

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

TERMAL SAĞLIK TURİZMİ İŞLETMELERİNDE PERSONEL GÜÇLENDİRME VE BİREYSEL İNOVATİF DAVRANIŞ İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP OF EMPOWERMENT AND INNOVATIVE BEHAVIOUR IN THE THERMAL HEALTH TOURISM ENTERPRISES

Gülter Betül ATABEY¹

Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ²

Öğr. Gör. Bekir AKYÜREK³

ÖZ

İşletmelerin, küresel pazarda rekabet edilebilirliklerini arttırmak için yenilikçi metotlar uygulayarak ürün, hizmet ve süreç inovasyonunun sürdürülebilir kılınması ve özellikle hizmet sektöründe çıktının soyut olduğu ve doğrudan insan ile ilişkide olunan hizmet alanında, çalışanların güçlendirilmesi ile dayanıklı hale gelebilecekleri öngörüsüyle bu çalışma hazırlanmıştır. Denizli termal turizm konaklama işletmelerinde personel güçlendirmenin çalışanın inovatif davranışına etki edip etmediğini ve demografik özelliklerin personel güçlendirme ve çalışanın inovatif davranışı ile anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek amacıyla Denizli’de faaliyet gösteren 11 termal turizm konaklama işletmesinden toplam 201 iş görene yönelik personel güçlendirme ve çalışanın inovatif davranışı ölçekleri anket çalışması kapsamında uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programında değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda personel güçlendirmenin çalışanın inovatif davranışını olumlu yönde etkilediği ve personel güçlendirmenin anahtarı olarak eğitim düzeyinin artırılmasının inovasyonu desteklediği ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, Personel Güçlendirme, İnovatif Davranış, Konaklama İşletmesi.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, O30, O31.

ABSTRACT

The study is prepared with the foresight of making product, service and process innovation sustainable by applying innovative methods to increase the competitiveness of enterprises in the global market. In Denizli thermal tourism accommodation enterprises, it is analyzed whether the empowerment affects the innovative behavior of the employee and whether the demographic characteristics differ significantly with empowerment and the innovative behavior of the employee. Within the scope of the analysis, the empowerment scale and the innovative behavior scale of the employee are applied in the survey study for a total of 201 employees from 11 thermal tourism accommodation enterprises operating in Denizli. The data obtained are evaluated in the SPSS 20.0 package program. As a result of the research, it is revealed that empowerment has a positive effect on the innovative behavior of the employee and it is demonstrated that increasing level of education as the key of empowerment supports innovation.

Keywords: Innovation, Empowerment, Innovative Behaviour, Accommodation Enterprises.

JEL Classification Codes: M10, O30, O31.

* Bu çalışma Ayşe İRMİŞ danışmanlığında Gülter Betül ATABEY tarafından hazırlanan ve 28.05.2021 tarihinde savunulan “Termal Sağlık Turizmi İşletmelerinde Personel Güçlendirme ve Bireysel İnovasyon İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Denizli Termal Turizm İşletmeleri Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 68282350/2021/G013 sayılı ve 13.07.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, gulterbetul@gmail.com

² Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, airmis@pau.edu.tr

³ Pamukkale Üniversitesi, Kale Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Programı, bakyurek@pau.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

In order to gain competitive advantage, enterprises need to empower their employees to create innovation. In the globalizing world, businesses apply various strategies in order to survive in the competitive environment they are in and try to deliver the products and / or services they offer to their customers in the best way. In addition to the technological developments, in the service sector, especially the strengthening of human relations with various methods and the presentation of the product / service to the customers in the desired way have gained importance in recent years. For this reason, businesses are attempting to strengthen their employee to increase their earnings and customer potential. Employees, who can make decisions and solve problems in their own areas of authority and responsibility; it is considered as a competitive strategy that creates quality for the businesses where they carry out their duties with cooperation, training and teamwork. The aim of the research is with the assumption that the innovation to be experienced in the field of thermal tourism will increase in the future, when health is thought to be more important; it was determined to measure the effect of the dimensions of empowerment on the innovative behavior dimensions of the employee in thermal health tourism enterprises in Denizli and sharing the results.

Design/methodology/approach:

Spreitzer's employee empowerment scale is widely used to measure the dimensions of employee empowerment. In addition to the scale revealed by Conger and Kanungo, Spreitzer's personnel empowerment scale, which was inspired by the scale created by Thomas and Velthouse (1990) and made more comprehensive, meaningful and detailed, includes the dimensions of 'meaning, competence self-determination and impact' Each of these dimensions consists of three items, together providing the instrument of twelve items. (Spreitzer, 1995:1443). The scale developed by Jannsen in 2000 is widely used in order to measure the innovative work behaviors employed in businesses. The scale has been prepared as three sub-dimensions, 'idea generation, idea promotion, idea realization' Each of these dimensions consists of three items, together providing the instrument of nine items. (Jannsen, 2000: 285-290). The obtained data was analyzed in spss 20.0 package program.

Findings:

Reliability and validity analyzes were made for 201 questionnaires that were surveyed and found to be evaluable within the scope of the research; Cronbach's alpha value was 0.932 for empowerment and 0.938 for employee's innovative work behavior. Within the scope of factor analysis, empowerment dimensions was found to be two and innovative work behavior of the employee, was gathered under one dimension. As a result of Pearson correlation analysis, all values gained value between 0.458 and 0.917. As a result of the Anova tests carried out within the scope of the regression analysis; innovative work behavior of the employee is affected by 21% of the 'empowerment 1' dimension. Innovative work behavior of the employee was affected by the 'empowerment 2' dimension at a rate of 37%. Innovative work behavior of the employee was affected by 37% of the empowerment and there was a positive relationship between them, and the H₁ hypothesis and sub-hypotheses were supported. An independent t-test analysis shown that there was no relationship between the job/position of the employee and the empowerment, with the significance value calculated as 0.669 (>0.05). The significance value was calculated as 0.025 (<0.05) in the analysis of the relationship between the task/positions of the employee in the enterprise and individual innovative work behavior. In this case, there is a relationship between the task/position of the employee and the individual innovative behavior. Likewise, when the relationship between the employee's tourism education and empowerment and individual innovative work behavior are analyzed, respectively, the results of the findings obtained as 0.320 and 0.538 significance levels show that there is no relationship between them. The significance level was calculated as 0.054 (>0.05) in the analysis made between empowerment and education level, and no significant difference was found at the border and no relationship could be detected. Analysis made between the innovative behavior of the employee and the education level, the level of significance was calculated as 0.032 (<0.05) and a significant difference was found. As a result of the Tukey test it was seen that difference is between undergraduate and tourism vocational high school.

Conclusion and Discussion:

As a result of the analyzes made, the answer to the research question of the thesis was interpreted positively and it was determined that the empowerment had a positive effect on the innovative work behavior of the employee. Organizations should be strengthened in order to be more competitive in the globalizing It is important for managers to provide the necessary democratic environment to their employees and thus to reveal the ability to think freely for the development of innovative behavior. The most important tool for empowering the employee and supporting innovative behavior is education. Organizations should constantly encourage education and support their employees in order to obtain more innovative products, services and processes in their sectors. To produce innovative results on a sectoral basis and to increase market share and reach wider masses with higher quality products or services, employees need to be strengthened in a sustainable way.

1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan ekonomik, politik, güvenlik, sağlık ve teknoloji konularında hızlı değişim ve gelişmeler örgütlerin yeniden yapılanmalarına ve farklı arayışlarda bulunmalarına neden olmaktadır. Rekabet ortamının yeni koşullara göre her gün değiştiği son on yıllık süreçte tüm sektörlerde görünür değişimler yaşanmaktadır. Yaşayan ve dinamik varlıklar olan işletmeler, oluşan yeni koşul ve şartlara uyum sağlamak için yeni, yaratıcı ve çok çeşitli yöntemler uygulamaktadır. Özellikle her alanda büyük önem kazanan inovasyon, örgütler için vazgeçilmez rekabet anahtarı olarak kabul edilirken, inovasyonun ortaya çıkmasında gerekli uygun ortamın da örgütler tarafından sağlanması gerekmektedir. İnovasyonun yaratılması ve sürdürülebilir bir şekilde ekonomik kazanca dönüştürülmesinde en önemli unsur örgütlerin çalışanları ve onların zihinleridir. Yaratıcı zihinlerin oluşmasında da en önemli itici öge güçtür. Bu bağlamda, çalışanın güçlendirilmesi ile inovatif bakış açısı gelişir ve ürün, hizmet ve süreç inovasyonları elde edilir.

İnovasyon kavramı, yeni yaratıcı fikirlerin, keşif ve buluşların ekonomik alanlara uygun hale getirilip, fiiliyata geçirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre inovasyonun gerçekleştirilmesi için somut veya soyut bir çıktısının olmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. İnovatif davranış ise, bir çalışanın istihdam edildiği işletmede ihtiyaç duyduğu koşullarda yenilikçi fikir, ürün, hizmet ve süreçleri işletmeye kazandırmaktır. Bu davranışın ortaya çıkmasında en büyük etken yönetimin çalışanlara gerekli şartları sağlaması ve inovasyonu gerçekleştirebileceği ortamı sunmasıdır. Bu durumda inovasyon için ön koşul inovatörün güçlendirilmesidir. Güçlendirme, işi yapanın o işle ilgili tüm kararları verebilmesi ve bunun için yetiştirilmesini içermektedir. Çalışanın karar verme yetkisinin artırılması ve çalışanları geliştirme süreci olarak kabul edilen güçlendirme ile yenilikçi fikir, davranış ve sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Güçlendirmenin inovasyona olan olumlu etkisinin bu zamana kadar birçok yazar ve araştırmacı tarafından konu alındığı ancak bu alanda yönetsel ve bireysel olarak halen yetersiz uygulamalar olduğu düşünülmektedir. Özellikle çıktının soyut olduğu hizmet sektöründe bu iki kavramı tam anlamıyla uygulanabilir hale getirmek halen güçtür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Personel Güçlendirme

İşletmeler üretim faktörleriyle bir bütündür. İşletmelerin çevresel değişimlerle başarılı bir şekilde mücadele edebilmesi ve sürdürülebilir rekabeti gerçekleştirmesi kaynaklarını geliştirmesi ve güçlendirmesini gerektirir. İşletmelerin bütün kaynaklarını etkili ve verimli kullanması gerekirken beraber en can alıcı ve gelişmesine en ihtiyaç duyduğu kaynağı 'insan kaynakları'dır. Çünkü diğer bütün kaynakların etkin ve verimli kullanımı insan kaynağının gücüyle ve bu gücü fiiliyata dönüştürme başarısıyla ilişkilidir. İnsan kaynağının güçlendirilmesi bireylerin kişisel becerilerini en etkin şekilde kullanmasına bağlıdır. Çalışanlar örgütsel faaliyetleri yerine getirirken kişisel olarak girişimde bulunmayı ve sorumluluk almayı öğrenmelidirler (Özer ve Özdoğan, 2019, s. 1206). Personel güçlendirmeyle iş görenlere kendi çalışmalarını yönetme ve işlerini yürütme gücü verilerek, işlerine sahip çıkmaları, inisiyatif kullanmaları ve işlerini kontrol etmeleri sağlanır. Böylece işletmeler işletme içi performansın artırılmasında personel güçlendirme stratejisini uygulamış olurlar. Bu strateji sayesinde müşteri odaklı ve hizmet kalitesini artırıcı faaliyetler ortaya çıkar. İş görenin güçlenmesi ile işletme rekabetçi bir pazarda avantaj üstünlüğü kazanır. Yenilik üretebilen ve sorumlulukları ile başa çıkabilen işgörenler, işletmenin gelişimine katkı sağlar. Genel olarak, güçlendirme; iş görenlerin, kendilerini motive olmuş hissettikleri, bilgi ve uzmanlıklarına olan güvenlerinin arttığı, inisiyatif kullanarak harekete geçme arzusu duydukları, olayları kontrol edebileceklerine inandıkları ve örgütün amaçları doğrultusunda uygun ve anlamlı buldukları işleri yapmalarını sağlayan koşulları ifade eder (Rappaport ve Hess, 2013, s. 2-5). Güçlendirme kavramı çok yönlü olmasına ve bireysel, toplumsal ve örgütsel düzeylerdeki değişimleri içermesine rağmen, birçok çalışma psikolojik güçlendirmeye odaklanarak, bu kavrama yönelik ilginin artmasında rol oynamıştır. Özellikle işletmeler açısından satış ve karlılıkta artış, maliyetlerde azalma, daha yüksek müşteri memnuniyeti ve örgüte bağlılığın artması gibi nedenler personel güçlendirmenin psikolojik boyutunun önemine vurgu yaparak, iş görenlerin yaratıcı düşünceye sahip olması ve inovatif davranışlar sergilemesi için elzem olduğuna işaret etmektedir (Cyril vd., 2015, s. 809-826).

