Turkish Studies Social Sciences

Volume 14 Issue 5, 2019, p. 2597-2622

DOI: 10.29228/TurkishStudies.39224

ISSN: 2667-5617

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info / Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 12.09.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 20.10.2019

📅 *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (14.10.2019)-Referee 2 (15.10.2019)

This article was checked by iThenticate.

YENİLİKÇİLİK VE DEĞİŞİME DİRENÇ İLE ALGILANAN PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİŞKEK YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

*Mehmet ULUTAŞ**

ÖZ

Değişime isteklilik, risk alabilmek, deneyimlere açık olma olarak ifade edilen yenilikçilik, değişimi de beraberinde getiren bir olgudur. Ancak, değişikliklere bir karşı duruş olarak ortaya çıkan değişime direnç, yeniliklerden ve değişimlerden etkilenenler tarafından gösterilen bir reaksiyonu ifade eder. Araştırmada, yenilikçilik, değişime direnç ve algılanan performans ilişkisi incelenmiştir. Çalışma ile işgörenlerin yenilikçiliğe karşı bakış açısı, değişime direnç konusundaki düşünceleri ve performans algıları ölçülmüş; aralarındaki ilişki çalışmanın bulguları olarak ayrıntılı bir biçimde ortaya konmuştur. Örneklem olarak Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmeleri seçilmiştir. Araştırmada bir anket formu kullanılmıştır. Anket sorularına verilen cevaplar, 5'li Likert tipi ölçek vasıtasıyla alınmıştır. Toplam kullanılan anket formu sayısı 131'dir. Araştırmada, öncelikle açıklayıcı faktör analizi yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde ise aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır; 1)Yenilikçilik ile değişime direnç" arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, 2)Yenilikçilik ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, 3)Değişime direnç ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İşletmeler, yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde, sektöründe öncü olmak ya da en azından geride kalmamak için yenilikçi bir örgüt kültürünü oluşturmak zorundadırlar. Böyle bir örgüt kültürü, yenilikçi ruha sahip işgörenler ile yaratılabilir. İşletmeler, işgören seçme ve işe alma süreçlerinde, yenilikçi kişilik üzerinde daha

* Dr. Öğretim Üyesi Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu & Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı, E-posta: mehmet.ulutas@manas.edu.kg, mulutas@ohu.edu.tr

titizlikle durarak, yenilikçilik algısı yüksek bir ekip kurmayı temel hedef haline getirmelidirler.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçilik, Değişime Direnç, Algılanan Performans, Kırgızistan, Bişkek

THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVENESS AND RESISTANCE TO CHANGE AND PERCEIVED PERFORMANCE: A FIELD STUDY ON FOOD AND BEVERAGE ENTERPRISES IN BISHKEK

ABSTRACT

Innovativeness, expressed as willingness to change, taking risks, being open to experiences, is a phenomenon that brings change. However, resistance to change, which appears as a stance against changes, refers to a reaction by those affected by innovations and changes. In this research, the relationship between innovativeness, resistance to change and perceived performance was examined. In this research, employees' point of view towards innovation, their opinions about resistance to change and performance perceptions were measured. The relationship between them is presented in detail as the findings of the study. Food and beverage enterprises operating in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan, were selected as the sample. A questionnaire was used in the study. The answers to the questionnaire questions were obtained through a 5-point Likert-type scale. The total number of survey forms used is 132. In the study, firstly, the validity and reliability of the scales were tested by using explanatory factor analysis. In the correlation and regression analyzes, the following results were obtained; 1) There is a significant relationship between innovativeness and resistance to change, 2) There is a significant relationship between innovativeness and perceived performance, 3) There is a significant relationship between resistance to change and perceived performance. In today's world where there is intense competition, businesses have to create an innovative organizational culture in order to be a pioneer in the sector or at least not to fall behind. Such an organizational culture can be created with employees with innovative spirit. Businesses should have the main goal of establishing a team with a high level of innovation perception by focusing more on the innovative personality in employee selection and recruitment processes.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction and purpose of the study – Innovativeness, expressed as willingness to change, taking risks, being open to experiences, is a phenomenon that brings change. However, resistance to change, which appears as a stance against changes, refers to a reaction by those affected by innovations and changes. In this research, the relationship between innovativeness, resistance to change and perceived performance was examined. In this way, it is aimed to enrich the literature on the subject.

Conceptual/theoretical framework – There are studies on the subject in the literature. Nov and Ye (2008: 1), in their study on IT staff, concluded that resistance to change and openness are the determinants of personal innovation. Robertson and Wind (1980: 30), in their study, found that resistance to change is negatively associated with innovation. Erdem et al. (2011: 77), in their study on five-star hotel operating in Antalya, found a significant and positive relationship between innovation and business performance. Jin et al. (2004: 255), in a study conducted in Northern Ireland and the Republic of Ireland, showed that innovation has a significant impact on performance..

Methodology – In this study, the employees of food and beverage businesses in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan were selected as the sample. A questionnaire was used in the study. The answers to the questionnaire questions were obtained through a 5-point Likert-type scale (1: Strongly Disagree; 2: Disagree; 3: Neither Agree Nor Disagree; 4. Agree; 5. Strongly Agree). The innovativeness scale used in the research was used by Goldsmith (1991), resistance to change scale by Oreg (2003), perceived performance scale was used by Tessema and Soeters (2006). The total number of survey forms used is 132.

Findings and discussion – In the study, firstly, the validity and reliability of the scales were tested by using explanatory factor analysis. In the correlation and regression analyzes, the following results were obtained; 1) The hypothesis H1-"there is a significant relationship between innovation and resistance to change" is accepted. (a) The hypothesis H1a-"there is a significant relationship between "willing to try" and "emotional reaction" is accepted. (b) The hypothesis H1b-"there is a significant relationship between "willing to try" and "routine seeking" is accepted. (c) The hypothesis H1c-"there is a significant relationship between "willing to try" and "cognitive rigidity" is accepted. (d) The hypothesis H1d-"there is a significant relationship between "willing to try" and "short-term focus" is accepted. (e) The hypothesis H1e-"there is a significant relationship between "creative original" and "emotional reaction" is accepted. (f) The hypothesis H1f-"there is a significant relationship between "creative original" and "routine seeking" is rejected. (g) The hypothesis H1g-"there is a significant relationship between "creative original" and "cognitive rigidity" is accepted. (h) The hypothesis H1h-"there is a significant relationship between "creative original" and "short-term focus" is rejected. (i) The hypothesis H1i-"there is a significant relationship between "opinion leader and ambiguities & problems" and "emotional reaction" is accepted. (j) The hypothesis H1j-"there is a meaningful relationship between "opinion leader and ambiguities&problems" and "routine seeking" is accepted. (k) The hypothesis H1k-"there is a significant relationship between "opinion leader and ambiguities & problems" and "cognitive rigidity" is accepted. (l) The hypothesis H1l-"there is a significant relationship between "opinion leader and ambiguities & problems" and "short-term focus" is rejected. 2) The hypothesis H2-"there is a significant relationship between innovation and perceived performance" is accepted. (a) The hypothesis H2a-"there is a significant relationship between "willing to try" and perceived performance" is accepted. (b) The hypothesis H2b- "there is a significant relationship between "creative original" and perceived performance" is accepted. (c) The hypothesis H2c-"there is a significant relationship

between opinion leader and ambiguities & problems and perceived performance" hypothesis is rejected. 3) The hypothesis H3-"there is a significant relationship between resistance to change and perceived performance" is accepted. (a) The hypothesis H3a-"there is a significant relationship between "emotional reaction" and perceived performance" is accepted. (b) The hypothesis H3b-"there is a significant relationship between "routine seeking" and perceived performance is rejected. (c) The hypothesis H3c-"There is a significant relationship between "cognitive rigidity" and perceived performance" is accepted. (d) The hypothesis H3d-"there is a significant relationship between H3d "short-term focus" and perceived performance is rejected.

