



Research Article/Araştırma Makalesi

Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği

The Impact of Individual Innovative Behaviors on Organizational Performance: The Case of Healthcare Sector

Fikret SÖZBİLİR¹, Sıdıka KAYA²

Öz

Yenilikçi davranışlar ve görev performansı sağlık sektöründe örgütlerin rekabetçiliklerini artırır. Bu düşünceden hareketle çalışmanın amacı, çalışanların bireysel yenilikçi davranışlarının görev performansları üzerinde etkisini incelemek ve analiz sonuçlarına göre önerilerde bulunmaktır. Araştırmada anket aracılığıyla Artvin ilinde sağlık kurumlarında çalışan 214 personelden veri toplanmıştır. Analiz sonuçları, bireysel yenilikçi davranışın (genel) ve alt boyutlarından fikir önderliği ve deneyime açıklığın görev performansı (genel) üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda bireysel yenilikçi davranışın görev performansının alt boyutları olan işe ilişkin performans ve görev için yeterlilik üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ancak bireysel yenilikçi davranışın risk alma boyutunun görev performansının görev için yeterlilik alt boyutu üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisi olduğu anlaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak, genel olarak yenilikçi olmakla birlikte fikir üretme ve ürettiği fikri deneme veya uygulama için üstlerini ve arkadaşlarını ikna etme becerisine sahip, yeni fikirleri, teknik ve yöntemleri denemeye istekli çalışanların görev performanslarının daha yüksek olacağından fikir önderi ve deneyime açık çalışanların bireysel yenilikçi davranışlarının geliştirilmesi ve örgütlerin bu doğrultuda politikalar belirlemeleri önerilmiştir. Ayrıca, risk alamayan bir çalışanın görev için yeterliliği zayıf olduğu algısını azaltmak için örgütlerin yenilikleri deneme yönünde çalışanlarını desteklemeleri de önerilmiştir.

Jel Kodları: I10, M10, M12

Anahtar Kelimeler: Bireysel Yenilikçi Davranış, Fikir Önderliği, Değişime Açıklık, Risk Alma Örgütsel Performans.

¹ Doç. Dr., Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim Organizasyon Ana Bilim Dalı, fsozibilir@artvin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2665-1795

² Öğr. Gör., Artvin Çoruh Üniversitesi, Şavşat Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı, sddkatstn@artvin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4879-8210



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscoeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

Abstract

Innovative behavior and task performance enhance the competitiveness of organizations in the health sector. The aim of this study is to examine the effect of individual innovative behaviors of employees on task performance and to make suggestions according to the results of the analysis. In the research, data were collected from 214 personnel working in health institutions in Artvin. The results of the analysis showed that individual innovative behavior (general) and its sub-dimensions, opinion leadership and openness to experience, have a significant and positive effect on task performance (general). At the same time, it has been shown that individual innovative behavior has a significant and positive effect on job performance and task competence, which are sub-dimensions of task performance. However, it was understood that the risk-taking dimension of individual innovative behavior had a significant and negative effect on the task performance sub-dimension of competence for the task. Based on the results of the research, because of the high task performance of the employees who are innovative overall, who have the ability to produce ideas, and who are willing to try new ideas, it is suggested that organizations should improve the innovative behavior of employees who have idea leadership and who are open to experience and also should determine the accordingly policy. In addition, it is suggested that organizations should support their employees to try innovations in order to decrease the perception of weak eligibility for work of employees who cannot take risks.

Jel Codes: I10, M10, M12

Keywords: *Individual Innovation Behaviour, Thought Leadership, Openness to Experience, Risk Taking, Organizational Performance*

1. Giriş

İş dünyasında var olmak için zorunlu olan işletmenin rekabetçiliği, rekabetçilik için de sürekli yenilikçilik temel faktördür (Apanasovich vd., 2016: 30; Doğan, 2016; Tominc, 2019; Dos-Santos vd., 2022). Bu bakımdan yenilikçilik, iş dünyasındaki örgütler, yöneticileri ve çalışanları için önemli bir olgu haline gelmiştir (Wang & Ahmed, 2004: 303; Jamrog vd., 2006: 10; Jex & Britts, 2008: 127; Li & Zheng, 2014). Bazı araştırmacılar (Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994; De Jong & Den Hartog, 2008: 5-8; Yuan & Woodman, 2010; Li & Zheng, 2014) yenilikçi davranışın temel amaçlarından birinin örgütsel performansı artırmak olduğunu vurgulamışlardır. Yenilikçi davranışın örgütsel performansı artırmada etkili olduğunu belirlemiş bazı çalışmalar vardır (Shanker, Bhanugopan, van der Heijden & Farrell, 2017). Mobilya sektörü (Sözbilir & Keçeci, 2023), savunma sektörü, (Çalışkan, Akkoç & Turunç, 2011) ve konaklama sektörü (Kayır & Özkoç, 2020) gibi farklı sektörlerde çalışanların yenilikçi davranışın örgütsel performans üzerinde olumlu etkisi olduğu araştırmalar sonucunda belirlenmiştir. Başka araştırmalarda da yazılım sektöründe (Çalışkan & Akkoç, 2012) ve eğitim sektöründe (Bastian & Widodo, 2022) çalışanların yenilikçi davranışlarının iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya çıkarılmıştır.

Yenilikçi davranışın önemi hizmet sektörü olan sağlık sektörü için de geçerlidir. Sağlık sektörü, sürekli değişim ve gelişimin yaşandığı hizmet sektörleri arasında büyük öneme sahiptir. Sağlık hizmetlerinde yenilikçiliğin ekonomiye katkısı olduğu gibi insan sağlığı için de büyük önem taşımaktadır. Türkiye İstatistik Kurumuna göre GSYİH'nin %5'i sağlık sektörüne ilişkin mallar ve hizmetler için yapılan sağlık harcamalarıdır (TÜİK, 2021a). Bireylerin sağlık hizmetlerinin en iyi şekilde karşılanması için sağlık kurumlarının ve görevlilerinin teknolojik ve bilimsel olarak kendilerini yenilemek durumundadırlar (ICN, 2008; ICN, 2009). Türkiye'de yaşlı nüfus oranının 2025 yılında %11, 2030 yılında ise %12,9 olması ve bu oranın sonraki yıllarda da artmaya devam etmesi öngörülmüştür (TÜİK, 2021b). Dünya nüfusu içerisinde ise 60 yaş üzerindekiilerin 2030 yılında 1,3 milyara, 2050 yılında 2,1 milyara ulaşacağı öngörülmüştür (WHO, 2022). İstatistiklere bakıldığında hızla yaşlanan nüfusun sağlık ihtiyaçlarının artması sağlık hizmetleri ve teknolojisinde yenilikleri ve diğer taraftan azalan genç nüfusun yenilikçi olmasını daha gerekli hale getirmiştir. Türkiye'de 2000'li yılların başlarından itibaren sağlık hizmetlerinin sunumunda kamu sağlık kurumlarının payı hep yüksek olsa da özel sektörün payının artmaya başladığı ve JCI (Joint Commission International) tarafından akredite edilmiş 34 sağlık kuruluşu ile (JCI, 28.01.2023) Türkiye'nin sağlık sektöründe yenilikçilik bakımından rekabetçi bir atmosfere yol açmaktadır. Bütün sektörlerde çalışanların yenilikçi davranışları ve dolayısıyla görev performansları yaşamsal önem taşımaktadır. Çalışanların görev performansları örgütlerin performanslarını belirleyen faktörlerden biridir (Vosloban, 2012; Siddiqui, 2014; Öztürk, 2019: 246; Nyathi & Kekwaletswe, 2022; Bastian & Widodo, 2022). Bu bakımdan görev performansı, çalışanların görevlerini en iyi şekilde tamamlamak için resmi ve gayri resmi olarak bilgi ve becerilerini nasıl geliştirip uyguladıklarını yansıtan bir olgudur (Mom, Fourné & Jansen, 2015). Görev performansı, sağlık kurumları gibi örgütler için de temel oluşturmaktadır. Bu çalışma, sağlık hizmetlerinde çalışan bireylerin yenilikçi davranışlarının ve alt boyutlarının (değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma) görev performansları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Alan yazında mobilya, savunma, konaklama gibi sektörlerde bu alanda çalışmalar yapılmış olmasına karşın sağlık sektöründe bu