2.1.1. Personel Güçlendirme ve Yenilik

İlk defa yeni bir ürün ortaya çıkarma ve keşif süreci olarak tanımlanan yenilik kavramı, bireyler ya da onu benimseyen diğer birimler tarafından yeni olarak algılanan fikirleri, uygulamaları ve nesnelere ifade eder.

İşletmeler açısından yenilik, bir icadın ticari hale getirilmesi süreci olup, bu sürecin yürütülmesidir. Bu bağlamda işletme içinde yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması ve yeniliklerin ürün veya hizmet şeklinde üretilmesi, o işletmenin iç unsurlarına bağlıdır. Personel güçlendirme sürecinde işletme içi görev ve sorumlulukların iş görenlere yetki verilerek dağıtılmasıyla yenilikçi fikirler ortaya çıkar. Diğer yandan küreselleşen dünyada önemini günbegün arttıran personel güçlendirme değerlendirmesi, rekabetçi piyasalar karşısında kendi içinde yenilikler üreten ve bunları kalıcı olarak geliştirebilen işletmeleri de beraberinde getirmektedir. Böylelikle yenilik kavramının önemi güç kazanır (Fetterman ve Wandersman, 2005, s. 3). Personel güçlendirme kültürünün benimsendiği bir ortamda iş görenlerin kendilerini yaptıkları işin sahibi olarak görmesi, bilgi paylaşımı yapması ve grup halinde düşünceleri ile ortak bir hedef doğrultusunda birlikte hareket etmeleri yenilikçi fikirlerin ortaya çıkarılmasında önemli bir role sahiptir. Yeniliklerin ortaya çıkarılmasında personel güçlendirmenin desteği gerekmektedir. İş en iyi bilenin, işi konusunda yenilikçi fikirler üretmesi ve bu fikirleri uygulayabilmesi doğrudan çalışan ile ilgili olduğundan, personelin güçlendirilmiş olması bir gerekliliktir (Certoma vd., 2017, s. 45-50). İşletmelerde, çalışanların doğrudan hizmeti sunan bireyler olarak; yeniliklerin başlatılmasında, potansiyelin iyileştirilmesinde ve yeni gelişmeler için fırsatların algılanmasında önemli bir rolü vardır. Bununla birlikte, çalışanın her yeniliğin temel taşı olarak kabul edilmesi, çalışanın inovatif davranış ile kurumsal performansın yenilikçilik düzeyinde faaliyet gösterebilmesi için personelin örgüt içi unsurlar tarafından güçlendirilmesi önem arz etmektedir (Bos-Nehles vd., 2017, s. 1228-1230).

2.1.2. Personel Güçlendirmenin Boyutları

Örgütsel araştırmacılar ve uygulayıcılar personel güçlendirmeyi eleştirel sorgulamayı hak eden bir yapı olarak tanımlamaktadır. Özellikle küresel rekabetin ve değişimin hızlı bir şekilde değiştiği ve çalışanın inisiyatifi ve inovatif davranışını gerektirdiği bu zamanda örgütlerde güçlendirmeye olan ilgi yaygın olarak artmıştır. Örgütsel çalışmalar literatüründe güçlendirmeye artan ilgiye rağmen bir çalışma bağlamında teorik olarak türetilmiş bir güçlendirme ölçütünün olmaması, güçlendirme üzerine önemli araştırmaları caydırmıştır. Bu sebeple, örgütlerde uygulanacak güçlendirmenin yararını ölçütleriyle ve boyutlarıyla ifade etmek için yöntemler geliştirilmiştir. Bu kapsamda personel güçlendirmenin 'Anlam, Yetkinlik, Yetenek ve Etki' olmak üzere dört boyuttan oluştuğu ifade edilmektedir (Spreitzer, 1995, s. 1442-1444):

Anlam bir bireyin kendi ideallerine veya standartlarına göre değerlendirilen bir iş hedefini veya amacını ifade eder. Aynı zamanda, bir iş rolünün gereksinimleri ile inanç, değer ve davranışlar arasındaki uyumu içermektedir.

Yetkinlik bir bireyin becerisi olan etkinlikleri gerçekleştirme yeteneğine olan inancını ifade etmektedir. Yetkinlik, inançlara, kişisel uzmanlığa veya çaba-performans beklentisine benzemektedir.

Yetenek bireyin yaptığı iş ile ilgili inisiyatif kullanabileceğine ve kendi kendine kararlar alarak, uygulayabileceğine ilişkin oluşan algıların bütünüdür.

Etki bireyin örgütün yönetsel uygulamaları sonuçları üzerinde kendisinin etkisinin olduğuna dair inancını ifade eder.

Sonuç olarak, güçlendirme dört boyutlu ortaya çıkan motivasyonel bir yapı olarak tanımlanmaktadır. İş rolüne aktif bir yönelim kazandıran bu dört boyut örgütler tarafından algılanıp, uygulandığında örgütlerdeki iş görenlerin önemli derecede dönüşüme uğrayacağı düşünülmektedir.

2.2. İnovasyon Kavramı

İnovasyon tanımının etimolojik kökeni Latince bir sözcük olan 'inovatus' dur. Türkçede daha çok; yeniliğin ticarete dönüştürülmesi anlamında kullanılan, Latince innovatus'tan türetilen, İngilizcede innovation sözcüğü karşılığında inovasyon kelimesi kullanılmıştır. Toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması anlamına gelmektedir. Yabancı kaynaklarda çoğu zaman "yeni ve farklı bir sonuç" olarak tanımlanan inovasyon kavramı; Türkçe 'de "yenilik", "yenileme" gibi sözcüklerle karşılanmaya çalışılsa da anlamı tek bir sözcükle ifade edilemeyecek kadar geniştir (Işık ve Keskin, 2013, s. 43). Bilimsel araştırmadan icada, geliştirmeye ve ticarileştirmeye kadar yeni bir ürün veya sistem sürecini oluşturan faaliyetler bütünü inovasyon tanımına işaret etmektedir. Bir girişimcilik aracı olarak, mevcut kaynaklara yeni yetenekler kazandırarak, refaha ulaşmanın yanı sıra, rekabet aracı ve/veya bir fikir, bir uygulama olarak algılanan her şey inovasyon kavramını tanımlar (Tuncer, 2019, s. 11). AB ve OECD literatüründe inovasyon süreç olarak; 'bir fikri, pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete, yeni ya da geliştirilmiş bir üretim ya da dağıtım yöntemine ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürmek' olarak tanımlanır (Cobo-Benita vd., 2015, s. 1358).

2.2.1. İnovasyon Belirleyicileri

İnovasyon, belirli aşamalardan oluşan teknik bir yenilik süreci olduğu için birçok faktörle de ilişkilidir. Özellikle bireysel kişilik özellikleri, yönetici ya da etki eden kişilerin özellikleri ve örgütsel etkenler gibi çeşitli değişkenler inovasyon sürecinde etkilidir. Teşvik, açık kaynaklar, bireysel güç ve özerkliğin inovasyonun ortaya çıkarılmasında belirleyici olması örgüt ve birey ile doğrudan ilişkilidir (Amabile, 1996, s. 8-9). Bu çalışmada inovasyon belirleyicilerinden 'bireysel belirleyiciler' ele alınacaktır.

2.2.1.1. Bireysel Belirleyiciler

İnovasyon faaliyeti gösteren örgütlerde temel unsur, bireylerin bir amaç doğrultusunda bir araya gelerek, kolektif düşünce ile örgütsel düzeyde inovasyon faaliyetlerinde bulunmalarıdır. Çalışanların örgüt içinde inovasyon sürecine katkı sağlamalarında, onların kavrama ve yaratıcılık yeteneği, kişilik özellikleri, motivasyonları ve bilgi birikimleri gibi bireysel özellikleri önem taşımaktadır. Örgüte fayda sağlamak amacıyla bilinçli olarak yeni fikirlerin ortaya çıkarılması ve uygulanması inovatif iş davranışı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla inovasyon süreçlerinde bireysel nitelikleri ile inovatif iş davranışı gösteren işgörenler örgütte inovasyonun bireysel belirleyicisi olarak tanımlanabilir (Çapraz vd., 2014, s. 50-52). Bir örgütün kurumsal yükselişi örgüt içi bireylerin davranışları ile doğrudan ilişkilidir. İnovasyonun bireysel belirleyicileri olarak çalışanların, kavrama yeteneği, entelektüel davranışı, aktif kişiliği, bağımsızlığı, motivasyonu, bilgisi ve uzmanlığı, sosyal ilişkileri ve duygusal zekasının varlığı, onların güçlü iletişimsel kişilik özelliklerine sahip olduğuna işaret etmektedir. Böylelikle, entelektüel sorumluluk bilinci ile hareket eden bireysel belirleyiciler sayesinde örgüt inovasyon süreçlerinde başarı sağlar (Patterson vd., 2009, s. 9-11).

2.2.2. Bireysel İnovasyon

Bir davranış biçimi olarak kabul edilen bireysel inovasyon, bir disiplin, öğrenme ve uygulama yeteneği olarak ifade edilir. Dolayısıyla, yeniliğin birey tarafından ortaya çıkarılması için bireyin yeterli bilgiye, deneyime, düşünme becerisi ve çözüm odaklı davranışa sahip olması gerekmektedir. Kısaca, yeni girişimlere karşı risk alan, uyum sağlayan, kolay kabullenen, yüksek toleransa sahip olan ve yenilik deneyimlerine açık olan bireyler, bireysel inovasyon kavramını tanımlar (Hero vd., 2017, s. 103-104).

İnovasyon konusunda bu zamana kadar literatürde birçok çalışma yapılmış, kavram, kavram tanımı ve kavram performansını ölçmeyle ilgili öncüler yerlerini almıştır. Temelde 'inovasyon için fikir üreten' ve 'fikri gerçekleştiren inovatör ve girişimciler' ile ilgili araştırma ve çalışmalar 2000 sonrası ivme kazanmış, kişisel özellikler ve bu özellikleri ortaya çıkaran ortam birey bazında yeni bir araştırma alanı olarak dikkat çekmeye başlamıştır. Bireyi baz alarak yapılan inovasyon ölçümleri 'inovatif davranış, yaratıcılık, inovatif iş ortamı ve etkileşim üzerinden yapılmıştır. Bu alanda çoğu araştırmacı çalışanın inovatif davranış göstermesi için gerekli ortamın oluşturulmasında ödüllendirmenin ve bir sistem inşa etmenin üzerine vurgu yapmıştır. Özellikle Janssen (2000)'in bireysel inovatif davranış kavramını tanımlarken oluşturduğu faktörler için, bireyin ortamdaki etkilendiği (fikrin üretilmesi) ve bireyin ortam dışındaki faktörleri (yetkinlik, yetenek ve motivasyon) olarak iki başlık altında ayırması; çalışma ortamının uygun koşullarda olmasına dikkat çekmektedir (Ovacı ve Saatçi, 2020, s. 148).

