

## YENİLİK PERFORMANSININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Araş. Gör. Derya GÜL ÖZTÜRK

Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi,

[derya.gul@adu.edu.tr](mailto:derya.gul@adu.edu.tr)

### Özet

Yenilik, günümüzün giderek karmaşıklaşan ve hızla değişen çevresinde örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmesi ve değer yaratabilmesinde en önemli kavramlardan birisidir. Genel anlamda, yeni bir ürün, hizmet, süreç veya yeni olan herhangi bir şey yapmak olan yenilik örgütlerin çevreye uyum sağlayarak yeni ürün ve hizmetler yaratmalarına ve daha üstün performans elde etmelerine yardımcı olmaktadır. İşletmelerin küreselleşme ve teknolojiye gelişmeler neticesinde artan rekabetçi çevre koşulları karşısında hızla değişen müşteri beklentilerine cevap verebilmek için yenilik performanslarını arturmaları gerekmektedir. Bir işletmenin yenilik performansı sahip olduğu ekonomik gücün yanı sıra çalışan personelin niteliğine de bağlıdır. Araştırmanın amacı, yenilik performansının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Araştırmanın kapsamı Samsun Organize sanayi bölgesinde sağlık sektörüne yönelik üretim yapan bir imalat işletmesinde çalışan 209 işgören olarak belirlenmiştir. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmada, soru formunun birinci kısmında çalışanların demografik özellikleri, ikinci kısmında ise Yenilik performansı ile ilgili ifadeler yer verilmiştir. Veriler, iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t testi) ve varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılarak SPSS 21.0 programında değerlendirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; çalışanların yenilik performanslarında; cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre önemli farklılık olduğu saptanmıştır. Katılımcıların işletmedeki pozisyonlarına göre (işçi, müdür vb.) yenilik performansı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yenilik, Yenilik Performansı, Demografik Özellikler.

## INVESTIGATION OF INNOVATION PERFORMANCE ACCORDING TO DEMOGRAPHIC FEATURES

### Abstract

Innovation is one of the most important concepts in today's increasingly complex and rapidly changing environment to enable organizations to maintain sustainable competitive advantage and create value. In general terms, innovation is improve a new product, service, process or anything new is helping organizations adapt to the environment and create new products and services and achieve superior performance. Increasingly competitive environmental conditions as a result of globalization and technological developments, increasing and rapidly changing customer demands and expectations require businesses to improve their innovation performance. Businesses need to improve their innovation performance in order to respond rapidly changing customer expectations in the face of increasingly competitive environmental conditions as a result of globalization and technological developments. Innovation performance of an enterprise depends not only on the economic strength it has, but also on the quality of its employees. The aim of the research is to examine whether the innovation performance differs according to the demographic features. The scope of the research was determined as a 193 employee who were operating in manufacturing operation for the health sector in the Samsun Organized industrial zone. In the study where the questionnaire was used, the first part of the questionnaire included the demographic characteristics of the employees and the second part of the questionnaire was about innovation performance. The data were evaluated in the SPSS 21.0 program using the significance test (t test) and variance analysis (ANOVA) methods for the difference between the two means. According to the results of the study; there was a significant difference in innovation performances of employees; according to gender, marital status, period of service and educational status variables. There was no statistically significant difference in the level of innovation performance according to the positions of (workers, managers, etc.) the participants in the business.