alandan az da olsa yapılmış olmakla birlikte yeterli çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan sağlık sektöründe faaliyet gösteren ve istenen performansa ulaşmayı hedefleyen örgütlerde çalışanların görev performansları üzerinde yenilikçi davranışın etkisinin araştırılmasının alan yazına katkı sağlaması düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilik kavramı ilk olarak Schumpeter tarafından literatüre kazandırılmıştır. Schumpeter'e göre (1939: 84) yenilik, yeni bir üretim fonksiyonunun oluşturulmasıdır. Schumpeter (1939: 84) faktörlerin miktarlarının değişmesinin ürünün miktarını değiştirdiğini, ancak faktörlerin miktarları yerine fonksiyonun şekli değiştirilirse yenilik olacağını vurgulamıştır. Robbins & Coulter (2012: 166) ise yenilikçiliği, yaratıcı sürecin faydalı ürünlere veya iş yöntemlerine dönüştürülmesi gereken çıktılarını inovasyon olarak nitelendirmişlerdir. Porter (1990) işletmelerin yenilikçi davranışlarının sektörde liderlik etmede ve hem iş yapma yöntemleri hem de teknolojileri bakımından sürekli kendilerini yenileyerek güncel kalmalarını sağladığını vurgulamıştır. Başka bir tanımda yenilikçilik "işletmenin yenilikleri üretme kapasitesinin etkili olması durumu" olarak ifade edilmiştir (Timuroğlu, 2014: 5). Yenilikçilik kavramının bireysel açıdan değerlendirilmesi bireylerin yenilikçi performans ve kapasitelerini ifade eder. Scott ve Bruce'a göre (1994: 581) bireysel yenilikçilik problemin tanımlanması, probleme yönelik fikir ya da çözüm üretilmesi, geliştirilmesi veya benimsenmesidir. Yenilikçiliğin olumlu çıktılar ve yüksek verimlilik için bir merkez olduğu kabul edilmiş olup, örgütün ya da bireyin yenilikçi davranışının geliştirilmesi ve önündeki engellerin giderilmesi büyük önem taşımaktadır (OECD, 2006). Bireysel yenilikçilik veya başka bir ifade ile bireylerin yenilikçi davranışları, yeni olana uyum sağlama, risk alma, adapte olabilme, yeniyeye ve değişime açık olma gibi davranışları kapsamaktadır (Korucu & Olpak, 2015: 115). Aynı zamanda yenilikçi davranış, sürekli öğrenme, bilgiyi uygulama, bilgi üretme ve bunları bir davranış haline getirmektir (Drucker, 1985: 30). Bu bağlamda yenilikçi davranış yeni ürün, süreç veya yöntem ortaya koyacak yeni fikir geliştirme ve bu fikirlerin denenmesi ve uygulanması şeklinde tanımlanmıştır (Moisio, Lempiälä & Nylander, 2007). Lukes & Stephan (2017), oldukça gelişen yenilikçi davranış literatüründen bir süreç olan yenilikçi davranışın boyutlarını derlemiştir. Buna göre yenilikçi davranış fikir geliştirme ya da var olan fikirlerin araştırılması aşaması ile başlamaktadır. Yeni fikirlerin örgüt çalışanlarına tanıtıldığı ve geri bildirimlerin alındığı fikir iletişimi, zaman, para ve insan vb. kaynaklar sağlayarak uygulamaya geçme faaliyetleri ile yenilikçi davranış süreci devam etmektedir. Uygulama aşamasında diğer insanları dahil etme ve uygulama sırasında karşılaşılan engellerin üstesinden gelme davranışı ile yenilikçi davranış süreci sonlanmaktadır. Bu süreç, yeni bir ürünün, yöntemin ya da mevcut olan ürün veya yöntemin geliştirilmesiyle elde edilecek yenilik çıktısı için gerekli davranışlar olarak tanımlanmıştır (Lukes & Stephan, 2017). Li & Zheng (2014: 447) yenilikçi davranışı, "çalışanların yenilikçi düşüncelerini kullanmalarını, müşteri talep değişikliklerine hızlı ve doğru bir şekilde karşılık vermelerini sağlayan, kişisel ve örgütsel performans amacıyla örgütte yenilikçi düşüncenin oluşturulması, teşvik edilmesi ve uygulanması eylemi" olarak tanımlamıştır. Sağlık sektöründe yenilikçi davranış ise "yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin geliştirilmesi ve

uygulanmasının hastalar için önemli faydalar sağlayacak şekilde tasarlanması” olarak tanımlanmıştır (Hannemann-Weber vd., 2011). Yenilikçi iş davranışı, önce problemlerin belirlenmiş olması ile başlayan süreçte problemin çözümüne ilişkin fikirlerin üretilmesi, alternatif fikirler arasından uygun olanın seçilmesi, uygulanmak üzere seçilen çözüm/fikir için gerekli desteğin sağlanması ve prototipin yapılması gibi bir süreçte gerçekleşir (Scott & Bruce, 1994: 581-582). Sağlık sektöründe hizmetlerin sunulduğu ve aynı zamanda sağlık (tıbbi) teknolojilerin kullanıldığı kurumlar çoğunlukla hastanelerdir. Sağlık kurumları hem özel ve kamu olarak rekabetçi olabilmeleri ve sektörde varlıklarını sürdürebilmeleri için hem de hastaların ve paydaşların ihtiyaç ve beklentilerini yerine getirebilmek için örgüt ve çalışanlarıyla birlikte yenilikçi olmalıdırlar (Boutros, 2007: 51; Memişoğlu & Kalkan, 2016; Uzuntarla, Ceyhan & Fırat, 2016). Yeni teşhis, tedavi yöntemleri ve cihazları geliştirmek yenilikçi iş davranışlarına örnek olarak verilebilir.

2.2. Görev Performansı

Performans kavramı “önceden belirlenmiş kurallar dahilinde çalışanın bir işi yerine getirmesi veya kendisinden beklenen belli bir davranışı sergilemesi” olarak tanımlanmıştır (Gürbüz & Yüksel, 2008: 178). Bir başka tanıma göre performans, “örgütün hedef ve amaçlarına katkıda bulunan ve bireylerin kontrolünde olan faaliyet ve davranışlardır” (Rotundo & Sackett, 2002: 66). Görev performansı, Borman & Motowidlo (1997: 99) tarafından “görevdeki kişilerin, doğrudan teknolojik sürecin bir bölümünü uygulayarak veya dolaylı olarak gerekli malzeme veya hizmetleri sağlayarak kuruluşun teknik özüne katkıda bulunan faaliyetleri gerçekleştirme etkinliği” olarak tanımlanmıştır. Motowidlo & van Scotter’a göre (1994: 476) görev performansı örgütsel hedeflere ulaşan davranışlar ve sonuçlardır. Bir satıcı için görev performansı ürün bilgisi ve satış miktarı, bir itfaiyeci için başarılı bir yangın söndürme veya kurtarma operasyonu yürütme olurken (Borman & Motowidlo, 1997: 100) bir sağlık görevlisi için görev performansı, görevi ile ilgili tüm bilgi ve beceriye sahip olması, hastalara teşhis ve tedavi sürecinde en iyi hizmeti vererek sağlıklarına kavuşmalarının sağlanması sürecinde başarılı organizasyon ve zaman yönetimidir (Motowidlo & van Scotter, 1994: 476). Görev performansı esas olarak bireyin ortaya koyduğu performansa (Koopmans vd., 2012) ve rolüne uygun hareket etmesine odaklıdır (Viswesvaran, 2002). Aynı zamanda, örgütün ihtiyaç duyduğu işleri istendiği biçimde yapabilecek yetenek bakımından yeterlilik de görev performansının odağında yer almaktadır (Borman & Motowidlo, 1993; Koopmans vd., 2011). Görev performansında iki gösterge bulunmaktadır. Bunlar, örgütsel kaynakların ürün ve hizmetlere dönüştürülmesi ve örgütsel etkinlik ve etkililiği artırmaktır (Aguinis, 2018). Campbell’in (1990) öne sürdüğü modelde performans davranışları örgütsel etkililiğe katkı tarzlarına göre iki boyutta ele alınmıştır. Bunlardan biri örgütsel etkinliğe görev yetkinliği ile katkı sağladığı diğeri başka yollarla katkı sağladığı performans boyutudur. Campbell (1990), görev yetkinliğini daha çok önceden belirlenmiş rol davranışları ile kaynaştırmıştır.

Çalışan bireylerin performansı birden çok faktöre bağlıdır. Sadece işlerin olması gerektiği gibi yerine getirilmesi performans açısından yeterli olduğunu göstermez. Performansı iyileştirmek için çalışanların örgüte bağlı, adanmış ve örgütsel vatandaşlık duygusuyla var olan yenilikçi kapasitesini ortaya koyup yenilikçi iş davranışı sergilemeleri için gerekli bileşenlerdir (Bozkurt & Ercan, 2022). Çalışanın görev performansının artırılması yenilikçi iş davranışı ile daha da kolaylaşmaktadır. Yeni bir iş yapma yöntemi ile oluşan heyecan ve merak duygusunun yarattığı

zihinsel sinerji daha az çaba ve maliyet ile daha yüksek performans ortaya koymaktadır (Karademir, 2019: 18; Gökçen & Çetin, 2022: 176).