Conclusions and recommendations – In this research, employees' point of view towards innovation, their opinions about resistance to change and performance perceptions were measured. The relationship between them is presented in detail as the findings of the study. Accordingly, it is not possible to talk about resistance to change where there is innovation. In today's world where there is intense competition, businesses have to create an innovative organizational culture in order to be a pioneer in the sector or at least not to fall behind. Such an organizational culture can be created with employees with innovative spirit. Businesses should have the main goal of establishing a team with a high level of innovation perception by focusing more on the innovative personality in employee selection and recruitment processes.

Keywords: Innovativeness, Resistance to Change, Perceived Performance, Kyrgyzstan, Bishkek

Giriş

Yenilikçilik, rekabetin çok üst seviyede olduğu 21. yy'da tüm kurum ve kuruluşların temel politikası haline gelmesinin gerekli kılan önemli bir olgudur. Değişime direnç, ise yenilikçilik getirdiği, eskiye nazaran farklı uygulamalara işgörenlerin gösterdiği olumsuz reflektir. Performans ise, işgörenlerin iş başarımını ifade eder. Bu değişkenlerden her biri için ayrı ayrı olarak ve birçok farklı değişkenlerle ilişkilerin bakımından sayısız araştırmalar yapılmış ve çok çeşitli bulgulara erişilmiştir. Bu çalışmada ise, sözkonusu üç değişken birlikte ele alınarak incelenmek suretiyle, yönetim bilimi yazınına önemli bir katkı sağlanması düşünülmektedir. Elde edilecek bulgular, işletme yöneticilerin yönetim ve organizasyon politikalarına yön verebilecektir.

Yenilikçilik (Innovativeness)

Yenilikçilik, değişime istekli olmak (willingness to change) olarak tanımlanmaktadır (Agarwal ve Prasad, 1998: 206; Hurt vd., 1977). Yenilikçiliği risk almak, deneyimlere açık olmak, yaratıcılık ve fikir öncülüğü olarak tarif etmek mümkündür (Çelik, 2013: 57). Yenilikçilik, hesaplayarak risk alma ve öngörücü olma (proactiveness) olarak da tanımlanmaktadır (Kaufmann vd., 2012: 336).

Rogers (2003), yeniliği, "bireyler ya da birimler tarafından yeni olarak algılanan fikir, uygulama ya da nesne olarak tanımlanmaktadır (Çoklar, 2012: 101). Yenilikçi bireyler, yeni teknolojileri öğrenmeye ve görevlerini yaparken kullanmaya isteklidirler. Dolayısıyla, yenilikçi bireylerini teknoloji kabul oranı yüksektir (Turan vd., 2015: 48).

Şekil 1: Örgütler İçin Kare (Quadratic) Tipi Yenilikçilik Modeli, (Jin vd., 2004: 258)

Şekil 1’de örgütlerdeki yenilikçilik dört kategoride ele alınmıştır; **1) Yaratıcı yenilikçiler (The creator innovator)**; Yeni ürünler geliştirme becerisine sahip; iş yapma biçimlerinde köklü ve sistemsel değişiklikler yapmaksızın eskisini başarıyla değiştirme yeteneğine sahiptirler. Bu tür örgütler, oyunun kurallarını değiştirme veya zorlu endüstri normlarına odaklanma yerine, tüketici ihtiyaçlarını görünür yeniliklerle daha etkin bir şekilde karşılamak için yeni yollar bulmaya odaklanmaktadır. **2) Uyarlayıcı yenilikçiler (The adopter innovator)**; Stratejik, yönetsel ya da ilişkisel yeniliklerine örgütlerinde benimseyip uygulayan örgütlerdir. Faaliyetlerini stratejik olarak yeniden tanımlar ve rakipler tarafından göz ardı edilen alanlara odaklanırlar ve bütün bu faaliyetleri radikal (hard) yenilik yapmaksızın gerçekleştirirler. Hafif yenilikçilik boyutu yüksek, radikal yenilikçilik boyutu düşük yenilikçiler olarak tanımlanabilirler. **3) Yenilikçi olmayanlar (The non-innovator)**; Yeni bir şey üretmedikleri gibi iş yapma biçimlerini dahi değiştirmeyi düşünmeyen örgütleri ifade eder. **4) Çok yönlü yenilikçiler (The all-round innovator)**; Üstün ürünler geliştirerek ve işlerini farklı şekilde yöneterek sektörlerine radikal yenilikler getirir ve rakipleri karşısında başarılı olan örgütlerdir. Mütemediyen oyunun kurallarını değiştirmenin yollarını ararlar, gerekirse sektördeki diğer oyuncularla stratejik ittifaklar kurar, pazar paylarını ve kurumsal itibarlarını korur ve müşterilerini daha iyi tatmin edecek yeni ürünler geliştirmeye çalışırlar. Hem radikal hem de hafif yenilikçilik boyutu yüksek olarak nitelendirilebilecek organizasyonlardır (Jin vd., 2004: 258-259).

Yenilikçilik üzerine literatürde çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Yiğit ve Aksay (2015: 106), sağlık sektöründe çalışan bireylerin yenilikçilik seviyelerini belirlemek amacıyla Türkiye’nin Karadeniz Bölgesi’ndeki üç özel hastane üzerine yaptıkları çalışmada, X ve Y kuşağından gelen katılımcılar arasında yenilikçi davranış düzeylerinin farklı olduğunu; ancak yenilikçi davranışlar açısından hekimler ve diğer sağlık çalışanları arasındaki farkın yani profesyonellik farkının nesiller arasındaki farktan daha önemli olduğunu tespit etmişlerdir.

Değişime Direnç (Resistance to Change)

Direnç, değişime doğal bir tepki olarak ortaya çıkar; çünkü değişim bilinenden bilinmeyene gitmeyi içermektedir (Allison, 2007: 1; Bovey ve Hede, 2001). Dent ve Goldberg’e (1999: 26) göre, işgörenler statü, ücret ya da çalışma konforlarında bir kayba, eksilmeye yol açacağı endişesiyle değişime karşı koyabildikleri gibi, kabul edilemeyecek belirsizliklere, dikte edilmeye, yöneticilerin aldığı ama

kendilerinin beğenmediği fikirlere karşı da direnç gösterebilmektedirler. Öte yandan, işgörenlerin işletmelerinin yeni vizyonunu anladıkları ve gerçekleşmesine yardımcı oldukları, yani değişimi destekledikleri örnekler de bulunmaktadır.

Algılanan Performans (Perceived Performance)

İş performansı, işgörenlerin belirli bir iş ortamında işlerini yürütme derecesidir (Elamin ve Alomaim, 2011: 38; Suliman, 2007). İş performansı, örgütsel amaç ve hedeflere katkısı bakımından değerlendirilen işgören davranışı olarak da tanımlanmıştır de daha üst idari pozisyondaki bireyler tarafından değerlendirilmektedir (Churchill vd., 1976; Veloutsou ve Panigyrakis, 2004: 108). Algılanan performans artıran herhangi bir özellik, zaman içinde gerçek performansı artıran motivasyonel, bilişsel ve davranışsal değişiklikler üretebilmektedir (Tafarodi vd. 1990: 1405).

Algılanan performans üzerine de literatürde yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Hartog vd., (2013: 1637), yaptıkları çalışmada, insan kaynakları uygulamalarının çalışanların performansı ve iş doyumları ile olan ilişkisini incelemişler ve çalışanların insan kaynakları yönetimi algılarının, uygulanan insan kaynakları politikaları ile doyum ve performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Yazıcı (2009: 14), ABD'deki çeşitli hizmet ve imalat işletmelerindeki proje uzmanları üzerine yaptığı çalışmada, proje yönetimi olgunluluğunun (maturity), işletme performansı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu ancak proje performansı ile ilgili olmadığını ortaya koymuştur.