**Key Words:** Innovation, Innovation Performance, Demographic Features

## 1. Giriş

Toplumsal, ekonomik ve kültürel alanlarda yaygın olarak kullanılan yenilik kavramı günümüzde her alanda oldukça önemli hale gelmiştir. Yenilik, eski insan yerleşimlerinde sosyal grupların hayatta kalması için medeniyetleri ve kültürleri etkileyen bir olgu olmuştur. İnsanların ihtiyaçları ve çevreye uyumu için çeşitli alanlarda gerçekleşen yenilikler, etkileri hala devam eden tarım ve sanayi devrimlerine yol açmıştır (Bruland and Mowery, 2006). Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle ülkeler arasındaki mesafe olgusunun giderek yok olması ve birçok alanın ortak bir pazar haline gelmesiyle birlikte yenilik, ekonomik büyüme ve gelişmenin, verimlilik artışı sağlamanın, ülkeler ve işletmeler için ulusal ve uluslararası alanda rekabet gücü kazanmanın ve dolayısıyla da refah ve yaşam kalitesi artışının temel unsuru olarak kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra yenilik, farklılık yaratarak şirketin dış ortamdaki çalkantılar ile başa çıkmasına yardımcı olur ve bu nedenle, özellikle dinamik pazarlarda, uzun vadeli iş başarısının ve sürdürülebilirliğin en önemli faktörlerinden biri olarak görülmektedir. Yenilik, fırsat ve değer yaratma, sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı ile değişim getirmenin yanında istihdam artışı gibi firmaların başarısı açısından birçok fayda sağlamaktadır. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmek ve çevreye uyum sağlayarak hayatta kalabilmeleri için değişen müşteri beklentileri ve satın alma davranışlarını dikkate alması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında aslında önemli olan, yenilik yapılıp yapılmayacağı değil, yeniliğin ne kadar başarılı bir şekilde yapılacağı olmaktadır.

### 1.1. Yenilik Performansı

Yenilik örgütlerin hayatta kalabilmesi ve refahı için büyük öneme sahip olan, uzun yıllar üzerine ortaya çıkan dinamik bir süreçtir (Georghiou vd. 1986). Sanayi devriminin başlangıcından itibaren, yüksek gelir elde etme, pazar payını artırma ve rekabet avantajı için yenilik önemli bir kaynak olmuştur (Prajago ve Ahmed, 2006). Yenilik ile ilgili çalışmalar II. Dünya savaşı sonrası hız kazanmış ve yenilik firmalar için piyasada ve borsada değer yaratan kritik bir varlık olarak kabul edilmiştir. İşletmeler için çevrenin sürekli ve hızlı bir şekilde değiştiği bir ortamda yeni ürün geliştirme yeteneği ve yenilik yapmak oldukça önemlidir. İşletme problemlerine çözüm getirmeyi amaçlayan yeniliğin, firmaların varlığını sürdürebilmesi, pazarda lider konuma gelmesi ve kârın artırılması olmak üzere üç temel amacı vardır (Örücü vd., 2011). Yıllar geçtikçe artan araştırmalar ile firmaların yenilikçi varlıklarının ve eylemlerinin (örneğin araştırma ve geliştirme yatırımları, patentler, yeni ürün tanıtımları) firma performansına nasıl katkıda bulunduğunu incelemiştir (Srinivasan et al. 2009; Walker, 2004). Napolitano (1991) İtalyan imalat endüstrisinde yenilik kaynakları ile ilgili çalışmada ve Leblanc (1997) Japonya ve ABD’de KOBİ’lerde yeni teknolojilerin kaynaklarını ve kullanımını araştırdıkları çalışma sonucunda yenilik için teknoloji ve araştırma geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. Diğer taraftan, insan faktörleri üzerine yapılan çalışmalarda örgütsel yapı ve kültür gibi faktörler vurgulanmıştır. Bazı araştırmacılara göre bazen bir süreç bazen de bir sonuç olarak değerlendirilen yenilik, bazı araştırmacılar tarafından işletmelerin büyüme, refah ve kârlılığının ana itici gücü olarak tanımlanmıştır (Drucker, 1988; Rogers, 1995). Sezgisel ve yaratıcı bir süreç olan yenilik, ölçülmesi zor bir süreçtir. Yeniliğin finansal ölçümleri; yeni ürün veya hizmete özel satışlar veya gelir artışı, patent sayısı, ticari markalar, şirket sözleşmeleri ve ürün veya hizmet modelleri gibi öğeleri içermektedir (Chobotová ve Rylková, 2014). Yüksek belirsizliğe sahip pazarlarda yenilik faaliyetleri firma performansı üzerinde önemli rol oynamaktadır.