3. Hipotez Geliştirme

3.1. Yenilikçi Davranışın Görev Performansı Üzerindeki Etkisi

Yenilikçiliğin istenmesinin nedeni genellikle örgütsel etkinlik ve performansa sağladığı katkılardır (Erdem, Gökdeniz & Met, 2011; Cavlak, 2021: 114-115). Motowidlo & Van Scotter (1994), ABD hava kuvvetlerinde 300 teknik personel üzerinde yapmış oldukları çalışmada görev performansı ile genel performans arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Antalya'da faaliyet gösteren 44 otel işletmesinde yapılan bir çalışmada (Erdem vd., 2011) yenilikçiliğin işletme performansını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Enz & Siguaw (2003), otel işletmelerinin hizmet yenilikçi hizmet sunumlarının müşteri bağlılığını artırdığını ve dolayısıyla rekabetçiliklerini artırdığını vurgulamışlardır. ABD'de seyahat eden 1000 turist ile web üzerinden yapılan araştırmada da (Victorino, Verma, Plaschka & Dev, 2005) otel hizmetlerinde yenilikçiliğin müşteri tercihlerini olumlu etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Özer & Akça (2007: 53) 236 işletmeden topladıkları verilerin analizi sonucunda yenilikçi özelliklerin artışının kurumsal kaynak planlaması uygulama başarısını yükselttiğini ve dolayısıyla yenilikçi özelliklerin örgütsel performansı olumlu etkilediğini ortaya koymuşlardır. Aboramadan & Dahleez (2022) Filistin'de Covid-19 salgını döneminde bir hastanede orta pozisyon ve yönetici düzeyinde olan 237 personel üzerinde yaptıkları çalışmalarında hizmetkar liderlik özelliğinin risk alma ve görev performansı ilişkisinde olumlu ve anlamlı bir aracı etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bir görev ne kadar karmaşıkça çalışanların başarılı bir görev performansı için daha yüksek bir motivasyonla çözümler ararlar (Campbell, 1991). Bir araştırmada risk alma davranışı ile örgütsel değişime katılım sağlama arasındaki ilişkide görev performansının olumlu ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür (Jung, Kang & Choi, 2020). Sözbilir & Keçeci'nin (2023) yaptığı çalışmada Artvin ve Erzurum'da mobilya sektörünün 111 çalışanından toplanan verilerin analizinde, Pelenk (2017) tarafından İstanbul'da bulunan bir teknoloji şirketinin 101 çalışanından alınan verilerin analizinde, bir yiyecek-içecek üretim firmasının 161 orta düzey yönetici personeli üzerinde yapılan bir çalışmada (Hussain, Hanifah, Vafaei-Zadeh & Abdul Halim, 2022) ve sağlık sektöründe yapılan bazı çalışmalarda (Acar & Acar, 2012; Odacıoğlu vd., 2018) yenilikçi iş davranışının bireysel iş performansını olumlu etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Gökçen & Çetin'in (2022) Bartın'da 538 kamu ve özel sektör çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada yenilikçi iş davranışının fikir oluşturma ve uygulama boyutlarının iş performansını olumlu ve anlamlı etkilediği görülürken fikir keşfetme ve geliştirme boyutlarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Yenilikçi iş davranışı bağlamında yapılan diğer çalışmalarda iş doyumunun (Gül, Oktay & Gökçe, 2008), örgütteki yenilik ikliminin ve sosyal sermayenin (Turgut & Beğenirbaş, 2013), işi benimsemenin (Hanif & Bukhari, 2015; Huang, Yuan & Li, 2019) ve dönüşümcü ve otantik liderliğin (Korku, 2018) yenilikçi iş davranışını olumlu etkilediği görülmüştür. Almanya'da 160 sağlık personeli üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda, personelin yaptıkları iş ile ilgili kılavuzun varlığı halinde bilgi edinme, fikir üretme ve çözüm uygulama aşamaları ile bütünleşerek çalışanın yenilikçi davranışlarına katkı sağladığı görülmüştür. Aynı araştırmada çalışanların günlük görevlerini

yerine getirmelerinin dışında inisiyatif sahibi oldukları farklı rollere sahip olmalarının yenilikçi iş davranışları sergilemelerine katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Kessel, Hannemann-Weber & Kratzer, 2012). Norveçte 1008 sağlık personelinin katılımı yapılan bir çalışmada ise yenilikçi iş davranışının psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır (Mutonyi, Slåtten & Lien, 2021). Yine başka bir çalışmada yenilikle ilgili stratejilerin örgütsel bağlılığı artırdığı belirtilmektedir (Oğan, 2022). Endonezya'nın bazı şehirlerindeki (Jakarta, Banten, West Java ve Riau) üniversitelerde görev yapan akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada yenilikçi davranışın akademisyenlerin görev performansını anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür (Bastian & Widodo, 2022: 123). Çin'de faaliyet gösteren büyük ölçekli telekomünikasyon firmalarında çalışan 200 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada (Aryee, Walumbwa, Zhou & Hartnell, 2012) yenilikçi davranış ve görev performansı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Hırvatistan'da bir kamu kurumunda 157 çalışan üzerinde yapılan bir alan çalışmasında (Hernaus, Černe & Tadić Vujčić, 2022), hem yöneticilerin hem de diğer çalışanların yenilikçi davranışlarının görev performanslarını etkilediği anlaşılmıştır. Kore'de üretim ve hizmet alanında çalışan 275 personel üzerinde yapılan bir araştırmada risk alma ve görev performansı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Jung, Kang & Choi, 2020). Türkiye'de 334 konaklama işletmesi çalışanı ile yapılan bir çalışmada risk almanın performans üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır (Koç & Yazıcıoğlu, 2022: 1052). Risk almayı ifade eden ve sonu yüksek seviyede belirsizlik içeren eylemlerin başarısız olunması durumunda performansla olumsuz etkisi de yüksek olur (Naldi vd., 2007: 37). Başka bir çalışmada (Suryosukmono, Praningrum & Pareke, 2022), kişi-iş uyumu ve görev performansı arasında yenilikçi davranışın aracı etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu alanda yapılan önceki çalışmalar eğitim sektöründe (Bastian & Widodo, 2022), telekomünikasyon sektöründe (Aryee vd., 2012), bir kamu kurumunda (Hernaus vd., 2022) yapılmıştır ancak sağlık sektöründe bu alanda az da olsa yapılmış (Kessel, Hannemann-Weber & Kratzer, 2012; Mutonyi vd., 2021) olmakla birlikte yeterli çalışmaya rastlanmamıştır. Önceki çalışmaların sonuçlarına dayalı olarak bu çalışmada bireylerin yenilikçi davranışlarının hem genel olarak hem de alt boyutlarının görev performansı (genel) ve alt boyutları (işe ilişkin performans ve görev için yeterlilik) üzerinde etkisinin olup olmadığını ölçmek üzere şu hipotezler ön görülmüştür.

H₁: Yenilikçi davranışın (genel) görev performansı (genel) üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

H₁ (a, b, c ve d): Yenilikçi davranışın boyutlarından değişime direnç (H_{1a}), fikir önderliği (H_{1b}), ve deneyime açıklığın (H_{1c}) görev performansı (genel) üzerinde olumlu, risk almanın (H_{1d}) olumsuz ve anlamlı etkisi vardır.

H₂: Yenilikçi davranışın "Değişime Direnç" boyutunun işe ilişkin performans üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.

H₃: Yenilikçi davranışın "Fikir Önderliği" boyutunun işe ilişkin performans üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Yenilikçi davranışın "Deneyime Açıklık" boyutunun işe ilişkin performans üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Yenilikçi davranışın "Risk Alma" boyutunun işe ilişkin performans üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Yenilikçi davranışın “Değişime Direnç” boyutunun görev için yeterlilik üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.

H₇: Yenilikçi davranışın “Fikir Önderliği” boyutunun görev için yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₈: Yenilikçi davranışın “Deneyime Açıklık” boyutunun görev için yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır

H₉: Yenilikçi davranışın “Risk Alma” boyutunun görev için yeterlilik üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.

4. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmada nicel yöntem kullanılmış olup anketlerle toplanan verilerin analizi SPSS 26.0 istatistik programı ile yapılmıştır. Verilerin analizinde frekans, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır.

