	.843**	.685**	.514**	.352**	.553**	0.121
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma (7)	.244**	0.019	.284**	.232**	.213**	.600**	1	.216**	.328**	.249**	.313**	.243**	.387**	-0.067
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma (8)	.285**	.277**	0.089	0.086	.293**	.643**	.216**	1	.327**	.256**	.212**	.147*	.178**	.149*
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma (9)	.495**	.219**	.408**	.319**	.499**	.843**	.328**	.327**	1	.658**	.493**	.305**	.549**	0.119
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma (10)	.452**	.252**	.353**	.219**	.484**	.685**	.249**	.256**	.658**	1	.503**	.311**	.526**	.193**
Bireysel Performans (11)	.452**	.246**	.384**	.244**	.389**	.514**	.313**	.212**	.493**	.503**	1	.801**	.903**	.439**
Görev Performansı (12)	.300**	.152*	.275**	.175**	.228**	.352**	.243**	.147*	.305**	.311**	.801**	1	.613**	0.110
Bağlamsal Performans (13)	.482**	.215**	.457**	.294**	.406**	.553**	.387**	.178**	.549**	.526**	.903**	.613**	1	.158*
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı (14)	0.124	.179**	-0.018	-0.018	.167**	0.121	-0.067	.149*	0.119	.193**	.439**	0.110	.158*	1

**0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon (p)

*0,05 düzeyinde anlamlı korelasyon (p)

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 4.5). Korelasyon analizi sonuçları değerlendirilirken Alpar (2013: 50) tarafından belirlenen kıstaslar dikkate alınmıştır (165).

Buna göre, bireysel yenilikçilik ile iş becerikliliği arasında olumlu ve orta düzey ($r = 505$), bireysel yenilikçilik ile bireysel performans arasında olumlu ve orta düzey ($r = 452$), iş becerikliliği ile bireysel performans arasında olumlu ve orta düzey ($r = 514$) ilişki söz konusudur.

4.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın hipotezlerine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın beşinci alt problemi “Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri iş performansını etkiler mi?” şeklindedir. Katılımcıların iş becerikliliği düzeylerinin iş performansını etkilemesine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6 *Araştırma grubunun iş becerikliliği düzeyleri ile iş performansı arasındaki regresyon analizi bulguları*

Değişken	Standardize Edilmemiş β	Standart Hata	Standardize β	t	p	VIF
Sabit	1.201	0.250		4.811	0.000	
İş Becerikliliği	0.617	0.066	0.514	9.423	0.000	1.000
R=0.514	R ² =0.264	Durbin Watson= 1.674				
F(1, 247)=88.789	p<0.000					

Araştırma grubunun iş beceriklilik düzeylerinin iş performansını etkilemesine ilişkin gerçekleştirilen ikili ve kısmi korelasyon analizinin sonuçları incelendiğinde iş becerikliliği ile iş performansı arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($R=0.514$; $R^2=0.264$, $p < 0.000$).

Katılımcıların iş beceriklilik düzeylerinin iş performansını ne ölçüde etkilediğini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve iş performansı varyansının % 26,40’ını

açıklayabildiği görülmektedir ($R^2=0.264$; $F(1,247) = 88.789$, $p < 0.00$). Bu sonuçlara göre, iş beceriklilik düzeylerinin iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı ($\beta = 0,514$; $p < 0.00$) belirlenmiştir. Ortaya çıkan modelin denklemi aşağıdaki gibidir:

$$Y_{ISPERFORMANSI} = 1.201 + 0.617 X_{ISBECERIKLILIGI}$$

Bu kapsamda “H1: Katılımcıların iş beceriklilik düzeyleri iş performans düzeylerini etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın altıncı alt problemi “Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri iş performansını etkiler mi?” şeklindedir. Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerinin iş performansını etkilemesine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7 *Araştırma grubunun bireysel yenilikçilik düzeyleri ile iş performansı arasındaki regresyon analizi bulguları sonuçları*

Değişken	Standardize Edilmemiş β	Standart Hata	Standardize β	t	p	VIF
Sabit	1.588	0.247		6.433	0.000	
Bireysel Yenilikçilik	0.568	0.071	0.452	7.953	0.000	1.000
R=0.452	$R^2=0.204$	Durbin Watson= 1.714				
F(1, 247)=63.246	$P < 0.000$					

Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerinin iş performansını etkilemesine ilişkin ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde bireysel yenilikçilik ile iş performansı arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($R=0.452$; $R^2=0.204$, $p < 0.000$).

Araştırma grubunun bireysel yenilikçilik düzeylerinin iş performansını ne ölçüde etkilediğini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve iş performansı varyansının % 20’sini açıklayabildiği görülmektedir ($R^2=0.204$; $F(1,247) = 63.246$, $p < 0.00$). Bu sonuçlara göre, bireysel yenilikçilik düzeylerinin iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ve

pozitif yönde yordadığı ($\beta = 0,452$; $p < 0.00$) belirlenmiştir. Bu kapsamda H2 hipotezi kabul edilmiştir. Ortaya çıkan modelin denklemi aşağıdaki gibidir:

$$Y_{\text{ISPERFORMANSI}} = 1.588 + 0.568 X_{\text{BIREYSEL YENİLİKÇİLİK}}$$

Araştırmanın yedinci alt problemi aşağıdaki gibidir:

Araştırma grubunun iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşır mı?

- Cinsiyet
- Yaş grubu
- Medeni durum
- Öğrenim durumu
- Meslek
- Kurumda çalışma süresi

Bu bölümde ölçeklerden elde edinmiş puanların katılımcıların sağlamış oldukları sosyo-demografik bilgilere göre farklılaşma durumları incelenmiştir. Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşma durumları Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Cinsiyet	Ort.	SS.	t	p
İş Becerikliliği Ölçeği	Erkek	3.712	0.564	-1.194	0.234
	Kadın	3.800	0.506		
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	Erkek	4.258	0.641	-1.941	0.053
	Kadın	4.459	0.763		
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	Erkek	3.616	0.632	-0.190	0.849
	Kadın	3.633	0.650		
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	Erkek	3.540	0.863	-1.131	0.261
	Kadın	3.671	0.695		
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	Erkek	3.241	0.850	-0.777	0.439
	Kadın	3.333	0.794		

Tablo 4.8. Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşma durumları (devam)

Ölçek / Alt Boyut	Cinsiyet	Ort.	SS.	t	p
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	Erkek	3.357	0.515	-1.211	0.227
	Kadın	3.442	0.491		
Değişime Direnç Boyutu	Erkek	2.681	0.780	-0.226	0.822
	Kadın	2.706	0.808		
Fikir Önderliği Boyutu	Erkek	3.719	0.791	-2.150	0.032*
	Kadın	3.923	0.620		
Deneyime Açıklık Boyutu	Erkek	3.954	1.059	-0.644	0.520
	Kadın	4.021	0.573		
Risk Alma Boyutu	Erkek	3.326	0.899	-0.339	0.735
	Kadın	3.369	0.907		
Bireysel Performans Ölçeği	Erkek	3.425	0.742	-1.659	0.098
	Kadın	3.572	0.575		
Görev Performansı	Erkek	4.241	0.891	-1.059	0.291
	Kadın	4.343	0.589		
Bağlamsal Performans	Erkek	3.568	1.020	-2.911	0.004*
	Kadın	3.934	0.835		
Üretkenlik Karşısı İş Davranışı	Erkek	1.783	1.057	1.765	0.079
	Kadın	1.565	0.790		

*p<0.05

Tablo 4.8’de yapılan t-testine göre, cinsiyete göre araştırma grubunun iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [t (249)=-1.194, p > 0.05], [t (249)=-1.211, p > 0.05], [t (249)=-1.659, p > 0.05]. Diğer yandan bireysel yenilikçilik ölçeği fikir önderliği alt boyut puan ortalaması ve bireysel performans ölçeği bağlamsal performans alt boyut puan ortalamaları arasından katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır [t (249)=-2.150, p < 0.05], [t (249)=-2.911, p < 0.05]. Buna göre kadın katılımcıların bireysel yenilikçilik ölçeği fikir önderliği alt boyut puan ortalaması ve bireysel performans ölçeği bağlamsal performans alt boyut puan ortalaması erkek katılımcılardan anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Diğer alt boyut puan ortalamalarına göre katılımcılar arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. (p > 0.05).

Bu kapsamda “H3A: Araştırma grubunun iş becerikliliği düzeyleri, cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.”, “H3B: Araştırma grubunun bireysel yenilikçilik

düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.” ve “H3C: Araştırma grubunun iş performansı düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma grubunun iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşma durumları Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Yaş Grubu	Ort.	SS.	F	p	Fark
İş Becerikliliği Ölçeği	20-30 (1)	3.707	0.427	1.362	0.255	
	31-40 (2)	3.878	0.557			
	41-50 (3)	3.751	0.557			
	51 ve üzeri (4)	3.873	0.433			
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	20-30 (1)	4.300	0.558	1.798	0.148	
	31-40 (2)	4.574	1.136			
	41-50 (3)	4.359	0.525			
	51 ve üzeri (4)	4.533	0.447			
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	20-30 (1)	3.674	0.572	2.052	0.107	
	31-40 (2)	3.758	0.568			
	41-50 (3)	3.552	0.695			
	51 ve üzeri (4)	3.352	0.852			
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	20-30 (1)	3.489	0.655	1.800	0.148	
	31-40 (2)	3.709	0.766			
	41-50 (3)	3.650	0.777			
	51 ve üzeri (4)	4.000	0.724			
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	20-30 (1)	3.136	0.723	1.468	0.224	
	31-40 (2)	3.349	0.924			
	41-50 (3)	3.369	0.809			
	51 ve üzeri (4)	3.518	0.293			
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	20-30 (1)	3.341	0.549	0.927	0.429	
	31-40 (2)	3.486	0.477			
	41-50 (3)	3.428	0.473			
	51 ve üzeri (4)	3.403	0.559			
Değişime Direnç Boyutu	20-30 (1)	2.562	0.802	1.319	0.269	
	31-40 (2)	2.788	0.766			
	41-50 (3)	2.750	0.774			
	51 ve üzeri (4)	2.460	1.209			
Fikir Önderliği Boyutu	20-30 (1)	3.676	0.735	2.821	0.040*	2>1
	31-40 (2)	4.010	0.684			
	41-50 (3)	3.898	0.603			
	51 ve üzeri (4)	3.889	0.843			
Deneyime Açıklık Boyutu	20-30 (1)	4.073	0.986	0.619	0.604	
	31-40 (2)	3.971	0.586			
	41-50 (3)	3.961	0.637			
	51 ve üzeri (4)	4.222	0.797			

Tablo 4.9 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşma durumları (devam)

Ölçek / Alt Boyut	Yaş Grubu	Ort.	SS.	F	p	Fark
Risk Alma Boyutu	20-30 (1)	3.402	0.819	0.332	0.802	
	31-40 (2)	3.411	0.885			
	41-50 (3)	3.295	0.948			
	51 ve üzeri (4)	3.444	1.130			
Bireysel Performans Ölçeği	20-30 (1)	3.455	0.648	0.593	0.620	
	31-40 (2)	3.597	0.694			
	41-50 (3)	3.546	0.587			
	51 ve üzeri (4)	3.476	0.506			
Görev Performansı	20-30 (1)	4.255	0.891	0.508	0.677	
	31-40 (2)	4.342	0.615			
	41-50 (3)	4.350	0.589			
	51 ve üzeri (4)	4.133	0.574			
Bağlamsal Performans	20-30 (1)	3.669	0.887	1.008	0.390	
	31-40 (2)	3.917	0.945			
	41-50 (3)	3.881	0.888			
	51 ve üzeri (4)	3.852	0.911			
Üretkenlik Karşısı İş Davranışı	20-30 (1)	1.692	0.914	0.734	0.533	
	31-40 (2)	1.715	1.083			
	41-50 (3)	1.536	0.727			
	51 ve üzeri (4)	1.630	0.676			

*p<0.05

Tablo 4.9 incelendiğinde yapılan tek yönlü varyans analizine göre, 20-30, 31-40, 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grubu araştırma grubunun iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. [F (3, 247)= 1.362, p>0.05], [F (3, 247)= 0.927, p>0.05], [F (3, 247)= 0.593, p>0.05]. Diğer yandan bireysel yenilikçilik ölçeği fikir önderliği alt boyut puan ortalaması katılımcıların yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermişti [F (3, 247) = 2.821, p < 0.05]. Birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 31-40 yaş grubu katılımcıların fikir önderliği alt boyut puan ortalaması 20-30 yaş grubu puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer alt boyut puan ortalamaları ise katılımcılar arasında yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. (p > 0.05).

