

YENİLİĞİ DESTEKLEYEN ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÇALIŞAN PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ (MEDYA SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA)

Fatma AYANOĞLU ŞİŞMAN, Doç. Dr.
fsisman@marmara.edu.tr, Marmara Üniversitesi

Enire İŞÇİ, Yrd. Doç. Dr.
emreisici@yahoo.com, Marmara Üniversitesi

Özet: Günümüz örgütleri için rakipleri karşısında üstünlük sağlamak, rekabet edebilmek ve sürekliliğin sağlanmasındaki gereklilikler arasında yeniliğin başta geldiğini söylemek mümkündür. Yeniliğin yalnızca insan kaynağı tarafından ortaya konulabilir bir unsur olması nedeniyle, çalışanlara bu konuda cesaretlendirici ve ödüllendirici bir örgüt iklimi yaratmak gerekmektedir. Yenilik konusunda cesaretlendirilen ve çalışma koşulları uyumlandırılmış çalışanın performansının da yüksek olacağı düşünülebilmektedir. Buradan hareketle yapılan araştırmada, yeniliğin desteklediği örgüt iklimiyle çalışan performansı arasındaki ilişki incelenerek, psikolojik sermayenin varlığında bu ilişkinin değişimi ortaya konulacaktır.

Araştırma medya sektöründe yapılmıştır. Araştırmada ölçme aracı olarak anket kullanılmıştır. Yeniliği destekleyen örgüt iklimi düzeyini belirlemek amacıyla Siegel ve Kaemmerer (1978)'in geliştirdiği ve Scott ve Bruce tarafından (1994) düzenlenen 22 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki maddeler "1" ile "6" arasında puanlanabilmekte ve puan yükseldikçe örgüt ikliminin yeniliğe katkısı artmaktadır. Çalışan performansını belirlemek amacıyla ise, Şehitoğlu ve Zehir'in (2010) Fuentes, Saez, Montes (2004) ve Rahman-Bullock (2004)'tan alınarak Göktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlandığı 6 maddelik ölçek kullanılmıştır. Psikolojik sermayeyi belirlemek için Luthans vd. (2007) de geliştirdiği 4 boyutlu oluşan ve 24 madde içeren ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve geçerliliği-güvenilirliği Çetin ve Basım tarafından 2012'de yapılmış, 4 boyutlu yapı aynı şekilde ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda yeniliği destekleyen örgüt iklimi ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü, zayıf ilişki olduğu ($p < 0,05$; $r = 0,313$), psikolojik sermayenin ise ilişkide etkisinin olduğu ve ilişkiyi güçlendirdiği saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Yenilik, performans, psikolojik sermaye

PSYCHOLOGICAL CAPITAL'S ROLE IN THE RELATION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE SUPPORTING INNOVATION AND PERFORMANCE OF THE STAFF

Abstract: It is possible to say that innovation is in the lead for our world's organizations among the necessities in getting supremacy against their rivals, competing and ensuring continuity. Because of the fact that innovation is an element that can be presented only by human resources, it is necessary for an encouraging and rewarding organization climate for the staff in this issue. It can be thought that the performance of staff who are encouraged in innovation issue and whose working conditions are adopted will be high.

In the research conducted starting from this point, after the relation between organizational climate supporting the innovation and performance of the staff is examined, the change of this relation will be presented.

The research has been done in media sector. Questionnaire is used as measurement method in questionnaire. With the purpose of determining level of organizational climate supporting the innovation, measurement with 22 items that was developed by Siegel and Kaemmerer (1978) and organized by Scott and Bruce (1994) is used. The items in the measurement can be graded between "1" and "6" and as points increase, contribution of organizational climate to innovation also increases. In order to determine performance of the staff, 6 items of measurement which is taken by Fuentes, Saez, Montes (2004) and Rahman-Bullock (2004) and owned by Şehitoğlu and Zehir (2010) and adapted to Turkish by Göktaş (2004) is used. In order to determine psychological capital, the measurement comprising of 24 items and 4 dimensions developed by Luthans vd (2007) is benefited. Adapting, validity and reliability of the measurement were performed by Çetin ve Basım in 2012 and 4 dimensional structure is presented likewise. At the end of the research it is found strong affect of psychological capital in the relation of organizational climate and performance.