4.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Artvin Devlet Hastanesinde hizmet veren 650 personel oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak anketleri uygulamak amacıyla sağlık kurumlarının farklı birimlerde çalışan 224 kişiye ulaşılmış ve gönüllülük esasına göre çalışanlara gerekli bilgilendirme yapılarak anketler dağıtılmıştır. Dağıtılan ve teslim alınan 224 anketten 10 tanesi özensiz doldurulduğu için araştırmanın dışında bırakılmış olup, anketlerin geri dönüş oranı %33 olmuştur. Bu oran %95 güven seviyesinde %5,49 hata payı ile evreni temsil etmede yeterli kabul edilen bir katılım düzeyini göstermektedir (Sekeran, 2003).

4.2. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırma kapsamında analiz edilen veriler anket yoluyla toplanmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmuş ve ilk bölümünde demografik özelliklerle alakalı sorular yer almıştır. İkinci bölümde, görev performansını değerlendirmek üzere Goodman & Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ve kendi çalışmalarında da kullandıkları 9 maddeden oluşan Görev Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde, bireylerin yenilikçi davranış algılarını ölçmek üzere Hurt, Joseph & Cook (1977) tarafından geliştirilen, Kılıçer & Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan dört boyutlu ve 20 maddeden oluşan “Yenilikçilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte 12 olumlu (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler) ve 8 olumsuz madde (reverse) (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) bulunmaktadır. Ölçeklerin ikisi de 5’li Likert olarak yapılandırılmıştır (Kesinlikle katılmıyorum=1, Kesinlikle katılıyorum=5). Bireysel yenilikçilik davranışı ölçeğinde, “değişime direnç”, “fikir önderliği”, “deneyime açıklık” ve “risk alma” olmak üzere dört boyut bulunmaktadır.

5. Araştırmanın Bulguları

5.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, görev yaptığı birimi, idareci olup olmadığı, inisiyatif kullanma yetkisi olup olmadığı, meslekte ve kurumunda çalışma süreleri ilgili bilgiler belirlenmiş ve Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Yönetici Pozisyonu	Sayı	Yüzde
Kadın	148	69,2	Var	30	14,0
Erkek	66	30,8	Yok	184	86,0
Toplam	214	100	Toplam	214	100
Yaş	Sayı	Yüzde	İşyerindeki Kıdemi (Yıl)	Sayı	Yüzde
21-25	28	13,08	1-5	67	31,31
26-30	53	24,77	6-10	44	20,56
31-40	62	28,97	11-20	55	25,70
41-50	55	25,70	21-29	30	14,02
51-63	16	7,48	30-38	18	8,41
Toplam	214	100	Toplam	214	100,0
Pozisyon	Sayı	Yüzde	Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde
Şef/Şef Yrd./Uzman hekim	11	5,1	Lise veya dengi	15	7,0
Pratisyen Doktor	22	10,3	Ön lisans	42	19,6
Hemşire	93	43,4	Lisans	127	59,4
Yardımcı sağlık personeli (Sağlık memuru, tıbbi sekreter, vb.)	40	18,6	Lisansüstü	30	14,0
Eczacı, Psikolog, Fizyoterapist vb.	20		Toplam	214	100
Teknik Hizmetler	7	9,3	İnsiyatif Kullanma	Sayı	Yüzde
Diğer	21	3,3	Hiç yok	27	12,6
Toplam	214	100	Az	28	13,1
			Bazı konularda	123	57,5
			Çoğunlukla	30	14,0
			Tam insiyatif sahibi	6	2,8
			Toplam	214	100

Sağlık çalışanlarının demografik ve çalışma özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur. Sağlık çalışanlarının %69,2’si kadın; yaş ortalamaları 35,82; öğrenim düzeyi %59,3’ü lisans; %43,5’i hemşire; %86,0’sı idari pozisyon almıyor; %57,5’i bazı konularda inisiyatif kullanıyor, çalışma süreleri (Yıl) ortalamaları 12,49’dur.

5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan görev performansı ve bireysel yenilikçilik davranışı ölçekleri ile toplanan verilerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Geçerlilik testleri kapsamında keşfedici faktör analizi yapılmış ve her iki ölçeğin de maddelerinin faktör yükleri ile verilerin analize uygunluk durumunu tespit etmek için Bartlett küresellik (Bartlett’s Sphericity) testi ve örneklem yeterliği ($p < ,05$) için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve ($\geq 0,500$) testi uygulanmıştır. Görev performansı ile ilgili elde edilen verilerin faktör analizinde orijinalinde tek boyut olan

görev performansının bu çalışmada iki boyut olarak oluşmuş ve boyutlar “işe ilişkin performans” ve “görev için yeterlilik” olarak adlandırılmıştır. Ölçek maddelerinde biri ise (Görevlerimi beklendiği gibi yaparak, işimde iyi bir performans sergilerim) faktör yükü bakımından iki boyut için binişik olduğundan analizden çıkarılmıştır (Çokluk vd., 2012: 233). Görev performansının işe ilişkin performans boyutunun faktör yükleri ,757-,908 aralığında ve varyans değeri %69,53 olarak, görev için yeterlilik boyutunun faktör yükleri ,776-,820 aralığında ve varyans değeri %63,32 olarak belirlenmiştir. Yenilikçi davranış ölçeğinin değişime direnç boyutundan 1 madde faktör yükü düşük olduğu için (,247) analizden çıkarılmıştır. Güvenilirlik testinde bütün boyutların güvenilirlik için yeterli kabul edilen Cronbach Alfa (α) değerlerine ($\geq 0,70$) sahip oldukları görülmüştür. Geçerlilik ve güvenilirlik testlerinin sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Güvenilirlik ve Geçerlilik Testi Sonuçları

Faktör	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha (α)	Faktör Yükleri	KMO-MSA	Bartlett Küresellik Testi			% Varyans
Görev Performansı (GP)-Genel	8	,897	,608- ,862	,903	971,916	28	< ,001	59,677
GP-İşe İlişkin Performans	5	,887	,757- ,908	,872	594,83	10	< ,001	69,527
GP-Görev için Yeterlilik	3	,709	,776- ,820	,672	118,302	3	< ,001	63,320
Yenilikçi Davranış (YD)-Genel	19	,792	,638- ,871	,860	1917,83	171	< ,001	58,284
YD-Değişime Direnç	7	,852	,653- ,763	868	534,444	21	< ,001	53,168
YD-Fikir Önderliği	5	,833	,708- ,870	,800	417,729	10	< ,001	60,577
YD-Deneyime Açıklık	5	,868	,754- ,849	,853	490,722	10	< ,001	65,729
YD-Risk alma	2	,733	,889- ,889	,500	86,847	1	< ,001	79,016

KMO-MSA: KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü

5.3. Korelasyon Analizi

Çalışmada analiz edilen değişkenlerin aralarında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonucunda, özellikle görev performansı ve yenilikçi davranış değişkenleri arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu açıdan yenilikçi davranışın boyutlarından fikir önderliği ($r=,636$; $p<,01$) ve deneyime açıklık ($r=,631$; $p<,01$) ile görev performansı arasında anlamlı, olumlu ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r=,636$; $p<,01$). Görev performansının genel olarak ve alt boyutlarının yenilikçi davranışın boyutlarından değişime direnç ile arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişkinin olduğu, fakat risk alma boyutu ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4,0911	,67398	1							
2	4,1879	,74811	,935**	1						
3	3,9299	,77235	,818**	,560**	1					
4	3,3195	,47205	,392**	,331**	,378**	1				
5	2,6348	,83085	-,178**	-,164*	-,151*	,563**	1			
6	3,7738	,73111	,636**	,558**	,579**	,701**	-0,081	1		
7	3,9888	,69651	,631**	,576**	,539**	,594**	-,232**	,762**	1	
8	2,9065	1,05624	,015	-0,057	,127	,503**	,160*	,214**	,196**	1

1: Görev Performansı (GP)-Genel, 2: GP-İşe İlişkin Performans, 3: GP-Görev için Yeterlilik, 4: Yenilikçi Davranış (YD)-Genel, 5: YD-Değişime Direnç, 6: YD-Fikir Önderliği, 7: YD-Deneyime Açıklık, 8: YD-Risk alma *: Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2- kuyruk). **: Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2- kuyruk).