Bu kapsamda H4A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.”, “H4B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.” ve “H4C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşma durumları Tablo 4.10’da sunulmuştur.

Tablo 4.10 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Medeni Durum	Ort.	SS.	t	p
İş Becerikliliği Ölçeği	Bekar	3.761	0.509	-0.281	0.779
	Evli	3.781	0.530		
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	Bekar	4.330	0.565	-0.998	0.319
	Evli	4.433	0.793		
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	Bekar	3.662	0.637	0.517	0.606
	Evli	3.615	0.648		
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	Bekar	3.573	0.758	-0.818	0.415
	Evli	3.660	0.742		
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	Bekar	3.300	0.803	-0.092	0.927
	Evli	3.311	0.814		
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	Bekar	3.358	0.467	-1.261	0.209
	Evli	3.443	0.510		
Değişime Direnç Boyutu	Bekar	2.545	0.705	-2.070	0.052
	Evli	2.761	0.828		
Fikir Önderliği Boyutu	Bekar	3.755	0.669	-1.652	0.100
	Evli	3.911	0.676		
Deneyime Açıklık Boyutu	Bekar	4.101	0.937	1.338	0.182
	Evli	3.963	0.642		
Risk Alma Boyutu	Bekar	3.352	0.872	-0.059	0.953
	Evli	3.360	0.917		
Bireysel Performans Ölçeği	Bekar	3.461	0.661	-1.119	0.264
	Evli	3.560	0.614		
Görev Performansı	Bekar	4.228	0.859	-1.262	0.208
	Evli	4.349	0.602		
Bağlamsal Performans	Bekar	3.688	0.897	-1.604	0.110
	Evli	3.890	0.901		
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Bekar	1.732	0.892	1.222	0.223
	Evli	1.582	0.867		

*p<0.05

Yapılan t-testine göre, araştırma grubunun iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri arasında medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [t (249)=-0.281, p > 0.05], [t (249)=-1.261, p > 0.05], [t (249)=-1.119, p > 0.05]. Alt boyut puan ortalamaları ise katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı farklılaşmamaktadır (p > 0.05) (bkz. Tablo 4.10).

Bu kapsamda H5A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.”, “H5B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.” ve “H5C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşma durumları Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.11 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Öğrenim Durumu	Ort.	SS.	F	p	Fark
İş Becerikliliği Ölçeği	Lise (1)	3.819	0.451	0.672	0.570	
	Önlisans (2)	3.679	0.505			
	Lisans (3)	3.802	0.518			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	3.731	0.596			
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	Lise (1)	4.640	0.498	2.854	0.038	
	Önlisans (2)	4.323	0.605			
	Lisans (3)	4.358	0.524			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	4.770	1.594			
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	Lise (1)	3.400	0.494	4.793	0.003	3 > 4
	Önlisans (2)	3.628	0.525			
	Lisans (3)	3.698	0.648			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	3.216	0.663			
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	Lise (1)	3.714	0.535	0.654	0.581	
	Önlisans (2)	3.451	0.710			
	Lisans (3)	3.673	0.774			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	3.642	0.620			

Tablo 4.11. Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşma durumları (devam)

Ölçek / Alt Boyut	Öğrenim Durumu	Ort.	SS.	F	p	Fark
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	Lise (1)	3.533	0.901	1.990	0.116	
	Önlisans (2)	3.239	0.858			
	Lisans (3)	3.328	0.807			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	3.235	0.767			
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	Lise (1)	3.663	0.621	0.964	0.410	
	Önlisans (2)	3.474	0.620			
	Lisans (3)	3.406	0.465			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	3.378	0.511			
Değişime Direnç Boyutu	Lise (1)	2.914	1.380	0.330	0.804	
	Önlisans (2)	2.894	0.882			
	Lisans (3)	2.693	0.743			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	2.423	0.875			
Fikir Önderliği Boyutu	Lise (1)	4.120	0.807	0.444	0.722	
	Önlisans (2)	3.831	0.712			
	Lisans (3)	3.854	0.675			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	3.956	0.628			
Deneyime Açıklık Boyutu	Lise (1)	4.400	0.583	0.627	0.598	
	Önlisans (2)	3.959	0.746			
	Lisans (3)	3.990	0.760			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	4.074	0.603			
Risk Alma Boyutu	Lise (1)	3.300	0.975	0.471	0.702	
	Önlisans (2)	3.397	0.926			
	Lisans (3)	3.323	0.906			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	3.537	0.865			
Bireysel Performans Ölçeği	Lise (1)	3.900	0.465	0.660	0.577	
	Önlisans (2)	3.480	0.734			
	Lisans (3)	3.532	0.629			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	3.536	0.462			
Görev Performansı	Lise (1)	4.840	0.358	1.028	0.381	
	Önlisans (2)	4.308	0.730			
	Lisans (3)	4.309	0.697			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	4.267	0.566			
Bağlamsal Performans	Lise (1)	4.567	0.787	1.253	0.291	
	Önlisans (2)	3.782	1.057			
	Lisans (3)	3.811	0.893			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	3.914	0.708			
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Lise (1)	1.000	0.000	1.412	0.240	
	Önlisans (2)	1.496	0.939			
	Lisans (3)	1.680	0.889			
	Yüksek lisans ve üzeri (4)	1.568	0.715			

*p<0.05

Yapılan tek yönlü varyans analizine göre, lise, önlisans, lisans ve yüksek lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip olan katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [F (3, 247)=0.672, $p>0.05$], [F (3, 247)=0.964, $p>0.05$], [F (3, 247)=0.660, $p>0.05$]. Diğer yandan iş becerikliliği ölçeği yapısal iş kaynaklarını artırma ve engelleyici iş gerekliliklerini azaltma alt boyut puan ortalaması katılımcıların öğrenim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir [F (3, 247)=2.854, $p>0.05$], [F (3, 247)=4.793, $p>0.05$]. Birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, lisans mezunu katılımcıların engelleyici iş gerekliliklerini azaltma alt boyut puan ortalaması yüksek lisans mezunlarının puanlarından anlamlı düzede yüksek olduğu belirlenmiştir ($p > 0.05$). Öte yandan iş becerikliliği ölçeği yapısal iş kaynaklarını artırma alt boyut puan ortalaması katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılık gösterse de, farkın hangi gruplar arasında olduğuna dair yeterli istatistiksel kanıt bulunmamaktadır.

Bu kapsamda H6A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.”, “H6B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.” ve “H6C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma grubunun iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin mesleklerine göre farklılaşma durumları Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların mesleklerine göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Meslek	Ort.	SS.	F	p	Fark
İş Becerikliliği Ölçeği	Hemşire (1)	3.812	0.522	0.940	0.456	
	Doktor (2)	3.444	0.356			
	Fizyoterapist (3)	3.704	0.553			
	Sağlık Memuru (4)	3.793	0.481			
	Tekniker (5)	3.783	0.512			
	Diğer (6)	3.871	0.523			

Tablo 4.12 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların mesleklerine göre farklılaşma durumları (devam)

Ölçek / Alt Boyut	Meslek	Ort.	SS.	F	p	Fark
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	Hemşire (1)	4.454	0.875	0.636	0.672	
	Doktor (2)	3.967	0.794			
	Fizyoterapist (3)	4.348	0.612			
	Sağlık Memuru (4)	4.460	0.643			
	Tekniker (5)	4.400	0.487			
	Diğer (6)	4.353	0.532			
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	Hemşire (1)	3.604	0.675	1.032	0.399	
	Doktor (2)	3.194	0.510			
	Fizyoterapist (3)	3.653	0.627			
	Sağlık Memuru (4)	3.667	0.530			
	Tekniker (5)	3.603	0.616			
	Diğer (6)	3.853	0.687			
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	Hemşire (1)	3.745	0.682	1.132	0.344	
	Doktor (2)	3.381	0.492			
	Fizyoterapist (3)	3.493	0.882			
	Sağlık Memuru (4)	3.629	0.702			
	Tekniker (5)	3.611	0.797			
	Diğer (6)	3.555	0.620			
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	Hemşire (1)	3.313	0.860	0.553	0.736	
	Doktor (2)	3.222	0.272			
	Fizyoterapist (3)	3.226	0.768			
	Sağlık Memuru (4)	3.317	0.791			
	Tekniker (5)	3.517	0.805			
	Diğer (6)	3.235	0.788			
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	Hemşire (1)	3.433	0.479	2.146	0.061	
	Doktor (2)	3.079	0.080			
	Fizyoterapist (3)	3.319	0.480			
	Sağlık Memuru (4)	3.542	0.643			
	Tekniker (5)	3.595	0.561			
	Diğer (6)	3.356	0.365			
Değişime Direnç Boyutu	Hemşire (1)	2.694	0.777	1.923	0.091	
	Doktor (2)	2.000	0.838			
	Fizyoterapist (3)	2.611	0.771			
	Sağlık Memuru (4)	2.993	1.058			
	Tekniker (5)	2.872	0.788			
	Diğer (6)	2.664	0.571			
Fikir Önderliği Boyutu	Hemşire (1)	3.936	0.642	1.155	0.332	
	Doktor (2)	3.533	0.532			
	Fizyoterapist (3)	3.732	0.732			
	Sağlık Memuru (4)	3.960	0.857			
	Tekniker (5)	3.917	0.625			
	Diğer (6)	3.812	0.550			

Tablo 4.12 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların mesleklerine göre farklılaşma durumları (devam)

Ölçek / Alt Boyut	Meslek	Ort.	SS.	F	p	Fark
Deneyime Açıklık Boyutu	Hemşire (1)	4.009	0.576	1.538	0.179	
	Doktor (2)	3.867	0.700			
	Fizyoterapist (3)	3.910	0.605			
	Sağlık Memuru (4)	3.910	0.817			
	Tekniker (5)	4.331	1.366			
	Diğer (6)	3.894	0.475			
Risk Alma Boyutu	Hemşire (1)	3.326	0.913	0.546	0.741	
	Doktor (2)	3.750	0.524			
	Fizyoterapist (3)	3.290	0.862			
	Sağlık Memuru (4)	3.500	1.026			
	Tekniker (5)	3.483	0.871			
	Diğer (6)	3.294	1.032			
Bireysel Performans Ölçeği	Hemşire (1)	3.540	0.565	0.779	0.566	
	Doktor (2)	3.619	0.777			
	Fizyoterapist (3)	3.416	0.724			
	Sağlık Memuru (4)	3.643	0.717			
	Tekniker (5)	3.650	0.555			
	Diğer (6)	3.531	0.631			
Görev Performansı	Hemşire (1)	4.294	0.586	1.278	0.274	
	Doktor (2)	4.633	2.203			
	Fizyoterapist (3)	4.190	0.684			
	Sağlık Memuru (4)	4.470	0.684			
	Tekniker (5)	4.490	0.495			
	Diğer (6)	4.318	0.609			
Bağlamsal Performans	Hemşire (1)	3.914	0.827	1.752	0.123	
	Doktor (2)	3.556	0.491			
	Fizyoterapist (3)	3.567	1.012			
	Sağlık Memuru (4)	4.000	0.993			
	Tekniker (5)	4.006	0.924			
	Diğer (6)	3.853	0.825			
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Hemşire (1)	1.536	0.767	1.256	0.284	
	Doktor (2)	2.056	0.828			
	Fizyoterapist (3)	1.823	1.043			
	Sağlık Memuru (4)	1.550	0.932			
	Tekniker (5)	1.540	0.748			
	Diğer (6)	1.588	1.004			

*p<0.05

Tablo 4.12’den görüldüğü üzere yapılan tek yönlü varyans analizine göre, araştırma grubu arasında mesleğe göre iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır [F (5, 247)=0.940, $p>0.05$], [F (5, 247)=2.146, $p>0.05$], [F (5, 247)=0.779, $p>0.05$]. Alt boyut puan ortalamalarında da katılımcılar arasında mesleklerine göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p > 0.05$).