Shanock ve Eisenberger (2006: 689), yaptıkları çalışmada yönetici desteği algısının astların algılanan performansı ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Lent vd. (1986: 268), yaptıkları çalışmada öz-yeterlik (self-efficacy) algısının fen ve mühendislik alanlarında eğitim gören öğrencilerin meslek seçimi ve akademik performansları ile ilişkisini araştırmışlar ve öz-yeterlik algısının hem meslek seçimi hem de akademik performans algısı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Elamin ve Alomaim (2011: 38), Suudi Arabistan'da faaliyet gösteren Suudi ve yabancı kuruluşlarda çalışan personel üzerine yaptıkları çalışmada, Suudi çalışanlar için örgütsel adalet boyutlarından hiçbirisi, algılanan performansla ilişki göstermezken; yabancı çalışanlar için tüm örgütsel adalet boyutlarının algılanan performansı önemli ölçüde etkilediği; dağıtımsal adaletin yabancı çalışanlar için algılanan performansın en iyi belirleyicisi olduğu, ancak prosedürel adaletin performans üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Suliman'ın (2007: 294) Birleşik Arap Emirlikleri'nde yaptığı ampirik araştırmanın sonuçları, çalışanların adalet algılarının iş performanslarını etkilediğini ve iş tatmininin bu etkide arabuluculuk ve iş performansını etkilemede kısmi bir rol oynadığını ortaya koymuştur.

Veloutsou ve Panigyrakis (2004: 105), yaptıkları çalışmada marka yöneticilerinin rol stresinin , algılanan performans, iş doyum ve işten ayrılma eğilimine etkisini incelemişlerdir. Sonuçlar, artan rol stresinin algılanan düşük iş performansı ve iş doyum düzeyleriyle ilişkili olduğunu, ancak işten ayrılma eğilimindeki etkisinin önemli olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, algılanan yüksek iş performansı ve daha düşük iş doyum seviyelerinin, yüksek ayrılma niyeti ile ilişkilendirildiği de tespit edilmiştir. Konovsky ve Cropanzano (1991: 698), patoloji laborantları üzerine yaptıkları çalışmada, örgütsel adaletin çalışanların performansı üzerinde etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmada “yenilikçilik” bağımsız değişken; “değişime direnç” ve “algılanan performans” ise bağımlı değişkenler olarak seçilmiştir. Araştırma ile alt boyutlarıyla birlikte bağımsız değişken ve bağımlı değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunup bulunmadığı ve bir ilişki varsa bu ilişkinin niteliğinin ölçülmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçla, öncelikle literatür taranmış ve konu ile ilgili olarak çok sayıda çalışma ve bulguların olduğu tespit edilmiştir. Nov ve Ye (2008), Robertson ve Wind (1980), Erdem vd. (2011), Jin vd. (2004) vb araştırmacılar çalışmalarında benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

Yukarıda belirtilen literatür taramasının sonuçları doğrultusunda, araştırma için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₁ : Yenilikçilik ile değişime direnç arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1a: Denemeye isteklilik ile duygusal tepki arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1b: Denemeye isteklilik ile rutini arama arasında “anlamli bir ilişki” vardır

H1c: Denemeye isteklilik ile bilişsel rijidite arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1d: Denemeye isteklilik ile kısa dönemli odaklanma arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1e: Yaratıcı orijinallik ile duygusal tepki arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1f: Yaratıcı orijinallik ile rutini arama arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1g: Yaratıcı orijinallik ile bilişsel rijidite arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1h: Yaratıcı orijinallik ile kısa dönemli odaklanma arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1i: Fikir liderliği ile duygusal tepki arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1j: Fikir liderliği ile rutini arama arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1k: Fikir liderliği ile bilişsel rijidite arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H1l: Fikir liderliği ile kısa dönemli odaklanma arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H₂ : Yenilikçilik ile algılanan performans arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H2a Denemeye isteklilik ile algılanan performans arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H2b: Yaratıcı orijinallik ile algılanan performans arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H2c: Fikir liderliği ile algılanan performans arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H₃ : Değişime direnç ile algılanan performans arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H3a: Duygusal tepki ile algılanan performans arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H3b: Rutini arama ile algılanan performans arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H3c: Bilişsel rijidite ile algılanan performans arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

H3d: Kısa dönemli odaklanma ile algılanan performans arasında “anlamli bir ilişki” vardır.

Araştırma modeli olarak aşağıdaki gibi simgesel bir model kullanılmıştır.

Şekil 2: *Araştırmanın Modeli: Yenilikçilik ile Değişime Direnç ve Algılanan Performans Arasındaki İlişki*

Veri Toplama Aracı

Yapılan bu çalışmada örneklem olarak Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmeleri çalışanları seçilmiştir. Araştırmada bir anket formu kullanılmıştır. Anket sorularına verilen cevaplar, 5'li Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum) ölçek vasıtasıyla alınmıştır.

Araştırmada kullanılan yenilikçilik (innovativeness) ölçeği, Goldsmith (1991: 94) tarafından; değişime direnç (resistance to change) ölçeği, Oreg (2003: 682) tarafından; algılanan performans (perceived performance) ölçeği, Tessema ve Soeters (2006: 105) tarafından adapte edilmiş ve kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te faaliyet gösteren ve Tablo 1'de listelenmiş olan yiyecek içecek işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır.

Tablo 1: *Anket Yapılan Yiyecek İçecek İşletmeleri Tablosu*

	Kafe ve Restoranlar
1	City Cafe
2	Navat
3	Has Şirin
4	Rahat Lukum
5	Ulu Too

Veriler, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle Bişkek'teki yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarından toplanmıştır. Yönetici ve çalışan düzeyindeki 150 kişiye anket formları elden dağıtılmış ve bunların 140 adedi geri dönmüştür. Geri dönen anket formlarından 8'i, gelişigüzel doldurulması ve işaretlenmemiş soruların çok olması sebebiyle analizlere dahil edilmemiş olup, toplam kullanılan anket formu sayısı 132 olmuştur.

Bulgular

Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri şu şekildedir; ankete 52'si erkek (% 39,4), 80'i kadın (% 60,6) olmak üzere toplam 132 kişi katılmıştır. Ankete katılanlar; yaş durumlarına göre % 84,8'i (112

kişi) 18-35, % 15,2'si (20 kişi) 36-50 yaş arası grupta bulunmaktadır. Ankete katılanların % 81,1'i (107 kişi) bekar, % 18,9'u (25 kişi) evlidir. Eğitim durumlarına göre, ankete katılanlar arasında en yüksek oran % 57,6 (62 kişi) ile lise mezunlarına aittir. Lise mezunlarını % 42,4 (56 kişi) ile üniversite mezunları takip etmektedir. Katılımcıların yalnızca % 10,6'sı (14 kişi) ise ilkokul mezunudur. Katılımcıların % 70,5'i (93 kişi) mavi yaka çalışanlardan; % 22,7'si (30 kişi) beyaz yaka çalışanlardan oluşmakta; % 6,8'i (9 kişi) ise yönetici grubunu temsil etmektedir. Katılımcıların % 56,1'i (74 kişi) 1 yıldan az; % 36,4'ü (48 kişi) 1-6 yıl arası; % 7,6'sı (10 kişi) ise 6 yıldan fazla süredir kurumlarında görevini sürdürmektedir. Katılımcıların %81,1'i (107 kişi) özel sektör firmalarında; % 18,9'u ise kamuya kurumlarında çalışmaktadır.

Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2 : Tanımlayıcı İstatistikler

	N	“Minimum”	“Maksimum”	“Ortalama”	“Std. Sapma”
Denemeye İsteklilik	132	1,25	4,50	2,5152	,72197
Yaratıcı Orijinallik	132	2,00	4,83	3,7475	,67848
Fikir Liderliği	132	1,00	5,00	3,8621	,70727
Duygusal Tepki	132	1,40	5,00	3,5379	,77799
Rutini Arama	132	1,25	5,00	3,3447	,74106
Bilişsel Rijidite	132	1,00	5,00	3,5707	,79920
Kısa Dönemli Odaklanma	132	1,00	5,00	3,2614	,92560
Algılanan Performans	132	1,33	5,00	3,6212	,77904

Tablo 2’de çalışmada elde edilen tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir; Buna göre, katılımcıların “yenilikçilik” değişkeninin alt boyutlarından “denemeye isteklilik” faktörü algı ortalaması “2,5152” olarak, “yaratıcı orijinallik” faktörü algı ortalaması “3,7475” olarak, fikir liderliği” faktörü algı ortalaması “3,8621” olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların “değişime direnç” değişkeninin alt boyutlarından “duygusal tepki” faktörü algı ortalaması “3,5379” olarak, “rutini arama” faktörü algı ortalaması “3,3447” olarak, “bilişsel rijidite” faktörü algı ortalaması “3,5707” olarak ve “kısa dönemli odaklanma” faktörü algı ortalaması “3,2614” olarak gerçekleşmiştir. “Algılanan performans” değişkeninin algı ortalaması ise “3,6212” olarak gerçekleşmiştir.

Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizinde, bağımlı ve bağımsız değişkenler ayrı ayrı ele alınarak analiz edilmiştir.

Yenilikçilik ölçeğinin faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3 : “Yenilikçilik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları”

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik (Alfa)
Denemeye İsteklilik (Willing to try)			5,361	28,214	2,5152	,814
WT_3: “Etrafımdaki insanların büyük çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar kadar yeni fikirlere güvenmem”	,678	,797				
WT_1: Farklı düşünme biçimlerinden ve yeni icatlardan kuşku duyuyorum	,508	,694				
WT_7: Arkadaş grubum arasında, genellikle, yeni bir şeyi kabul eden son insan ben oluyorum	,475	,681				
WT_2: Bir şeyler yapmanın yeni yollarını benimseme konusunda isteksizim; ta ki çevremdeki insanlar yapıp da işe yaradığını anlayıncaya kadar.	,518	,633				
WT_5: Yenilikleri dikkate almam için, önce başkaları tarafından kullanıldığını görmeliyim.	,439	,630				
WT_6: Kendimi sıklıkla yeni fikirler hususunda şüpheli buluyorum	,375	,600				
WT_4: Yeni fikirleri kabul etme konusunda genellikle temkinliyimdir	,439	,545				
WT_8: Bir şeyler yapma ve yaşama konusunda eski yöntemlerin en iyi yol olduğunu düşünüyorum	,402	,538				
Yaratıcı Orijinallik (Creative original)			2,854	15,019	3,7475	,797
CO_3: Yeni fikirleri denemekten keyif alıyorum.	,699	,831				
CO_2: Bir şeyler yapmanın yeni yollarını ararım	,710	,827				
CO_5: Yeni fikirlere açığım	,535	,688				
CO_4: Düşünce ve davranışta orijinal olmayı daha heyecan verici buluyorum	,487	,583				
CO_6: Bir problemin cevabı belli değilse, problem çözme yöntemlerimi geliştirmeyi denerim	,516	,522				
CO_1: Yenilikçi biri olduğumu düşünüyorum	,301	,507				
Fikir Liderliği (Opinion leader) ve Belirsizlikler ve Problemler (Ambiguities & Problems)			1,741	9,164	3,8621	,804
OL_3: Ait olduğum gruba liderlik etmeyi ve sorumluluk almayı severim	,616	,764				
OL_1: Arkadaş grubumun etkili bir üyesi olduğumu düşünüyorum	,626	,762				
AP_1: Cevabı belli olmayan sorular beni zorluyor	,602	,739				
OL_2: Arkadaşlarım sık sık benden tavsiye veya bilgi ister.	,562	,661				
AP_2: Belirsizlikler ve çözilemeyen problemler beni zorluyor.	,471	,601				

“Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,714; Bartlett’s Küresellik Testi için Ki- Kare: 1191,292; df: 171; p<0,001”

Yenilikçilik değişkeni için yapılan birinci “faktör analizi” sonucunda, faktör yüklerinin uygun bileşenlere dağılmadığı anlaşılmıştır. Bu sebeple, faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan, “*WT_9: Düşünce ve davranış tarzımda kendimi yaratıcı ve özgün olarak görüyorum.*” ifadesi ölçekten çıkarılmıştır. Ancak, orijinal ölçekte dört faktör olarak yer alan ölçek, yapılan analizde üç faktörlü bir dağılım sergilemiştir. “Belirsizlikler ve problemler” alt boyutu, “fikir liderliği” faktörüne yüklenmiştir.

Sonuç itibarıyla, denemeye isteklilik faktörünün “öz değeri” 5,361’dir ve “toplam varyansın” %28,214’ünü açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliliği” 0,814 olarak tespit edilmiştir. Yaratıcı orijinallik faktörünün “öz değeri” 2,854’dür ve “toplam varyansın” %15,019’unu açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliliği” 0,797 olarak tespit edilmiştir. Fikir liderliği ile belirsizlikler ve problemler faktörünün “öz değeri” 1,741’dir ve “toplam varyansın” %9,164’ünü açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliliği” 0,804 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin “Bartlett Testi için ki-kare” 1191,292 ve “p anlamlılık değeri” 0,001 olarak gerçekleşmiştir. “Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri” 0,714’dür. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin “faktör analizi” için uygun olduğunu göstermektedir.

Değişime direnç ölçeğinin faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır;

Tablo 4: “Değişime Direnç Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları”

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Alfa)
Duygusal Tepki (Emotional Reaction)			4,557	32,552	3,5379	,802
ER_3: Planlarda değişiklik olduğunu öğrendiğimde gergin olurum	,770	,778				
ER_2: İş yerindeki görevlerimden birinde bir değişiklik olacağı söylense, değişimin gerçekte ne olduğunu bilmesem, muhtemelen bu bende stres yarattı	,653	,754				
ER_6: Çalışma yılının ortasında, son teslim tarihlerinde değişiklik olacağı söylense, değişimin gerçekte ne olduğunu bilmesem de, bu değişikliğin benim için en kötü değişiklik olacağını düşünürüm	,484	,704				
ER_4: İşlerin planlandığı gibi yürümemesi beni strese sokar	,529	,678				
ER_5: Patronum çalışanları değerlendirme kriterlerini değiştirse, ekstra çalışmak zorunda kalmasam da, bu beni rahatsız eder	,559	,640				
Rutini Arama (Routine Seeking)			1,990	14,211	3,3447	,749
RS_7: Yenilerini ve farklılarını denemek yerine aynı eski şeyleri yapmayı seviyorum.	,316	,800				
RS_3: Her an beklenmedik olaylarla dolu bir gün yerine rutin bir günü tercih ederim	,405	,706				
RS_6: Genel itibarıyla değişimi olumsuz bir şey olarak kabul ediyorum.	,442	,645				
RS_5: Hayatımda değişiklikler yaşamak yerine kararlı bir rutini kullanmayı tercih ederim.	,471	,628				
Bilişsel Rijidite (Cognitive Rigidity)			1,457	10,410	3,5707	,721
CR_2: Sık sık fikir değiştiririm.	,369	,790				
CR_1: Fikrimi kolayca deęiştirmiyorum.	,549	,710				
CR_3: Görüşlerim her zaman tutarlıdır.	,498	,603				
Kısa Dönemli Odaklanma (Short Term Focus)			1,082	7,727	3,2614	,722
STF_2: Birileri bir şeyi değiştirmek için bana baskı yaptığında, değişimin sonuçta fayda sağlayacağını düşünsem de, yine de karşı koyma eğilimindeyim	,527	,882				
STF_1: Planları değiştirmek bana gerçek bir eziyet gibi geliyor.	,466	,765				

“Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,718; Bartlett’s Küresellik Testi için Ki- Kare: 720,657; df: 91; p<0,001”

Değişime direnç ölçeği için gerçekleştirilen “faktör analizi” sonucunda, faktör yüklerinin uygun bileşenlere dağılmadığı görülmüştür. Bu sebeple, faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan, “ER_1: İşyerinde işlerin nasıl yapıldığına dair önemli bir değişiklik olacağı konusunda bilgilendirilirim, muhtemelen kendimi stresli hissederdim”, “RS_1: Sıkılmayı şaşırmaya tercih ederim”, “RS_2: Genel olarak, değişiklik iyidir”, “RS_4: Yaşadığım hayat rutin hale gelse, bu monotonluktan kurtulmanın yollarını ararım”, “RS_8: Günlük yaşamımda yenilik ve değişimi deneyimlemeyi seviyorum”, “STF_3: Bir kez plan yaptıktan sonra, değiştirmem pek mümkün değil”, “STF_4: Hayatımı iyileştirem

potansiyeli olan değişiklikleri yapma konusunda bile kendimi biraz rahatsız hissediyorum”, ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır.