Genel manada performans, amaçlı ve planlanmış bir etkinliğin sonucunda elde edilen çıktıyı nicel ya da nitel olarak belirleyen bir ifadedir (Akal, 2005: 17). Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi olarak da ifade edilmektedir. Yenilik performansı, genel manada bir fikrin ortaya çıkışından, icat olarak geliştirilerek pazara sunulmasına kadar olan süreci içermektedir. Buradan hareketle yenilik performansının, araştırma ve geliştirme ve patentleme gibi yeniliğin teknik özellikleri ile yeni ürün veya hizmetlerin tanıtılması gibi yenilikçi süreçleri kapsadığı söylenebilir (Yavuz, 2010). Yenilik performansının ölçülmesi, yeniliğin firma performansını nasıl etkilediği ile ilgilidir (Kayhan, 2005). Yenilik performansı, yeniliklerin; firma performansını, pazar payını, büyüme ve gelişmesini, patent sayısını, araştırma

geliştirme faaliyetlerini ve rekabetçiliğine etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bazı çalışmalarda yenilik performansının firma bilançosuna yansıtılan yeni ve somut değerler olarak ifade edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Literatürde yenilik performansı genelde; tamamen yeni ürünlerin veya hizmetlerin buluşu ve ticarileştirilmesini ifade eden ürün yeniliği ve ürünlerin üretim sürecini değiştirmeyi tanımlayan süreç yeniliği olarak sınıflandırılmaktadır (Fagerberg, 2006). Schumpeter (1939) ise yenilik performansı ölçümlerini; yeni ürünler, yeni üretim yöntemleri, yeni tedarik kaynakları, yeni pazarların kullanılması ve işi organize etmenin yeni yolları gibi beş farklı kategoriye ayırmıştır. Yapılan çalışmaların bazılarında yenilik performansı tek boyutta ölçülürken bazılarında çok boyutlu ölçülmektedir. Çok boyutlu ölçümlerde kullanılan boyutlardan bazıları; büyüklük, verimlilik, büyüme, karlılık, işlevsellik, akıcılık ve varlığını sürdürmedir (Demirel, 2015: 43). Bunların yanı sıra bir işletmenin yenilik performansının belirlenmesinde; eski ürün miktarının yeni üretilenlere oranı, rakiplerden önce piyasaya yeni bir ürün sürme sıklığı, araştırma ve geliştirme yatırımlarına ayrılan bütçe, çalışanların nitelikleri, teknoloji liderliği, çevre değişimine göre idari yapısının geliştirilmesi, insan kaynakları departmanının performansı, yeni ürün geliştirme için ayırdığı zaman ve para, yeni ürünün kalitesi gibi kriterlerde kullanılmaktadır (Kale, 2010: 138). Firma performansı, firmanın ekonomik amaçlarına ulaşma düzeyine ilave olarak firmanın değişen çevre koşullarına uyum becerisi ve rekabet yarışında varlığını devam ettirebilmesi açısından da yenilik başarısı ile alakalıdır (Hagedoorn ve Cloudt, 2003). Bu nedenle yenilik performansı firma için önemli bir performans kriteridir.

## 1.2. Yenilik Performansı ile ilgili yapılan çalışmalar

Literatüre bakıldığında işletmelerin yenilik performansı ve ölçümüyle ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Alegre vd., 2013; Berchicci, 2013; Kirner vd, 2009; Prajogo vd, 2006) Çalışmalarda yenilik performansını ölçmek için; ürün ve süreç inovasyonu, etkinlik ve inovasyon verimliliği (Prajogo vd, 2006); araştırma-geliştirme harcamaları, patent sayıları, patent atıfları ve yeni ürün duyuruları (Hagedoorn vd, 2003) gibi bazı kriterleri kullanmışlardır.

Hurley ve Hult (1998), çalışmaları ile örgütsel yenilik ile işletmenin örgütsel öğrenme, pazar yönelimi ve performans arasındaki olumlu ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Hagedoorn ve Cloudt (2003), dört yüksek teknoloji sanayide yaklaşık 1200 şirketten oluşan geniş bir uluslararası örneklem üzerinde; araştırma geliştirme girdileri, patent sayıları ve patent atıfları ile yeni ürün duyurularını içeren yenilik performansını incelemişlerdir.