Janssen (2000), bireysel inovatif davranışı, rol performansına, gruba veya organizasyona fayda sağlamak için bir iş rolü, grup veya organizasyon içinde yeni fikirlerin bilinçli olarak oluşturulması, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlamıştır. Ayrıca Janssen, bireysel inovatif davranışını 'fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme'den oluşabileceğini öne sürmektedir. Ancak, çalışanın inovatif davranışını çalışanların resmi rollerinde onlardan beklenemeyeceğini ve işletme ile çalışan arasında bu konuda açık bir sözleşme gerçekleştirilemeyeceğini ifade etmektedir. Bu tür davranışları rol dışı davranışlar olarak tanımlayan Janssen bu durumun tamamen isteğe ve motivasyona bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Bu bakış açısıyla, rol dışı inovatif davranış gösteren çalışanın organizasyon için fayda sağladığı ve organizasyon tarafından da ödüllendirme sistemine tabi tutulduğu varsayımıyla, çalışanın inovatif davranışının yönetim tarafından teşvik edilmesi gerekliliği üzerinde durmuştur (Ramamoorthy vd., 2005, s. 143).

2.2.3. Örgütlerde Bireysel İnovatif Davranış

İnovasyonun sürdürülebilir olması ve gelişmeleri sürekli takip eden bir döngüde olmasını sağlayan etkenin, farklı düşünen ve yeniliği getiren çalışanlar olduğu bilinmektedir. Bu sebeple, bir organizasyonda tüm iş görenlerin kurumsal vizyona dahil edilmiş olmaları ve ortak bir inovasyon anlayışına sahip olmaları gerekmektedir. Yenilikçi davranışı inovatif davranışa dönüştürerek, yeni bir fikrin uygulama becerisine odaklanan bu bakış açısı ile mevcut

ürün ve hizmetlerin benzersiz bir şekilde uygulanmasına olanak sağlar. Bireysel inovatif davranışın ortaya çıkmasında etken olan faktörler ise karakteristik özellikler, ekip çalışmaları, organizasyon yapısı, sosyal çevre, bilgi paylaşımı, stratejik karar alma yetisi, eğitim seviyesi ve işletme tarafından güçlendirmenin uygulanmasıdır (Standing vd., 2016, s. 44-62). Bu bağlamda, organizasyon içerisindeki fikirlerin ortaya çıkarılması ve inovasyonu destekleyen davranışların oluşturulması için personelin güçlendirilmesi önemlidir. Özerklik kavramı ve karar verme sorumluluğu sayesinde işgörenler yeniliğe açık ve yenilik geliştiren bireyler haline dönüşür. İnovasyonun sadece üst kademe yöneticiler tarafından ortaya çıkarılmaması, organizasyon içerisindeki tüm kademelerdeki işgörenlerin, bu sürece destek vermesi ve işletmenin rekabet üstünlüğü avantajını bu sayede yakalaması önemlidir (Yi vd., 2019, s. 2-3). Örgütlerde; çalışanın inovatif davranışı, çalışanların yaratıcılığında farklı olarak ürünler, hizmetler, süreçler ve prosedürler ile ilgili yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesini ifade etmesinin yanı sıra fikirlerin uygulanmasını da içermektedir. Yaratıcılıktan farklı olarak, daha net uygulanabilir ölçütlere sahip olması ve inovatif bir çıktısının olması, örgütler için bu davranışı gösteren çalışanlara sahip olmayı cazip hale getirmektedir. Janssen (2000)'e göre literatürde çalışanın inovatif davranışı dört boyut üzerinden değerlendirilmektedir. Bunlar 'fikrin keşfi, fikrin üretilmesi, fikrin tanıtılması ve fikrin gerçekleştirilmesi'dir (Janssen, 2000, s. 287-302):

Fikrin keşfi bir fırsatın veya ortaya çıkan bir sorunun keşfi sonucu tetiklenir. Koşulları iyileştirme veya acil müdahale gerektiren bir tehdit ile karşılaşma sonucu; mevcut ürünleri, hizmetleri veya süreçleri iyileştirmenin yollarını aramayı veya bunlar hakkında alternatif şekillerde düşünme çalışmalarını içerir.

Fikrin üretilmesi yeni ürünler, hizmetler veya süreçler, yeni pazarlara giriş, mevcut iş süreçlerindeki gelişmeler veya genel anlamda belirlenen sorunların çözümleri ile ilgilidir. Fikri üretmenin anahtarı, problemleri çözmek veya performansı arttırmak için bilginin ve mevcut kavramların yeniden düzenlemesidir.

Fikrin tanıtılması bir fikrin üretildikten sonra tanıtılması aşamasını ifade eder. Çoğu fikir, çalışma grupları veya organizasyonlarda mevcut uygulanan süreçler ile uyum sağlamadığı için tanıtılması gerekmektedir. Her ne kadar yeni bir fikir performans boşluğunu dolduruyor gibi görünse de faydalanıcıları için onları geliştirme ve uygulama maliyetinin belirsizliği sıklıkla değişime karşı direnç oluşturmaktadır.

Fikrin gerçekleştirilmesi fikirlerin gerçekleştirilmesi için yeterince çaba ve sonuç odaklı bir tutum gereklidir. Fikri uygulama, yenilik yapmayı da içerdiği için yeni ürünlerin veya süreçlerin geliştirilmesi, test edilmesi ve değiştirilmesi gibi düzenli iş süreçleri ve davranışlar bu boyutun bir parçasıdır.

2.3. Termal Turizm

Termal turizm; sağlık amaçlı turizm kapsamına giren, doğal olarak belirli bir sıcaklığa sahip ve yeryüzüne çıkan, bol ve faydalı mineralli şifalı su ve çamurun bulunduğu yörelerde o bölgenin iklim koşullarına göre gerçekleşen bir turizm şeklidir. Günümüz tıp bilimi her ne kadar modern bilimin metotlarıyla geliştirilmiş olsa da doktorlar ve tıp bilimi ile ilgilenen diğer kişiler doğal yöntem ve şifalı sular ile tedavi yöntemlerini hastalarına önermektedirler (Öztürk ve Yazıcıoğlu, 2002, s. 9). Günümüz dünyasında termal sağlık turizmin küreselleşme sonucu geleneksel sağlıklı yaşam aktivitesi olmaktan daha farklı bir amaca yöneldiği bilinmektedir. Termal sağlık turizmi en hızlı büyüyen uluslararası ve yerel turizm arasında yer almaktadır. Dünyanın birçok yerinde termal su bulunmasına karşın, günümüzde özellikle Avrupa'da daha modern bağlamıyla yapılmakta olan termal turizm kaliteli ve sağlıklı bir yaşam sunarak ve ayrıca, müşterilerini keyifli aktivitelere yönlendirerek, turizmin gelişimine katkıda bulunmaktadır (Smith ve Puczko, 2010, s. 3-8).

Denizli, Pamukkale'deki beyaz travertenlerinin oluşturduğu cazibeli görüntü, Karahayıt'ın kırmızı suyu; Pamukkale –Karahayıt bölgesini çekici kılarak, Denizli'deki en çok turist çeken bölge haline gelmiştir. Ancak gerek termal kaynakların zenginliği gerek doğal güzellikler göz önünde bulundurulduğunda bölgede arzulanan konaklama/geceleme sayısına ulaşamamaktadır. Bunun nedeni, termal kaynakların ve bölge çekiciliğinin çevre illerden gelen turlar ile günübirlik gerçekleştirilmesi, tedavi amaçlı konaklamanın turist açısından yetersiz görülmesidir. Dolayısıyla, Denizli Pamukkale-Karahayıt bölgesinde konaklama ve geceleme sayısını arttırmaya yönelik çalışmaların yapılması ve turistin bölgede daha uzun süre kalması amacıyla girişimlerde bulunmanın önemi ortaya çıkmıştır (Boyras ve Çetin, 2019, s. 85-87). Turizm endüstrisinde yeni kavramsal çalışmaların yapılması ihtiyacı dile getirilmektedir. Nasıl ki, teknolojik yatırım gerektiren imalat sektöründe inovasyon yapılması önemliyse, hizmet sektöründe de inovasyon kalkınma için önemli bir araçtır. Turizm sektöründe de bu sektörün sunduğu fırsatlara odaklanılmalı ve temel yetkinlikler ve bilgiler inovatif davranışlar ile harmanlanarak bu alanda çeşitli iş birlikleri kurulmalıdır. Termal turizm gibi bir sektörde sağlık ve turizm iş birliğinin kurulması

turizmi güçlendirecek ve turizmin yalnızca tek boyutlu olarak kalmasını engelleyerek ülke ekonomisi için yılın her günü turizmden gelir elde etme imkanı sağlayacaktır (Hjalager, 2002, s. 470-473).

3. ARAŞTIRMANIN METADOLOJİSİ

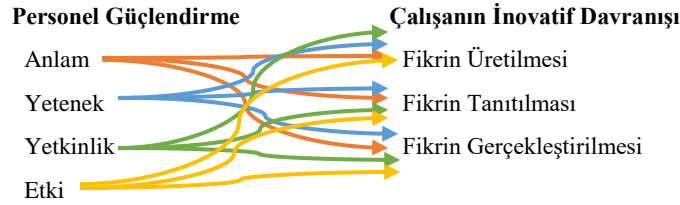
3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, termal turizminin ülke geliri ve kalkınması açısından önemi göz önünde bulundurularak, sağlık konusunun daha önemli olacağı düşünülüyor gelecek dönemde termal turizm alanında yaşanılacak inovasyonun artacağı varsayımıyla; personel güçlendirmenin boyutlarının, çalışanın inovatif davranış boyutlarına olan etkisini Denizli'deki termal sağlık turizmi işletmelerinde ölçmek ve sonuçlarını paylaşmak olarak belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Çalışmada personel güçlendirme unsurlarının çalışanın inovatif davranışı üzerindeki etkisi incelenecektir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın modeli Şekil 1'deki gibi belirlenmiştir. Çalışma ile ilgili literatür araştırması sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırma modeli oluşturulmuştur. Şekil 1'de görüldüğü üzere personel güçlendirmenin bütün alt boyutlarının çalışanın inovatif davranışına olan etkisi araştırılacaktır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan araştırmalar sonucunda personel güçlendirmenin boyutlarını ölçmek için yaygın olarak Spreitzer'in personel güçlendirme ölçeğinin kullanıldığı görülmüştür. Conger ve Kanungo'nun ortaya çıkardığı ölçeğin yanı sıra, Thomas ve Velthouse (1990)'un oluşturduğu ölçekten esinlenerek oluşturulan daha kapsamlı, anlamlı ve detaylı bir hale getirilen Spreitzer'in personel güçlendirme ölçeği 'anlam, yetenek, yetkinlik ve etki' boyutlarını içermektedir (Spreitzer, 1995, s. 1443). İşletmelerde istihdam edilen çalışanların inovatif davranışlarını ölçmek amacıyla Janssen'in 2000 yılında geliştirdiği ölçek yaygın olarak kullanılmaktadır. Ölçek; Katz'ın 1964'te örgütlerin bireylerin davranışına göre şekillendiğini ifade etmesi, daha sonra Amabile'in 1988 yılında ortaya sürdüğü 'işletmelerin uzun süreli hayatta kalmalarını sağlamak amacıyla çalışanların inovatif davranışının önemi', 1992'de ise George, Brief ve Katz'ın bireysel inovatif davranışının önemini ortaya çıkarması ve son olarak Scott ve Bruce'un 1994'te ayrıntılandığı çalışmalarından yola çıkarak üç alt boyut olan 'Fikrin Üretilmesi, Fikrin Tanıtılması ve Fikrin Gerçekleştirilmesi' olarak hazırlanmıştır (Janssen, 2000, s. 285-290). Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 13.07.2021 tarih 68282350/22021/G013 sayılı Karar 10 maddesi kapsamında hazırlanan çalışmanın usul ve etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiş ve ilgili araştırma yöntemi ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Personel güçlendirmenin çalışanın inovatif davranışına olan etkisini bir hizmet sektörü olan termal sağlık turizminde araştırmak çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda personel güçlendirme ve inovasyonun daha büyük işletmelerde olduğu varsayılarak, Denizli'de termal sağlık turizmi sektöründe faaliyet gösteren tüm termal konaklama işletmeleri araştırmanın evreni olarak kabul edilmektedir. Ancak söz konusu işletmelerin tamamının ankete katılım göstermeye istekli olmayacağı göz önünde bulundurulduğunda, Sarayköy-Pamukkale-Karahayıt bölgesindeki turizm işletme belgesine sahip beş yıldızlı ve ankete katılmaya istekli termal sağlık turizmi hizmeti sunan konaklama işletmeleri kolayda örnekleme ile örneklem olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda on bir konaklama işletmesinin çalışanlarına yönelik anket çalışması yapılmıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Bu araştırmada veri toplama tekniklerinden olan anket çalışmasına başvurulmuştur. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü için Spreitzer'in (1995) geliştirdiği, Sürgevil vd.'nin (2013) Türkçeye uyarladığı Personel Güçlendirme Ölçeğinden (Psychological Empowerment Instrument-PEI) faydalanılmıştır. Bu ölçek, "anlam, yetenek, yetkinlik ve etki" boyutlarından oluşmaktadır. Her boyutta üç ifade olmak üzere toplam on iki ifade bulunmaktadır. Analiz sonucunda literatürde 4 olan faktör sayısı, Sürgevil'in araştırmasında 3 olarak ortaya çıkmıştır. Anlam ve yetenek boyutları tek bir faktör olarak elde edilmiştir. Cevaplar, 1=Hiçbir zaman 5=Her zaman arasında değişen beş aralıklı Likert ölçeğinde puanlanmıştır.