Bu kapsamda H7A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.”, “H7B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.” ve “H7C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezleri reddedilmektedir.

Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin kurumda çalışma sürelerine göre farklılaşma durumları Tablo 4.13’te sunulmuştur.

Tablo 4.13 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Kurumda Çalışma Süresi	$\bar{X}$	S	F	p	Fark
İş Becerikliliği Ölçeği	0-5 yıl (1)	3,669	0,477	4,887	0,001	4 > 1
	6-10 yıl (2)	3,764	0,476			
	11-15 yıl (3)	3,968	0,487			
	16-20 yıl (4)	4,046	0,517			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,69	0,619			
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	0-5 yıl (1)	4,396	0,96	0,683	0,604	
	6-10 yıl (2)	4,374	0,492			
	11-15 yıl (3)	4,494	0,437			
	16-20 yıl (4)	4,527	0,373			
	21 yıl ve üzeri (5)	4,268	0,641			
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	0-5 yıl (1)	3,573	0,569	2,026	0,091	
	6-10 yıl (2)	3,64	0,767			
	11-15 yıl (3)	3,69	0,584			
	16-20 yıl (4)	3,9	0,701			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,5	0,684			

Tablo 4.13 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre farklılaşma durumları (devam)

Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	0-5 yıl (1)	3,439	0,688	5,074	0,001	3 > 1
	6-10 yıl (2)	3,659	0,595			4 > 1
	11-15 yıl (3)	3,952	0,701			
	16-20 yıl (4)	3,943	0,728			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,62	0,925			
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	0-5 yıl (1)	3,087	0,751	7,226	0	3 > 1
	6-10 yıl (2)	3,237	0,834			4 > 1
	11-15 yıl (3)	3,685	0,812			
	16-20 yıl (4)	3,778	0,702			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,272	0,774			
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	0-5 yıl (1)	3,273	0,463	6,868	0	3 > 1
	6-10 yıl (2)	3,446	0,566			4 > 1
	11-15 yıl (3)	3,652	0,509			
	16-20 yıl (4)	3,672	0,435			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,381	0,412			
Değişime Direnç Boyutu	0-5 yıl (1)	2,474	0,759	4,715	0,001	3 > 1
	6-10 yıl (2)	2,805	0,761			
	11-15 yıl (3)	3,02	0,842			
	16-20 yıl (4)	2,943	0,754			
	21 yıl ve üzeri (5)	2,733	0,794			
Fikir Önderliği Boyutu	0-5 yıl (1)	3,684	0,716	5,295	0	3 > 1
	6-10 yıl (2)	3,921	0,743			4 > 1
	11-15 yıl (3)	4,111	0,507			
	16-20 yıl (4)	4,193	0,459			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,837	0,625			
Deneyime Açıklık Boyutu	0-5 yıl (1)	3,987	0,892	0,647	0,629	
	6-10 yıl (2)	3,937	0,648			
	11-15 yıl (3)	4,1	0,429			
	16-20 yıl (4)	4,14	0,455			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,911	0,765			
Risk Alma Boyutu	0-5 yıl (1)	3,257	0,881	2,896	0,023	4 > 1
	6-10 yıl (2)	3,276	0,82			
	11-15 yıl (3)	3,597	0,947			
	16-20 yıl (4)	3,75	0,898			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,184	0,918			
Bireysel Performans Ölçeği	0-5 yıl (1)	3,409	0,653	3,749	0,006	3 > 1
	6-10 yıl (2)	3,615	0,689			
	11-15 yıl (3)	3,759	0,455			
	16-20 yıl (4)	3,745	0,425			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,41	0,672			

Tablo 4.13 Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre farklılaşma durumları (devam)

Görev Performansı	0-5 yıl (1)	4,256	0,815	1,484	0,207	
	6-10 yıl (2)	4,332	0,624			
	11-15 yıl (3)	4,456	0,437			
	16-20 yıl (4)	4,5	0,327			
	21 yıl ve üzeri (5)	4,184	0,721			
Bağlamsal Performans	0-5 yıl (1)	3,634	0,921	4,924	0,001	3 > 1
	6-10 yıl (2)	3,917	0,94			
	11-15 yıl (3)	4,222	0,641			
	16-20 yıl (4)	4,194	0,654			
	21 yıl ve üzeri (5)	3,654	1,009			
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	0-5 yıl (1)	1,548	0,858	0,698	0,594	
	6-10 yıl (2)	1,816	1,143			
	11-15 yıl (3)	1,676	0,811			
	16-20 yıl (4)	1,589	0,715			
	21 yıl ve üzeri (5)	1,632	0,797			

*p<0.05

Tablo 4.13'te yapılan tek yönlü varyans analizine göre, kurumda çalışma süresi 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri olan katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [F (4, 247) = 4.887, p<0.05], [F (4 247) = 6.868, p<0.05], [F (4, 247) = 3.749, p<0.05]. Buna göre, 16-20 yıldır kurumda çalışan katılımcıların iş beceriklilik düzeyleri 0-5 yıldır kurumda çalışanlardan; 11-15 yıldır ve 16-20 yıldır kurumda çalışan katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri 0-5 yıldır kurumda çalışanlardan; 11-15 yıldır kurumda çalışan katılımcıların iş performansı düzeyleri 0-5 yıldır kurumda çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Ayrıca, iş beceriklilik ölçeği sosyal iş kaynaklarını artırma ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma alt boyut puan ortalamaları, bireysel yenilikçilik ölçeği değişime direnç, fikir önderliği ve risk alma alt boyut puan ortalamaları, bireysel performans ölçeği bağlamsal performans alt boyut puan ortalamaları katılımcıların çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Buna göre, 11-15 yıldır ve 16-20 yıldır kurumda çalışan katılımcıların sosyal iş kaynaklarını artırma, zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ve fikir önderliği alt boyut puan ortalamaları 0-5 yıldır kurumda çalışanlardan; 11-15 yıldır kurumda çalışan katılımcıların değişime direnç alt boyut puan ortalamaları 0-5 yıldır kurumda çalışanlardan; 16-20 yıldır kurumda çalışan katılımcıların risk alma ve bağlamsal performans alt boyut puan ortalamaları 0-5 yıldır kurumda çalışanlardan anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

Bu kapsamda H8A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.”, “H8B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” ve “H8C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezleri kabul edilmektedir.

Hipotezlere ait özetler Tablo 4.14’te verilmiştir.

Tablo 4.14 *Hipotezlerin özetleri*

Hipotezler	Kabul/ Ret Durumu	p
H1: Katılımcıların iş beceriklilik düzeyleri iş performans düzeylerini etkiler.	Kabul	< 0.000
H2: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri iş performans düzeylerini etkiler.	Kabul	< 0.000
H3A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.234
H3B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.227
H3C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.098
H4A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.255
H4B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.429
H4C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.620
H5A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, Katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.779
H5B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.209
H5C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.264
H6A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.570
H6B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.410
H6C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.577
H7A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.456
H7B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.061
H7C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.	Ret	0.566
H8A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.	Kabul	0.001
H8B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.	Kabul	< 0.000
H8C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.	Kabul	0.006

5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sorularına cevap niteliğinde oluşturulan bulgular tartışılmıştır. Araştırma sorularından hareketle oluşturulan hipotezlerin kabul ya da ret durumuna da yer verilmiştir.

5.1. Araştırma Grubunun İş Becerikliliği Düzeyleriyle İlgili Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş becerikliliği düzeyi ile ilgili yapılan analizlerin elde edilen bulgular incelendiğinde ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puanlar dikkate alınarak orta düzeyde bir sonuca ulaşıldığı belirtilebilir (bkz. Tablo 4.2). katılımcıların iş becerikliliği ile ilgili yüksek düzeyde bir sonuca ulaşamamasının temelinde bireysel ve örgütsel faktörlerin etkili olduğu savunulabilir. Roczniewska ve Bakker (2016) iş becerikliliğinin öncülleriyle ilgili bireysel ve örgütsel faktörlere dikkat çekmektedir. Benzer şekilde Le Blanc vd. (2017) iş becerikliliği davranışına etki eden faktörlerde iki sınıflamaya yönelerek bireysel ve örgütsel faktörlere atıfta bulunmaktadır. Ng. vd. (2006) araştırmalarında bireysel faktörlere bağlı olarak çalışanların bulunduğu ortamda edilgen bir özellikte olmasının iş becerikliliği davranışını yüksek düzeyde sergilemenin önünde engel teşkil ettiğinin altını çizmiştir. Başka araştırmalarda da proaktif kişilerin iş becerikliliği davranışını daha fazla sergilediği vurgusuna yer verilmektedir (Bakker, Tims ve Derks, 2012; Kim ve Beehr; 2018; Li, Jin ve Chen, 2020; Zhang, Lu ve Li, 2018). Bu doğrultuda mevcut araştırmadaki katılımcıların çalıştıkları ortamda orta düzeyde proaktif davranışlar sergilediği belirtilebilir.

Yapılan araştırmalarda çalışanlarla ilgili bireysel faktörlerin desteklenmesinin iş becerikliliğine olumlu yansıdığı yönünde kanıtlara dikkat çekilmiştir. Bireylerde sosyal ağların güçlü olması (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009); işe bağlılılık (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009); öz yeterlilik inancının gelişmiş olması (Kanten, 2014); öz yeterlilik algısının yüksek olması (Tims, Bakker ve Derks, 2014); geribildirime önem verilmesi (Kanten, 2014); beceri çeşitliliği (Kanten, 2014; pozitif kişisel imaj (Niessen, Weseler ve Kostova, 2016); psikolojik sermaye (Şahin, 2017; Çatal, 2021); kariyer yeterlilikleri (Akkermans ve Tims, 2017); duygusal zeka (Lee, Cho ve Oh, 2017); yaratıcı öz yeterlilik (Kim, Im ve Qu, 2018; Li, Sekiguchi ve Qi,

2020); psikolojik sahiplenme (Begenirbaş, Gökmen ve Can Yalçın, 2021); psikolojik iyi oluş (Kanbur ve Mazıoğlu, 2021); özerk motivasyon (Li, Li ve Liu, 2021); kişi-örgüt uyumu (Çevik Tekin, 2021) gibi durumların iş becerikliliği davranışını pozitif yönde etkilediği açıklanmaktadır. Buradan hareketle katılımcılarda iş becerikliliği davranışını geliştirmek isteyen sağlık kurumlarının bu davranışı pozitif yönde etkileyen değişkenlere odaklanması önem arz etmektedir denilebilir.

Bireysel faktörlerde olduğu gibi örgütsel faktörlerde de çalışanların iş becerikliliği davranışı gösterme seviyesi etkilenmektedir. Bu etkiyi açıklamaya yönelik çeşitli araştırmalarda kanıtlara rastlanmaktadır (Harju, Schaufeli ve Hakanen 2017; Ingusci vd. 2016; Khan, Mubarik ve Islam, 2021; Kim vd., 2018; Li, 2015; Radstaak ve Hennes, 2017). Bu bağlamda mevcut araştırmada tespit edilen orta düzey iş becerikliliği davranışını artırmaya yönelik bireysel ve örgütsel faktörlerle ilgili sağlık yöneticilerinin ve politika yapımcıların somut adımlar atması ve destekleyici eğitim kurslarıyla çalışanların bireysel yönden eksiklikleri tamamlanırken örgütsel yönden de olumlu bir ortamın oluşturulması ile ilgili tedbirler alması gerekmektedir.