Rubera & Kırca (2014) çalışmalarında, Yenilikçiliğin firma, sanayi ve ülke düzeyinde bazı faktörlerin çeşitli performans sonuçları üzerindeki etkisini ortaya koymuşlardır. Araştırmacılar, yenilikçilik ve performans sonuçları arasındaki olası ilişkilerin doğasına yönelik çeşitli faktörlerin olduğunu ifade etmişlerdir. Yenilikçilik ve performans arasındaki ilişkileri yöneten bu faktörler: performans türü (piyasa pozisyonu, finansal pozisyon veya firma değeri), firma büyüklüğü, reklam yoğunluğu, yüksek teknolojiye karşı düşük teknoloji sanayi, ülke ve yenilikçiliğin kavramsallaştırılması (yani, girdiler ve kültür, çıktılar, radikal ile kademeli yenilikçilik). Araştırma sonucuna göre, yenilikçiliğin, finansal pozisyon ve firma değeri üzerinde doğrudan olumlu etkileri olduğu görülmüştür.

Burmaoğlu ve Şeşen (2011), TÜİK'in 5863 firma üzerinde gerçekleştirdiği 2008 yılı yenilik anketi mikro verilerini kullanarak Türk firmalarının örgütsel yenilik performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; çalışan sayısı, yabancı sermaye oranı, kurum içi bilgi kaynaklarından yararlanma, kurum dışı bilgi kaynakları kullanımı, kurum içi araştırma geliştirme harcamaları, diğer firmalarla işbirliği, pazar büyüklüğü değişkenlerinin örgütsel yenilik performansı üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Erdem vd. (2011), yaptıkları çalışmada yenilikçilik ve işletme performansı ilişkisini, Antalya ilinde faaliyet gösteren 44 beş yıldızlı otel işletmeleri açısından incelemişlerdir. Bu çalışmada otel işletmelerinde yenilik geliştirmenin işletme performansına olan etkisi yapılan bir anket çalışması ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, yöneticilerin, yenilikçilik ve işletme performansı konularında olumlu algılarına rastlanılmıştır.

## 2. Yöntem

Araştırmanın evrenini Samsun medikal sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Araştırma evrenini oluşturan kırk dört adet işletme bulunmaktadır. Ana kütlenin tamamı hakkında yeterli ve detaylı bilgiye sahip olunamadığı ve ulaşılan her bir katılımcının örnekleme dahil edilmek istenmesi nedeniyle için tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Samsun Medikal Sanayi Kümelenme Derneğine üye olan işletmelerde çalışan 209 medikal sanayi çalışanına anket uygulanmıştır. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmada, soru formunun birinci kısmında çalışanların demografik özellikleri, ikinci kısmında ise yenilik performansı ile ilgili ifadeler yer verilmiştir. Yenilik performansı ölçeğinde katılımcıların son üç yılı dikkate alarak kendi firmasını sektördeki diğer firmalara göre değerlendirmesi istenmiştir. Sekiz soruluk yenilik performansını değerlendirmek için Qian ve Hii (2001), Nelly ve Hii (1998) ile Hagedoorn ve Cloudt (2003)'un çalışmaları ile Kayhan (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Veriler, iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t testi) ve varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılarak SPSS 21.0 programında değerlendirilmiştir. Yenilik performansının ölçümü için 5'li Likert tipi ölçek şu şekilde kullanılmıştır; 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum. Yenilik performansı; yeni ürün ve hizmetlere dair fikir ve projeler, pazara sürülen ürünler, iş, süreç ve yöntemlere dair yenilikler, yeni ürün ve hizmetlerin kalitesi, üretim maliyetleri ve üretim hızı, patentli veya patent alınabilir ürünler ile ilgili sorularla değerlendirilmiştir. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