Tablo 1. Personel Güçlendirme Ölçek Boyutları Tablosu

Anlam ve Yetenek (6 İfade)	Yaptığım iş benim için çok önemlidir.
	İşimle ilgili yaptığım faaliyetlerin benim için özel bir anlamı vardır.
	Yaptığım iş benim için anlamlıdır.
	İşimi yapmak için gerekli yeteneklere sahip olduğuma eminim.
	İşimi yapmak için gerekli kapasite açısından kendime güvenim vardır.
Yetkinlik (3 İfade)	İşimi yapmak için gerekli becerilere uzmanlık seviyesinde sahibim.
	İşimi nasıl yapacağıma karar vermede özerkliğe sahibim.
	İşimi nasıl yürüteceğime kendi başıma karar verebilirim.
Etki (3 İfade)	İşimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız davranabileceğim fırsatlara sahibim.
	Bölümümdeki olaylar üzerindeki etki alanım oldukça fazladır (geniştir).
	Bölümümdeki olaylar üzerinde kontrolüm oldukça fazladır.
	Bölümümdeki olaylar üzerindeki nüfuzum (etki gücüm) oldukça fazladır.

Kaynak: (Sürgevil, 2013).

Anketin ikinci bölümünde ise katılımcıların inovatif davranışını ölçmek üzere Janssen (2000) tarafından geliştirilen, Önhon (2016) tarafından Türkçeye çevrilen 9 ifadeli çalışanın inovatif davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte fikrin üretilmesi, fikrin tanıtımı ve fikrin gerçekleştirilmesi olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Katılımcılara verilen ifadelerde yer alan eylemleri kurumlarında ne sıklıkla gösterdikleri sorulmuştur. Cevaplar, 1 = Hiçbir zaman 5 = Her zaman arasında değişen beş aralıklı Likert ölçeğinde puanlanmıştır.

Tablo 2. Çalışanın İnovatif Davranış Ölçek Boyutları Tablosu

Fikrin Üretilmesi (3 İfade)	İşimi yaparken karşılaştığım zor durumlarda yeni fikirler üretirim.
	İşimle ilgili yeni çalışma metotları, teknikleri ve araçları araştırırım.
	İşimi yaparken karşılaştığım problemlere özgün çözümler üretirim.
Fikrin Tanıtılması (3 İfade)	İnovatif fikirleri gerçekleştirmede insanları harekete geçiririm.
	İnovatif fikirlerin diğerleri tarafından onaylanmasını sağlarım.
	İnovatif fikirler için organizasyondaki etkili/önemli kişileri heveslendiririm.
Fikrin Gerçekleştirilmesi (3 İfade)	İnovatif fikirleri faydalı uygulamalara dönüştürürüm.
	İnovatif fikirleri çalışma ortamına sistemli bir şekilde yansıtırım.
	İnovatif fikirlerin işe olan faydasını ölçüp değerlendiririm.

Kaynak: (Önhon, 2016).

3.6. Veri Toplama Süreci ve Araştırmanın Kısıtları

Veri toplama sürecinin Covid-19 salgının yeni başladığı 2020 yılı Nisan-Mayıs-Haziran aylarına denk gelmesiyle konaklama işletmelerindeki turist sayısında düşüş yaşandığı, tur şirketleri tarafından turların en aza indirgenmiş olduğu ve otellerde çalışan personelin minimumda tutulmasına neden olduğu öğrenilmiştir. Bu durumlar neticesinde çalışanların anket formu doldurmaya yönelik motivasyon eksikliği yaşadığı gerekçesiyle her konaklama işletmesinden en fazla 25 çalışan ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırma kapsamında toplam 270 anket toplanmış, bunlardan 201 tanesi araştırmaya dahil edilebilir olarak kabul edilmiştir.

3.7. Ankete Katılım Gösteren Çalışanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılım gösteren 201 çalışanın demografik değişkenlerinin frekans dağılımı Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Ankete Katılan Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	71	35,3
	Erkek	130	64,7
	TOPLAM	201	100
Yaş	15-20	7	3,5
	21-29	84	41,8
	30-39	66	32,8
	40-49	36	17,9
	50 ve üstü	8	4
	TOPLAM	201	100
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	89	44,3
	6-10 yıl	57	28,4
	11-15 yıl	24	11,9
	16-20 yıl	5	2,5
	20 yıldan fazla	26	12,9
	TOPLAM	201	100
İşletmede Çalışma Süresi	0-5 yıl	168	83,6
	6-10 yıl	26	12,9
	11-15 yıl	4	2
	16-20 yıl	3	1,5
	20 yıldan fazla	0	0
	TOPLAM	201	100
İşletmedeki Görevi	Mavi Yakalı Personel	118	58,7
	Beyaz Yakalı Personel	83	41,3
	TOPLAM	201	100
Öğrenim Durumu	İlköğretim Mezunu	39	19,4
	Lise Mezunu	86	42,8
	Önlisans Mezunu	34	16,9
	Lisans Mezunu	42	20,9
	Lisansüstü Mezunu	0	0
	TOPLAM	201	100
Turizm Eğitimi Alma Durumu	Evet	82	40,8
	Hayır	119	59,2
	TOPLAM	201	100
Turizm Eğitimi Alınan Kurum	Turizm Meslek Lisesi	25	30,5
	Önlisans	23	28
	Lisans	34	41,5
	TOPLAM	82	100

Tabloda ifade edilen demografik değişkenlerin frekans dağılımları incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu erkek (%64,7) olup, %78'i 40 yaşın altındadır. Yaşa göre dağılımda en yüksek oran 21-29 yaş aralığında görülürken (%41,8), 20 ve altı yaş aralığında sadece 7 kişi, 50 ve üstü yaş aralığında da sadece 8 kişi görülmektedir.

Tablo 3'e göre çalışanların %44,3'ü son 5 yıldır bu sektördeki mesleklerini icra ederken %55,7'si beş yıldan daha fazla süredir ilgili sektördeki mesleklerini icra etmektedirler. Ancak halihazırdaki işletmede %83,6'sının çalışma süresi 0-5 yıl aralığındadır. Bu durum çalışanların istihdam edildikleri işletmelerin personel devir oranlarının yüksekliğinin de göstergesidir. Katılımcıların %58,7'si mavi yakalı, %41,3'ü beyaz yakalı olmakla beraber, çalışanların sadece %37,8'i üniversite mezunudur (%16,9'u önlisans, %20,9'u lisans). Bu durumda çalışanların eğitim düzeylerinin yüksek olmadığı görülmektedir. Turizm sektöründe çalışan katılımcıların %40,8'i turizm eğitimi almış, %59,2'si ise turizmle ilgili herhangi bir eğitim almamıştır. Turizm eğitimi alanların %69,5'i üniversite düzeyinde (%41,5'i lisans, %28'i önlisans), %30,5'i lise düzeyinde turizm eğitimi almıştır.

3.8. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri

3.8.1. Araştırma Ölçeklerine Ait Alt Boyutların Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında faydalanılan personel güçlendirme ölçeğindeki maddeler ile ilgili ölçekten herhangi bir ifade çıkarıldığında birinci sütunda ölçek ortalamasının, ikinci sütunda varyans değerlerinin, üçüncü sütunda çıkarılan soru ile ölçeğin bütünü arasındaki korelasyon değerlerinin nasıl değişeceği Tablo 4'te verilmiştir. Dördüncü sütunda ise ölçekten ilgili ifade çıkarıldığında ölçeğe ait yeni Alfa değerinin kaç olacağı gösterilmiştir.

Tablo 4. Personel Güçlendirme Ölçeği Toplam Madde Güvenilirliği

Madde	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Toplam Madde Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1.Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	43,90	82,981	,562	,931
2.İşimle ilgili yaptığım faaliyetlerin benim için özel bir anlamı vardır.	44,17	79,317	,711	,926
3.Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	44,13	80,409	,686	,927
4.İşimi yapmak için gerekli yeteneklere sahip olduğuma eminim.	44,12	80,188	,661	,928
5. İşimi yapmak için gerekli kapasite açısından kendime güvenim vardır.	44,10	80,254	,636	,929
6.İşimi yapmak için gerekli becerilere uzmanlık seviyesinde sahibim.	44,39	76,767	,769	,924
7.İşimi nasıl yapacağıma karar vermede özerkliğe sahibim.	44,39	76,808	,746	,925
8.İşimi nasıl yürüteceğime kendi başıma karar verebilirim.	44,47	76,372	,732	,925
9.İşimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız davranabileceğim fırsatlara sahibim.	44,51	75,043	,745	,925
10.Bölümümdeki olaylar üzerindeki etki alanım oldukça fazladır (geniştir).	44,46	75,945	,755	,924
11.Bölümümdeki olaylar üzerinde kontrolüm oldukça fazladır.	44,45	75,731	,759	,924
12.Bölümümdeki olaylar üzerindeki nüfuzum (etki gücüm) oldukça fazladır.	44,40	77,530	,691	,927

Tablo 4 incelendiğinde personel güçlendirme anketinde yer alan hiçbir ifadenin, ölçeğin cronbach alfa katsayısı olan 0,932 değerinden büyük olmadığı belirlenmiştir. Bu sebeple herhangi bir ifade çıkarma durumuna gerek kalmamıştır. Ankette kullanılan her ifadenin katkısının önemli olduğu ifade edilebilir.