5.4. Regresyon Analizi

Çalışma kapsamında yenilikçi davranış genel olarak ve alt boyutlarının görev performansı ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemek üzere dört ayrı regresyon analizi yapılmıştır. İlk olarak yapılan doğrusal regresyon analizinde yenilikçi davranışın (genel), görev performansı (genel) üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu ve görev performansının %15,4'ünün yenilikçi davranış tarafından açıklandığı anlaşılmıştır ($R^2=,154$; $p<,001$). Analizde elde edilen Beta katsayı değeri yenilikçi iş davranışındaki bir birimlik değişim, görev performansında ,392 birimlik değişim yarattığını göstermiştir ($\beta=,392$; $p<,001$). Bu sonuç ile çalışmanın birinci hipotezi (H_1) kabul edilmiştir. İlk olarak yapılan lineer doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Yenilikçi davranışın, görev performansı üzerindeki Etkiyle İlgili Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	Std.Hata	β	F	R^2	t	p	CI
Sabit	2,196	,183		38,521	,154	11,969	,000	
Yenilikçi Davranış (Genel)	,275	,044	,392			6,207	,000	14,2

Bağımlı değişken= Görev Performansı (Genel); CI = Condition Index.

İkinci olarak yenilikçi davranışın alt boyutlarının görev performansı (genel) üzerindeki etkisi çoklu lineer regresyon analizi yapılarak test edilmiştir. Regresyon modelinin anlamlı olduğu ve Durbin-Watson değerine bakılarak (1,903) modelde bir otokorelasyon olmadığı belirlenmiştir. Durbin Watson 0-4 arasında değer alır ve değer 2'ye yakın oldukça modelde otokorelasyon olmadığını gösterir (Savin & White, 1977; Field, 2018). Analiz sonucu yenilikçi davranışın alt boyutlarından fikir önderliği ($\beta=,401$; $p<,001$) ve deneyime açıklık ($\beta=,341$; $p<,001$) boyutlarının görev performansı (genel) üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu, buna karşılık risk alma boyutunun olumsuz ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüş ($\beta=-,131$; $p<,05$), ancak değişime direnç boyutunun anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan görev performansının %47,6'sı üzerinde anlamlı etkisi olan fikir önderliği ve deneyime açıklık boyutları tarafından açıklandığı belirlenmiştir ($R^2=,476$; $p<,001$). Analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına bağlı olarak çalışmanın H_{1b} , H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri kabul edilirken H_{1a} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5: Yenilikçi Davranışın Alt Boyutlarının Görev Performansı Üzerindeki Etkisiyle İlgili Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	Std.Hata	β	F	R ²	t	p	DW
Sabit	1,721	,252		47,535	,476	6,824	,000	1,903
Değişime Direnç	-,037	,043	-,046			-,864	,389	
Fikir Önderliği	,369	,072	,401			5,111	,000	
Deneyime Açıklık	,330	,078	,341			4,235	,000	
Risk Alma	-,083	,033	-,131			-2,493	,013	

Bağımlı değişken= Görev Performansı (Genel); DW= Durbin-Watson.

Üçüncü olarak yenilikçi davranışın alt boyutlarının görev performansının alt boyutu olan “işe ilişkin performans” üzerindeki etkisi çoklu doğrusal regresyon analizi ile belirlenmek istenmiştir. Yapılan regresyon analizinde modelin anlamlı ve değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı anlaşılmıştır. Analizde yenilikçi davranışın alt boyutlarından fikir önderliğinin ($\beta=,320$; $p<,001$) ve deneyime açıklığın ($\beta=,365$; $p<,001$) boyutlarının işe ilişkin performans üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu, buna karşılık risk alma boyutunun olumsuz ve anlamlı etkisi olduğu görülmüş ($\beta=-,194$; $p<,01$), ancak değişime direnç boyutunun anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu analizde Tablo 6’da gösterilen analiz sonuçlarına benzer sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan işe ilişkin performansın %40,4’ü üzerinde anlamlı etkisi olan fikir önderliği ve deneyime açıklık boyutları tarafından açıklandığı belirlenmiştir ($R^2=,404$; $p<,001$). Bu sonuçlarla, çalışma kapsamında oluşturulan H₃, H₄ ve H₅ hipotezleri doğrulanmıştır ancak H₂ hipotez reddedilmiştir.

Tablo 6: Yenilikçi Davranışın Alt Boyutlarının Görev Performansının Alt Boyutu Olan İşe İlişkin Performans Üzerindeki Etkisiyle İlgili Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	Std.Hata	β	F	R ²	t	p	DW
Sabit	1,840	,299		35,394	,404	6,158	,000	1,889
Değişime Direnç	-,020	,051	-,022			-,393	,695	
Fikir Önderliği	,328	,086	,320			3,828	,000	
Deneyime Açıklık	,392	,092	,365			4,249	,000	
Risk Alma	-,137	,040	-,194			-3,471	,001	

Bağımlı değişken= GP-İşe İlişkin Performans; DW= Durbin Watson.

Dördüncü olarak yenilikçi davranışın alt boyutlarının görev performansının alt boyutu olan “görev için yeterlilik” üzerindeki etkisi yine çoklu lineer regresyon analizi ile incelenmiştir. Regresyon analizi, modelin anlamlı ve değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermiştir. Analiz sonuçları, yenilikçi davranışın alt boyutlarından fikir önderliğinin ($\beta=,415$; $p<,001$) ve deneyime açıklığın ($\beta=,204$; $p<,001$) boyutlarının görev için yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu, ancak değişime direnç ve risk alma boyutlarının anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>,05$). Çalışmanın bağımlı değişkeni olan görev için yeterliliğin %36,2’si üzerinde anlamlı etkisi olan fikir önderliği ve deneyime açıklık boyutları tarafından açıklandığı belirlenmiştir ($R^2=,362$; $p<,001$). Tablo 7’de gösterilen analiz sonuçları doğrultusunda, çalışma kapsamında oluşturulan H₇ ve H₈ hipotezleri kabul edilmiş, ancak H₆ ve H₉ hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7: Yenilikçi Davranışın Alt Boyutlarının Görev Performansının Alt Boyutu Olan Görev İçin Yeterlilik ile İlgili Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	F	R ²	t	p	DW
Sabit	1,524	,319		29,696	,362	4,777	,000	1,839
Değişime Direnç	-,066	,055	-,071			-1,208	,229	
Fikir Önderliği	,439	,091	,415			4,803	,000	
Deneyime Açıklık	,227	,099	,204			2,300	,022	
Risk Alma	,007	,042	,009			,160	,873	

Bağımlı değişken= GP-Görev için Yeterlilik; DW= Durbin Watson.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler analiz edilerek oluşturulan hipotezlerin test edilmesi sonucunda kabul veya ret durumları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Hipotez Test Sonuçları

	Kabul/Ret Durumu
H ₁ : Yenilikçi davranışın (genel) görev performansı (genel) üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H _{1a} : Yenilikçi davranışın boyutlarından değişime direncin görev performansı (genel) üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Ret
H _{1b} : Yenilikçi davranışın boyutlarından fikir önderliğinin görev performansı (genel) üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H _{1c} : Yenilikçi davranışın boyutlarından deneyime açıklığın görev performansı (genel) üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H _{1d} : Yenilikçi davranışın boyutlarından risk almanın görev performansı (genel) üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H ₂ : Yenilikçi davranışın “Değişime Direnç” boyutunun işe ilişkin performans üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.	Ret
H ₃ : Yenilikçi davranışın “Fikir Önderliği” boyutunun işe ilişkin performans üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₄ : Yenilikçi davranışın “Deneyime Açıklık” boyutunun işe ilişkin performans üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅ : Yenilikçi davranışın “Risk Alma” boyutunun işe ilişkin performans üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₆ : Yenilikçi davranışın “Değişime Direnç” boyutunun görev için yeterlilik üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.	Ret
H ₇ : Yenilikçi davranışın “Fikir Önderliği” boyutunun görev için yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₈ : Yenilikçi davranışın “Deneyime Açıklık” boyutunun görev için yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₉ : Yenilikçi davranışın “Risk Alma” boyutunun görev için yeterlilik üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi vardır.	Ret

6. Tartışma ve Sonuç

Örgütlerin rekabetçiliği için önemli olan faktörlerden olan görev performansının artışında önemli katkısının olacağı varsayılan yenilikçi davranış ve görev performansının incelendiği



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscaeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

çalışma sağlık sektöründe uygulanmıştır. Araştırma, yenilikçi davranışların görev performansı üzerindeki etkisini inceleme amacını taşımaktadır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları, araştırmancın ana değişkenleri olan yenilikçi davranış (genel) ve görev performansı (genel) arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda, görev performansı ile yenilikçi davranışın alt boyutlarından fikir önderliği ve deneyime açıklık arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler bulunurken değişime direnç boyutu ile anlamlı ve olumsuz ilişki görülmüştür. Ancak, risk alma boyutu ile görev performansı genel ve alt boyutları ile ilişkin performans ve görev için yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Araştırmanın hipotezleri regresyon analizi yapılarak test edilmiştir.