İş becerikliliği ölçeği alt boyutlarına göre katılımcılarla ilgili iş kaynaklarını artırma alt boyutunda orta düzeyin üzerinde; engelleyici iş gereklerini azaltma, sosyal iş kaynaklarını artırma, zorlayıcı iş gereklerini artırma alt boyutunda orta düzeyde bir sonuca ulaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre alt boyutlar genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların iş kaynaklarını artırma boyutunda yüksek düzeyde puanlara sahip oldukları anlaşılmaktadır. Buradan hareketle katılımcıların işlerini daha iyi yapmak için iş kaynaklarını artırmaya yönelik istekli oldukları belirtilebilir. Bununla birlikte iş kaynaklarını artırmanın sağlık hizmetinde bir gereklilik olduğu algısını taşıdıkları da ek olarak belirtilebilir. Alt boyutlar içerisinde zorlayıcı iş gereklerini artırma alt boyutu orta düzeyde tespit edilmekle birlikte diğer alt boyutlara kıyasla düşük düzeyde bir sonuç olarak görülmektedir (bkz. Tablo 4.2). Bu bağlamda katılımcıların kendilerini zorlayacak iş gerekliliklerini artırmaya yönelik düşük düzeyde bir girişime sahip oldukları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların yapmış oldukları meslekte mevcut haliyle işlerinin zorlayıcı olduğunu belirtmek mümkündür. Bu durumu daha da zorlaştırmayı daha az seçerek kendilerini korumaya aldıkları düşünülebilir.

Alan yazında iş becerikliliği ile ilgili araştırmalara bakıldığında mevcut araştırma sonucunu destekleyen ve iş becerikliliği düzeyini orta düzeyde tespit eden çalışmalara (Aydın, 2020; Buluç, 2019) rastlandığı gibi mevcut araştırma sonucundan farklı olarak çalışanlarda iş becerikliliği düzeyini yüksek düzeyde tespit eden çalışmalara da (Çatal, 2021; Letona-Ibañez, Carrasco, Martinez-Rodriguez, Amillano ve Ortiz-Marques, 2019; Karabey ve Kerse, 2017) rastlanmaktadır. Mevcut araştırmada ulaşılan sonuçlardan farklı olarak tespit edilen sonuçların bireysel ve örgütsel faktörlerle ilgili olduğu yorumu yapılabilir.

5.2. Araştırma Grubunun Bireysel Yenilikçilik Düzeyleriyle İlgili Bulguların Tartışılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleriyle ilgili bulgular incelendiğinde orta düzeyde bir sonuca ulaşıldığı belirtilebilir. Bu sonuç, çalışanlarda bireysel yenilikçilik davranışlarının desteklenmesi gerektiğini düşündürmektedir. Bireysel yenilikçilik literatürde bireyin yeniliğe karşı istekli olması, yeniliği benimsemesi ve kullanması olarak açıklanmaktadır (Balay, 2014). Bu durumda mevcut araştırmada katılımcıların yeniliğe karşı istekli olma, yeniliği benimseme ve kullanma yönüyle orta düzeyde istekli oldukları anlaşılmaktadır. Bireysel yenilikçiliğin düzeyinde etkili olan faktörler farklı araştırmalarda farklı sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Parzafall, Seeck ve Leppänen, (2008) çalışanların yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri işle ilgili faktörler, ekiple ilgili faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırırken Aktaş (2018) bireysel faktörler, mesleki/profesyonel faktörler ve organizasyonel faktörler olarak sınıflandırmıştır. Bu bağlamda çalışanların bireysel yenilikçiliğini etkileyen çok çeşitli faktörler olduğu belirtilebilir. Dolayısıyla bireysel yenilikçilik üzerinde etkili olası faktörlerden hareketle çalışanların bireysel yenilikçilik davranışları geliştirilebilir. Nitekim bireysel yenilikçilik sürekli olarak değişim ve yeniliğin konuşulduğu bilgi ve iletişim çağında yeni bilgi ve beceriler edinilmesi önemli bir gereklilik olarak belirtilebilir.

Araştırma bulguları alt boyutlara göre değerlendirildiğinde deneyime açıklık alt boyutunda katılımcıların yüksek; fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç alt boyutunda orta düzeye sahip oldukları belirtilebilir. Alt boyutlar kendi içinde incelendiğinde ise deneyime açıklık alt boyutuyla ilgili ulaşılan sonucun diğer alt

boyutlardan yüksek; değişime direnç alt boyutunun diğerlerinden düşük olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 4.3). Bu durumda katılımcıların deneyim sahibi olma konusunda istekli oldukları; değişime karşı direnç gösterme davranışının ise az olduğu anlaşılmaktadır. Yüksek düzeyde tespit edilen deneyime açıklık alt boyutu, katılımcıların meslekleri gereği sağlık hizmetinde deneyimin ne kadar önemli olduğuna kanıt olarak sunulabilir. Benzer şekilde değişime direnç alt boyutuyla ilgili tespit edilen düşük düzey sonucuna göre de katılımcıların değişime direnç gösterdiklerinde mesleklerinin sorumluluklarını aksatacaklarına yönelik inançlarının olduğu düşünülebilir.

Alan yazın incelendiğinde mevcut araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlandığı gibi (Porto, 2020; Sarioğlu ve Altuntaş, 2017) mevcut araştırma sonucundan farklı olarak çalışanlarda bireysel yenilikçilik düzeyini düşük düzeyde tespit eden çalışmalara da rastlanmıştır (Başoğlu ve Edeer, 2017; Bodur, 2018; Çakın, 2019; Utli ve Doğru, 2018; Yiğit ve Aksay, 2015). Aktaş (2018), Gürkan (2019) ve Sarıköse (2019) araştırmasında ise hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri orta seviyenin üzerinde bildirilmiştir. Bu bağlamda araştırma sonuçlarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Farklı sonuçlara ulaşılması, bireysel yenilikçiliği etkileyen farklı faktörlerin olduğuna atıf yapan araştırmalarla açıklanabilir (Aktaş, 2018; Parzafall, Seeck ve Leppänen, 2008).

Mevcut araştırma sonucunun düşük düzeyde bireysel yenilikçilik düzeyi tespit edilen araştırmalara göre iyi olduğu belirtilmekle birlikte ulaşılan orta düzey bir sonucun geliştirilmeye açık bir sonuç olduğu anlaşılmaktadır. Ertuğ ve Kaya (2017), sağlık çalışanlarının ihtiyaçları belirlemek ve bu ihtiyaçları karşılamak için yenilikçi görüşe sahip, yeniliklere açık, yenilikçi özelliğini etkili bir şekilde kullanabilen bireyler olması gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırma sonucunu da göz önünde bulundurarak sağlık çalışanlarının bireysel yenilikçilik davranışlarını artıran faktörlere yoğunlaşılmasının önemli olduğu ifade edilebilir.

5.3. Araştırma Grubunun İş Performansı Düzeyleriyle İlgili Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş performansı düzeyiyle ilgili bulgular incelendiğinde düzenli düzeyinde bir sonuca ulaşılmaktadır. Düzenli düzeyi ölçekteki 5’li likertten 3 ile gösterilmektedir. Dolayısıyla katılımcıların bireysel performanslarının orta düzeyde olduğu belirtilebilir. Literatürde bireysel performans, bireyin işini bir bütün olarak yerine getirmekte etkinliği ve yeterliliği olarak ifade edilmektedir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Örgütsel hedeflere ulaşmak için kullanılan yetkinlikleri bireysel performans olarak açıklayan Paşa (2007) takım çalışması, şevk, yardım etme isteği, kurum kültürü ve bireysel disiplin gibi konuları da bireysel performans kapsamında görmektedir. Bu bağlamda çalışanın bireysel performansının birçok konuyla da ilişkili olduğu belirtilebilir. Literatürden hareketle mevcut araştırma sonucunda orta düzeyde tespit edilen sonucun sağlık çalışanları açısından geliştirilmesi gereken bir sonuç olduğu yorumu yapılabilir. Nitekim Tengilimoğlu, Akbolat ve Işık, (2015) sağlık çalışanları için sürekli öğrenme ve gelişim ihtiyacı önemli olduğunu belirterek bu çalışanların kendi rol ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirmelerine ve özgüvenlerini artırmalarına bireysel performansın yardımcı olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarında bireysel performansı artıran faktörlerin belirlenirken aynı zamanda bireysel performansın düşmesine yol açan etkenleri de belirlemek gerekmektedir. Bu doğrultuda ihtiyaç duyulan tedbirler alınması sağlanabilir.

Araştırma bulguları alt boyutlar yönüyle değerlendirildiğinde ise sağlık çalışanlarının kendilerini görev performansında sürekli düzeyde algıladığı; bağlamsal alt boyutta düzenli; üretkenlik karşıtı iş davranışı alt boyutunda nadiren düzeyinde algıladığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre katılımcıların görev performanslarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışıyla ilgili nadiren düzeyinde bir seviye belirlemeleri, üretkenliğin karşısında olmadıklarını düşündürmekle birlikte üretkenlik davranışlarının ne olduğunun farkında olduklarını ortaya koymaktadır.

Alan yazın incelendiğinde araştırma sonucuna en yakın sonucun Özer (2019) araştırma sonucunda tespit edildiği belirlenmiştir. Özer (2019) araştırmasında hemşirelerde iş performansının orta düzeyin biraz üzerinde bir sonuç bulunmuş

olmakla birlikte bu sonucun mevcut araştırma sonucundan yüksek olduğu belirtilebilir. Araştırma sonucundan farklı olarak Gürbüz (2014) araştırmasında iş performansı yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Bayrakçı (2022) çalışmasında da iş performansının hemşirelerde yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir. Mevcut araştırma sonucunda katılımcıların orta düzeyde iş performansı düzeyine sahip olmaları, bulundukları ortamdaki ve çalışma şartlarından, bireysel faktörlerden kaynaklanmış olabilir. Bu bağlamda sağlık kurumlarının çalışanlarda iş performansının gelişmesini engelleyen etkenlere yönelmesi ve bu engelleri tespit ederek ortadan kaldırmaya yönelik önlemler alması gerekmektedir denilebilir.

5.4. Araştırma Grubunun İş Becerikliliği, Bireysel Yenilikçilik ve Bireysel Performansları Arasında İlişki Olup Olmadığıyla İlgili Bulguların Tartışılması

Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve bireysel performansları arasında ilişki olup olmadığıyla ilgili bulgular incelendiğinde değişkenler arasında olumlu ve orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Değişkenler arasındaki olumlu ilişkiye bağlı olarak bu değişkenlerin birbirini besleyen bir yapıya sahip olduğu yorumu yapılabilir. Alan yazın incelendiğinde Çakıroğlu ve Altınöz (2021) araştırmasında iş becerikliliği ile yenilikçi davranış arasında ilişki olduğu sonucu belirtilmiş olup, iş becerikliliği arttığında yenilikçi davranışın da arttığı sonucu ifade edilmiştir. Bu sonuçla birlikte mevcut araştırma sonucu birlikte değerlendirildiğinde çalışanlardaki iş becerikliliğinin bireyleri etken konuma getirdiği bu durumun da çalışmada yenilik isteği oluşturduğu ileri sürülebilir. Ek olarak proaktif rol üstlenen çalışanın iş becerikliliği ile birlikte çalışma ortamını iyileştirme, yenilikçi yaklaşımları benimseme, iş performansını artırma gibi olumlu çıktılara odaklanacağı belirtilmektedir (Tims vd., 2016). Bu bakış açısı, mevcut çalışmada ulaşılan iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı arasında ilişki olduğu sonucunu desteklemektedir.

5.5. Araştırma Grubunun İş Becerikliliği Düzeylerinin İş Performansını Etkileme Durumuyla İlgili Bulguların Tartışılması

Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği düzeylerinin iş performansını etkileme durumuyla ilgili bulgular incelendiğinde iş becerikliliği düzeyinin iş performansını istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda “H1: Katılımcıların iş beceriklilik düzeyleri iş performans düzeylerini etkiler” hipotezinin kabul edildiği ortaya konulmaktadır. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının iş becerikliliğinin artmasının olumlu sonucu olarak iş performansının da arttığı anlaşılmaktadır. Benzer bir sonuç Tufan (2023) araştırmasında da tespit edilmiş olup iş becerikliliğinin iş performansını etkilediği sonucu bildirilmiştir. Alan yazında iş becerikliliğinin iş performansını etkilediğine dair kanıt sunan başka araştırmalar da mevcuttur ve sonuçlar mevcut araştırma sonucunu destekler ve güçlendirir niteliktedir (Bakker vd., 2012; Lyons, 2008; Shang, 2022; Tims vd., 2015; Zhang ve Liu 2020).