**H1=** Cinsiyet değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

**H2=** Yaş değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

**H3=** Medeni durum değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

**H4=** Eğitim değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

**H5=** Pozisyon değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

**H6=** Görev süresi değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

## 3. Bulgular

Luthans ve arkadaşlarına (1987) göre demografik faktörler; yaş, hizmet süresi, eğitim, cinsiyet ve medeni durum gibi faktörleri kapsamaktadır (Luthans vd. 1987).Yapılan çalışmada araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleriyle ilgili, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işletmedeki pozisyonları ve görev süreleri hakkında bilgiler toplanarak elde edilen veriler frekans ve yüzde olarak Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		FREKANS	YÜZDE
Cinsiyet	Kadın	14	6,7
	Erkek	195	93,3
Yaş	20 Yaş ve altı	13	6,2
	21-29 Yaş arası	103	49,3
	30-39 Yaş arası	73	34,9
	40-49 Yaş arası	19	9,1
	50 Yaş ve üzeri	1	0,5
Medeni Durum	Evli	107	51,2
	Bekar	99	47,4
	Boşanmış(Eşi Ölmüş)	3	1,4
Eğitim Durumu	Ortaöğretim-Lise	157	75,1
	Önlisans-Lisans	50	23,9
	Lisansüstü	2	1,0
Pozisyon	Ofis Personeli	27	12,9
	İşçi	172	82,3
	Müdür Yardımcısı	3	1,4
	Müdür	4	1,9
	Diğer (...)	3	1,4
Görev Süresi	1 Yıdan az	61	29,2
	1-5 Yıl	94	45,0
	6-10 Yıl	39	18,7
	11-15 Yıl	9	4,3
	15 Yıdan fazla	6	2,9
Toplam		209	100

Ankete katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında % 6,7'sinin kadın, % 93,7'sinin erkek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre ankete katılanların büyük bir çoğunluğunu erkek çalışanların oluşturduğu görülmektedir.

Ankete katılan çalışanların yaşları, gruplandırılmış yaş aralıkları şeklinde düzenlenerek belirlenmiştir. Bu soruya cevap veren katılımcıların, % 6,2'si (13 kişi) 20 yaş ve altındakiler, % 49,3'ü (103 kişi) 21 ile 29 yaş arasındakiler, % 34,9'u (73 kişi) 30 ile 39 yaş arası, % 9,1'i (19 kişi) ile 40 ile 49 yaş arası ve % 0,5'i (1 kişi) 50 yaş ve üstünde yer almaktadır. Bu cevaplardan, ankete katılanların yaklaşık yarısının 21 ile 29 yaş arasındaki çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Ankete katılan çalışanların medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında; % 51,2'sinin evli (107 kişi), % 47,4'nün (99 kişi) bekâr ve % 1,4'ünün (3 kişi) boşanmış (eşi ölmüş) olduğu görülmektedir. Bu cevaplardan ankete katılanların çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

Ankete katılan çalışanların eğitim durumlarına ilişkin verilere bakıldığında; % 75,1'inin (157 kişi) ortaöğretim veya lise, % 23,9'unun ön lisans veya lisans ve % 1'inin (2 kişi) lisansüstü eğitimi aldıkları görülmüştür. Ankete katılan çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında ortaöğretim ve lise eğitimi alanların, lisans ve lisansüstü eğitimi alanlardan daha fazla olduğu görülmekte bu durum katılımcıların eğitim seviyelerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Ankete katılanların çalıştıkları bölümlere göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların % 12,9'unun (27 kişi) ofis personeli, % 82,3'ünün (172 kişi) işçi, % 1,4'ünün (3 kişi) müdür yardımcısı, % 1,9'unun (4 kişi) müdür, % 1,4'ünün (3 kişi) diğer pozisyonlarda çalıştığı görülmektedir.