Keywords: Innovation, performance, psychological capital

1. GİRİŞ
Örgütlerde önemli rekabet avantajı sağlayan dinamiklerden birisi de yeniliktir. Yeniliğin örgütün yalnız ve yalnız insan kaynağı tarafından ortaya konuluyor olması, onların yenilik konusunda çalışmalarını kolaylaştıran, cesaretlendiren ve ödüllendiren bir örgüt iklimi ihtiyacını doğurmaktadır. Bununla birlikte çalışanların iş ve işyerine karşı olumlu algılarının olması, dolayısıyla istenilen davranışları sergilemesi de hem yeni bir ürünün ortaya çıkması hem de yeni fikirlerin geliştirilmesi açısından önemlidir. Yeniliğin önemli bir rekabet avantajı sağlıyor olması, tamamıyla çalışan ve dolayısıyla işletme performansına olan katkısından kaynaklanmaktadır. Hatta günümüzde artık çalışanın araç ve nitelikleri ve performans kriterleri arasında "yenilikçilik" yer almaya başlamıştır. Çalışandaki bu potansiyelin açığa çıkarılması ve ürüne dönüştürülmesi için de örgütün çalışma koşulları, yönetim yapısı, insan kaynağı politikaları ve işletme stratejilerinin çalışanı özendirici şekilde olmasını gerektirmiştir. Bu da örgüt ikliminde daha önceleri çok fazla üzerinde durulmayan "yeniliği destekleyen örgüt iklimi" kavramını ortaya çıkarmıştır. Çalışanların yenilik konusunda yönlendiren ve teşvik eden örgütlerin, amaçlarına daha etkili ve verimli ulaşacağı da söylenebilmektedir.

II. LİTERATÜR VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

II.1. Yenilik Kavramı

Yenilik kavramı, son yıllarda araştırmacılar tarafından oldukça üstünde durulan bir konudur. Konunun bu denli önemli görülmesi, yeniliğin başlı başına bir rekabet aracı olarak olmasından kaynaklanmaktadır. Hatta bazı örgütler tüketicilerine dahi yenilik konusunda rakiplerinden daha önde olduklarını göstermek amacıyla çeşitli sloganlar üretmektedirler. Çünkü tüketici için en gelişmiş, en fonksiyonel, en kullanışlı ürünü tercih etmek önemli hale gelmiştir. Diğer yandan işletme eğitim ve öğreniminde ise çeşitli düzeylerde başlı başına bir ders olarak "yenilik yönetimi" dersi müfredat içerisinde yer almaktadır. Burada önemli olan nokta, yeniliğin sadece bir ar-ge faaliyeti ile yeni bir ürün ortaya konulması olmadığının bilinmesi, yeni bir iş yapma şekli, yeni ilişkiler ortaya koymaya kadar uzanan teknoloji ile bağlantılı bir konu olduğunun bilinmesidir.

Yenilik kavramı, Latince'de yenilenme, yeni yapma ve değiştirme anlamına gelen "innovare" kökünden türeyerek ortaya çıkmış ve en genel anlamıyla, yeni ve yararlı bir ürünün ortaya konulması ve pazara sunulması ile ilgili bilginin kullanımını kapsayan bir süreçtir. Farklı bir anlamda ise, bir fikrin buluş aşamasından başlayarak uygulamaya kadar geçen süreci kapsamaktadır (Naktiyok, 2007; Barutçugil, 1981). Öte yandan Drucker yeniliği, makro iktisadi anlamda, toplumsal refaha katkı yapan ve kaynakların kapasitesinin ortaya çıkarılması sağlayan bir eylem olarak tanımlamaktadır (Drucker, 1985). Schumpeter de benzer şekilde yeniliği ülkeler için ekonomik kalkınmanın temel koşullarından biri olarak değerlendirmektedir (Aksay, 2011).