Sonuç itibariyle, duygusal tepki faktörünün “öz değeri” 4,557’dir ve “toplam varyansın” %32,552’sini açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliliği” 0,802 olarak tespit edilmiştir. Rutini arama faktörünün “öz değeri” 1,9900’dir ve “toplam varyansın” %14,211’ini açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliliği” 0,749 olarak tespit edilmiştir. Bilişsel rijidite faktörünün “öz değeri” 1,457’dir ve “toplam varyansın” %10,410’unu açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliliği” 0,721 olarak tespit edilmiştir. Kısa dönemli odaklanma faktörünün “öz değeri” 1,082’dir ve “toplam varyansın” %7,727’sini açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliliği” 0,722 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin “Bartlett Testi için ki-kare” 720,657 ve “p anlamlılık değeri” 0,001 olarak gerçekleşmiştir. “Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri” 0,718’dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin “faktör analizi” için uygun olduğunu göstermektedir.

Algılanan performans ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Algılanan Performans Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğ er	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik (Alfa)
Algılanan Performans (Perceived Performance)			2,101	70,023	3,6212	,778
PP_2: Performansım diğer işletmelerde benzer niteliklere sahip çalışanlardan daha iyi	,743	,862				
PP_3: İşletmemin performansı diğer işletmelerden daha iyi	,723	,850				
PP_1: Performansım, benzer niteliklere sahip meslektaşlarımdan daha iyi	,634	,796				
“Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,692; Bartlett’s Küresellik Testi için Ki- Kare: 114,355; df: 3; p<0,001”						

Algılanan performans ölçeği için uygulanan “faktör analizi” sonucunda faktör sayısı istenilen biçimde çıkmış ve herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Buna göre, algılanan performans faktörünün “öz değeri” 2,101’dür ve “toplam varyansın” %70,023’ünü açıklamaktadır. Faktörün “güvenirliliği” 0,778 olarak tespit edilmiştir. “Bartlett Testi için ki-kare” 114,355 ve “p anlamlılık değeri” 0,001 olarak gerçekleşmiştir. “Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri” 0,692’dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin “faktör analizi” için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: “Faktörlere Ait Cronbach Alpha Güvenirlilik Katsayıları”

	“Faktörler”	“Soru Sayısı”	“Cronbach Alpha”
1	Denemeye İsteklilik	8	0,814
2	Yaratıcı Orijinallik	6	0,797
3	Fikir Liderliği & Belirsizlikler ve Problemler	5	0,804
4	Duygusal Tepki	5	0,802
5	Rutini Arama	4	0,749
6	Bilişsel Rijidite	3	0,721
7	Kısa Dönemli Odaklanma	2	0,722
8	Algılanan Performans	3	0,778

Faktör analizi ile ulaşılan genel çerçeveye uygun olarak boyutlara ilişkin “Cronbach Alpha” güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 6’da görüldüğü üzere, tüm boyutların güvenirliği 0,70’in üzerinde olduğu için boyutların güvenilir olduğu söylenebilecektir.

“Korelasyon Analizi Sonuçları”

Değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin varlığı hakkında korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 7’de korelasyon analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 7: “Korelasyon Analizi”

		“N”	“Ortalama”	“Std. Sapma”	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Denemeye İsteklilik	132	2,5152	,72197	1							
2	Yaratıcı Orijinallik	132	3,7475	,67848	-,226**	1						
3	Fikir Liderliği & Belirsizlikler ve Problemler	132	3,8621	,70727	-,383**	,449**	1					
4	Duygusal Tepki	132	3,5379	,77799	-,340**	-,222*	-,189*	1				
5	Rutini Arama	132	3,3447	,74106	-,334**	-,125	-,209*	,240**	1			
6	Bilişsel Rijidite	132	3,5707	,79920	-,338**	,276**	-,356**	,558**	,410**	1		
7	Kısa Dönemli Odaklanma	132	3,2614	,92560	-,172*	-,067	-,065	,243**	,260**	,263**	1	
8	Algılanan Performans	132	3,6212	,77904	,543**	,244**	,473**	-,350**	,129	-,233**	,091	1

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

Tablo 7’ye göre;

1. “Yenilikçilik” ile “değişime direnç” arasında “anlamli bir ilişki” olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H₁** Yenilikçilik ile değişime direnç arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilir.
 - (a) Yenilikçilik değişkeninin “denemeye isteklilik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “duygusal tepki” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı (p=0,01) bir ilişki (r = -,340) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{1a}** Denemeye isteklilik ile duygusal tepki arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilir
 - (b) Yenilikçilik değişkeninin “denemeye isteklilik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “rutini arama” arasında negatif yönde anlamlı (p=0,01) bir ilişki (r = -,334) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{1b}** Denemeye isteklilik ile rutini arama arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilir
 - (c) Yenilikçilik değişkeninin “denemeye isteklilik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “bilişsel rijidite” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı (p=0,01) bir ilişki (r = -,338) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{1c}** Denemeye isteklilik ile bilişsel rijidite arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilir
 - (d) Yenilikçilik değişkeninin “denemeye isteklilik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “kısa dönemli odaklanma” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı (p=0,01) bir ilişki (r = -,172) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{1d}** Denemeye isteklilik ile kısa dönemli odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilir
 - (e) Yenilikçilik değişkeninin “yaratıcı orijinallik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “duygusal tepki” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı (p=0,01)

- bir ilişki ($r = -.222$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{1e}** *Yaratıcı orijinallik ile duygusal tepki arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir
- (f) Yenilikçilik değişkeninin “yaratıcı orijinallik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “rutini arama” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H_{1f}** *Yaratıcı orijinallik ile rutini arama arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi reddedilir
- (g) Yenilikçilik değişkeninin “yaratıcı orijinallik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “bilişsel rijidite” arasında negatif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = -.276$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{1g}** *Yaratıcı orijinallik ile bilişsel rijidite arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir
- (h) Yenilikçilik değişkeninin “yaratıcı orijinallik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “kısa dönemli odaklanma” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H_{1h}** *Yaratıcı orijinallik ile kısa dönemli odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi reddedilir
- (i) Yenilikçilik değişkeninin “fikir liderliği” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “duygusal tepki” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = -.189$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{1i}** *Fikir liderliği ile duygusal tepki arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir.
- (j) Yenilikçilik değişkeninin “fikir liderliği” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “rutini arama” alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = -.209$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{1j}** *Fikir liderliği ile rutini arama arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir.
- (k) Yenilikçilik değişkeninin “fikir liderliği” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “bilişsel rijidite” alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = -.356$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{1k}** *Fikir liderliği ile bilişsel rijidite arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir.
- (l) Yenilikçilik değişkeninin “fikir liderliği” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “kısa dönemli odaklanma” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H_{1l}** *Fikir liderliği ile kısa dönemli odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi reddedilir.
2. “Yenilikçilik” ile “algılanan performans” arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H₂** *Yenilikçilik ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir.
- (a) Yenilikçilik değişkeninin “denemeye isteklilik” alt boyutu ile algılanan performans değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = .543$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{2a}** *Denemeye isteklilik ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir
- (b) Yenilikçilik değişkeninin “yaratıcı orijinallik” alt boyutu ile algılanan performans değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = .244$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{2b}** *Yaratıcı orijinallik ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir
- (c) Yenilikçilik değişkeninin “fikir liderliği” alt boyutu ile algılanan performans değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = .473$) olduğu

görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{2c}** *Fikir liderliği ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi reddedilir.

3. “Değişime direnç” ile “Algılanan performans” arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H₃** *Değişime direnç ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir.

(a) Değişime direnç değişkeninin “duygusal tepki” alt boyutu ile algılanan performans arasında negatif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = -,350$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{3a}** *Duygusal tepki ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir

(b) Değişime direnç değişkeninin “rutini arama” alt boyutu ile algılanan performans arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H_{3b}** *Rutini arama ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi reddedilir

(c) Değişime direnç değişkeninin “bilişsel rijidite” alt boyutu ile algılanan performans arasında negatif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = -,233$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “**H_{3c}** *Bilişsel rijidite ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilir

(d) Değişime direnç değişkeninin “kısa dönemli odaklanma” alt boyutu ile algılanan performans arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H_{3d}** *Kısa dönemli odaklanma ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi reddedilir

“Regresyon Analizi Sonuçları”

Korelasyon analizinin yanısıra, sözkonusu değişkenler arasındaki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi amacıyla, ilişki tespit edilen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal regresyon analizi de yapılmıştır.