Ankete katılanların görev sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların % 29,2'sunun (61 kişi) 1 yıldan az, % 45'inin (94 kişi) 1 veya 5 yıl, % 18,7'sinin (39 kişi) 6 veya 10 yıl, % 4,3'ünün (9 kişi) 11 veya 15 yıl, % 2,9 (6 kişi) 15 yıl veya daha fazla süredir işletmede çalıştıkları görülmüştür.

**Tablo 2: Yenilik Performansı ölçeği genel puan ortalamaları**

Yenilik Performansı Soruları	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Yüğü
Firmamız son üç yıl dikkate alındığında yeni ürünleri rakiplerinden daha önce pazara sunmayı başarmıştır.	3,2967	1,02283	0,697
Firmamızın şu anda pazara sunduğu ürünlerin çoğu son üç yılda üretmeye başladığı ürünlerdir.	3,3445	1,02187	0,784
Firmamızda son üç yılda geliştirilen yeni ürün ve hizmetlere dair fikir ve projeler sayıca çoktur.	3,4498	,98479	0,874
Firmamızda son üç yılda geliştirilen iş, süreç ve yöntemlerine dair yenilikler sayıca çoktur.	3,5024	1,01016	0,869
Firmamızın son üç yılda geliştirdiği ürün ve hizmetlerin kalitesi oldukça yüksektir.	3,6411	,98568	0,858
Firmamızın son üç yılda geliştirdiği iş, süreç ve yöntemleri sayesinde üretim maliyetleri azalmıştır.	3,5120	1,06116	0,824
Firmamızın son üç yılda geliştirdiği iş, süreç ve yöntemleri sayesinde üretim hızımız artmıştır.	3,6029	1,06527	0,846
Firmamızda son üç yılda patent alınabilecek ya da patent alınmış yenilikler yapılmıştır.	3,4258	1,09873	0,763

Katılımcıların yenilik performansı algıları genel puan ortalamaları, Tablo 2'de verilmiştir. Çalışanların, "Firmamızın son üç yılda geliştirdiği ürün ve hizmetlerin kalitesi oldukça yüksektir." (3,641 ±0,985), "Firmamızın son üç yılda geliştirdiği iş, süreç ve yöntemleri sayesinde üretim hızımız artmıştır." (3,6029 ±1,06) yargılarına daha çok katıldıkları; "Firmamız son üç yıl dikkate alındığında yeni ürünleri rakiplerinden daha önce pazara sunmayı başarmıştır." (3,29 ±1,02) ve "Firmamızın şu anda pazara sunduğu ürünlerin çoğu son üç yılda üretmeye başladığı ürünlerdir." (3,344±1,02) diğer yargılara göre daha az katıldıkları saptanmıştır.

Tanımlayıcı faktör analizi sonucu, yenilik performansına ilişkin ifadelerin tek bir faktör ile açıklandığı belirlenmiştir. Bu faktörün toplam varyansı açıklanma oranı %81, 43'tür. Faktöre ait değişkenlerin faktör yükleri de oldukça yüksektir. Yenilik performansı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı  $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  aralığındadır ve Cronbach Alfa değeri ise, 0.91 değeri ile yüksek derecede güvenilirirdir.

**Tablo 3: Demografik değişkenlere ilişkin bulgular**

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi(df)	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Cinsiyet	Gruplar arası	2,018	29	0,07	1,127	0,02
	Grup içi	11,045	179	0,062		
	Toplam	13,062	208			
yaş	Gruplar arası	17,428	29	,601	1,027	,043
	Grup içi	104,763	179	,585		
	Toplam	122,191	208			
Medeni durum	Gruplar arası	13,043	29	,450	1,781	,012
	Grup içi	45,206	179	,253		
	Toplam	58,249	208			
eğitim	Gruplar arası	6,084	29	,210	,989	,022
	Grup içi	37,964	179	,212		
	Toplam	44,048	208			
pozisyon	Gruplar arası	9,376	29	,323	,913	,598
	Grup içi	63,389	179	,354		
	Toplam	72,766	208			
Görev süresi	Gruplar arası	23,104	29	,797	,859	,045
	Grup içi	165,958	179	,927		
	Toplam	189,062	208			