5.6. Araştırma Grubunun Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İş Performansını Etkileme Durumuyla İlgili Bulguların Tartışılması

Sağlık çalışanlarının bireysel yenilikçilik düzeylerinin iş performansını etkileme durumuyla ilgili bulgular incelendiğinde bireysel yenilikçilik düzeylerinin iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucu saptanmaktadır. Bu bağlamda “H2: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri iş performans düzeylerini etkiler” hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Sonuca göre sağlık çalışanları bireysel yenilikçiliğe yöneldikçe iş performansları artmaktadır. Dolayısıyla sağlık çalışanlarında bireysel yenilikçiliğin teşvik edilmesi ve desteklenmesinin önemli olduğu ifade edilebilir. Özkan, Özer ve Özmen (2020) yapmış olduğu çalışmada sağlık çalışanlarında bireysel yenilikçilik özelliklerini incelemiş ve araştırmanın sonucunda sağlık kurumlarının çalışanların bireysel yenilikçilik özelliklerini geliştirmelerine yardımcı olması gerektiğini belirterek bireysel yenilikçiliğin iş performansını etkileyebileceğine değinilmiştir. Mevcut araştırma sonucunda ortaya konulan bireysel yenilikçiliğin iş performansını etkilediği yönündeki saptama Özkan, Özer ve Özmen (2020) çıkarımıyla örtüşmektedir. Boz, Ergüzeloğlu ve Duran (2020) araştırması sonucunda bireysel yenilikçiliğin iş performansını pozitif ve anlamlı yönde etkilediği sonucu bildirilmektedir. Bu

araştırma sonucunun mevcut araştırma sonucunu desteklediği belirtilebilir. Alanda yapılan çalışmalarda da bireysel yenilikçiliğin iş performansını olumlu yönde etkilediğine dair kanıtlara rastlanmaktadır (İspir, 2018; Tunca vd., 2018; Purwanto vd., 2020).

5.7. Araştırma Grubunun İş Becerikliliği, Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Düzeylerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumuyla İlgili Bulguların Tartışılması

Araştırma grubunun iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşma durumuyla ilgili bulgular incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda H3A, H3B, ve H3C hipotezlerinin reddedildiğine dair kanıtlara ulaşılmıştır denilebilir. Bu sonuca göre katılımcıların kadın ya da erkek olma özelliğine göre iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin değişmediği anlaşılmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin değişmemesi katılımcıların sağlık hizmetinde iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansına yönelik benzer bakış açısına sahip oldukları ifade edilebilir.

Araştırma grubunun iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşma durumuyla ilgili bulgular incelendiğinde yaşa göre bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda H4A,H4B ve H4C Hipotezleri reddedilmiştir. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde farklı yaş gruplarında bulunmalarına rağmen katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı ile ilgili benzer görüşlere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Yaş özelliğinin artması ya da azalması iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinde bir farklılık oluşturmamıştır.

Araştırma grubunun iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşma durumuyla ilgili bulgular incelendiğinde medeni durum özelliğine göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı sonucu tespit edilmektedir. Bu doğrultuda H5A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.”, “H5B: Katılımcıların

bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.” ve “H5C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezlerinin reddedildiği belirtilebilir. Katılımcıların evli ya da bekar olma durumlarının iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri üzerinde bir etkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşma durumuyla ilgili bulgular incelendiğinde öğrenim durumunun anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucu saptanmaktadır. Buna göre H6A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.”, “H6B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.” ve “H6C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezlerinin reddedildiği anlaşılmaktadır. Öğrenim durumu değişse de katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinde değişmediği olmadığı ortaya konulmaktadır.

Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşma durumuyla ilgili bulgular incelendiğinde mesleklerine göre anlamlı bir farklılaşma oluşmadığı yönünde sonuç tespit edilmektedir. Dolayısıyla bu sonuca göre H7A: Katılımcıların iş becerikliliği düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.”, “H7B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.” ve “H7C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların mesleklerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezlerinin reddedildiği belirtilebilir. Bu sonuca göre farklı meslekleri yapan katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı ile ilgili benzer görüşlere sahip oldukları ifade edilebilir.

Katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşma durumuyla ilgili bulgular incelendiğinde katılımcıların çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucu saptanmaktadır. Farklılığın çalışma süresi fazla olan katılımcılar lehine olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma süresi fazla olan katılımcıların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin çalışma süresi az olanlara kıyasla

daha yüksek olduğu gör÷lmektedir (bkz. Tablo 4.13). Bu durumda H8A: Katılımcıların iş becerikliliğı düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.”, “H8B: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” ve “H8C: Katılımcıların iş performansı düzeyleri, katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.” hipotezlerinin kabul edildiğı anlaşılmaktadır. Çalıştıkları sürenin fazla olması, katılımcıların becerikliliğı, bireysel yenilikçilik ve iş performansı algılarında olumlu yönde bir artış oluşturmuştur. İş deneyiminin sağlık çalışanlarının farkındalığını olumlu yönde etkilediğı yorumu yapılabilir.

Mevcut araştırmada iş becerikliliğinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleklerine göre farklılaşmadığı yönünde ulaşılan sonuç ile Nazarı (2020) araştırmasında ulaşılan sonuç benzerken aynı araştırmada meslekteki çalışma süresine göre farklılaşma olmadığı yönünde bildirilen sonuçla mevcut araştırma sonucu farklıdır. Ayvaz (2021) araştırmasında iş becerikliliğinin cinsiyete göre anlamlı değişmediğı yönündeki sonuç mevcut araştırma sonucunu desteklemektedir.

Bu araştırma bulgularına göre bireysel yenilikçilik cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleklerine göre farklılaşmazken meslekteki çalışma süresine göre farklılaşmıştır. Alanda yapılan araştırmalardan Akay (2019) araştırmasında cinsiyet değişkeniyle ilgili ulaşılan sonucun mevcut araştırma sonucuyla benzer olduğı belirlenmiştir. Buna karşın mevcut araştırma sonucundan farklı olarak Gürkan (2019) araştırmasında erkeklerin bireysel yenilikçilik puanları kadınlara kıyasla yüksek bildirilmiştir. Bununla birlikte araştırmada değişime direnç alt boyutunda cinsiyet değişkeninin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bilik vd. (2021) araştırmasında bireysel yenilikçiliğın cinsiyete ve medeni durum özelliğine göre bir farklılaşma belirlenmezken, meslek türüne anlamlı bir farklılık saptandığı ifade edilmiştir. Bu sonucun araştırma sonucu bazı sosyo-demografik özellikler yönüyle desteklerken meslek türü özelliğine göre desteklemediğı belirtilebilir. Bu bağlamda araştırma sonuçlarında bireysel yenilikçiliğın sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir ifadesi kullanılabilir.

Araştırma bulgularında katılımcıların iş performansı düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve mesleklerine göre farklılık göstermemesiyle ilgili

sonuç, alan yazındaki bazı araştırmalarla (Kılınç ve Paksoy, 2017; Tercan, 2017; Saygılı, Erigüç ve Özer, 2016; Uğurlu Kara, 2014) benzerdir. Buna karşın mevcut araştırmada iş performansının yaş özelliğine göre değişmediği ile ilgili sonucun Karatepe, Kuşcu ve Karaman (2019) ve Tatar, Menteş ve Kurt (2022) araştırmasından farklı olduğu belirlenmiştir. Mevcut araştırmada cinsiyet özelliğine göre iş performansının değişmediği yönündeki sonuç Tatar, Menteş ve Kurt (2022) araştırmasında sağlık çalışanlarının iş performanslarının cinsiyete göre anlamlı değiştiği yönündeki sonucundan farklıdır. Tatar, Menteş ve Kurt (2022) araştırmasında kadın katılımcıların iş performansının yüksek olduğu sonucu ifade edilmiştir. Mesleki yıl ile ilgili mevcut araştırmada anlamlı bir farklılık bulunmasına yönelik sonucun Uğurlu ve Kara (2014) araştırma sonucundan farklı olduğu belirlenmiştir. Buna göre demografik değişkenlerle ilgili farklı sonuçlara ulaşılması iş performansı üzerinde sosyo-demografik özelliklerin belirgin bir etkisinin olmadığı anlamına gelebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, sağlık çalışanlarında iş becerikliliği ve bireysel yenilikçiliğin bireysel performansa etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler doğrultusunda belli çıkarımlara ulaşılmıştır. Bulgulardan hareketle araştırmanın sonuçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği, bireysel yenilikçiliği ve iş performansı düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve bireysel performansları arasında olumlu ve orta düzey bir ilişki olduğu sonucu belirlenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği düzeylerinin iş performansını istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Sağlık çalışanlarının bireysel yenilikçilik düzeylerinin iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin; cinsiyet değişkenine, yaş özelliğine, medeni durum özelliğine, öğrenim durumuna, mesleklerine göre anlamlı şekilde farklılaşma olmadığı tespit edilirken çalışma süresi özelliğine göre anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarından hareketle şu öneriler sunulmaktadır:

- Sağlık çalışanlarının orta düzeyde tespit edilen iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeylerinin geliştirilmesine yönelik tedbir alınması gerekmektedir. Hizmet içi eğitim kurslarıyla çalışanların öz yeterlilikleri artırılarak iş becerikliliği desteklenebilir.
- İş becerikliliğinin gelişmesiyle bireysel yenilikçilik ve iş performansının artacağı göz önünde bulundurularak iş becerikliliğini geliştirmeye yönelik ihtiyaç analizleri yapılabilir.

- Çalışanlarda bireysel ve örgütsel etkenlerden kaynaklanan eksiklikler ya da olumsuzluklar belirlenerek çözüm odaklı planlar oluşturulabilir.
- Çalışma süresi fazla olan sağlık çalışanlarıyla deneyimi az olan çalışanlar arasında mentorlük uygulamaları yapılabilir.
- İş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve iş performansının birbirini destekleyen bir yapıya sahip olduğu konusunda sağlık çalışanlarında farkındalık oluşturulabilir.



7. KAYNAKLAR

- Açan A. Bireysel İş Yapılandırmanın Temel Benlik Değerlendirmesi Ve Yenilikçi İşgören Davranışlarına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi, 2021.
- Akay D. Sağlık Çalışanlarında Etik Lider Algısının Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Üzerindeki Etkisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi, 2019.
- Akçakanat T, Uzunbacak, H. H, Acar, O. K. İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 2019, 10(17):395-419.
- Akdağ R. Sağlık Hizmetler Anlayışında Değişim: Sağlık Bakanlığı Performans Yönetim Modeli. İçinde: Aydın S, Ateş H, Kırı H (editörler). Sağlık Sektöründe Performans Yönetimi Türkiye Örneği, 1. Baskı. Ankara, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., 2007, 246-251.
- Akın A, Sarıçam H, Kaya Ç, Demir T. Turkish version of jobcrafting scale (JCS): The validity and reliability study, The International Journal of Educational Researchers, 2014, 5(1):10-15.
- Akkermans J, Tims M. Crafting your career: how career competencies relate to career success via job crafting, International Association of Applied Psychology, 2017, 66(1):168-195.
- Aktan CC, Saran U. Sağlık Ekonomisi ve Sağlık Yönetimi, 1. Baskı. İstanbul, İdil Matbaacılık Ltd. Şti., 2007.
- Aktaş S. Hemşirelerde Bireysel Yenilikçilik ve Kurumsal Bağlılık Durumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Okan Üniversitesi, 2018.
- Almachi S. Akademisyenlerin Öğretim Performanslarını Geliştirmesinde Motivasyonun Rolü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kilis: 7 Aralık Üniversitesi, 2015.
- Alpar R. Spor, Sağlık Ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik Ve Geçerlik-Güvenirlik, Ankara, Detay Yayıncılık, 2014
- Alpar, R. (2013). Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Alshahrani I, Al-Jayyousi O, Aldhmour F, Aldeeraan T. Towards understanding the influence of innovative work behavior on healthcare organizations' performance: the mediating role of transformational leaders, Arab Gulf Journal of Scientific Research, 2023, <https://doi.org/10.1108/AGJSR-09-2022-0167>.

- Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya, Sakarya Kitabevi, 2012.
- Aslan A. Çalışanların iş becerikliliğine ilişkin kavramsal bir model önerisi, İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi, 2020, 2(2):180-201. doi: 10.47138/jeaa.830002.
- Asurakkody TA, Shin SY. Innovative behavior in nursing context: a concept analysis, Asian Nursing Research, 2018, 12(4):237-244.
- Autry CW, Daugherty PJ. Warehouse operations employees: Linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses, Journal of Business Logistics, 2003, 24(1):171-197.
- Aydın K. İş Becerikliliğinin İş Tatmini Üzerine Etkisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, 2020.
- Ayvaz, A. (2021). İş Becerikliliğinin İş Yerinde Mutluluğa Etkisi: Algılanan Örgüt Ve Çalışma Arkadaşı Desteğinin Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Bakan İ, Kelleroğlu H. Performans değerlendirmenin etkinleştirilmesi yönünde çalışanların düşünceleri: tutumlar, beklentiler ve sonuçlar konusunda bir alan çalışması, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2003, 10(2):75-76.
- Bakker AB, Demerouti E, Verbeke W. Using the job demands- resources model to predict burnout and performance, Human Resources Management, 2004, 43(1):83-104.
- Balay R. (2014). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara, Pegem Akademi.
- Barutçugil İ. Performans Yönetimi, 1. Baskı, İstanbul, Kariyer Yayınları, 2002.
- Baş Y, Okutan S, Altunışık R. Tüketicilerin yenilikçilik eğilimlerini etkileyen davranışsal ve kişiliksel faktörlerin incelenmesi: Gıda alışverişleri üzerine bir uygulama. Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 2015, 4(8):60-82.
- Başoğlu M. ve Durmaz-Edeer A. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2017, 6(4):77-84.
- Baştürk C. İşletmelerde performans yönetimi sistemi, Active: Bankacılık ve Finans Dergisi, 2003, 5(28):60-78.
- Bayrakçı E. Hemşirelerde işten ayrılma niyeti ve performans ilişkisi: Covid-19 tükenmişliğinin düzenleyici rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2022, 14(1):835-845.
- Begenirbaş M, Gökmen Y, Yalçın RC. Mesleki özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme çalışanların iş biçimlendirmelerine etki eder mi?: Hizmet sektörü

alışanlarına yönelik bir araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2021, 13(2):1127-1143.

Bell C, Njoli N. The role of big five factors on predicting job crafting propensities amongst administrative employees in a south african tertiary institution, SA Journal of Human Resource Management, 2016, 14(1). <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.702>

Berg JM, Dutton JE, Wrzesniewski A. Job Crafting and Meaningful Work. In Dik BJ, Byrne ZS, Steger MF (eds.) Purpose and Meaning in the Workplace, American Psychological Association, 2013, 81-104.

Berg JM, Dutton JE, Wrzesniewski, A. What is job crafting and why does it matter?, Regents of the University of Michigan, 2008, 1(1):1-8.

Berg JM, Wrzesniewski A, Dutton, JE. Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: when proactivity requires adaptivity, Journal of Organizational Behavior, 2010, 31(2- 3):158-186.

Bhatti MA, Alshagawi M, Syah JA. Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance, Int J Hum Rights Healthc, 2018, 11(3):176–191.

Bilik , Duran M, Turhan-Damar H, ztrk-Kaynar G. Ameliyathane alışanlarında bireysel yenilikçilik davranışlarının, etkileyen ve engelleyen etmenlerin belirlenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2021, 8(3):303-313.

Bodur G. Hemşirelik ğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki, Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 2018, 5(2):139-148.

Boz D, Ergüzeloğlu E, Duran, C. Bireysel yenilikçiliğin iş performansına etkisi: bir işletme rneği. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, 18(Armağan Sayısı):15-34.

Brandon CDS. Leadership and Adoption of Instructional Technology in Schools, Unpublished Doctoral Thesis, USA, Nova Southeastern University, 2008.

Bruning PF, Campion, MA. A role–resource approach–avoidance model of job crafting: a multimethod integration and extension of job crafting theory, Academy of Management Journal, 2018, 61(2): 499-522.

Bulu B. Araştırma Grevlilerinde İş Becerikliliği: Psikososyal Değişkenler Açısından Bir Değerlendirme, Sosyal Bilimler Enstitüsü, alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, 2019.

Büyüköztürk ř. Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2002, 32(32):470-483.

- Chen CY, Yen, CH, Tsai FC. Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit, *International Journal of Hospitality Management*, 2014, 37:21-28.
- Cheng JC, Yi O. Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: the moderating role of perceived organizational support, *International Journal of Hospitality Management*, 2018, 72:78-85.
- Choudhary V, Saini G. Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: mediating effect of organizational commitment, *European Research on Management and Business Economics*, 2021, 27(1):100-137.
- Crabtree S. Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work, Gallup. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engagedwork.aspx>. 21 Şubat 2022.
- Cummings TG, Worley CG. *Organization Development and Change*, 9th ed. USA, International Thompson Publishing, 2009.
- Çakın A. Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Değişime Karşı Tutumlarına Etkisinin İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, 2019.
- Çakıroğlu D, Altınöz M. İş becerikliliğinin yenilikçi davranışa etkisinde lider desteğinin aracılık rolü, *Business & Management Studies*, 2021, 9 (4):1467-1484.
- Çatal, F. Psikolojik Sermaye ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İş Becerikliliğinin Aracı, Yaş ve Eğitim Düzeyinin Düzenleyici Rolü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2021.
- Çetin C, Elmalı ED, Arslan, ML. İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Yayınevi, 2014:141.
- Çevik-Tekin İ. İş becerikliliğine kişi-örgüt uyumunun etkisi: Konya organize sanayi bölgesi örneği, *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 2021, 6(11):403-414. <http://dx.doi.org/10.46872/pj.255>.
- Demerouti E, Bakker AB. Job Crafting. In Peeters, MCW, Jonge J. and Taris TW (eds.) *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, 2014, 1(1):414-433.
- Demerouti E, Bakker, AB, Gevers, JMP. Job crafting and extra-role behavior: the role of work engagement and flourishing, *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 91:87-96.
- Demiralay R, Bayır EA, Gelibolu MF. Öğrencilerin bireysel yenilikçilik özellikleri ile çevrimiçi öğrenmeye hazır bulunuşlukları ilişkisinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2016, 5(1): 161-168.
- Ding H, Yu E, Li Y. Core self-evaluation, perceived organizational support for strengths use and job performance: testing a mediation model, *Current*

Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues, 2020, 41(8):5143–5150. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01029-z>.

Duran C, Büber H, Eren-Gümüştekin G. Girişimcilik hislerine eğitimin katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı örneği, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2013, 8(3):28-30.

Durna U. Yenilik Yönetim, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2002.

Eliyana A, Ma'arif S. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance, European Research on Management and Business Economics, 2019, 25(3):144-150.

Erdemir E, Haşit G, Baraz AB, Tokgöz N. Performans Yönetimi, 1. Baskı, T.C. Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2939, Eskişehir. 2013.

Erdoğan S. Yeni liberal küreselleşme sürecinde esnek kamu personel rejimi, Toplum ve Hekim, 2005, 20(1):53-64.

Eren E, Gündüz H. İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 2002, 5:65-68.

Ertuğ N, Kaya H. Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi, Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi (HEAD), 2017, 14(3):192-197.

Galla BM, Esposito MV, Fiore HM. Mindfulness predicts academic diligence in the face of boredom, Learning and Individual Differences, 2020, 81:101864.

Goldsmith RE, Foxall GR. The measurement of Innovativeness. International Handbook of Innovativeness. In Shanivivina L. (ed.) Oxford, Elsevier Science Ltd: 2003:321-322.

Güler M. Temel benlik değerlendirmesi çalışanların performansını nasıl etkiler? İşe tutulmanın aracılık rolü, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2019a, 12(1):61-71.

Gümüştekin YE, Öztemiz AB. Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005, 14(1):271-288.

Günday G, Ulusoy G, Kılıç K, Alpkan, L. Effects of innovation types on firm performance, International Journal of Production Economics, 2009, 133:662-676.

Güravşar-Gökçe S. İnovasyon Kavramı ve İnovasyonun Önemi, Fırat Kalkınma Ajansı, 2010: 1-5. <http://fka.gov.tr/inovasyon-kavrami-ve-inovasyonun-onemi-detayi-146736098398>. Erişim Tarihi: 12 Nisan 2023

- Gürbüz F. Toplam Kalite Yönetimi Algısının Bireysel Performansa Etkileri Üzerine Sağlık Çalışanları Uygulaması, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ufuk Üniversitesi, 2014.
- Gürkan P. Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Teknolojiye Bakış Açılarının İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Okan Üniversitesi, 2019.
- Güzel Ş. Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliğin Ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2020.
- Harju LK, Hakanen JJ, Schaufeli WB. Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study, *Journal Of Vocational Behavior*, 2016, 95:11-20.
- Hetland J, Heland H, Bakker AB, Demerouti, E. Daily transformational leadership and employee job crafting: the role of promotion focus, *European Management Journal*, 2018, 36:746-756.
- Himmet S. Cerrahi Hemşirelerinin Bireysel Yenilikçilik ve Profesyonellik Düzeylerinin Kanıta Dayalı Hemşireliğe Yönelik Tutumlarına Etkisi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Medipol Üniversitesi, 2021.
- Hu B, McCune-Stein A, Mao Y, Yan A. The influence of human resource management systems on employee job crafting: an integrated content and process approach, *Human Resource Management Journal*, 2021, 1-16. doi: 10.1111/1748-8583.12392.
- Huang W, Yuan C, Li M. Person-job fit and innovation behavior: roles of job involvement and career commitment, *Frontiers in Psychology*, 2019, 10:1134. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01134.
- Hurt HT, Joseph K, Cook CD. (). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 1977, 4:58-65.
- Ingusci E, Callea A, Chirumbolo A, Urbini F. Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: The mediating role of perceived organizational support, *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 2016, 9(4):675-687.
- Iqbal Q. Job-crafting and organizational commitment: person-job fit as moderator in banking sector of Pakistan, *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2016, 3(12):837-851.
- Işık C, Keskin G. Bilgi ekonomilerinde rekabet üstünlüğü oluşturulması açısından inovasyonun önemi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2013, 27(1):41-57.

- Işık C, Meriç S. Otel yöneticilerinin bireysel yenilikçi kapsamında değerlendirilmesi: Van ili örneği, Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi, 2015, 4(1):1-16.
- İnce AR, Topçu MK. Girişimcilik yöneliminin işe bağlanma üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 2017, 27(2):1-27.
- İspir İ. Çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışının bireysel performansa etkisi, İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 2018, 7(2):121-135.
- İşcan ÖF, Karabey CN. Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2007, 6(2):180-190.
- Jang YE, Kim NH. Influence of job autonomy on job crafting of dental hygienists. Int J Dent Hygiene, 2023, 21:497-504. doi:10.1111/idh.12674.
- Kablay S. Performansa dayalı döner sermaye primi uygulaması ve sağlık çalışanlarına etkisi. The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 2014, 16(4):82-110.
- Kanbur E, Mazıoğlu V. Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2021, 10(2):1839-1857.
- Kanten P. The antecedents of job crafting: perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy, European Journal of Business and Social Sciences, 2014, 3(5):113-128.
- Karabey C, Kerse G. The relationship between job crafting and psychological capital: a survey in a manufacturing business, Press Academia Procedia, 2017, 3(1):909-915.
- Karafakı, S. Sağlık Çalışanlarında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ufuk Üniversitesi, 2014.
- Karataş MT. İşe Adanmışlık, İş Becerikliliği ve İşgören Performansı Etkileşimi: Havacılık Sektöründeki Bir Firmada Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, 2019.
- Karatepe HK, Kuşcu FN, Karaman M. Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2019, 7:105-114.
- Kaya S. Biyoloji Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, 2017.
- Kerse G, Babadağ M. Dönüştürücü liderliğin iş becerikliliği üzerindeki etkisi: akademisyenler üzerinde bir uygulama, İş ve İnsan Dergisi, 2019, 6(2):133-143. doi: 10.18394/iid.504889.