Çalışanın inovatif davranışını ölçmek amacıyla araştırmada faydalanılan çalışanın inovatif davranışı ölçeğindeki maddelerin güvenilirlik analizi sonucu Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Çalışanın İnovatif Davranışı Ölçeği Toplam Madde Güvenilirliği

Madde	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Toplam Madde Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1.İşimi yaparken karşılaştığım zor durumlarda yeni fikirler üretirim.	31,3781	55,836	,742	,932
2.İşimle ilgili yeni çalışma metotları, teknikleri ve araçları araştırırım.	31,6866	53,116	,801	,928
3.İşimi yaparken karşılaştığım problemlere özgün çözümler üretirim.	31,6269	53,575	,821	,927
4.İnovatif fikirleri gerçekleştirmede insanları harekete geçiririm.	31,8905	53,928	,742	,932
5.İnovatif fikirlerin diğerleri tarafından onaylanmasını sağlarım.	31,7463	53,650	,791	,929
6.İnovatif fikirler için organizasyondaki etkili/önemli kişileri heveslendiririm.	31,7512	54,098	,739	,932
7.İnovatif fikirleri faydalı uygulamalara dönüştürürüm.	31,6119	54,989	,772	,930
8.İnovatif fikirleri çalışma ortamına sistemli bir şekilde yansıtırım.	31,6617	54,585	,777	,930
9.İnovatif fikirlerin işe olan faydasını ölçüp değerlendiririm.	31,6219	54,226	,703	,934

Tablo 5 incelendiğinde çalışanın inovatif davranışı anketinde yer alan hiçbir ifadenin, ölçeğin cronbach alfa katsayısı olan 0,938 değerinden büyük olmadığı belirlenmiştir. Bu sebeple herhangi bir ifade çıkarma durumuna gerek kalmamıştır. Ankette kullanılan her ifadenin katkısının önemli olduğu ifade edilebilir.

Personel güçlendirme ile çalışanın inovatif davranışı alt boyutlarının madde sayısı ve güvenilirliği Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Ölçeklerin Alt Boyutlarının Toplam Madde Sayısı ve Güvenirliği

Ölçek Adı	Ölçek Madde Sayısı	Ölçeğin Cronbach Alfa Değeri
Personel Güçlendirme Ölçeği	12	,932
Çalışanın İnovatif Davranışı Ölçeği	9	,938

3.9. Faktör Analizi

3.9.1. Personel Güçlendirme Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Spreitzer (1995) personel güçlendirmeyi dört boyutta (Anlam, Yetenek, Yetkinlik ve Etki) on iki ifade ile değerlendirmektedir. Ölçeğin aslında her boyut için üçer soru sorulmaktadır. Çalışma kapsamında ise Denizli'deki termal turizm konaklama işletmelerinde istihdam edilen çalışanların yanıtlarından oluşan verilerden hangi boyutların ortaya çıkacağını belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Personel güçlendirmeye yönelik yapılan faktör analizi sonucunda literatürde dört olan faktör sayısı, iki olarak ortaya çıkmıştır. Böylece, altı maddeli anlam ve yetenek boyutu ve altı maddeli yetkinlik ve etki boyutundan oluşan on iki madde (KMO) örneklem yeterliliği, Barlett Küresellik testi ve faktör analizi yöntemi ile geçerlilik analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Personel Güçlendirme Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin KMO ve Bartlett Test Değerleri

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği	
	,882
Bartlett Küresellik Testi	
Ki-kare	2017,932
Sd.	66
Anlamlılık	,000

Tablo 7'de görüldüğü üzere KMO testi için örneklem ölçüm değer yeterliliği 0,882 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,70'in üzerinde olması önemlidir. Değerin 0,80 ile 0,90 arasında olması çok iyi olarak ifade edilir.

Anlamlılık değerinin 0,000 olarak hesaplanması da testin anlamlı olduğunu ifade eder. Bu test ile elde edilen değerler sonucunda verilerin faktör analizi yapılmasına uygun olduğu kararı verilir.

Tablo 8. Personel Güçlendirme Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	Alt Boyutlar	
	Anlam ve Yetenek	Yetkinlik ve Etki
1.Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	,840	
2.İşimle ilgili yaptığım faaliyetlerin benim için özel bir anlamı vardır.	,824	,303
3.Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	,850	
4.İşimi yapmak için gerekli yeteneklere sahip olduğuma eminim.	,781	
5.İşimi yapmak için gerekli kapasite açısından kendime güvenim vardır.	,799	
6.İşimi yapmak için gerekli becerilere uzmanlık seviyesinde sahibim.	,605	,557
7.İşimi nasıl yapacağıma karar vermede özerkliğe sahibim.	,357	,739
8.İşimi nasıl yürüteceğime kendi başıma karar verebilirim.		,830
9.İşimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız davranabileceğim fırsatlara sahibim.		,845
10.Bölümümdeki olaylar üzerindeki etki alanım oldukça fazladır (geniştir).		,845
11.Bölümümdeki olaylar üzerinde kontrolüm oldukça fazladır.		,839
12.Bölümümdeki olaylar üzerindeki nüfuzum (etki gücüm) oldukça fazladır.		,841

Tablo 8'e göre elde edilen bulgular arasında negatif bir değer olmaması ve ifadelere yüklenen değer normal olarak kabul edilebilir olması; personel güçlendirme ölçeğine ait verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Analiz sonucunda Tablo 8'de görüldüğü üzere personel güçlendirme algısını ölçmek üzere sorulan sorulara verilen yanıtların faktör değerleri iki boyut altında toplanmıştır. Faktör yükleri ilk altı ifade için %60,5 ile %85 arasında değer almıştır. Bu değerlerin %60'ın üzerinde olması ve %85'e kadar yükselerek değer kazanması, ifadelerin her birinin analiz için önemli olduğuna işaret etmektedir. Diğer yandan son altı ifadenin %73,9 ile %84,5 arasında değer alması faktör analizinin anlamlı olarak değerlendirilmesine işaret etmektedir.

Yapılan test sonucunda personel güçlendirme ölçeğinde yer alan on iki ifadenin ilk altı ifadesi Anlam ve Yetenek boyutu altında, son altı ifadesi de Yetkinlik ve Etki boyutu altında değerlendirilecektir. Çalışma kapsamında birinci faktör olarak Anlam ve Yetenek Boyutunun, ikinci faktör olarak ise Yetkinlik ve Etki boyutunun oluştuğu kabul edilmiştir. Böylece, çalışanlara yöneltilen ilk altı maddenin Anlam ve Yetenek boyutunu, son altı maddenin de Yetkinlik ve Etki boyutunu açıkladığı ifade edilebilir.

3.9.2. Çalışanın İnovatif Davranışı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Janssen (2000) çalışanın inovatif davranışını üç boyutta (Fikrin Üretilmesi, Fikrin Tanıtımı ve Fikrin Gerçekleştirilmesi) dokuz ifade ile değerlendirmektedir. Ölçekte her boyut için üçer soru sorulmaktadır. Personel güçlendirme ölçeğinde olduğu gibi ankete katılım gösteren çalışanların yanıtlarından oluşan verilerin kaç boyutlu ortaya çıkacağını hesaplamak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Çalışanın inovatif davranışına yönelik yapılan faktör analizi sonucunda literatürde üç olan faktör sayısı tek bir faktörde toplanmıştır. Dolayısıyla çalışanın inovatif davranışının faktör analizinden bahsederken yalnızca tek boyuttan yani 'çalışanın inovatif davranışı ölçeğinden bahsedilecektir. Bu durumun, ankete tabi tutulan kitlenin inovasyon ile ilgili çok fazla bilgiye sahip olmamasından ve kitlenin ankette yer alan tüm soruları aynı kapsamda değerlendirmiş olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Böylece, çalışanın inovatif davranışı ölçeğinden oluşan dokuz maddeye yönelik; (KMO) örneklem yeterliliği, Bartlett küresellik testi ve faktör analizi yöntemi ile geçerlilik analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Çalışanın İnovatif Davranışı Açımlayıcı Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin KMO ve Bartlett Test Değerleri

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		,925
	Ki-kare	1334,660
Bartlett Küresellik Testi	Sd.	36
	Anlamlılık	,000

Tablo 9’da görüldüğü üzere KMO testi için örneklem ölçüm değeri yeterliliği 0,925 olarak hesaplanmıştır. Bu değerin 0,90’nın üzerinde olması çok iyi olarak ifade edilir. Anlamlılık değerinin 0,000 olarak hesaplanması da testin anlamlı olduğunu ifade eder. Bu test ile elde edilen değerler sonucunda verilerin faktör analizi yapılmasına uygun olduğu kararı verilir.

Tablo 10. Çalışanın İnovatif Davranışı Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	Boyut
	Çalışanın İnovatif Davranışı Ölçeği
1.İşimi yaparken karşılaştığım zor durumlarda yeni fikirler üretirim.	,800
2.İşimle ilgili yeni çalışma metotları, teknikleri ve araçları araştırırım.	,849
3.İşimi yaparken karşılaştığım problemlere özgün çözümler üretirim.	,866
4.İnovatif fikirleri gerçekleştirmede insanları harekete geçiririm.	,799
5.İnovatif fikirlerin diğerleri tarafından onaylanmasını sağlarım.	,837
6.İnovatif fikirler için organizasyondaki etkili/önemli kişileri heveslendiririm.	,798
7.İnovatif fikirleri faydalı uygulamalara dönüştürürüm.	,826
8.İnovatif fikirleri çalışma ortamına sistemli bir şekilde yansıtırım.	,828
9.İnovatif fikirlerin işe olan faydasını ölçüp değerlendiririm.	,766

Elde edilen bulgular arasında negatif bir değer olmaması ve ifadelerle yüklenen değerin normal olarak kabul edilebilir olması; çalışanın inovatif davranışı ölçeğine ait verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Tablo 10’da görüldüğü üzere çalışanın inovatif davranışı algısını ölçmek üzere sorulan sorulara verilen yanıtların faktör değerleri tek boyut altında toplanmıştır. Tüm ifadelerin faktör değerlerinin 0,70’in üzerinde olması ve dokuz ifadenin %76,6 ila %86,6 arasında değer almış olması, tüm ifadelerle neredeyse aynı derecede önem verildiğine işaret etmektedir. Literatürde üç farklı boyut çerçevesinde oluşan ‘çalışanın inovatif davranışı ölçeğinin’ yapılan çalışmada tek bir boyut altında toplanmış olmasının, ankete katılım gösteren kişilerin inovasyon bilgisinin noksanlığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sebeple, katılımcılar tüm soruları aynı kapsamda değerlendirmiş ve analiz sonucunda tek bir faktör, yani ‘çalışanın inovatif davranışı ölçeği’ faktörü oluşmuştur.