Yenilik, stratejik anlamda da örgütler için oldukça anlamlıdır. Yenilik bir örgütteki değişimin, farklılaşmanın ve yaratıcılığın önemli göstergesidir. Yenilik ile birlikte örgütler rekabette daha sağlıklı ve sürekli üstünlük sağlayabilmekte, aynı zamanda yenilikçilik kapasitesi, performans, başarı ve dolayısıyla varlığı sürdürme açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır (Aksay, 2011; Wang ve Ahmed, 2004).

Yenilik örgütler için aynı zamanda bir performans göstergesidir. Yapılan ar-ge çalışmalarının belli zaman dilimlerindeki ürün olarak çıktısı önemli bir performans göstergesidir. Bu açıdan daha önce ifade edildiği gibi yenilik farklılaşma olarak strateji içinde yer almakla birlikte, maliyetleri azaltarak maliyet liderliği gibi stratejilere göre örgütlere çok daha fazla avantaj sağlayabilmektedir (Kuczmarski, 1996).

Yenilikçilik çok sayıda sektörde lider örgütün temel karakteristiğidir. Kavram işletme bilimi yazınında önemli bir yere sahiptir. Özellikle Schumpeter'in ekonomi alanında tanımlamasından günümüze konu çok farklı değişken ve dinamikler açısından ele alınmıştır. Yeniliğe hem akademik hem de iş dünyası tarafından bu derece yoğun ilgi görmesinin nedeni, örgütler açısından ciddi olumlu sonuçlar oluşturmalarıdır (Aksay, 2011).

Tablo 1: Yenilik kavramının tanımları

Yazar	Tanım
<i>Schumpeter</i>	Yeni malzeme ve unsurların, yeni süreçlerin, yeni pazarlar açılmasının ve yeni örgütsel biçimlerin işletmeler tarafından içselleştirilmesine dayanan tüm yeni kombinasyonların ticarileşmesidir
<i>Drucker</i>	Örgütün sahip olduğu kaynaklardan yeni kapasiteler üreterek zenginlik yaratan araçtır
<i>OECD</i>	Yeni veya büyük ölçüde değiştirilmiş ürün, hizmet ya da sürecin, bir pazarlama yönteminin ya da örgütsel yöntemin işletme içi uygulamalarda, dış ilişkilerde veya iş organizasyonunda uygulanmasıdır
<i>Barker</i>	Müşteri tatminine yönelik yeni kaynaklar yaratmaktır.
<i>Rogers</i>	Bir kişi ya da kurum tarafından yeni olarak algılanan fikir, uygulama ve nesnelerdir
<i>Luecke</i>	Orijinal, yeni ve değerli bir ürün, bir üretim süreci, ya da bir hizmet yaratmak için bilginin sentezi, kombinasyonu ya da somutlaşmasıdır
<i>Kırım</i>	Rekabet gücü elde etmek amacıyla daha önce hiç düşünülmemiş yeni fikirleri ticari olarak uygulamaya koymaktır

Kaynak: Aksay, 2011

II.2. Psikolojik sermaye

Psikolojik sermaye pozitif örgütsel davranış araştırmaları sonucunda ortaya çıkan ve değerlendirilen bir kavramdır. Psikolojik sermaye Luthans tarafından "kişinin olumlu yönde gelişme durumu" olarak tanımlanmaktadır ve aslında kişi "ben kimim?" sorusunun yanıtını vermektedir. (Luthans vd., 2007).