Araştırmanın ilk hipotezi (H_1) ve alt hipotezleri (H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} ve H_{1d}) test edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları yenilikçi davranışın (genel), yenilikçi davranışın alt boyutlarından fikir önderliği ve deneyime açıklığın görev performansı (genel) üzerinde, olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu gösterirken değişime direnç boyutunun anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmanın sonucu (Aryee vd., 2012; Bastian & Widodo, 2022: 123; Hernaus vd., 2022) yenilikçi davranışın görev performansı üzerinde etkisi olduğuna dair farklı sektörlerde yapılan önceki çalışmaların sonuçlarını desteklemiştir. Aynı zamanda bu çalışmada risk alma boyutunun olumsuz ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Önceden yapılmış başka bir çalışmada (Jung vd., 2020) öncekinin aksine risk alma ve görev performansı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiş olmasına rağmen aralarında etkileşim olup olmadığını gösteren bir çalışmaya rastlanmadığından bir karşılaştırma yapılamamıştır.

İkinci olarak araştırmanın diğer hipotezleri test edilmiş ve yenilikçi davranışın fikir önderliği ve deneyime açıklık boyutlarının görev performansının işe ilişkin performans ve görev için yeterlilik boyutlarının her ikisinin de üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu, risk alma boyutunun işe ilişkin performans boyutu üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre H_3 , H_4 , H_5 , H_7 ve H_8 hipotezleri kabul edilmiştir. Ancak yenilikçi davranışın değişime direnç boyutunun işe ilişkin performans (H_2) ve görev için yeterlilik (H_6) boyutlarının üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, aynı zamanda risk alma boyutunun da görev için yeterlilik (H_9) boyutunun üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Literatür araştırmasında yenilikçi davranışın alt boyutlarının görev performansı alt boyutları üzerinde etkisi olup olmadığı konusunda bir çalışma bulunmamıştır. Bu nedenle önceki çalışmalar ile bir karşılaştırma ve değerlendirme yapılamamıştır. Bu çalışma, sağlık sektöründe ve daha önce yapılmamış bir alanda gerçekleştirilmiş olup bu bakımdan da alan yazına katkıda bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak bazı önerilerde bulunulmuştur. Bu bağlamda, örgütlerin, çalışanlarının yenilikçi davranışlarının onların görev performanslarını artırdığı gerçeğini dikkate alarak yenilikçi davranışları geliştirecek uygulamaları yürürlüğe koymaları görev performansını artırmada yararlı olacaktır. Yenilikçi davranışları artırmak için fikir üretme ve onu ekip arkadaşlarına anlatıp onları da bu fikre ikna etme becerisine sahip, yeni ve farklı şeyler denemeye açık, meraklı, değişime pozitif yaklaşım sergileyen ve yararlı olabilecek yenilikleri uygulamaya koyma kararlılığına sahip bireylerin istihdamına öncelik vermek gerekir.



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscaeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

Araştırmanın alan yazında yeni olan sonuçları olmasına rağmen bazı sınırlılıkları da vardır. Araştırmanın katılımcı sayısının nispeten az olması (214) bir sınırlılık olarak görülmüştür. Ayrıca, araştırmanın sadece bir ilde (Artvin) yapılmış olması başka bir sınırlılıktır. Belirtilen bu sınırlılık durumları çalışmanın sonucunu genellemek ve başka örneklemde içinde aynı sonucu varsaymak için engel oluşturmaktadır. Bu alanda gelecekte yapılacak olan araştırmaların daha büyük bir örneklem üzerinde ve farklı bölgelerdeki sağlık kurumlarında da hatta farklı sektörlerde de yapılmasının bu alanda bilimsel katkı sağlayacağı düşüncesiyle tavsiye edilmiştir.

Kaynakça

- Abensour, M. (2009). *Ütopya: Thomas Moore'dan Walter Benjamin'e*. A. U. Kılıç (Çev.). İstanbul: Versus Kitap.
- Aboramadan, M. & Dahleez, K. A. (2022). The Impact of Perceived Servant Leadership Traits and Safety Climate on Task Performance and Risk-Taking Behavior in Times of Crisis. *Leadership in Health Services*, 35(2), 210-227. <https://doi.org/10.1108/LHS-05-2021-0049>
- Acar, A. Z. & Acar, P. (2012). The Effects of Organizational Culture and Innovativeness on Business Performance in Healthcare Industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 683-692.
- Aguinis, H. (2018). *Performance Management* (4th Ed.). Chicago Business Press, Illinois, United States.
- Apanasovich, N., Heras, H. A. & Parrilli, M. D. (2016). The Impact of Business Innovation Modes on SME Innovation Performance in Post-Soviet Transition Economies: The Case of Belarus. *Technovation*, 57, 30-40.
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q. & Hartnell, C. A. (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes. *Human Performance*, 25(1), 1-25. Doi: 10.1080/08959285.2011.631648
- Bastian, A. & Widodo, W. (2022). How Innovative Behavior Affects Lecturers' Task Performance: A Mediation Perspective. *Emerging Science Journal*, 6(Special Issue), 123-136. <http://dx.doi.org/10.28991/ESJ-2022-SIED-09>
- Bauman, Z. (2016). *Sosyalizm, Aktif Ütopya*. A. Araşan (Çev.). Ankara: Heretik Yayıncılık.
- Beaumont, M. (2007). Introduction. E. Bellamy (Ed.), *Looking Backward 2000-1887*. Oxford: Oxford University Press (vii-xxx).
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*, 2, 71-98. Jossey-Bass, Hoboken, United States.



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscoeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

- Boutros, A. (2007). *How to Make Innovation Happen*. Physician Executive, March-April.
- Bozkurt, Ö. & Ercan, A. (2022). Çalışanların Yenilikçi İş Davranışlarında ve İşten Ayrılma Niyetlerinde Örgütsel Destek Algısının Etkisi: İmalat Sanayi Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(43), 269-290. Doi: 10.46928/iticusbe.1059273
- Brown, P. A. (1988). Edward Bellamy: An Introductory Bibliography. *American Studies International*, 26(2), 37-50.
- Çalışkan, A. & Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-28.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. & Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.
- Campbell, D. J. (1991). Goal Levels, Complex Tasks, and Strategy Development: A Review and Analysis. *Human Performance*, 4(1), 1-31. Doi: 10.1207/s15327043hup0401_1
- Campbell, J. P. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, 2nd Ed., 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Cavlak, H. (2021). Etkinlik, Etkililik, Verimlilik, Kârlılık, Performans: Kavramsal Bir Çerçeve ve Karşılaştırma. *Journal of Research in Business*, 6(1), 99-126. 10.29228/JRB.6
- Çetin, G. (2007). Vergi Aflarının Vergi Mükelleflerinin Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-187.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2008). *Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation*. EIM Business and Policy Research Report, Workingpaper: 3-27.
- Doğan, E. (2016). The Effect of Innovation on Competitiveness. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 24, 60-81.
- Dos-Santos, S. M., Pacagnella Junior, A. C., Fournier, P.-L., Morini, C. & Santa-Eulalia, L. A. (2022). Critical Success Factors for The Innovativeness of The Electronic Industry: An Analysis in Developed and Developing Countries. *Creativity and Innovation Management*, 31(4), 573-598. <https://doi.org/10.1111/caim.12522>
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. Harper & Row Publishers: New York.
- Enz, C. A. & Harrison, J. S. (2010). *Innovation and Entrepreneurship in The Hospitality Industry*. London.



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscoeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

- Enz, C. A. & Siguaw, J. A. (2003). Revisiting the Best of the Best: Innovations in Hotel Practice. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 44(5-6), 115-123. <https://doi.org/10.1177/001088040304400516>
- 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 İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 77-112.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th Edition). SAGE Publications.
- Gökçen, M. Y. & Çetin, S. (2022). Yenilikçi İş Davranışının İş Performansına Etkisi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 174-188
- Goodman, S. A. & Svyantek, D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Gül, H., Oktay, E. & Gokce, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 20, 1-11.
- Gürbüz, S. & Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlı Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Hanif, A. & Bukhari, I. (2015). Relationship between Innovative Work Behavior and Job Involvement among the Employees of Telecom Sector. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 13(2), 23-29.
- Hannemann-Weber, H., Kessel, M., Budysh, K. & Schultz, C. (2011). Shared Communication Processes Within Healthcare Teams for Rare Diseases and Their Influence on Healthcare Professionals' Innovative Behavior and Patient Satisfaction. *Implementation Science*, 6(40), 1-7.
- Hernaus, T., Černe, M. & Tadić Vujčić, M. (2022). Leader-Member Innovative Work Behavior (In)Congruence and Task Performance: The Moderating Role of Work Engagement. *European Management Journal*, Early View. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.03.008>
- Huang, W., Yuan, C. & Li, M. (2019). Person-Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 1134. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Hurt, H. T., Joseph, K. & Cook, C. D. (1977). Scales for the Measurement of Innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1977.tb00597.x>
- Hurt, H. T., Joseph, K., Cook, C. D., (1977). Scales for the Measurement of Innovativeness. *Human Communication Research*, 4, 58-65.