3.10. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışma kapsamında, Denizli Termal Turizm Konaklama İşletmelerinde istihdam edilen çalışanların personel güçlendirme algılarını belirlemeye yönelik uygulanan personel güçlendirme ölçeğinde yer alan ve geçerlilik, güvenilirlik analizlerinden geçen her bir ifadeye ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin yer aldığı alt boyutlara ait bilgiler Tablo 11’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 11. Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Personel Güçlendirme Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçeğin Alt Boyutları	Ölçeğe Ait İfadeler	Ortalama Değer	St. Sapma
Anlam ve Yetenek Boyutu	Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	4,41	,849
	İşimle ilgili yaptığım faaliyetlerin benim için özel bir anlamı vardır.	4,15	,960
	Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	4,19	,907
	İşimi yapmak için gerekli yeteneklere sahip olduğuma eminim.	4,20	,954
	İşimi yapmak için gerekli kapasite açısından kendime güvenim vardır.	4,22	,981
Yetkinlik ve Etki Boyutu	İşimi yapmak için gerekli becerilere uzmanlık seviyesinde sahibim.	3,93	1,073
	İşimi nasıl yapacağıma karar vermede özerkliğe sahibim.	3,92	1,099
	İşimi nasıl yürüteceğime kendi başıma karar verebilirim.	3,84	1,149
	İşimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız davranabileceğim fırsatlara sahibim.	3,81	1,227
	Bölümümdeki olaylar üzerindeki etki alanım oldukça fazladır (geniştir).	3,86	1,149
Bölümümdeki olaylar üzerinde kontrolüm oldukça fazladır.	3,87	1,159	
Bölümümdeki olaylar üzerindeki nüfuzum (etki gücüm) oldukça fazladır.	3,92	1,119	

Çalışanların sahip oldukları personel güçlendirme algılarını belirlemek amacıyla kullanılan ölçekte yer alan on iki ifadeye ilişkin görüşler incelendiğinde anlam ve yetenek boyutu ile ilgili değerlendirmelerin ortalamalarının 3'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Tabloya göre anlam ve yetenek boyutuna ait ifadelerin tamamının olumlu olarak değerlendirildiği görülmektedir. Çalışanlar yaptıkları işi önemli görmekte, işlerine ve işleriyle ilgili faaliyetlere anlam atfetmektedirler. Ayrıca, çalışanlar işlerini yapmak için gerekli yeteneğe ve kapasiteye sahip olduklarını düşünmekte ve bu konuda kendilerine güvenmekte olup, işlerini yapmak için gerekli beceriye uzmanlık seviyesinde sahip olduklarını düşünmektedirler. Yetkinlik ve Etki boyutuna ait ifadeler verilen yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda da anlam ve yetenek boyutu ile benzer değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir. Katılımcılar ortalamasının üzerinde bir oranla işlerini nasıl yapacaklarıyla ilgili bağımsız davranabilecekleri fırsatlara sahip olduklarını dolayısıyla işlerini nasıl yapacaklarıyla ilgili karar vermede özerk olduklarını ve kendi başlarına karar verebildiklerini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda, çalışanlar istihdam edildikleri bölümdeki olaylar üzerinde etki alanlarının, kontrollerinin etki güçlerinin (nüfuzlarının) de 'oldukça fazla olduğunu' ortalamasının üzerindeki değerlerle düşünmektedirler.

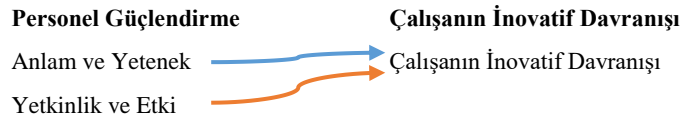
Tablo 12. Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İnovatif Davranışlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçeğin Alt Boyutları	Ölçeğe Ait İfadeler	Ortalama Değer	St. Sapma
Çalışanın İnovatif Davranışı	İşimle ilgili yeni çalışma metotları, teknikleri ve araçları araştırdım.	3,94	1,167
	İşimi yaparken karşılaştığım problemlere özgün çözümler üretirim.	4,00	1,107
	İnovatif fikirleri gerçekleştirmede insanları harekete geçiririm.	3,73	1,174
	İnovatif fikirlerin diğerleri tarafından onaylanmasını sağlarım.	3,88	1,136
	İnovatif fikirler için organizasyondaki etkili/önemli kişileri heveslendiririm.	3,87	1,163
	İnovatif fikirleri faydalı uygulamalara dönüştürürüm.	4,01	1,049
	İnovatif fikirleri çalışma ortamına sistemli bir şekilde yansıtırım.	3,96	1,076
	İşimi yaparken karşılaştığım zor durumlarda yeni fikirler üretirim.	4,24	1,013
İnovatif fikirlerin işe olan faydasını ölçüp değerlendiririm.	4,00	1,200	

Tablo 12'de görüldüğü üzere çalışanın inovatif davranışı ölçeğine ait ifadeler verilen yanıtların tamamına 3'ün üzerinde değer verilmiştir. Literatürde üç alt boyuta sahip olan ölçeğin çalışma kapsamında tek boyutta faktör değeri kazanması ve ölçeğe ait tüm maddelerin olumlu değerler alması, aslında ölçeğin tek bir kategoride değerlendirildiğini ifade etmektedir. Bunun en önemli sebebi hizmet sektörünün soyut bir süreç ve soyut bir ürünü kapsamaması sebebiyle inovatif davranışın anlamlandırılmaması ve boyutlandırılmaması olarak düşünülebilir. Bunun bir başka sebebinin ise ankete katılan kitlenin esasında 'inovatif davranışı' tam anlamıyla algılamadıkları, turizm sektöründe yer almaları nedeniyle sürekli müşteri memnuniyeti odaklı hareket etmeleri ve anlık sorun çözme kabiliyetleri geliştirmelerinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma analizleri sonucunda elde edilen personel güçlendirmeye ait iki alt boyut olan 'anlam ve yetenek' ve 'yetkinlik ve etki' boyutlarının bireysel inovasyon üzerindeki etkisini ifade eden yeni model Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2. Araştırmanın Yeni Modeli



3.11. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Personel güçlendirme örgütlerdeki bireysel inovatif davranışı pozitif yönde etkiler.

H_{1a}: Anlam ve yetenek boyutu örgütlerdeki bireysel inovatif davranışı pozitif yönde etkiler.

H_{1b}: Yetkinlik ve etki boyutu örgütlerdeki bireysel inovatif davranışı pozitif yönde etkiler

H₂: Çalışanların işletmedeki görev/konumları ile personel güçlendirme arasında anlamlı bir fark vardır.

- H₃: Çalışanların turizm eğitimi alma durumları ile personel güçlendirme arasında anlamlı bir fark vardır.
H₄: Turizm eğitimi alan çalışanların eğitim düzeyi ile personel güçlendirme arasında anlamlı bir fark vardır.
H₅: Çalışanların işletmedeki görev/konumları ile bireysel inovatif davranış arasında anlamlı bir fark vardır.
H₆: Çalışanların turizm eğitimi alma durumları ile bireysel inovatif davranış arasında anlamlı bir fark vardır.
H₇: Turizm eğitimi alan çalışanların eğitim düzeyi ile bireysel inovatif davranış arasında anlamlı bir fark vardır.

Araştırmanın ilk hipotezi olan personel güçlendirmenin bireysel inovasyon üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla öncelikle anket sonucunda elde edilen verilerin normallik testleri yapılmıştır. Daha sonra korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak, H₁, H_{1a} ve H_{1b} test edilmiştir.

3.12. Normallik Testleri

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi için öncelikle parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangilerinin kullanılması gerektiğine karar vermek, bunun için de veri setinin yapısının incelenmesi ve normal dağılım gösterip göstermediği tespit edilmelidir. Normal ve normale yakın dağılım gösterenler parametrik, normal ya da normale yakın dağılım göstermeyenler için parametrik olmayan testler uygulanmalıdır. Bu kapsamda veri setinin normalliğini araştırmak için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları kullanılır. Her iki katsayı +1 ile -1 arasında değer alıyorsa normal dağılım; bu değerler dışındaysa normal dağılım olmadığı kabul edilir (Shapiro ve Wilk, 1965, s. 591).

Tablo 13. Personel Güçlendirme Boyutları ve Çalışanın İnovatif Davranışına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Değişken	N	Ortalama	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	İstatistik	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Anlam ve Yetenek Boyutu	201	4,1891	-,737	,172	-,355	,341
Yetkinlik ve Etki Boyutu	201	3,8789	-,688	,172	-,090	,341
Çalışanın İnovatif Davranışı	201	3,9580	-,664	,172	-,058	,341
Geçerli N	201					

Tablo 13 incelendiğinde personel güçlendirmenin alt boyutları ve çalışanın inovatif davranışına ait verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Bu durum, verilerin normal dağılımının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları analizi öncesinde yapılan Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testinde personel güçlendirme ve çalışanın inovatif davranışının anlamlılık değeri 0,000 olarak elde edilmiştir. Bu sonuç neticesinde ölçeklerin normal dağılıma uymadığı söylenebilir. Fakat sosyal bilimler ve davranış bilimlerine ait testlerde toplanan verilerin normal dağılım testleri ile normal dağılım elde edilmesi oldukça nadir görülen bir durumdur. Sosyal bilimler ve davranış bilimlerinde uzman araştırmacılar normallik testleri yerine çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesinin, çarpık ve basık olmayan değişkenler için normal dağılımın sağlandığının varsayılmasını önermektedir (Karagöz, 2016, s. 120-135). Literatürde bu kapsamda çeşitli görüşler bildirilmiştir; Hair vd. (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında normal dağıldığını kabul eder, Sevin ve Küçük (2016) çarpıklık ve basıklık değerinin -1,5 ile +1,5 arasında normal dağılım koşulunun gerçekleştiğini kabul eder, Tabachnick ve Fidell (2013), McKillup (2012), Wilcox (2010), Howitt ve Cramer (2011) ve Lind, vd. (2006)'ya göre -2 ile +2 sınırları içinde 0'a yakın olması normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmektedir. Serinkan ve Bardakçı (2007) değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılması gerektiği ve bu değerlerin -2 ile +2 arasında olduğunda dağılımın normal dağılım özelliğine sahip olduğunun söylenebileceğini ifade etmişlerdir. Jones (1969) normal dağılıma karar vermede basıklık ve çarpıklık katsayı değerlerinin sosyal bilimlerde diğer normallik testlerinden daha işlevsel olabileceğini, çünkü örnekleme karakterize etmek için yeterli olabileceğini ifade etmiştir. Tüm bu bilgiler doğrultusunda, araştırmanın amacının normal dağılıma göre regresyon analizleri ile personel güçlendirmenin çalışanın inovatif davranışına olan etkisini ölçmek üzere tasarlanmış olduğu dikkate alındığında, değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde tümünde hafif negatif çarpıklıklar olduğu ancak hiç birinin çarpıklık katsayısı olan -1 ile +1 aralığını geçmediğinin saptanması sebebiyle, araştırmanın verilerinin normal dağıldığı varsayılarak, parametrik testler uygulanmıştır.

3.13. Korelasyon Analizleri

Bu çalışma kapsamındaki doğrusal korelasyon tekniğinde kullanılan ‘Pearson Korelasyon Katsayısı’ personel güçlendirme, çalışanın inovatif davranışı ve bu değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla kullanılacaktır. Bu katsayı “r” harfiyle sembolize edilmekte ve katsayının 1 olması pozitif ilişki olduğunu, 0 olması ilişki olmadığını, -1 olması ise negatif bir ilişki olduğunu gösterir. Ayrıca korelasyon katsayılarının değerlendirilmesinde, mutlak değer 0,70 ile 1,00 arasında ise “yüksek”, 0,70 ile 0,30 arasında ise “orta”, 0,30 ve daha düşük değerlerde ise “düşük” düzeyli ilişkili olarak değerlendirilecektir (Tutar ve Erdem, 2020, s. 357).

Tablo 14. Personel Güçlendirme Alt Boyutları ile Çalışanın İnovatif Davranışı Ölçeği Korelasyonu (Pearson Korelasyon Testi)

	Çalışanın İnovatif Davranışı	Anlam ve Yetenek Boyutu	Yetkinlik ve Etki Boyutu	Personel Güçlendirme
Çalışanın İnovatif Davranışı	1			
Anlam ve Yetenek Boyutu	,458**	,1		
Yetkinlik ve Etki Boyutu	,611**	,601**	1	
Personel Güçlendirme	,606**	,869**	,917**	1

** İstatistiksel anlamlılık düzeyleri 0,01’dir.

Tablo 14 incelendiğinde tüm değerlerin 0,458 ile 0,917 arasında değer aldığı gözlemlenmektedir. Yapılan analiz sonucunda tüm boyut ve ölçekler arası korelasyonun pozitif yönde olduğu, negatif bir ilişkiye rastlanılmadığı gözlemlenmiştir.