- Kerse G. İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2017, 9(4):283-304.
- Kerse G. İş Becerikliliği (Job Crafting). İçinde Karabey CN, Kerse G. (eds.) *Örgütsel Davranış Düzleminde Güncel Yaklaşımlar*, Ankara, Gazi Kitabevi, 2019a: 1-29.
- Kerse G. İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: işe ilişkin değişiklikler, memnuniyeti artırabilir mi? *İnsan ve İnsan*, 2019c, 6(20):205-218.
- Kerse G. İş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisi: imalat sektörü bağlamında bir inceleme, *Third Sector Social Economic Review*, 2019b, 54(1):531-548.
- Kerse G. The impact of job crafting on person-job fit: I am compatible with my work because I can make changes in my work, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2018, 32(4):941-958.
- Khan MM, Mubarik MS, Islam T. Leading the innovation: role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior, *European Journal of Innovation Management*, 2021, 24(5):1547-1568. doi:10.1108/EJIM-05-2020-0187.
- Kılıç H. İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri (Denizli İli Örneği), *Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, 2015.
- Kılıçer K, Odabaşı HF. Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2010, 38:150-160.
- Kılıçer K. Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri, *Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2011.
- Kılınç E, Paksoy H. Sağlık çalışanlarında performans algı düzeyinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2017, 20(2):151-159.
- Kim H, Im J, Qu H, NamKoong J. Antecedent and consequences of job crafting: an organizational level approach, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2018, 30(3):1863-1881. doi:10.1108/IJCHM-01-2017-0040.
- Kim M, Beehr TA. Can empowering leaders affect subordinates' well-being and careers because they encourage subordinates' job crafting behaviors?, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2018, 25(2):184-196. <https://doi.org/10.1177/1548051817727702>

- Kim M, Beehr TA. Job crafting mediates how empowering leadership and employees' core self-evaluations predict favourable and unfavourable outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2020, 29(1):126-139. doi:10.1080/1359432X.2019.1697237
- Kleysen RF, Street CT. Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior, *Journal of Intellectual Capital*, 2001, 2(3):284-296.
- Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, van Buuren S, Van der Beek AJ, de Vet, HC. Development of an individual work performance questionnaire, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2013, 62(1):6-28.
- Kosterelioglu, M.A. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen liderliğine etkisi, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 2014, 26:247–256.
- Köroğlu Kaba N, Öztürk H. Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2021, 8(3):293-301.
- Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review, *BMC Health Serv Res*. 2022, 22(149). doi: 10.1186/s12913-021-07357-5. PMID: 35120495; PMCID: PMC8815187.
- Le Blanc PM, Demerout, E, Bakker AB. How Can I Shape My Job to Suit Me Better? Job crafting for sustainable employees and organizations. In Chmiel FF, Sverke M (Eds) *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective*, New York, Wiley Pbc, 2017 (3rd edition; pp. 48-63).
- Leana C, Appelbaum E, Shevchuk I. Work process and quality of care in early childhood education: the role of job crafting, *Academy of Management Journal*, 2009, 52(6):1169-1192.
- Lee J, Cho D, Oh S. The impact of employees' emotional intelligence on job crafting: focus on mediating effect of self-efficacy and moderating effect of career growth opportunities, *The Journal of the Korea Contents Association*, 2017, 17:658-676.
- Letona-Ibañez O, Carrasco M, Martinez-Rodriguez S, Amillano A, Ortiz-Marques N. Cognitive, relational and task crafting: Spanish adaptation and analysis of psychometric properties of the job crafting questionnaire, *PLoS ONE*, 2019, 14(10):1-15.
- Li H, Jin H, Chen T. Linking proactive personality to creative performance: the role of job crafting and high-involvement work systems, *The Journal of Creative Behavior*, 2020, 54(1):196-210. doi: 10.1002/jocb.355.
- Li J, Sekiguchi T, Qi J. When and why skill variety influences employee job crafting: regulatory focus and social exchange perspectives, *Employee Relations: The International Journal*, 2020, 42(3):662-680. doi:10.1108/ER-06-2019-0240.

- Li J. The mediating roles of job crafting and thriving in the LMX-employee outcomes relationship. *Japanese Journal of Administrative Science*, 2015, 28(1):39-51.
- Li Y, Li X, Liu Y. How does high-performance work system prompt job crafting through autonomous motivation: the moderating role of initiative climate, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 2021, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020384>
- Lida M, Watanabe K, Imamura K, Sakuraya A, Asaoka H, Sato N, Nozawa K, Kawakami N. Development and validation of the Japanese version of the team job crafting scale for nurses, *Research in Nursing & Health*, 2021, 44(2):329-343. DOI: 10.1002/nur.22110.
- Loi R, Lin X, Tan AJM. Powered to craft? The roles of flexibility and perceived organizational support, *Journal of Business Research*, 2019, 104:61-68. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.002>.
- Low YM, Sambasivan M, Ho JA. Impact of abusive supervision on counterproductive work behaviors of nurses. *Asia Pacific J Hum Resour*, 2019. 10.1111/1744-7941.12234.
- Lu CQ, Wang HJ, Lu JJ, Du DY, Bakker AB. Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of vocational behavior*, 2014, 84(2):142-152.
- Luu TT. Socially responsible human resource practices and hospitality employee outcomes, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2020. doi:10.1108/IJCHM-02-2020-0164
- Lyons P. The crafting of jobs and individual differences, *Journal of Business and Psychology*, 2008, 23(1-2):25–36.
- Mäkikangas A, Bakker AB, Schaufeli WB. Antecedents of daily team job crafting, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2017, 26(3):421-433. doi: 10.1080/1359432X.2017.1289920.
- Mäkikangas A. Job crafting profiles and work engagement: a person-centered approach, *Journal of Vocational Behavior*, 2018, 106:101-111.
- Malik N. Authentic leadership an antecedent for contextual performance of Indian nurses, *Personnel Review*, 2018, 47(6):1244-1260.
- Mamak YB. Proaktif Kişiliğin İş Becerikliği, İş Performansı ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkileri, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2018.
- Marquis BL, Huston. *Leadership roles and management functions in nursing*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2017.
- Messmer M, Bogardus A, Connie I. *Human Resource Management*, Wiley Pathways, Denver, 2008.

- Miao R, Yu J, Bozionelos N, Bozionelos G. Organizational career growth and high-performance work systems: The roles of job crafting and organizational innovation climate, *Journal of Vocational Behavior*, 2023, 143, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103879>.
- Nazari AR. İş Becerikliliği ve Tatmini Arasındaki İlişki, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2020.
- Ng TWH, Sorensen KL, Eby LT. Locus of control at work: a meta-analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27:1057-1087.
- Niessen C, Weseler D, Kostova P. When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting, *Human Relations*, 2016, 69(6): 1287-1313. <https://doi.org/10.1177/0018726715610642>
- Ogbuanya TC, Chukwuedo SO. Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: do work engagement and commitment matter? *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 2017, 33(3):165-173.
- Özçer N. Yönetimde Yaratıcılık ve Yenilikçilik, 1. Baskı. Ankara, RotaYayımları, 2005.
- Özer Ö. Hemşirelerde hizmetkâr liderlik ve çalışan performansının incelenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 2019, 6(1):105-112.
- Özkan O, Özer Ö, Özmen S. Sağlık çalışanlarında bireysel 302 yenilikçilik özelliklerinin incelenmesi: özel bir hastanede uygulama, İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, 2020, 8(2):302-311.
- Parker SK, Bindl UK, Strauss K. Making things happen: a model of proactive motivation, *Journal of Management*, 2010, 36(4):827-856.
- Parzafall M, Seeck H, Leppänen A. Employee innovativeness in organizations: a review of antecedents, *Finnish Journal of Business Economics*, 2008, 2(8):165-182.
- Paşa M. Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi, 2007.
- Peng C. A literature review of job crafting and its related researches, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2018, 6:1-7.
- Petrou P, Demerouti E, Peeters MC, Schaufeli WB, Hetland J. Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement, *Journal of Organizational Behavior*, 2012, 33(8):1120-1141.

- Petrou P, Demerouti E, Schaufeli WB. Crafting the change: the role of employee job crafting behaviors for successful organizational change, *Journal of Management*, 2018, 44(5):1766-1792.
- Petrou P, Demerouti E, Schaufeli WB. Job crafting in changing organizations: antecedents and implications for exhaustion and performance, *Journal of Occupational Health Psychology*, 2015, 20(4):470-480.
- Porto CST. Türkiye'deki Ameliyathane Hemşirelerinin Robotik Cerrahi Deneyimlerinin ve Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, 2020.
- Purwonta A, Bernarto I, Asbari M, Wijayanti LM, Hyun CC. The impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work behavior as mediating effects, *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2020, 2(1):283-291.
- Qi J, Zhang K, Fu X, Zhao X, Wang L. The effects of leader-member exchange, internal social capital, and thriving on job crafting, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2019, 47(6). doi:10.2224/sbp.7981.
- Radstaak M, Hennes A. Leader-member exchange fosters work engagement: the mediating role of job crafting, *SA Journal of Industrial Psychology*, 2017, 43. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1458>.
- Roczniewska M, Bakker AB. (2016). Who seeks job resources, and who avoids job demands? the link between dark personality traits and job crafting. *The Journal of psychology*, 150(8): 1026-1045.
- Rogers EM. *Diffusion Of Innovations*, 4th ed. New York, Simon & Schuster Press, 2003.
- Rudolph CW, Katz IM, Lavigne KN, Zacher H. Job crafting: a meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 2017, 102:112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>.
- Sarıköse S. Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri ile Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine Etkisi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Koç Üniversitesi, 2019.
- Sarioğlu A, Altuntaş S. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin hemşireliğe uyarlanması: Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 2017, 14. doi: 10.5222/head.2017.052.
- Saygılı M, Erigüç G, Özer Ö. Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ve çalışan performansı düzeylerinin belirlenmesi, *International Journal of Social Science*, 2016, 49:485-500.

- Seçkin ŞN. İç denetçinin odağı, iş becerikliliği ve işin anlamlılığını ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *International Journal of Management Economics and Business*, 2019, 15(3): 889-903. doi:10.17130/ijmeh.2019355055.
- Shang W. The effects of job crafting on job performance among ideological and political education teachers: the mediating role of work meaning and work engagement, *Sustainability*, 2022, 14:8820.
- Slemp GR, Vella-Brodrick DA. The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting, *International Journal of Wellbeing*, 2013, 3(2):126-146.
- Sönmez B. Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Etkileyen Faktörler: Niteliksel Bir Çalışma, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2011.
- Sözber HS. Algılanan Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin ve Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2019.
- Sözber S, Ergeneli A. Dışsal prestijin, iş becerikliliğinin ve kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması ile ilişkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2019, 11(4):3404-3420.
- Şahin Y. Pozitif Psikolojik Sermaye'nin, İş Becerikliliği ve Üretkenlik Karşılıklı İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2017.
- Tanrıverdi H, Adıgüzel O, Çiftçi M. Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010, 11:101-122.
- Tatar C, Menteş N, Kurt ME. Sağlık çalışanlarında bireysel performans ve FOMO (fear of missing out) ilişkisi, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2022, 31:351-373.
- Tengilimoğlu D, Akbolat M, Işık O. Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti, 2015.
- Tercan S. Otantik Liderliğin Çalışan Performansına ve İş Performansına Etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, 2017.
- Tims M, Bakker AB, Derks D. Daily job crafting and the self-efficacy - performance relationship, *Journal of Managerial Psychology*, 2014, 29(5):490-507. doi: 10.1108/JMP-05-2012-0148.
- Tims M, Bakker AB, Derks D. Development and validation of the job crafting scale, *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80(1):173-186.