Pozitif örgütsel davranış ise kişilerin diğer insanlara, örgüte ve işe karşı olumlu bir bakış açısı üzerinde durmaktadır. Bununla birlikte örgütte olumlu yönde desteklenme durumu, adalet, iş tatmini, örgüte bağlılık gibi örgütsel bir çok kavramı da incelemektedir. Dolayısıyla örgütte olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabilecek birçok dinamik pozitif örgütsel davranış, psikolojik sermayenin ya bileşeni ya da etkileyeni durumunda olduğu söylenebilmektedir (Youssef ve Luthans, 2007).

II.2.1 Psikolojik sermaye boyutları

Psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olarak 4 boyutu bulunmaktadır.

II.2.1.1. Umut

Luthans ve Youssef Umut boyutunu, kişinin hedeflerine ulaşmayı sağlayacak azim ve kararlılık için enerji sağlayan bir süreç olarak tanımlamaktadırlar (Youssef ve Luthans 2007). Eğer kişinin umut düzeyi yüksek ise hedeflerine ulaşmakta karşılarına çıkacak engellerle alternatif yollar belirleyerek mücadele edebilirler. Buna karşın kişi alternatifler üretmeyerek hedefe ulaşmada güçlük çektiğinde öğrenilmiş çaresizlik ortaya çıkacaktır (Luthans, 2007).

II.2.1.2. İyimserlik

İyimserlik gelecek ile ilgili olumlu hissiyatı ifade etmektedir. Kişinin gerçekçi ve esnek iyimserlik bağlamında olayları değerlendirmesi ile birlikte bakış açısına göre ya iyimser ya da karamsar bir değerlendirme ortaya çıkacaktır (Luthans, 2007).

II.2.1.3. Öz Yeterlilik

Kişi bir işi yerine getirirken işi en iyi şekilde yapmak için işe karşı duyduğu motivasyon, kendine olan güven ve inancı öz yeterliliği oluşturmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998).

II.2.1.4. Psikolojik dayanıklılık

Luthans, kişinin olumlu ya da olumsuz durumlara karşı gösterdiği olumluluk ya da bunlara karşı gösterdiği direnci, dayanıklılık olarak tanımlamaktadır (Luthans, 2002).

II.3. Yeniliği destekleyen örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve performans ilişkisi

Araştırmalarda yenilik ile üretim, finansal, pazar performansı konusunda farklı araştırmacılar çok sayıda çalışma yapmışlardır (Yavuz, 2010). Löf ve Heshmati yenilik ve performans arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir (Löf ve Heshmati, 2002). Sum, Kemp vd. ise yenilik ile işletme performansı ilişkisini ele almışlardır (Sum, 2013; Kemp vd., 2003). Psikolojik sermaye ile ise çalışan performansı arasında Gooty ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada olumlu yönde ilişki saptanmıştır (Gooty vd., 2009). Abbas ve Raja psikolojik sermayenin iş performansı, iş stres düzeyi, personel devamsızlığı ve örgüte bağlılık ile ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur (Abbas ve Raja, 2011). Schulman ve Seligman psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik boyutu ile iş performansı arasında doğrudan ilişki belirlenmiştir (Luthans vd. 2005). Erkuş ve Fındıklı'nın araştırmasında da psikolojik sermaye ile iş performansı arasında ilişki saptanmıştır (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada ölçme aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma model çalışması olduğundan tek sektörde yapılması tercih edilmiştir. Buna göre anketler medya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden toplam 370 kişiye ulaştırılmıştır. Bu anketlerden geri dönüşü sağlanan ve geçerli kabul edilenler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır (n=119). Araştırmada örneklem büyüklüğü hesabı yapılmamış, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılabilmesi açısından ölçekte yer alan madde sayısının en az 5 katına ulaşılmaya çalışılmıştır. (Çokluk vd., 2010) Araştırma grubu açısından herhangi bir kısıt gözetilmemiş, araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde araştırmaya katılmayı kabul eden tüm çalışanlar araştırma kapsamında yer almıştır. Ölçme aracında 3 ölçek kullanılmıştır. Yeniliği destekleyen örgüt iklimi düzeyini belirlemek amacıyla Siegel ve Kaemerrer (1978)'in geliştirdiği Scott ve Bruce tarafından (1994) gözden geçirilen 22 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki maddeler "1" ile "6" arasında puanlanabilmekte ve puan arttıkça yenilikçi iklim algısı artmaktadır. Çalışan performansını belirlemek amacıyla ise, Şehitoğlu ve Zehir'in (2010) Fuentes, Saez, Montes (2004) ve Rahman-Bullock (2004)'tan alınarak Göktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlandığı 6 maddelik ölçeğin araştırmalarında kullandığı halidir. Psikolojik sermayeyi belirlemek için Luthans vd. (2007) de geliştirdiği 4 boyuttan oluşan ve 24 madde içeren ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ve geçerliliği-güvenilirliği Çetin ve Basım tarafından 2012'de yapılmış, 4 boyutlu yapı aynı şekilde ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın modeli ve hipotezler aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın modeli