Cinsiyet değişkeni için %95 güven aralığında sig. Değeri (0,02), 0,05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmiştir, Cinsiyet değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Yaş değişkeni için %95 güven aralığında sig. Değeri (0,043) 0,05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiştir, Yaş değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Medeni durum değişkeni için %95 güven aralığında sig. Değeri (0,012), 0,05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla H3 hipotezi kabul edilmiştir, Medeni durum değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Eğitim değişkeni için %95 güven aralığında sig. Değeri (0,022) 0,05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla H4 hipotezi kabul edilmiştir, Eğitim değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Pozisyon değişkeni için %95 güven aralığında sig. Değeri (0,598), 0,05'ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla H5 hipotezi ret edilmiştir, Pozisyon değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

Görev süresi değişkeni için %95 güven aralığında sig. Değeri (0,045) 0,05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla H6 hipotezi kabul edilmiştir, Görev süresi değişkenine göre çalışanların yenilik performansı algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

## Sonuç

Küreselleşme ve hızla gelişen teknolojinin getirdiği değişimler sonucunda, hem işletmeler hem de ülkeler açısından büyümenin ve rekabetin temel unsuru olarak görülen yenilik, yarattığı değer açısından önemini artırmakta ve özellikle bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan önde olmanın ve gelişmenin anahtarı olarak görülmektedir. Örgütler ya da işletmelerin yenilik performansı, sosyal ve ekonomik kalkınmanın sağlanması, istihdamın artırılması, işletmelerin hayatta kalabilmesi, devamlılıklarını sürdürebilmeleri, toplumsal refahın artırılması ve rekabet avantajı kazanılmasında önemli bir yere sahiptir.

Yapılan çalışmada Samsun medikal sanayi firma çalışanları üzerinde bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmaya katılanların %93,3'ü erkek, %6,7'si kadın olup en yüksek frekansa %49,3 ile 21-29 yaş grubu sahiptir. Evli olanların oranı % 51,2, ortaöğretim ve lise mezunlarının oranı %75,1, işçi olarak çalışanların oranı %82,3'tür. Görev süresi olarak 1-5 yıl çalışanların %45 ile en fazla frekansa sahip olduğu tespit edilmiştir. Örneklem olarak medikal sanayi firmalarının seçilme nedeni, küresel ekonomideki gelişmelere bakıldığında ileri teknoloji sanayi içerisinde değerlendirilen medikal sanayinin yenilikçi bir sanayi olması ve son yıllarda üretim ve dış ticaret potansiyelini hızla artırmasıdır.

Araştırma sonucuna göre; çalışanların yenilik performanslarında; cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre önemli farklılık olduğu saptanmıştır. Katılımcıların işletmedeki pozisyonlarına göre (işçi, müdür vb.) yenilik performansı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Yenilikçiliğin desteklendiği ve teşvik edildiği, yüksek yenilik performansına sahip örgütlerde yeni yollardan farklı ve önemli değerler yaratarak rekabet avantajına sahip olma ve sağlıklı büyüme, maliyetlerin büyük oranda düşürülmesi, süreklilik, yeni pazar fırsatları ve istihdam olanakları ortaya çıkmaktadır. Araştırmada, kolayda örnekleme yönteminin kullanılması, örneklemin sınırlı sayıda olması ve sadece Samsun ilinde gerçekleştirilmesi araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu nedenle, araştırmadan elde edilen sonuçlar sadece örnekleme temsil ettiği genellenememektedir.