Tablo 8: “Denemeye İsteklilik ve Duygusal Tepki İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	4,461	,232		19,188	,000
	Denemeye İsteklilik	-,367	,089	-,340	-4,128	,000

“Bağımlı Değişken: Duygusal Tepki; R: ,340; R²: ,116; Düzeltilmiş R²: ,109; Model İçin F: 17,043, $p<0,001$ ”

Tablo 8’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “duygusal tepki” ile ilgili tutum değişikliğinin “denemeye isteklilik” ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin genel “denemeye isteklilik” algısındaki bir birimlik artış, “duygusal tepki”lerinde 0,340 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 9 : “Denemeye İsteklilik ve Rutini Arama İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	4,207	,222		18,952	,000
	Denemeye İsteklilik	-,343	,085	-,334	-4,040	,000

“Bağımlı Değişken: Rutini Arama; R: ,334; R²: ,112; Düzeltilmiş R²: ,105; Model İçin F: 16,321, p<0,001”

Tablo 9’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “rutini arama” ile ilgili tutum değişikliğinin “denemeye isteklilik” algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin denemeye isteklilik davranışlarında bir birimlik artış, “rutini arama” davranışlarında 0,334 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 10: “Denemeye İsteklilik ve Bilişsel Rijidite İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	4,511	,239		18,867	,000
	Denemeye İsteklilik	-,374	,091	-,338	-4,089	,000

“Bağımlı Değişken: Bilişsel Rijidite; R: ,338; R²: ,114; Düzeltilmiş R²: ,107; Model İçin F: 16,720, p<0,001”

Tablo 10’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “bilişsel rijidite” ile ilgili tutum değişikliğinin “denemeye isteklilik” algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “denemeye isteklilik” davranışlarındaki bir birimlik artış, “bilişsel rijidite” algılarında 0,338 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 11: “Denemeye İsteklilik ile Kısa Dönemli Odaklanma İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	3,817	,290		13,174	,000
	Denemeye İsteklilik	-,221	,111	-,172	-1,995	,048

“Bağımlı Değişken: Kısa Dönemli Odaklanma ; R: ,172; R²: ,030; Düzeltilmiş R²: ,022; Model İçin F: 3,978, p<0,05”

Tablo 11’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “kısa dönemli odaklanma” ile ilgili tutum değişikliğinin “denemeye isteklilik” algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “denemeye isteklilik” algılarındaki bir birimlik artış, “kısa dönemli odaklanma” algılarında 0,172 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 12: “Yaratıcı Orijinallik ve Duygusal Tepki İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”	“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”		
1	“Sabit”	2,585	,373	6,923	,000
	Yaratıcı Orijinallik	-,254	,098	-,222	,011

“Bağımlı Değişken: Duygusal Tepki; R: ,222; R²: ,049; Düzeltilmiş R²: ,042; Model İçin F: 6,719, p<0,05”

Tablo 12’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “duygusal tepki” ile ilgili tutum değişikliğinin “yaratıcı orijinallik” algıları ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “yaratıcı orijinallik” algılarındaki bir birimlik artış, “duygusal tepki” davranışlarında 0,222 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 13: “Yaratıcı Orijinallik ve Bilişsel Rijidite İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”	“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”		
1	“Sabit”	2,351	,378	6,217	,000
	Yaratıcı Orijinallik	-,326	,099	-,276	,001

“Bağımlı Değişken: Bilişsel Rijidite; R: ,276; R²: ,076; Düzeltilmiş R²: ,069; Model İçin F: 10,754, p<0,01”

Tablo 13’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “bilişsel rijidite” ile ilgili tutum değişikliğinin “yaratıcı orijinallik” algıları ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “yaratıcı orijinallik” algılarındaki bir birimlik artış, “bilişsel rijidite” davranışlarında 0,276 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 14: “Fikir Liderliği ve Duygusal Tepki İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”	“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”		
1	“Sabit”	2,737	,372	7,358	,000
	Fikir Liderliği	-,207	,095	-,189	,030

“Bağımlı Değişken: Duygusal Tepki; R: ,189; R²: ,036; Düzeltilmiş R²: ,028; Model İçin F: 4,791, p<0,05”

Tablo 14’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “duygusal tepki” ile ilgili tutum değişikliğinin “fikir liderliği” algıları ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “fikir liderliği” algılarındaki bir birimlik artış, “duygusal tepki” davranışlarında 0,189 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 15: “Fikir Liderliği ve Rutini Arama İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	2,498	,353		7,080	,000
	Fikir Liderliği	-,219	,090	-,209	-2,441	,016

“Bağımlı Değişken: Rutini Arama; R: ,209; R²: ,044; Düzeltilmiş R²: ,036; Model İçin F: 5,958, p<0,05”

Tablo 15’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “rutini arama” ile ilgili tutum değişikliğinin “fikir liderliği” algıları ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “fikir liderliği” algılarındaki bir birimlik artış, “rutini arama” davranışlarında 0,209 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 16: “Fikir Liderliği ve Bilişsel Rijidite İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	2,016	,364		5,544	,000
	Fikir Liderliği	-,403	,093	-,356	-4,348	,000

“Bağımlı Değişken: Bilişsel Rijidite; R: ,356; R²: ,127; Düzeltilmiş R²: ,120; Model İçin F: 18,909, p<0,001”

Tablo 16’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “bilişsel rijidite” ile ilgili tutum değişikliğinin “fikir liderliği” algıları ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “fikir liderliği” algılarındaki bir birimlik artış, “bilişsel rijidite” davranışlarında 0,356 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 17: “Denemeye İsteklilik ve Algılanan Performans İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	5,094	,208		24,500	,000
	Denemeye İsteklilik	-,586	,079	-,543	-7,369	,000

“Bağımlı Değişken: Algılanan Performans; R: ,543; R²: ,295; Düzeltilmiş R²: ,289; Model İçin F: 54,296, p<0,001”

Tablo 17’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “algılanan performans” ile ilgili tutum değişikliğinin “denemeye isteklilik” algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “denemeye isteklilik” algısındaki bir birimlik artış, “algılanan performans”larında 0,543 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 18: “Duygusal Tepki ve Algılanan Performans İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	2,380	,298		7,988	,000
	Duygusal Tepki	-,351	,082	-,350	-4,267	,000

“Bağımlı Değişken: Algılanan Performans; R: ,350; R²: ,123; Düzeltilmiş R²: ,116; Model İçin F: 18,205, p<0,001”

Tablo 18’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “algılanan performans” ile ilgili tutum değişikliğinin “duygusal tepki” algıları ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “duygusal tepki” algılarındaki bir birimlik artış, “performans” algılarında 0,350 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Tablo 19: “Fikir Liderliği ve Algılanan Performans İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	1,611	,334		4,820	,000
	Fikir Liderliği	,520	,085	,473	6,113	,000

“Bağımlı Değişken: Algılanan Performans; R: ,473; R²: ,223; Düzeltilmiş R²: ,217; Model İçin F: 37,368, p<0,001”

Tablo 19’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “algılanan performans” ile ilgili tutum değişikliğinin “fikir liderliği” algıları ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “fikir liderliği” algılarındaki bir birimlik artış, “algılanan performans” algılarında 0,473 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

Tablo 20: “Yaratıcı Orijinallik ve Algılanan Performans İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		Standardize Edilmiş Katsayılar	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit”	2,569	,372		6,909	,000
	Yaratıcı Orijinallik	,281	,098	,244	2,875	,005

“Bağımlı Değişken: Algılanan Performans; R: ,244; R²: ,060; Düzeltilmiş R²: ,053; Model İçin F: 8,265, p<0,01”

Tablo 20’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “algılanan performans” ile ilgili tutum değişikliğinin “yaratıcı orijinallik” algıları ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “yaratıcı orijinallik” algılarındaki bir birimlik artış, “algılanan performans” davranışlarında 0,244 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