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscaeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

- Hussain, M. F., Hanifah, H., Vafaei-Zadeh, A. & Abdul Halim, H. (2022). Determinants of Innovative Work Behavior and Job Performance: Moderating Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Innovation and Technology Management, Early View*. <https://doi.org/10.1142/S0219877022500377>
- JCI-Joint Commission International. (28.01.2023). [jointcommissioninternational.org/about-jci/accredited-organizations/#f:_Facet_Country=\[Turkey\]](http://jointcommissioninternational.org/about-jci/accredited-organizations/#f:_Facet_Country=[Turkey]) [Erişim tarihi: 28.01.2023]
- Jex, S. M. & Britt, T.W. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Jung, K. B., Kang, S.-W. & Choi, S. B. (2020). Empowering Leadership, Risk-Taking Behavior, and Employees' Commitment to Organizational Change: The Mediated Moderating Role of Task Complexity. *Sustainability*, 12(6), 2340. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/su12062340>
- Kanter, R. M. (1988). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Karademir, G. (2019). *Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kessel, M., Hannemann-Weber, H. & Kratzer, J. (2012). Innovative Work Behavior in Healthcare: The Benefit of Operational Guidelines in The Treatment of Rare Diseases. *Health Policy*, 105(2-3), 146-153. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.02.010>
- Kılıçer, K. & Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Koç, B. & Yazıcıoğlu, İ. (2022). Küçük ve Orta Ölçekli Konaklama İşletmelerinde Girişimcilik Yöneliminin İşletme Performansına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 1042-1062. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1426>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W. & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. doi:10.1097/JOM.0b013e318226a763.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J. & de Vet, H. C. W. (2012). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi:10.1108/17410401311285273.
- Korucu, A. T. & Olpak, Y. Z. (2015). Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 5(1).



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscoeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

- Li, X. Y. & Zheng, Y. S. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 7, 446-450. <http://dx.doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>.
- Lukes, M. & Stephan, U. (2017). Measuring Employee Innovation: A Review of Existing Scales and The Development of The Innovative Behavior and Innovation Support Inventories Across Cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158.
- Memişoğlu, D. & Kalkan, B. (2016). Sağlık Hizmetlerinde Yönetişim, İnovasyon ve Türkiye. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 645-665
- Moisio, E., Lempiälä, T. & Nylander, M. (2007). *Invention Rewards and Innovativeness-A Case Study*. RMC, Brussels. Erişim 30.04.2019, www.rewardresearch.aalto.fi/fi/research/konferenssiesitykset/rmc_extabst_moiso-co.pdf
- Mom, T. J. M., Fourné, S. P. L. & Jansen, J. J. P. (2015). Managers' Work Experience, Ambidexterity, and Performance: The Contingency Role of the Work Context. *Human Resource Management*, 54(S1), 133-153. Doi: 10.1002/hrm.21663.
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T. & Lien, G. (2021). Fostering Innovative Behavior in Health Organizations: A PLS-SEM Analysis of Norwegian Hospital Employees. *BMC Health Services Research*, 21, 470. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06505-1>
- Naldi, L., Nordqvist, M., Sjöberg, K. & Wiklund, J. (2007). Entrepreneurial Orientation, Risk Taking, and Performance in Family Firms. *Family Business Review*, 20(1), 33-47. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2007.00082.x>
- Neff, D. J. & Moss, R. C. (2011). Innovate or Die. D. J. Neff & R. C. Moss (Ed.), *The Future of Nonprofits: Innovate and Thrive in the Digital Age* (1-20). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. Inc.
- Nyathi, M. & Kekwaletswe, R. (2022). Realizing Employee and Organizational Performance Gains Through Electronic Human Resource Management Use in Developing Countries. *African Journal of Economic and Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-11-2021-0489>
- Odacıoğlu, Y., Kırılmaz, H. & Uyanık, K. C. (2018). Örgütsel Yenilikçilik Düzeyinin Algılanan Performans Üzerine Etkileri: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hastanesinde Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 72-86.
- OECD. (2006). *Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması için İlkeler*. TÜBİTAK. Erişim: 30.04.2019, http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Oslo_3_TR.pdf



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscoeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

- Oslo Kılavuzu. (2005). *Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler* (3. Baskı). (Çev.: TÜBİTAK). Ankara: TÜBİTAK Yayınları.
- Oğan, E. (2022). Yenilik Yönetimi Yeterlikleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(11), 1583-1602.
- Özer, G. & Akça, Y. (2007). Yenilikçi Özelliklerin, Kurumsal Kaynak Planlaması Uygulama Başarısına ve Algılanan Organizasyonel Performans Üzerine Etkisi. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 53-70.
- Öztürk, D. (2019). Örgütsel Performans. Y. Demir Uslu, Y. Hancıoğlu, G. Yeşilaydın & N. Oral Kara (Ed.), *Örgütsel Yaklaşımlar-I* (240-256). Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Pelenk, S. E. (2017). Bireysel Yenilikçi Davranışların Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2(2), 2-14.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2012). *Management* (11th Ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Roemer, K. M. (2017). Dönüştürülmüş Cennet: On Dokuzuncu Yüzyıl Ütopyaları ve Çeşitleri. Claeys, G. (Der.), *Ütopya Edebiyatı* (113-153). Z. Demirsü (Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Savin, N. E. & White, K. J. (1977). The Durbin-Watson Test for Serial Correlation with Extreme Sample Sizes or Many Regressors. *Econometrica*, 45(8), 1989-1996.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sekeran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (4. Ed.). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M. & Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Siddiqui, M. N. (2014). Success of an Organization is a Result of Employees Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1(4), 179-201. 10.14738/assrj.14.280.
- Somay, B. (1988). Zamyatin'in 'Biz'i Biz miyiz?. Y. Zamyatin (Ed.), *Biz* (5-12). F. Tülek (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Somay, B. (2010). *The View from Masthead: Journey through Dystopia towards an Open-Ended Utopia*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscoeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

- Sözbilir, F. & Keçeci, G. (2023). İnsan Sermayesi, Yenilikçi Davranış ve Örgütsel Performans Arasındaki Etkileşim: Sektörel Bir Araştırma. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 49-70.
- Suryosukmono, G., Praningrum, P. & Pareke, F. (2022). Linking Person-Job Fit and Perceived Organization Support to Increase Public Employee Performance: The Role of Innovative Behavior in Workplace. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 10(3), 275-290. Doi: <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.010.03.3>
- Timuroğlu, M. K. (2016). Yenilik ve Stratejik Girişimcilik. A. Naktiyok (Ed.), *Stratejik Yönetim* (240-256). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Tominc, P. (2019). Perceived Innovativeness and Competitiveness of Early-Stage Entrepreneurs. *Croatian Economic Survey*, 21(1), 87-108. Doi: 10.15179/ces.21.1.3
- Tore, E. (2019). Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracı Rolü. *Journal of Administrative Sciences/ Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(34), 275-299.
- TÜİK-Türkiye İstatistik Kurumu. (2021a). *Sağlık Harcamaları İstatistikleri, 2020*. 08 Aralık 2021 tarihli Haber Bülteni, Sayı: 37192. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sağlık-Harcamaları-İstatistikleri-2020-37192>
- TÜİK-Türkiye İstatistik Kurumu. (2021b). *İstatistiklerle Yaşlılar, 2020*. 18 Mart 2021 tarihli Haber Bülteni, Sayı: 37227. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Yaşlılar-2020-37227>
- Turgut, E. & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 24.
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S. & Fırat, İ. (2016). Sağlık Kurumlarında Yenilikçilik: Bingöl İli Örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 189-202.
- Victorino, L., Verma, R., Plaschka, G. & Dev, C. (2005). Service Innovation and Customer Choices in The Hospitality Industry. *Managing Service Quality: An International Journal*, 15(6), 555-576. <https://doi.org/10.1108/09604520510634023>
- Viswesvaran, C. (2002). Assessment of Individual Job Performance: A Review of The Past Century and a Look Ahead. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology-Volume 1: Personnel Psychology* (110-126). Sage Publications Ltd. Newbury Park, United States. 10.4135/9781848608320.n7
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth -A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660-665. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00211-0)
- Waheed, A., Xiao-Ming, M., Ahmad N. & Waheed, S. (2017). Impact of Work Engagement and Innovative Work Behavior on Organizational Performance: Moderating Role of Perceived Distributive Fairness. *International Conference on Management Science and*



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscaeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

Engineering (ICMSE) (127-133), Nomi, Japan, 2017.
Doi: 10.1109/ICMSE.2017.8574390

Wang, C. L. & Ahmed, P. K. (2004). The Development and Validation of The Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.