H1: Yeniliği destekleyen örgüt iklimi çalışan performansını etkilemektedir.

H2: Yeniliği destekleyen örgüt iklimi çalışan performansı ilişkisinde psikolojik sermaye farklılaştırıcı rol oynamaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 11.5 istatistik paket programında analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunlukları sınıanmış ve normal dağılım gösterdikleri saptanmıştır. Bu sebeple araştırmada parametrik önemlilik testleri kullanılmıştır. Analiz ve değerlendirmelerde sıklık tabloları, merkezi ve yaygınlık ölçütleri ile Pearson korelasyon, hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

Ölçme araçlarının güvenilirliklerini saptamak amacıyla, iç tutarlılık analizi kullanılmıştır. Buna göre yeniliği destekleyen örgüt ortamı ölçeğinde 13, 17 ve 6. maddeler ölçeğin iç tutarlılığını negatif etkilediğinden ölçekten çıkarılmış ve Cronbach alfa değeri 0,85 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinde ise 24,33 ve 41. maddeler iç tutarlılığı olumsuz etkilediğinden ölçekten çıkarılarak Cronbach alfa değeri 0,92 olarak belirlenmiştir. Çalışan performansı ölçeğinde ise negatif etki gösteren madde saptanmamış, alfa değeri 0,82 olarak ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini saptamak amacıyla ise açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Buna göre yeniliği destekleyen örgüt iklimi ölçeğinde 10 ve 19, psikolojik sermaye ölçeğinde ise 28 ve 42. maddeler binişik madde olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.

Yapılan faktör analizlerinde, yeniliği destekleyen örgüt iklimi için KMO örneklem yeterliliği testinde 0,77, psikolojik sermaye ölçeğinde 0,88, performans ölçeğinde ise 0,80 değeri saptanmıştır. Dolayısıyla KMO değerleri açısından yeniliği destekleyen örgüt iklimi "iyi", psikolojik sermaye ve çalışan performansı ise "çok iyi" örneklem büyüklüğüne sahiptir. Her 3 değişken içinde Barlett küresellik testinde $p=0,001$ olarak belirlenmiştir.

Faktör analizlerinde ilk faktörün toplam varyansın %30'dan fazlasını açıkladığı durumlarda, ölçme aracı tek faktörlü yapı olarak değerlendirilebilmektedir (Büyüköztürk,2007). Yeniliği destekleyen örgüt ikliminde ilk faktör toplam varyansın %34,30, psikolojik sermaye ölçeğinde %47,45, performans ölçeğinde ise %53,83'ünü açıklaması nedeniyle araştırmanın amacı göz önünde bulundurularak tek faktörlü yapı olarak değerlendirilmiştir.