- Tims M, Bakker AB, Derks D. Job crafting and job performance: a longitudinal study, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015, 24(6):914-928.
- Tims M, Bakker AB, Derks D. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being, *Journal of Occupational Health Psychology*, 2013, 18(2):230-240.
- Tims M, Bakker AB. Job crafting: towards a new model of individual job redesign, *SA Journal of Industrial Psychology*, 2010, 36(2):1-9.
- Tims M, Derks D, Bakker AB. Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: a three-wave study, *Journal of Vocational Behavior*, 2016, 92:44-53.
- Tong L. Relationship between meaningful work and job performance in nurses, *Int J Nurs Pract*, 2018, 24(2). doi:10.1111/ijn.12620.
- Tunca S, Elçi M, Murat G. Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018, 5(1):325-335.
- Uğurlu-Kara A. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği, *Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2014.
- Utli H, Vural-Doğru B. Hemşirelik ve ebellek öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin değerlendirilmesi, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2017, 7(3):23-32.
- Uysal Ş. Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2015, 5(2):32-39.
- Verelst L, De Cooman R, Verbruggen M, van Laar C, Meeussen, L. The development and validation of an electronic job crafting intervention: testing the links with job crafting and person- job fit, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2021, 94(2):338-373. <https://doi.org/10.1111/joop.12351>.
- Volman, M. Putting the Context Back in Job Crafting Research Causes of Job Crafting Behavior, *Tilburg University, Human Resource Studies, Master's Thesis*, 2011.
- Wang HJ, Demerouti E, Le Blanc P. Transformational leadership, adaptability, and job crafting: the moderating role of organizational identification, *Journal of Vocational Behavior*, 2017, 100:185-195.
- Waxin MF, Bateman R. Public sector human resource management reform across countries: from performance appraisal to performance steering? *European J. International Management*, 2009, 3(4):495-511.

- Wrzesniewski A, Lobuglio N, Dutton JE, Berg JM. Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work, *Advances in Positive Organizational Psychology*, 2013, 1:281-302.
- Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of management review*, 2001, 26(2):179-201.
- Xin X, Cai W, Zhou W, Baroudi SE, Khapova SN. How can job crafting be reproduced? Examining the trickle-down effect of job crafting from leaders to employees, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, 17(3). doi:10.3390/ijerph17030894.
- Yalap O, Sobacı F, Baygın E, Ünüvar H. İş becerikliliği, duygusal bağlılık ve örgüt temelli öz saygının lider-üye etkileşimi kapsamında incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2021, 13(2):1647-1665. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1221>.
- Yang R, Ming Y, Ma J, Huo R. How do servant leaders promote engagement? A bottom-up perspective of job crafting, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2017, 45(11):1815-1828.
- Yavuz, A, Albeni M, Kaya, DG. (2009). Ulusal inovasyon politikaları ve kamu harcamaları: çeşitli ülkeler üzerine bir karşılaştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(3): 65- 90.
- Yiğit S, Aksay KA. Comparison between generation X and generation Y in terms of individual innovativeness behavior: the case of Turkish health professionals, *International Journal of Business Administration*, 2015, 6(2):106-117.
- Yuan F, Woodman RW. Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations, *Academy of Management Journal*, 2010, 53(2):323-342.
- Yuan F. Individual Innovation In The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations, Texas University, Dissertation, 2005. <http://www.kutuphane.istanbul.edu.tr/everitaban.htm>. Erişim Tarihi: 02 Mart 2023.
- Zerenler M, Öğüt A. Sağlıkta algılanan hizmet kalitesi ve hastane tercih nedenleri, *Selçuk Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, 501-509.
- Zhang C, Liu L. The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 2020, 1–10.
- Zhang F, Parker SK. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126–146.
- Zhang L, Lu H, Li F. Proactive Personality and Mental Health: The Role of Job Crafting, *PsyCh Journal*, 2018, 7:154-155. DOI: 10.1002/pchj.214

8. EKLER

Ek-1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, sağlık çalışanlarında iş becerikliliği ve bireysel yenilikçiliğin bireysel performansa etkisini, iş becerikliliği ile bireysel performans arasında bir ilişki olup olmadığını, bireysel yenilikçilik ile iş performansı arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacı ile uygulanmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü bünyesinde hazırlanan “Sağlık Çalışanlarında İş Becerikliliği ve Bireysel Yenilikçiliğin Bireysel Performansa Etkisi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Bu araştırma için Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Etik Komisyonu’ndan ve çalışmakta olduğunuz kurumdan gerekli izinler alınmıştır. Ankete vereceğiniz cevaplar, sadece bu araştırma için kullanılacak olup kesinlikle gizli tutulacak ve kişisel değerlendirmelerde bulunulmayacaktır. Ankete katılımınız yalnızca gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankete katıldıktan sonra istediğiniz anda vazgeçebilirsiniz. Lütfen aklınıza takılan soruları anketi uygulayan yetkiliye sormaktan çekinmeyiniz. Değerli vaktinizi bize ayırdığınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Şenay TANRIÖVER

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgiler

1	Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()			
2	Yaşınız	20-30 ()	31-40 ()	41-50 ()	51 ve üstü ()	
3	Medeni durumunuz	Evli ()	Bekar ()			
4	Öğrenim durumunuz	Lise ()	Önlisans ()	Lisans ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()
5	Mesleğiniz	 (Hekim, eczacı, hemşire, sağlık memuru, teknisyen, tekniker vb. lütfen belirtiniz)				
6	Bu kurumdaki çalışma süreniz	0-5 yıl ()	6-10 yıl ()			

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Enstitüsü, ...
Anabilim Dalı, Ankara

Ek-2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Aşağıda sağlık çalışanlarının bireysel yenilikçilik düzeylerini belirlemeye yönelik ilgili yargılara yer verilmiştir. Lütfen bu yargılara katılım düzeyinizi belirtiniz.

	Ölçek Maddeleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Arkadaşlarım bilgi veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	-1	-2	-3	-4	-5
2	Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım.	-1	-2	-3	-4	-5
3	Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	-1	-2	-3	-4	-5
4	Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.	-1	-2	-3	-4	-5
5	Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.	-1	-2	-3	-4	-5
6	Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir.	-1	-2	-3	-4	-5
7	Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.	-1	-2	-3	-4	-5
8	Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.	-1	-2	-3	-4	-5
9	Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.	-1	-2	-3	-4	-5
10	Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.	-1	-2	-3	-4	-5
11	Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.	-1	-2	-3	-4	-5
12	Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım.	-1	-2	-3	-4	-5
13	Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.	-1	-2	-3	-4	-5
14	Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.	-1	-2	-3	-4	-5
15	Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm.	-1	-2	-3	-4	-5
16	Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler.	-1	-2	-3	-4	-5
17	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	-1	-2	-3	-4	-5
18	Yeni fikirlere açığımdır.	-1	-2	-3	-4	-5
19	Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.	-1	-2	-3	-4	-5
20	Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheciyimdir.	-1	-2	-3	-4	-5

Ek-3. İş Becerikliliği Ölçeği

Aşağıda sağlık çalışanlarının iş becerikliliği düzeyini belirlemeye yönelik ilgili yargılara yer verilmiştir. Lütfen bu yargılara katılım düzeyinizi belirtiniz.

	Ölçek Maddeleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Becerilerimi geliştirmeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Kendimi mesleki olarak geliştirmeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	İşte yeni şeyler öğrenmeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Kapasitemi sonuna kadar kullanabileceğime eminim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Bir şeyleri nasıl yapacağıma kendim karar veririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	İşimin zihinsel olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	İşimin duygusal olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Kendi işimi yönettiğim içim, sorunları beni duygusal olarak etkileyen kişilerle ilişkimi en düşük düzeyde tutmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Kendi işimi organize ettiğim için; gerçekçi beklentileri olmayan insanlarla ilişkimi en düşük seviyede tutmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	İş hayatımda çok zor kararlar vermek zorunda kalmamaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	İşimi çok uzun süre boyunca konsantre olmak zorunda kalmayacağım şekilde organize ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Yöneticilerimden beni yetiştirmelerini isterim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Yöneticilerime çalışmalarımın memnun olup olmadığını sorarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Yöneticilerimin tarzından esinlenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Diğerlerinden işteki performansım ile ilgili geribildirim isterim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Meslektaşlarımdan önerilerini isterim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	İlginç bir proje fırsatı çıktığında, projeye katılmak için proaktif davranırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Eğer yeni gelişmeler varsa; onları ilk öğrenen ve deneyen kişilerden biri olurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Çok fazla iş olmadığında, bu durumu yeni projelere başlamak için bir şans olarak görürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Fazla ücret almamama rağmen, düzenli olarak fazladan görev alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	İşimin farklı yönlerinin arasındaki ilişkileri inceleyerek; işimi daha zorlayıcı hale getirmeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-4. Bireysel İş Performans Ölçeği

Aşağıdaki sorularda sağlık çalışanlarının bireysel iş performansını belirlemeye yönelik ilgili yargılara yer verilmiştir. Lütfen bu yargılara katılım düzeyinizi belirtiniz.

		Nadiren	Bazen	Düzenli	Sıklıkla	Sürekli
1	İşimi zamanında bitirebilmek için planlayabildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Başarmam gereken iş sonucunu aklımda tuttum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Önceliklerimi ayarlayabildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	İşimi verimli bir şekilde yapabildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Zamanımı iyi yönettim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Zorlayıcı görevler ortaya çıktığında onları üstlendim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürdüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Ekstra sorumluluklar üstlendim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	İşimde her zaman zor görevlere talip oldum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Toplantılara ve/veya konsültasyonlara aktif olarak katıldım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İşimde, işle ilgili küçük problemlerden şikayetçi oldum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İşimde, olduğundan daha büyük sorunlar yarattım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	İşimde bir durumun olumlu yönleri yerine olumsuz yönlerine odaklandım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-7. Bilgilendirilmiş Onam Formu

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi **Şenay TANRIÖVER** tarafından yürütülen **"SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ BECERİKLİLİĞİ VE BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ"** başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkına sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1. Araştırmayla İlgili Bilgiler:

a. Araştırmanın Amacı:

Bu çalışma ile sağlık kurumlarındaki çalışanların iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik özellikleri ile bireysel performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

Türkçe literatürde sağlık kurumlarında çalışanların iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik özellikleri ile bireysel performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir çalışma olmaması bu araştırmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır. Bu açıdan araştırmanın Türkçe literatürdeki bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın bir kamu sağlık kuruluşunda yapılıyor olması sağlık yöneticilerine, çalışan iş performansı ve ilişkili kavramları iyileştirmek konusunda yol gösterici olacaktır.

b. Araştırmanın İçeriği:

İş yaşamında bireysel performans, kurum hedeflerine ulaşmadaki en önemli göstergelerden biridir. Sağlık kurumlarında ise bu hedeflerden en önemlileri hasta güvenliği, hasta memnuniyeti, etkili mali yönetim olarak gösterilebilir. Bu hedeflere ulaşmakta bireysel performansın etkisi göz ardı edilemez. Bireysel performans etkileyen çok çeşitli faktörler vardır. Bu faktörlerden bazıları bireysel yenilikçilik ve iş becerikliliği olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın ana problemi, iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik özelliklerinin bireysel performans düzeyine etkisi olup olmadığını incelemektir. Bu açıdan araştırma temel olarak iki soruya cevap aramaktadır;

1. Sağlık çalışanları iş becerikliliği iş performansını etkiler mi?

2. Sağlık çalışanları bireysel yenilikçilik özellikleri iş performansını etkiler mi?

Bu sorulara dayanarak araştırmada aşağıdaki hipotezler üzerinde inceleme yapılacaktır

H1: Çalışanların iş becerikliliği ve iş performansı arasında ilişki vardır.

H2: Çalışanların bireysel yenilikçilik özellikleri ve iş performansı arasında ilişki vardır.

H3: Çalışanların iş becerikliliği ve bireysel yenilikçilik özellikleri arasında ilişki vardır.

H4: Çalışanların iş becerikliliği, bireysel yenilikçilik ve bireysel performans düzeyleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

c. Araştırmanın Nedeni: ☐ Bilimsel araştırma ☒ Tez çalışması

d. Araştırmanın Öngörülen Süresi: 01.04.2022 / 31.05.2022

e. Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı: 260

f. Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Ankara Gaziler Fizik Tedavi Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi

2. Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

(Varsa) Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin (kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

Not: Bu form, iki nüsha halinde düzenlenir. Bu nüshalardan biri imza karşılığında gönüllü kişiye verilir, diğeri araştırmacı tarafından saklanır.