WHO-World Health Organization. (1 October 2022). *Ageing and Health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> (Erişim Tarihi: 28.01.2023)

Yuan, F. & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *The Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342. <http://www.jstor.org/stable/25684323>

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur. (Birden fazla yazar varsa doldurulacaktır)

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Fiscaeconomia Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Yazar Katkısı: Yazarların katkısı aşağıdaki gibidir; (Birden fazla yazar varsa doldurulacaktır)

Giriş: 1. yazar

Literatür: 1. ve 2. yazar

Metodoloji: 1. ve 2. yazar

Sonuç: 1. yazar

1. yazarın katkı oranı: %60. 2. yazarın katkı oranı: %40.

Conflict of Interest: The authors declare that they have no competing interests. (To be filled if there is more than one author)

Ethical Approval: The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In the case of a contrary situation, Fiscaeconomia has no responsibility, and all responsibility belongs to the study's authors.

Author Contributions: author contributions are below; (To be filled if there is more than one author)

Introduction: 1. author

Literature: 1. and 2. author

Methodology: 1. and 2. author

Conclusion: 1. author

1st author's contribution rate: %60, 2nd author's contribution rate: %40.



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscoeconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

The Impact of Individual Innovative Behaviors on Organizational Performance: The Case of Healthcare Sector

Fikret Sözbilir, Sıdıka Kaya

Extended Abstract

The competitiveness of the enterprise, which is necessary to exist in the business world, and continuous innovation are the main factors for competitiveness. One of the main goals of innovative behaviour is to increase organizational performance. Researchers (Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994; De Jong & Den Hartog, 2008: 5-8; Yuan & Woodman, 2010; Li & Zheng, 2014) emphasized that one of the main purposes of innovative behaviour is to increase organizational performance. Task performances of employees are one of the factors that determine the performance of organizations (Vosloban, 2012; Siddiqui, 2014; Öztürk, 2019: 246; Nyathi & Kekwaletswe, 2022; Bastian & Widodo, 2022). In this respect, task performance reflects how employees develop and apply their knowledge and skills, formally and informally, to complete tasks in the best way (Mom, Fourné & Jansen, 2015).

This study aimed to determine the impact of innovative behaviours and sub-dimensions (resistance to change, opinion leadership, openness to experience and risk-taking) on individuals working in healthcare services task performance. Although studies have been carried out in different sectors in the literature, no study has been found in this field in the health sector. In this respect, researching the impact of innovative behaviour on the job performance of employees in organizations operating in the health sector and aiming to achieve the desired performance will contribute to the literature.

Individual innovativeness, or in other words, individuals' innovative behaviors, include behaviours such as adapting to the new, taking risks, adapting, taking risks, and being open to new and change (Korucu & Olpak, 2015: 115). Innovative behavior is defined as the development of new ideas that will introduce new products, processes, or methods and the testing and implementation of these ideas (Moisio, Lempiälä & Nylander, 2007). Lukes & Stephan (2017) compiled dimensions of innovative behaviour, a process from the highly developed innovative behaviour literature. Task performance has been defined by Borman & Motowidlo (1997: 99) as "the activity of incumbents to perform activities that contribute to the technical core of the organization by directly implementing a part of the technological process or indirectly by providing necessary materials or services".

The studies conducted on academics in Indonesia (Bastian & Widodo, 2022: 123), telecommunications companies in China (Aryee, Walumbwa, Zhou & Hartnell, 2012), and a public institution in Croatia (Hernaus, Černe & Tadić Vujčić, 2022) showed that innovative behaviour has a significant and positive impact on task performance. In a study conducted on employees in the production and service field (Jung, Kang & Choi, 2020) in Korea, it was determined that there is a significant and positive relationship between risk-taking and task performance. Previous studies in this area were carried out in different sectors (Bastian & Widodo, 2022; Aryee et al., 2012), in a public institution (Hernaus et al., 2022), but no study was found in the health sector. Based on the results of previous studies, the following hypotheses were developed in this study to test whether individuals' innovative behaviours

both in general and their sub-dimensions have an impact on task performance (general) and sub-dimensions (work-related performance and competence for the task).

H₁: Innovative behaviour (general) has a positive and significant impact on task performance (general).

H₁ (a, b, c and d): The dimensions of innovative behaviour such as resistance to change (H_{1a}), thought-leading (H_{1b}), openness to experience (H_{1c}) and risk-taking (H_{1d}) have a positive and significant impact on task performance (general).

H₂, H₃, H₄, H₅: “Resistance to Change” dimension (H₂), “thought-leading” dimension (H₃) and “Openness to Experience” dimension (H₄) of innovative behaviour is positive on work-related performance, while the “Risk-Taking” dimension (H₅) has a negative impact on work-related performance.

H₆, H₇, H₈, H₉: “Resistance to Change” dimension (H₆), “Opinion-leading” dimension (H₇), and “Openness to Experience” dimension (H₄) of innovative behaviour are positive on competence for the task, while “Risk-Taking” dimension (H₅) has a negative impact on competence for the task.

The data of the research was analysed with the SPSS 26.0 statistical program and frequency, factor analysis, correlation and regression analyses were used. The population of the research consists of health officials serving in health institutions in Artvin Province. Out of 224 questionnaires distributed and received using the convenience sampling method, the return rate of the questionnaires was 95.5%.

In the first part of the questionnaire, demographic characteristics, in the second part, the task performance scale developed by Goodman & Svyantek (1999), and in the third part, the "Innovation Scale" developed by Hurt, Joseph & Cook (1977) and adapted into Turkish by Kılıçer & Odabaşı (2010). It was determined that 69.2% of the participants were female, and their average age was 35.82. Exploratory factor analysis was conducted within the scope of validity tests. In the reliability test, it was seen that all dimensions had sufficient reliability values.

In the correlation analysis, it was revealed that there was a significant relationship between the variables, but there was no significant relationship between task performance and the risk-taking dimension. Within the scope of the study, four separate regression analyses were conducted to test whether innovative behaviour in general and its sub-dimensions have an impact on task performance and sub-dimensions. In the regression analysis, innovative behaviour (general) has a significant and positive impact on task performance (general), opinion leadership and openness to experience dimensions, which are sub-dimensions of innovative behaviour, have a positive and significant impact on task performance (general), risk-taking dimension has a negative and significant impact. However, it was found that the dimension of resistance to change does not have a significant impact. Depending on the results of the analysis, the hypotheses of the study (H₁), H_{1b}, H_{1c} and H_{1d} were accepted, while hypothesis H_{1a} was rejected.

In the other regression analysis, it was revealed that opinion leadership and openness to experience (which are sub-dimensions of innovative behaviour) have a positive and significant



Sözbilir, F. & Kaya, S. (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscaoconomia*, 7(3), 2467-2491. Doi: 10.25295/fsecon.1327574

impact on work-related performance, the dimension of risk-taking has a negative and significant impact, and resistance to change has no significant impact. Thus, hypotheses, H₄ and H₅ were confirmed but hypothesis H₂ was rejected. In the continuation of the regression analysis, it was revealed that the dimensions of opinion-leading and openness to experience had a positive and significant impact on competence for the task. H₇ and H₈ hypotheses were accepted. However, the dimensions of resistance to change and risk-taking do not have a significant impact on competence for the task and hypotheses H₆ and H₉ were rejected.

There are a few previous studies on this subject in the health sector, and in this respect, it has contributed to the literature. Some suggestions were made based on the research results. In this context, it will be beneficial for organizations to implement practices that will develop innovative behaviours, considering the fact that their employees' innovative behaviours increase their task performance. To increase innovative behaviours, priority should be given to employing individuals who can generate ideas, explain them to their teammates and convince them of this idea, are open to trying new and different things, are curious, have a positive approach to change, and are determined to implement useful innovations. Although the research has new results in the literature, it also has some limitations. The relatively small number of participants in the study (214) was seen as a limitation. In addition, the fact that the research was conducted in only one province (Artvin) is another limitation. These limitations are an obstacle to generalising the result of the study and assuming the same result in other samples. It has been recommended that future research in this field should be conducted on a larger sample and in health institutions in different regions and even in different sectors, with the thought that it will contribute scientifically to this field.