3.14. Regresyon Analizleri

Çalışma kapsamında hazırlanan araştırma hipotezlerinden ‘H_{1a}: Anlam ve yetenek boyutu örgütlerdeki bireysel inovatif davranışı pozitif yönde etkiler.’ hipotezini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 15’te gösterilmektedir.

Tablo 15. Anlam ve Yetenek Boyutu ile Çalışanın İnovatif Davranışı Arasındaki Regresyon Modelinin ANOVA Test Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regresyon	35,327	1	35,327	,000 ^b	52,932
1 Sapma Puanı	132,812	199	,667		
Toplam	168,139	200			

b. bağımsız değişken: anlam ve yetenek

Tablo 15’teki sonuçlara göre personel güçlendirme ölçeğinin anlam ve yetenek boyutu ile çalışanın inovatif davranışı arasındaki ilişki $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 16. Anlam ve Yetenek Boyutu ile Çalışanın İnovatif Davranışı Arasındaki Model Özeti Sonuçları

Model	R	Kareler Toplamı	Düzeltilmiş Kareler Toplamı	Tahmini Standart Hata
1	,458 ^a	,210	,206	,81694

a. sabit ve bağımsız değişken

Yapılan regresyon analizi sonucunda Tablo 16 incelendiğinde ‘kareler toplamı’ sütunundaki belirlilik katsayısı, bağımsız değişken olan anlam ve yetenek boyutunun, bağımlı değişken olan ‘çalışanın inovatif davranışı’na ait toplam varyansın %21’ini açıkladığını göstermektedir. Buradan anlaşılan, turizm hizmet sektöründe istihdam edilen çalışanların inovatif davranış gösterme düzeyleri %21 oranında personel güçlendirmenin anlam ve yetenek boyutundan etkilenmektedir. Bu analiz sonucuna göre zayıf yönde pozitif bir etki elde edilmiş ve H_{1a} desteklenmiştir.

Araştırmanın hipotezlerinden ‘H_{1b}: Yetkinlik ve etki boyutu örgütlerdeki bireysel inovatif davranışı pozitif yönde etkiler’ hipotezini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17. Yetkinlik ve Etki Boyutu ile Çalışanın İnovatif Davranışı arasındaki Regresyon Modelinin ANOVA Test Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
1					
Regresyon	62,775	1	62,775	118	,000 ^b
Sapma Puanı	105,364	199	,529		
Toplam	168,139	200			

b. bağımsız değişken: yetkinlik ve etki

Tablo 17'deki sonuçlara göre personel güçlendirme ölçeğinin yetkinlik ve etki boyutu ile çalışanın inovatif davranışı arasındaki ilişki $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 18. Yetkinlik ve Etki Boyutu ile Çalışanın İnovatif Davranışı Arasındaki Model Özeti Sonuçları

Model	R	Kareler Toplamı	Düzeltilmiş Kareler Toplamı	Tahmini Standart Hata
1	,611 ^a	,373	,370	,72765

a. sabit ve bağımsız değişken

Yapılan regresyon analizi sonucu elde edilen model özeti tablosu incelendiğinde 'kareler toplamı' sütunundaki belirlilik katsayısı, bağımsız değişken olan yetkinlik ve etki boyutunun, bağımlı değişken olan 'çalışanın inovatif davranışı'na ait toplam varyansın %37'sini açıkladığını göstermektedir. Buradan anlaşılan, turizm hizmet sektöründe istihdam edilen çalışanların inovatif davranış gösterme düzeyleri %37 oranında güçlendirmenin yetkinlik ve etki boyutundan etkilenmektedir. Bu sonuca göre pozitif bir etki elde edilmiş ve H_{1b} desteklenmiştir.

Araştırmamızın sorusunu kapsayan 'H₁: Personel güçlendirme örgütlerdeki bireysel inovatif davranışı pozitif yönde etkiler' hipotezini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 19'da gösterilmektedir.

Tablo 19. Personel Güçlendirme ile Çalışanın İnovatif Davranışı arasındaki Regresyon Modelinin ANOVA Test Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
1					
Regresyon	61,735	1	61,738	115,460	,000 ^b
Sapma Puanı	106,404	199	,535		
Toplam	168,139	200			

b. bağımsız değişken: personel güçlendirme

Tablo 19'daki sonuçlara göre personel güçlendirme ile çalışanın inovatif davranışı arasındaki ilişki $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 20. Personel Güçlendirme ile Çalışanın İnovatif Davranışı Arasındaki Model Özeti Sonuçları

Model	R	Kareler Toplamı	Düzeltilmiş Kareler Toplamı	Tahmini Standart Hata
1	,606 ^a	,367	,364	,73123

a. sabit ve bağımsız değişken

Yapılan regresyon analizi sonucu elde edilen model özeti tablosu incelendiğinde 'kareler toplamı' sütunundaki belirlilik katsayısı, bağımsız değişken olan personel güçlendirme ölçeğinin, bağımlı değişken olan 'çalışanın inovatif davranışı'na ait toplam varyansının %37'sini açıkladığını göstermektedir. Buradan anlaşılan, turizm hizmet sektöründe istihdam edilen çalışanların inovatif davranış gösterme düzeyleri %37 oranında personel güçlendirmeden etkilenmektedir. Bu sonuca göre H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç olarak, çalışma amacına yönelik Denizli'deki termal turizm konaklama işletmelerinde istihdam edilen çalışanların personel güçlendirme algılarının bireysel inovatif davranışa olan etkisini ölçmek üzere oluşturulan hipotezlerden H_1 hipotezi ve alt hipotezleri (H_{1a} ve H_{1b}) için öncelikle korelasyon analizi ile ilişki tespit edilmiş ve yapılan regresyon analizleri sonucunda hipotezler desteklenmiştir.

3.15. Demografik Verilere Ait Hipotez Testlerinin Değerlendirilmesi

Bu araştırmada veriler normal dağılıma yakın bir dağılım sergilemektedir. Bu sebeple araştırmanın demografik verilere ait hipotezlerini sınamak için parametrik testlerden Anova testi ve bağımsız örneklem t-testi analizleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 21. Personel Güçlendirme ve Çalışanın İnovatif Davranışının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Testleri Sonucu Ortalama ve Standart Sapmaları

	Çalışanın Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	St. Ortalama Hata	Sig p Değeri
Personel Güçlendirme	Mavi Yakalı Personel	118	3,8969	,79846	,07350	,669
	Beyaz Yakalı Personel	83	4,2289	,76186	,08362	
	Turizm Eğitimi Alan Çalışan	82	4,2276	,80572	,08898	,320
	Turizm Eğitimi Almayan Çalışan	119	3,9006	,76901	,076901	
Çalışanın İnovatif Davranışı	Mavi Yakalı Personel	118	3,8239	,98080	,09029	,025
	Beyaz Yakalı Personel	83	4,1486	,78438	,08610	
	Turizm Eğitimi Alan Çalışan	82	3,9959	,95349	,10530	,538
	Turizm Eğitimi Almayan Çalışan	119	3,9318	,89395	,08195	

Tablo 21'e göre çalışanların görevleri ile personel güçlendirme arasında ve çalışanların turizm eğitimi alma durumları ile personel güçlendirme arasında yapılan analiz sonucunda, p değerleri (0,669 ve 0,320) 0,05'ten büyük çıkmıştır. Bu durumda çalışanların görevleri ile personel güçlendirme arasında ve çalışanların turizm eğitimi alma durumları ile personel güçlendirme arasında bir ilişki yoktur.

Tabloda çalışanların görevleri ile çalışanların inovatif davranışları arasında yapılan analiz sonucunda p değeri 0,025 ($p < 0,05$) olarak bulunmuştur. Tablo 22'ye göre mavi yakalı çalışanların verdikleri yanıtların ortalaması 3,82 iken beyaz yakalıların verdikleri yanıtların ortalaması 4,15'tir. Bu durum beyaz yakalı çalışanların inovatif davranış sergilemeye yönelik yanıtlarının daha yüksek bir orana sahip olduğunu göstermektedir. Diğer yandan standart sapmaların ve standart ortalama hataların mavi yakalı çalışanlarda beyaz yakalıları göre daha yüksek olması bilişsel düzey olarak beyaz yakalıların soruları daha iyi anlayarak yanıtladığına işaretir.

Çalışanların inovatif davranışı ile turizm eğitimi alma durumu arasında yapılan analiz sonucunda p değeri 0,538 yani 0,05'ten büyük olarak bulunmuştur. P değerinin 0,05'ten büyük olması çalışanların turizm eğitimi almış olması ile inovatif davranış göstermeleri arasında bir ilişki olmadığı anlamına gelmektedir. Levene testleri, örneklemelerin alındığı kitlelerin varyanslarının eşit olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Testin varsayımları örneklemelerin bağımsız ve örneklem alınan kitlelerin sürekli dağılıma sahip olmalarıdır (Kuş ve Keskin, 2008, s. 78). Bu sebeple Denizli Termal Turizm İşletmelerinde çalışan personellerin güçlendirme algılarının inovatif davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit edilmesi bağımsız t-testi ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca t-testi öncesi, varyansların eşit dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Levene testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir. (Tablo 22)

Tablo 22. Personel Güçlendirme ve Çalışanın İnovatif Davranışı Demografik Değişkenler Arasındaki Bağımsız T-Testi

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için T-Testi				
		F	Sig	T	df	Sig (2-tailed)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı
Personel Güçlendirme	Çalışanın Görevi varyansların eşit olduğu varsayımı var	,172	,669	-2,958	199	,003	-,33202	,11225
	Çalışanın Görevi varyansların eşit olduğu varsayımı yok			-2,982	181,658	,003	-,33202	,11134
	Çalışanın Turizm Eğitim Alma Durumu varyansların eşit olduğu varsayımı var	,992	,320	2,906	199	,004	,32708	,11254
	Çalışanın Turizm Eğitim Alma Durumu varyansların eşit olduğu varsayımı yok			2,881	168,917	,004	,32708	,11352

	Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için T-Testi					
	F	Sig	T	df	Sig (2-tailed)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	
Çalışanın İnovatif Davranışı	Çalışanın Görevi varyansların eşit olduğu varsayımı var	5,116	,025	-2,504	199	,013	-,32468	,12965
	Çalışanın Görevi varyansların eşit olduğu Varsayımı yok			-2,602	195,673	,010	-,32468	,12476
	Çalışanın Turizm Eğitim Alma Durumu varyansların eşit olduğu varsayımı var	,381	,538	,486	199	,627	,06410	,13185
	Çalışanın Turizm Eğitim Alma Durumu varyansların eşit olduğu varsayımı yok			,480	166,827	,632	,06410	,13343

Tablo 22'ye göre yapılan bağımsız t-testi analizinde personel güçlendirme ile çalışanların görevi ve turizm eğitimi alma durumları arasında yapılan t-testi sonucunda varyansların homojen dağıldığı yani eşit kabul edildiği sonucuna varılmıştır. Bu durumda 'H₂: Çalışanların işletmedeki görev/konumları ile personel güçlendirme arasında anlamlı bir fark vardır' ve 'H₃: Çalışanların turizm eğitimi alma durumları ile personel güçlendirme arasında anlamlı bir fark vardır' hipotezleri desteklenmemiştir.

Yine tablo 22'de çalışanın inovatif davranışı ve çalışanın görevi varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Anlamlılık değerinin 0,025 olması varyansların eşit kabul edilmediği satırı incelenmeyi gerektirmiştir. Bu durumda tabloya göre t(df) (t değeri) t(199) = -2,6 ve p (anlamlılık değeri) p<,001'dir. Bu analiz doğrultusunda bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre beyaz yakalı çalışanların (ort:4,15 ss: ,78) çalışanın inovatif davranışı puanları mavi yakalı çalışanlara (ort:3,82 ss: 0,98) göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur t(199)=-2,6 p<0,001. Bu durumda 'H₅: Çalışanların işletmedeki görev/konumları ile çalışanın inovatif davranışı arasında anlamlı bir fark vardır' hipotezi desteklenmiştir.