### Kaynakça

- Akal, Z. (2005). İşletmelerde performans ölçümü ve Denetimi, 6. Baskı, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 473, Ankara.
- Alegre, J., Chiva, R. (2013). Linking entrepreneurial orientation and firm performance: The role of organizational learning capability and innovation performance, *Journal of Small Business Management*, 51 (4), 491-507.
- Berchicci, L. (2013). Towards an open R&D system: Internal R&D investment, external knowledge acquisition and innovation performance, *Research Policy*, Vol. 42, 117-127.
- Bruland, K. and Mowery, D. (2006). Innovation through time, in Fagerberg, J., Mowery, D.C. and Nelson, R.R. (Eds), *The Oxford Handbook of Innovation*, Oxford University Press, Oxford, pp. 349-79.
- Burmaoğlu, S. ve Şeşen, H. (2011). Türk firmalarının organizasyonel inovasyon yeteneğini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66 (4), 1-20.
- Chobotová, M. & Rylková, Ž. (2014). Measurement of innovation performance. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Economics and Management Engineering*, 8 (7), 2085-2090.
- Demirel, O. (2015). İnovasyon performansı ölçüm kriterlerinin nitel bir araştırma ile belirlenmesi: Bilişim işletmeleri üzerine bir araştırma. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Düzce.
- Drucker, P.F. (1988). The coming of the new organization. *Harvard Business Review*, 66 (1), pp. 45-53.
- Erdem, B., Gökdeniz, A., & Met, Ö. (2011). Yenilikçilik ve işletme performansı ilişkisi: Antalya'da etkinlik gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 77-112.
- Georghiou, L., Evans, J., Ray, T., Metcalfe, J. S., & Gibbons, M. (1986). *Post-Innovation Performance: Technological Development and Competition*. Springer.
- Fagerberg, J. (2006). Innovation-a guide to the literature, in Fagerberg, J., Mowery, D.C. and Nelson, R.R. (Eds), *The Oxford Handbook of Innovation*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-26.
- Hagedoorn, J., Cloudt, M. (2003), Measuring innovative performance: is there an advantage in using multiple indicators? *Research Policy*, Iss: 21, pp. 1365-1379.
- Hurley, R.F. and Hult, G.T. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62, 42-54.
- Kale, E. (2010). Konaklama İşletmelerinde Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik ve Yaratıcılık Performansına Etkileri. Yayımlanmış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Programı, Kayseri.
- Kayhan, T. (2005). Girişimcilik iklimi ve yenilik performansına etkileri. Yüksek lisans tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kirner, E., Kinkel, S. & Jaeger, A. (2009). Innovation paths and the innovation performance of low-technology firms -An empirical analysis of German industry, *Research Policy*, 38, 447-458.



- Kılıç, M., Bilginoğlu, B. (2010). İhracatçı Türk firmalarında personel sağlama ve seçme yöntemleri ve inovasyon performansı ilişkisi: Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri örneği, *Sosyoekonomi*,2, 215-241.
- Napolitano, G. (1991) Industrial research and sources of innovation: a cross-industry analysis of Italian manufacturing firms. *Research Policy*, 20, 171–178
- LeBlanc, L. J., Nash, R., Gallagher, D., Gonda, K., & Kakizaki, F. (1997). A comparison of US and Japanese technology management and innovation. *International Journal of Technology Management*, 13 (5-6), 601-614.
- Luthans, B. Baack, D. ve Taylor, L. (1987). Organizational Commitment: Analysis of antecedents, *Human Relations*, XXXX(4): 219-236.
- Napolitano, G. (1991) Industrial research and sources of innovation: a cross-industry analysis of Italian manufacturing firms. *Research Policy*, 20, 171–178.
- Örücü, E., Kılıç, R. & Savaş, A. (2011). Kobi'lerde İnovasyon Stratejileri ve İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 58-73.
- Prajogo, D. I., Ahmed, P. K. (2006). Relationships between innovation stimulus, innovation capacity and innovation performance, *R&D Management*, 36 (5), 499-515.
- Schumpeter, J. (1939). *A Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of the Capitalist Process*. McGraw-Hill, New York, NY, 2 vols.
- Srinivasan, Shuba and Dominique M. Hanssens (2009). Marketing and firm Value: Metrics, methods, findings and future directions, *Journal of Marketing Research*, 46 (June), 293–312.
- Walker, Richard (2004). Innovation and organizational performance: Evidence and research agenda, *Advance institute of Management Research Working Paper Series*, 1744-0009, 1–55.
- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde inovasyon-performans ilişkisinin incelenmesine dönük bir çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (2).