IV. ELDE EDİLEN BULGULAR

Araştırmaya katılanların %50,4'ü erkek, %68,i üniversite mezunu, %19,3'ü gazeteci, %14,3'ü ise internet sayfası biriminde çalışmaktadır. Kurumda çalışma süresi ortancası 3,00, meslekte çalışma süresi ortancası ise 8,00 yıldır. Katılımcıların yenilikçiliği destekleyen örgüt iklimi ortalaması $3,52 \pm (0,72)$, psikolojik sermaye ortalaması $4,24 \pm (0,64)$, çalışan performansı ortalaması ise $4,74 \pm (0,81)$ 'dir.

Tablo 2: Yeniliği destekleyen örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve çalışan performansın ilişkisi.

		Psikolojik sermaye	Çalışan performansı
Yeniliği destekleyen örgüt iklimi	r	,298	,313
	p	,001	,001
	n	119	119
Psikolojik sermaye	r		,693
	p		,000
	n		119

*Pearson korelasyon testi kullanılmıştır.

Yeniliği destekleyen örgüt iklimi ile performans arasında pozitif yönde, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Psikolojik sermaye ile çalışan performansı ilişkisi ise pozitif yönde kuvvetli ve anlamlı olarak belirlenmiştir ($p<0,05$).

Tablo 3: Yeniliği destekleyen örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi.

Bağımsız Değişkenler	B	β	t	R^2	Düz. R^2	F	P
Yeniliği destekleyen örgüt iklimi	,351	,313	3,565	,098	,090	12,709	,001
Bağımsız Değişkenler							
Yeniliği destekleyen örgüt iklimi	,131	,117	1,687				
Psikolojik Sermaye	,828	,658	9,492	,492	,484	56,238	,000

*Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı

** Hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır

Yeniliği destekleyen örgüt iklimi ve çalışan performansı ilişkisinin regresyon analizi incelendiğinde, yeniliği destekleyen örgüt ikliminin, performansın modeldeki %10'luk bölümünü açıkladığı ve modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Model fonksiyon olarak ifade edildiğinde; $y = 3,508 + 0,351x$ olarak ortaya çıkmaktadır. Modele psikolojik sermaye dahil edildiğinde açıklayıcılık %10'dan %49'a çıkmakta ($\Delta R^2 = ,39$) ve model $y = 0,770 + 0,131x + 0,828z$ olmaktadır. Model daha açık şekilde yazıldığında; çalışan performansı = $0,770 + 0,131$ yeniliği destekleyen örgüt iklimi + $0,828$ psikolojik sermayedir. Ayrıca değişkenler için VIF değerleri incelenmiş, bağımsız değişkenlerin birbiriyle hiyerarşik regresyonu etkileyecek etkileşimlerinin olmadığı belirlenmiştir. Böylece hem H1 hem de H2 kabul edilmiştir.

V. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütlerde yeni ürün, yeni fikir ve yeni iş yapma şekillerinin ortaya konulması özellikle günümüz rekabet koşullarının olmazsa olmaz bir gereğidir. Zira tüketicinin beklentilerine en uygun ürünü, en uygun zamanda, en uygun maliyetle pazara sunan ve doğru istek ve ihtiyacı belirleyebilen işletme hayatta kalabilmekte, diğerleri varlıklarını sürdürememektedir. Yeniliğin sadece insan kaynağı ile ortaya konabilecek bir unsur olması nedeniyle artık çalışandan da yenilik konusuna gerekli ilgi beklenmekte, yönetim tarafından da bu davranışlar desteklenmelidir. Bu konuda yeterince desteklenmeyen çalışanların performanslarında düşüş olması beklenmektedir. Yapılan araştırmada da, yeniliği destekleyen örgüt ikliminin çalışan performansı üzerindeki etkisi incelenmiş, psikolojik sermaye varlığında bu ilişkinin durumu incelenmiştir. Araştırma sonucunda yeniliği destekleyen örgüt ikliminin çalışan performansını olumlu yönde etkilediği, örgütte pozitif koşullar olmasında ise (psikolojik sermaye), bu etkinin çok daha yüksek olarak ortaya çıktığı belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların genellenebilmesi için farklı sektörlerde benzer çalışmaların yapılmasında yarar vardır. Ayrıca çalışan performansının ölçülmesinde çalışanın performansı konusundaki algısı belirlenmiştir. Dolayısıyla performans konusunda kullanılan ölçme yönteminden kaynaklı kısıtlı değerlendirme göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja U. "Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress., 14th. International Business Research Conference, 28-30 April 2011, Dubai
- Aksay, K. Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi, S.B.E., İşletme AD., Konya, 2011, s.6
- Barutçugil, İ. Teknolojik Yenilik ve Araştırma-Geliştirme Yönetimi, Bursa Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1981, s.12-14
- Büyükoztürk, Ş. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Yayınları, Ankara, 2007
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G., Büyükoztürk Ş. Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik (SPSS ve LISREL Uygulamaları), Pegem Yayınları, Ankara, 2010, 206-207
- Drucker, P. F. Innovation and Entrepreneurship (Practice and Principles), Harper&Row Publishers, New York, 1985, s.31
- Erkuş, A., Fındıklı, M.A. "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:42, Sayı: 2, 2013, s. 302-318.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Lance F., M., Snow, D. "In the Eyes of The Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital and Performance, Journal of Leadership and Organizational Studies, Cilt: 15, Sayı: 4, 2009, s. 353-367.
- Kemp R.G.M., Folkeringa M., De Jong, J.P.J., Wubben, E.F.M., Innovation and Firm Performance, Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs Research Report, H200207, 2003.
- Kuczmarski, T. D. "What Is Innovation? The Art of Welcoming Risk", Journal of Consumer Marketing, Cilt:13, Sayı:5, 1996, s.8
- Löff, H., Heshmati, A. "On The Relationship Between Innovation and Performance: a Sensitivity Analysis, SSE/EFI Working Paper Series in Economics and Finance No: 446, 2002 (<http://swopec.hhs.se/hastef/papers/hastef0446.pdf>, 20.01.2014)
- Luthans, F. "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior", Journal of Organizational Behavior, Cilt:23, Sayı:6, 2002, s. 695-706.
- Luthans, F., Avolio B.J., Avey B.J., Norman S.M. "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", Personnel Psychology, Cilt:60, Sayı: 3, 2007, s. 541-572
- Luthans, F., Avolio B.J., Walumbwa, F.O., Li, W. "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship with Performance", Management and Organization Review, Cilt:1, Sayı:2, 2005, s. 249-271
- Naktiyok, A. "Yenilik Yönetimi ve Örgütsel Faktörler", Atatürk Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt: 21, Sayı 2, 2007. 211-230.
- Scott, S., Bruce G. "Determinants of Innovation Behavior: a Path Model of Individual Innovation in The Workplace", Academy of Management Journal, Cilt:37, Sayı:3, 1994, s. 580-607
- Stajkovic, A. D., Luthans, F. "Social Cognitive Theory and Self Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. Organizational Dynamics, Sayı:26, 1998, s.62-74
- Sum, V. "Innovation and Firm Performance: Evidence From the Capital Market", Journal of Modern Accounting and Auditing, Cilt: 9, Sayı:2, 2013
- Şehitoğlu Y., Zehir C. "Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi", Amme İdaresi Dergisi, Cilt:43, Sayı:4, 2010, s. 87-110
- Wang, C. L., Ahmed, P. K. "The Development and Validation of The Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis", European Journal of Innovation Management", Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, 303
- Yavuz, Ç. "İşletmelerde İnovasyon-Performans İlişkisinin İncelenmesine Dönük Bir Çalışma", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, 2010, s. 147
- Youssef, C. M., Luthans, F. "Positive Organizational Behavior in The Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. Journal of Management", Cilt:33, Sayı:5, 2007, s.773-800.