Tablo 21: “Bilişsel Rijidite ve Algılanan Performans İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları”

“Model”		“Standardize Edilmemiş Katsayılar”		“Standardize Edilmiş Katsayılar”	“t”	“Anlam Düzeyi”
		“B”	“Std. Hata”	“Beta”		
1	“Sabit	2,811	,304		9,242	,000
	Bilişsel Rijidite	-,227	,083	-,233	-2,728	,007

“Bağımlı Değişken: Algılanan Performans; R: ,233; R²: ,054; Düzeltilmiş R²: ,047; Model İçin F: 7,443, p<0,01”

Tablo 21’deki “regresyon analizi” sonuçlarına göre; “R² determinasyon katsayısı”, işgörenlerin “algılanan performans” ile ilgili tutum değişikliğinin “bilişsel rijidite” algıları ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin “bilişsel rijidite” algılarındaki bir birimlik artış, “performans” algılarında 0,233 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Hipotezlere ilişkin R², β ve p değerleri ile Kabul/Red durumları toplu olarak aşağıdaki Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22: Hipotezler Sonuç Tablosu

Hipotezler	“R ² ”	“β”	“p”	“Kabul/Ret”	“Pozitif/Negatif”	“Güçlü/Zayıf”
“H₁ : Yenilikçilik ile değişime direnç arasında anlamlı bir ilişki vardır.”				K		Güçlü
“H1a: Denemeye isteklilik ile duygusal tepki arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,109	-0,340	p<0,001	K	Negatif	Orta
“H1b: Denemeye isteklilik ile rutini arama arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,105	-0,334	p<0,001	K	Negatif	Orta
“H1c: Denemeye isteklilik ile bilişsel rijidite arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,107	-0,338	p<0,001	K	Negatif	Orta
“H1d: Denemeye isteklilik ile kısa dönemli odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,022	-0,172	p<0,05	K	Negatif	Zayıf
“H1e: Yaratıcı orijinallik ile duygusal tepki arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,042	-0,222	p<0,05	K	Negatif	Zayıf
“H1f: Yaratıcı orijinallik ile rutini arama arasında anlamlı bir ilişki vardır.”				R		
“H1g: Yaratıcı orijinallik ile bilişsel rijidite arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,069	-0,276	p<0,01	K	Negatif	Orta
“H1h: Yaratıcı orijinallik ile kısa dönemli odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.”				R		
“H1i: Fikir liderliği ile duygusal tepki arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,028	-0,189	p<0,05	K	Negatif	Zayıf
“H1j: Fikir liderliği ile rutini arama arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,036	-0,209	p<0,05	K	Negatif	Zayıf
“H1k: Fikir liderliği ile bilişsel rijidite arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,120	-0,356	p<0,001	K	Negatif	Orta
“H1l: Fikir liderliği ile kısa dönemli odaklanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.”				R		
“H₂ : Yenilikçilik ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.”				K		Güçlü
“H2a: Denemeye isteklilik ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,289	0,543	p<0,001	K	Pozitif	Güçlü
“H2b: Yaratıcı orijinallik ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,053	0,244	p<0,05	K	Pozitif	Zayıf
“H2c: Fikir liderliği ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,217	0,473	p<0,001	K	Pozitif	Güçlü
“H₃ : Değişime direnç ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.”				K		Orta
“H3a: Duygusal tepki ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,116	-0,350	p<0,001	K	Negatif	Orta
“H3b: Rutini arama ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.”				R		
“H3c: Bilişsel rijidite ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.”	0,047	-0,233	p<0,05	K	Negatif	Zayıf
“H3d: Kısa dönemli odaklanma ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.”				R		

Tartışma

Bu araştırmada Kırgızistan’ın başkenti Bişkek’teki yiyecek ve içecek işletmeleri çalışanlarının yenilikçilik, değişime direnç ve performans algıları arasındaki ilişki inceleme konusu yapılmıştır. Araştırmanın bulguları, “yenilikçilik ile değişime direnç” arasında; “yenilikçilik ile algılanan

performans” arasında; ve “değişime direnç ile algılanan performans” arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada, söz konusu değişkenler, alt boyutları bakımından da inceleme konusu yapılmıştır. Yenilikçilik değişkeni, literatür dikkate alınarak ve yapılan açıklayıcı faktör analizinin sonucu esas alınarak; *denemeye isteklilik, yaratıcı orijinallik, fikir liderliği ve belirsizlikler-problemler* olmak üzere üç alt boyut altında incelenmiştir. Değişime direnç değişkeni, yine literatürdeki yapı baz alınarak ve açıklayıcı faktör analizinin sonuçları çerçevesinde; *duygusal tepki, rutini arama, bilişsel rijidite, kısa dönemli odaklanma* olmak üzere dört alt boyut altında incelenmiştir. Algılanan performans değişkeni ise, herhangi bir alt boyut olmaksızın genel performans algısının ölçülmesi biçiminde incelemeye dahil edilmiştir.

Yenilikçilik ile değişime direnç ilişkisi, alt boyutları bakımından ele alındığında şu sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir; Yenilikçilik değişkeninin “denemeye isteklilik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “duygusal tepki”, “rutini arama”, “bilişsel rijidite”, “kısa dönemli odaklanma” alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yenilikçilik değişkeninin “yaratıcı orijinallik” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “duygusal tepki” ve “bilişsel rijidite” alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken; “rutini arama” ve “kısa dönemli odaklanma” alt boyutları arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Yenilikçilik değişkeninin “fikir liderliği ve belirsizlikler-problemler” alt boyutu ile değişime direnç değişkeninin “duygusal tepki”, “rutini arama” ve “bilişsel rijidite” alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken; “kısa dönemli odaklanma” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Yenilikçilik ile algılanan performans ilişkisi, alt boyutları bakımından ele alındığında şu sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir; Yenilikçilik değişkeninin “denemeye isteklilik” alt boyutu ile algılanan performans değişkeni arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki; yenilikçilik değişkeninin “yaratıcı orijinallik” alt boyutu ile algılanan performans değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki; yenilikçilik değişkeninin “fikir liderliği” alt boyutu ile algılanan performans değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Değişime direnç ile algılanan performans ilişkisi, alt boyutları bakımından ele alındığında ise şu sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir; Değişime direnç değişkeninin “duygusal tepki” ve “bilişsel rijidite” alt boyutları ile algılanan performans arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, “rutini arama” ve “kısa dönemli odaklanma” alt boyutları ile algılanan performans arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmayla elde edilen bulgular literatürde yer alan araştırma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir. Nov ve Ye (2008: 1), bilgi işlem (IT) personelleri üzerine yaptıkları çalışmada, değişime direnç ve açıklığın (openness), kişisel yenilikçiliğin belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Robertson ve Wind (1980: 30), yaptıkları çalışmada, değişime direncin yenilikçilikle negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Erdem vd. (2011: 77), Antalya’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine yaptıkları çalışmada, yenilikçilik ve işletme performansı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir.

Jin vd. (2004: 255), Kuzey İrlanda ve İrlanda Cumhuriyeti’nde yapmış oldukları bir araştırmada, yenilikçiliğin performans üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Öte yandan, Cho ve Chang (2008: 846), satış personelleri üzerine yaptıkları çalışmada, değişime daha düşük düzeydeki direncin daha yüksek iş tatmini ve daha yüksek performansa yol açabileceğine ilişkin hipotezleri, destek bulamamıştır.

Sonuç ve Öneriler

21.yy’da başarının temel şartlarından biri olarak en fazla dillendirilen yenilikçilik, yeniyi üretme ya da yeniyi kabul etme bakımından iki farklı bakış açısıyla ele alınabilir. Yenilik yapma ya da

inovasyon olgusu, hem nitelikli insan kaynağına hem de teknolojiye büyük ölçekli yatırım gerektirmesi sebebiyle her birey ya da işletme için kolayca gerçekleştirilebilecek hedefler değildir. Ancak, yeniliği kabul etme ya da bir başka adıyla değişime direnç göstermeme eylemi, bireyler ya da işletmeler için çok daha kolay gerçekleştirebilecekleri bir durum teşkil eder.

Yenilik yapamayan örgütlerin, en azından mevcut yeniliklere kendilerini adapte etmeleri, işgörenlerin ise sözkonusu yeniliklere direnç göstermemeleri, rekabetin son derece yoğun olduğu günümüzde, büyük önem arz etmektedir. Yenilikçiliğe karşı olumlu bir bakış açısına sahip olmak, değişimin karşısında konumlanmak yerine teşvik edicisi olmak, işletmelerin performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olacaktır.

Çalışma ile işgörenlerin yenilikçiliğe karşı bakış açısı, değişime direnç konusundaki düşünceleri ve performans algıları ölçülmüş; aralarındaki ilişki çalışmanın bulguları olarak ayrıntılı bir biçimde ortaya konmuştur. Buna göre, yenilikçiliğin olduğu yerde değişime dirençten; değişime direnç algısının yüksek olduğu yerde ise yenilikçilikten söz etmek mümkün değildir. Öte yandan yenilikçilik algısının yüksek olduğu yerde değişime direncin düşük, performans algısının ise yüksek olduğu, çalışma ile ortaya konmuştur.

İşletmeler, yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde, sektöründe öncü olmak ya da en azından geride kalmamak için yenilikçi bir örgüt kültürünü oluşturmak zorundadırlar. Böyle bir örgüt kültürü, yenilikçi ruha sahip işgörenler ile yaratılabilir.

İşletmeler, işgören seçme ve işe alma süreçlerinde, yenilikçi kişilik üzerinde daha titizlikle durarak, yenilikçilik algısı yüksek bir ekip kurmayı temel hedef haline getirmelidirler. Konuyu, örgütsel değerler bağlamında ele alarak, yenilikçilik algısı düşük, değişime direnç gösterme potansiyeli yüksek inatçı kişiliklere görev vermemeyi benimsemek mümkündür.

İşletmelerde yenilikçiliği teşvik edici bir atmosfer yaratılması, yeni fikirler üreten işgörenlerin ödüllendirilmesi, değişimi direnç göstermeden benimseyenlerin takdir edilmesi, yenilikçilik bağlamında işletmelere salık verilebilecek belli başlı önerilerdir.

Araştırma, Merkezi Asya'nın önemli ülkelerinden biri olan Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te yiyecek içecek işletmeleri çalışanları üzerine yapılmıştır. Sınırlı bir örneklem üzerinde yapılmış olması sebebiyle genellenmemelidir. Öte yandan, böyle bir çalışmanın, sosyal bilimler alanında çok fazla çalışma yapılmamış olan Kırgızistan'da yapılmış olması, araştırmanın orijinallliğini ve literatüre yaptığı katkıyı ortaya koymaktadır. Gelecek çalışmalarda, yenilikçiliğin farklı değişkenler ile olan ilişkileri araştırılarak, ülkelerin ve milletlerin kalkınmasına olan katkısı ortaya konabilecektir.

KAYNAKÇA

- Agarwal, R., & Prasad, J. (1998). A Conceptual and Operational Definition of Personal Innovativeness in the Domain of Information Technology. *Information Systems Research*, 9(2), 204–215.
- Allison, L. (2007). *The effects of person-organization fit, needs-supplies fit, and type of change on resistance to change*. the Graduate School of Wayne State University.
- Bovey, W. H., & Hede, A. (2001). Resistance to organizational change : the role of cognitive and affective processes. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 372–382. <https://doi.org/10.1108/01437730110410099>
- Çelik, K. (2013). The Relationship between Individual Innovativeness and Self-efficacy Levels of Student Teachers. *International Journal of Scientific Research in Education*, 6(1), 56–67.
- Cho, S. Do, & Chang, D. yun. (2008). Industrial Marketing Management Salesperson ' s innovation

- resistance and job satisfaction in intra-organizational diffusion of sales force automation technologies : The case of South Korea. *Industrial Marketing Management*, 37(7), 841–847. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2008.04.004>
- Churchill, G. A., Ford, N. M., & Walker, O. C. (1976). Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce. *Journal of Marketing Research*, 13(4), 323–332.
- Çoklar, A. N. (2012). Individual Innovativeness Levels of Educational Administrators. *Digital Education Review*, (22), 100–110.
- Dent, E. B., & Goldberg, S. G. (1999). Challenging “ Resistance to Change .” *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 25–41. <https://doi.org/10.1177/0021886399351003>
- Elamin, A. M., & Alomaim, N. (2011). Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment ? *International Management Review*, 7(1), 38–49.
- Erdem, B., Gökdeniz, A., & Met, Ö. (2011). Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi : Antalya ’ da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 77–112.
- Goldsmith, R. E. (1991). The Validity of a Scale to Measure Global Innovativeness. *The Journal of Applied Business Research*, 7(2), 89–97.
- Hartog, D. N. Den, Boon, C., Verburg, R. M., & Croon, A. A. (2013). HRM , Communication , Satisfaction , and Perceived Performance : A Cross-Level Test. *Journal of Management Studies*, 39(6), 1637–1665. <https://doi.org/10.1177/0149206312440118>
- Hurt, H. T., Joseph, K., & Coed, C. D. (1977). Scales for the Measurement of Innovativeness. *Human Comm. Res.*, 4, 58–65.
- Jin, Z., Hewitt-dundas, N., & Thompson, N. J. (2004). Innovativeness and performance : evidence from manufacturing sectors. *Journal of Strategic Marketing*, 12(4), 255–266. <https://doi.org/10.1080/0965254042000308075>
- Kaufmann, H. R., Tsangar, H., & Vrontis, D. (2012). Innovativeness of European SMEs: Mission not yet accomplished. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 25(2), 333–359. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2012.11517511>
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698–707. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.5.698>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-Efficacy in the Prediction of Academic Performance and Perceived Career Options. *Journal of Counseling Psychology* 1986, Vol. 33, No. 3, 265-269 Copyright, 33(3), 265–269.
- Nov, O., & Ye, C. (2008). Personality and technology acceptance : Personal innovativeness in IT , openness and resistance to change. In *Proceedings of the 41st Hawaii International Conference on System Sciences - 2008 Personality* (pp. 1–9).
- Oreg, S. (2003). Resistance to Change : Developing an Individual Differences Measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680–693. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>
- Robertson, T. S., & Wind, Y. (1980). Organizational Psychographics and Innovativeness. *Journal of Consumer Research*, 7(1), 24–31.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovation (5thed.)*. New York: Free Press.

- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported : Relationships With Subordinates ' Perceived Supervisor Support , Perceived Organizational Support , and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689–695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Suliman, A. M. T. (2007). Links between justice , satisfaction and performance in the workplace A survey in the UAE and Arabic context. *Journal of Management Development*, 26(4), 294–311. <https://doi.org/10.1108/02621710710740075>
- Tafarodi, R. W., Milne, A. B., & Smith, A. J. (1990). The Confidence of Choice : Evidence for an Augmentation Effect on Self-Perceived Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(11), 1405–1416.
- Tessema, M. T., & Soeters, J. L. (2006). Challenges and prospects of HRM in developing countries : testing the HRM – performance link in the Eritrean civil service. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(1), 86–105. <https://doi.org/10.1080/09585190500366532>
- Turan, A., Tunç, Ö., & Zehir, C. (2015). A Theoretical Model Proposal : Personal Innovativeness and User Involvement as Antecedents of Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 43–51. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.327>
- Veloutsou, C. A., & Panigyrakis, G. G. (2004). Consumer Brand Managers ' Job Stress , Job Satisfaction , Perceived Performance and Intention to Leave Consumer Brand Managers ' Job. *Journal of Marketing Management* ISSN:, 20(1–2), 105–131. <https://doi.org/10.1362/026725704773041140>
- Yazici, H. J. (2009). The Role of Project Management Maturity and Organizational Culture. *Project Management Journal*, 40(3), 14–33. <https://doi.org/10.1002/pmj>
- Yiğit, S., & Aksay, K. (2015). A Comparison between Generation X and Generation Y in Terms of Individual Innovativeness Behavior : The Case of Turkish Health Professionals. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 106–117. <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n2p106>