Çalışanın turizm eğitimi alma durumu incelendiğinde ise varyansların homojen dağıldığı tespit edilmiştir. Varyansların eşitliği için Levene testi incelendiğinde bu testte çıkan anlamlılık düzeyinin 0,05'ten büyük olması, varyansların eşit olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle gruplar homojendir ve t testi sonuçları incelenirken varyansların eşitliği varsayımıyla değerlendirilmelidir. Bu durumda 'H₆: Çalışanların turizm eğitimi alma durumları ile bireysel inovatif davranış arasında anlamlı bir fark vardır' hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 23. Personel Güçlendirme ve Çalışanın İnovatif Davranışının Eğitim Düzeyine Göre Anova Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	SS.	Sd.	F	P	Fark
Personel Güçlendirme	Turizm Meslek Lisesi	25	3,9100	,75343				
	Ön lisans	23	4,1600	,85524	2-80	2,753	,054	Anlamlı fark yok
	Lisans	34	4,4268	,78056				
Çalışanın İnovatif Davranışı	Turizm Meslek Lisesi	25	3,5644	,78628				Lisans – Turizm Meslek Lisesi
	Ön lisans	23	4,0844	1,11954	2-80	3,593	,032	
	Lisans	34	4,2020	,87067				

Tablo 23'e göre Konaklama işletmelerinde istihdam edilen çalışanların personel güçlendirme algılarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde; turizm eğitimini 'turizm meslek lisesi' düzeyinde alan çalışanların ortalaması 3,91; 'ön lisans' düzeyinde alan çalışanların ortalaması 4,16; 'lisans' düzeyinde alan çalışanların ortalaması 4,43'tür. Anova analizi sonucunda konaklama işletmelerinde çalışanların personel güçlendirme algılarının turizm eğitimi aldıkları eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır (F₍₂₋₈₀₎ = 2,753, p = 0,054 > 0,05). Buna göre 'H₄: Turizm eğitimi alan çalışanların eğitim düzeyi ile personel güçlendirme arasında anlamlı bir fark vardır' hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 23'te Denizli'deki termal turizm konaklama işletmelerindeki turizm eğitimi alan çalışanların bireysel inovatif davranışa yönelik algılarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde; turizm eğitimi aldığı kurum 'turizm meslek lisesi' olan çalışanların ortalaması 3,56; 'ön lisans' olan çalışanların ortalaması 4,08; 'lisans' olanların ortalaması 4,20'dir. Anova testi sonucunda konaklama işletmelerindeki çalışanların inovatif davranışlarının turizm eğitimi

aldıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($F(2-80) = 3,593, p = 0,032 < 0,05$). Gruplar arasındaki farkların hangi gruplarda olduğunu görmek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre anlamlı farkın 'lisans' ve 'turizm meslek lisesi' eğitim düzeyi olan çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Turizm eğitim yeri lisans olan çalışanların inovatif davranış algılarının turizm meslek lisesi eğitim düzeyindekilere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 'H₇: Turizm eğitimi alan çalışanların eğitim düzeyi ile çalışanın inovatif davranış arasında anlamlı bir fark vardır' hipotezi desteklenmiştir.

4. TARTIŞMA

İşletmeler için yenilik üretmek ve pazarda öne çıkmak sürdürülebilirliklerini sağlamak için büyük önem arz etmektedir. Özellikle turizm sektörü gibi doğrudan insanları cezbetmeye yönelik hizmet sunan işletmelerde inovasyon kaçınılmaz bir pazarlama ve hizmet aracıdır. İnovasyonun doğru bir şekilde pazarlanabilir katma değer sağlaması ve hizmet aracı olarak kullanılması amacıyla işletmelerin daha esnek ve personelin daha güçlendirilmiş olması gerekmektedir. İşletmeler sürdürülebilir yeniliğin ve inovatif davranışın sağlanması için elverişli ortamı oluşturmak durumundadır. Bu nedenle inovasyon, işletme kültürü ve inovasyonu gerçekleştirecek olan personel ile doğrudan ilişkilidir. İnsan kaynağının önemi her geçen gün küreselleşen dünya getirileri ile artmış, küresel hizmet, küresel müşteri ve küresel çalışanlar söz konusu olmuştur. Sürdürülebilir rekabet ve verimliliğin sürekli olarak sağlanması için çalışanların güçlendirilmesi gerekliliği işletmeler için daha çok önem kazanmıştır. Bu sebeple, işletmeler iş görenlerini güdümlenmeyi, doğru işe doğru çalışanı yerleştirmeyi ve performans göstergeleri ile çalışanları takip ederek onların bilgi ve becerilerini artırırken onları güçlendirmeyi stratejik bir rekabet aracı olarak görmektedir. Her ne kadar sanayi öncesinde de personel güçlendirmeden bahsedilebilse de küreselleşen dünya ile bu unsurun önemi daha çok artmış ve farklı faktörler ile desteklenebildiği keşfedilmiştir. Özellikle hizmet sektöründe yapılan güçlendirmenin, müşteri odaklı olma ve memnuniyeti artırma konularında personeli daha özgüvenli ve çözüm odaklı olmaya sevk ettiği birçok araştırmaya (Amabile, 1996; Greasley vd., 2005; Bouwman ve Fiel, 2008; Dawes vd., 2009; Godin, 2015; Alkahtani, 2020) konu olmuştur. Diğer yandan Burpitt ve Biogoness (1997)'in personel güçlendirme ve inovasyon ilişkisi araştırmasında iki kavram arası ilişkinin olduğu, Çavuş ve Akgeçici (2008)'nin örgütsel yenilikçilik ile personel güçlendirme arasında ilişki tespit etmesi ve Rhee ve diğerlerinin (2017) personel güçlendirmenin inovasyona olan etkisini test ederek olumlu bir etki elde etmeleri, alan yazınında önemli çalışmalar olarak değerlendirilmektedir. Buradan hareketle, güçlendirmenin güçlendirdiği çalışanlar ile hizmet sektöründe daha inovatif, daha kalıcı ve güçlü işletmeler elde edilebileceği düşünülebilir.

Araştırmanın hipotezleri test edilerek şu sonuçlar elde edilmiştir:

Tablo 24. Hipotez Analizi Sonuçları

Hipotez	Desteklenmiştir	Desteklenmemiştir
H ₁ : Personel güçlendirme örgütlerdeki bireysel inovatif davranışı pozitif yönde etkiler. (Regresyon Analizi)	X	
H _{1a} : Anlam ve yetenek boyutu örgütlerdeki bireysel inovatif davranışı pozitif yönde etkiler. (Regresyon Analizi)	X	
H _{1b} : Yetkinlik ve etki boyutu örgütlerdeki bireysel inovatif davranışı pozitif yönde etkiler. (Regresyon Analizi)	X	
H ₂ : Çalışanların işletmedeki görev/konumları ile personel güçlendirme arasında anlamlı bir fark vardır. (Anova ve bağımsız t-testi)		X
H ₃ : Çalışanların turizm eğitimi alma durumları ile personel güçlendirme arasında anlamlı bir fark vardır. (Anova ve bağımsız t-testi)		X
H ₄ : Turizm eğitimi alan çalışanların eğitim düzeyi ile personel güçlendirme arasında anlamlı bir fark vardır. (Anova ve bağımsız t-testi)		X
H ₅ : Çalışanların işletmedeki görev/konumları ile bireysel inovatif davranış arasında anlamlı bir fark vardır. (Anova ve bağımsız t-testi)	X	
H ₆ : Çalışanların turizm eğitimi alma durumları ile bireysel inovatif davranış arasında anlamlı bir fark vardır. (Anova ve bağımsız t-testi)		X
H ₇ : Turizm eğitimi alan çalışanların eğitim düzeyi ile bireysel inovatif davranış arasında anlamlı bir fark vardır. (Anova ve bağımsız t-testi)	X	

Her ne kadar araştırmanın kısıtlı olan salgın durumu nedeniyle ankete katılanlar ile birebir görüşülmesi de yapılan analiz sonuçları neticesinde güçlendirmenin bireysel inovatif davranışı olumlu yönde etkilediği hipotezi kabul edilmiş ve desteklenmiştir. Buradan çıkarılacak sonuç, küreselleşen dünyada daha rekabet edilebilir olmak için

örgütün güçlenmesi gerektiği ve örgütün güçlenmesi için çalışanlarını güçlendirmesi gerekliliğidir. Yöneticilerin çalışanlarına gereken demokratik ortamın sağlaması ve böylece serbest düşünme yeteneğinin ortaya çıkarılması inovatif davranışın gelişmesi için önemlidir. Çalışanın güçlendirilmesi ve inovatif davranışın desteklenmesi için en önemli araç eğitimidir. İnovatif davranışı destekleyici eğitimler sayesinde eğitim düzeyi artırılan çalışanlar örgütlerin güçlenmesini sağlar. Bu sebeple örgütler kendi sektörlerinde daha inovatif ürün, hizmet ve süreçler elde edebilmek için sürekli olarak eğitime teşvik etmeli ve çalışanlarını bu yönde desteklemelidir. Sektörel bazda inovatif sonuçlar ortaya çıkarmak ve pazar payını artırarak daha geniş kitlelere daha kaliteli ürün veya hizmetler ile ulaşabilmek için çalışanın sürdürülebilir bir şekilde güçlendirilmesi gerekmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %60 oranında, ikinci yazar %30 oranında, üçüncü yazar %10 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- AlKahtani, N., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B. ve Haider, S. A. (2020). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, (2-3), Researchgate, Kanada.
- Amabile, T. (1996). Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organisational Behaviour*, 10(1), 123-167.
- Bos-Nehles, A., Renkema, M. ve Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Emerald Insight*, 46(7), 1228-1230.
- Boyraz, M. ve Çetin, A. (2019). Termal otel işletmelerinde jeotermal kaynak kullanımının yönetici bakışıyla değerlendirilmesi: Denizli ili örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23), 85-87.
- Burpitt, W. J. ve Bigoness, W. J. (1997). Leadership and innovation among teams: The impact of empowerment. *Small Group Research Dergisi*, 28(3), 414-423.
- Certoma, C., Dyer, M., Pocatilu, L. ve Rizzi, L. (2017). Citizen Empowerment and Innovation in the Data-Rich City. *Tracts in Civil Engineering Journal*, 45-50.
- Cobo-Benita, J., Rodriguez-Segura, Marcos, I. ve Sanchez, L. (2015). Innovation projects performance: Analyzing the impact of organizational characteristics. *Journal of Business Research*, 1358-1360.
- Çapraz, B., Ayyıldız, Ünnü N. A., Kelgokmen, İ. D., Kocamaz, M., Çiçekli, U. G., Aracıoğlu, B., Koçak, A., Kesken, J. ve Soyuer, H. (2014). Çalışanlar perspektifinden inovatif iş davranışının belirleyicileri: İzmir ilindeki öncelikli sektörlerle ilişkin bir araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3(1), 50-52.
- Çavuş, M. F. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 229-244.
- Cyril, S., Smith, B. J. ve Renzaho, A. M. N. (2015). Sytematic Review of empowerment measures in health promotion. *Health Promotion International Dergisi*, 31(4), 809-826.
- Fetterman, D. (2005). *Empowerment evaluation principles in practice*. The Guilford Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hero, L., Lindfors, E. ve Taatila, V. (2017). Individual innovation competence: A systematic review and future research agenda. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 103-104.

- Hjalager, A. (2002). Repairing innovation defectiveness in tourism. *Tourism Management Dergisi*, 3(23), 470-477.
- Işık, C. ve Keskin, G. (2013). Bilgi ekonomilerinde rekabet üstünlüğü oluşturulması açısından inovasyonun önemi. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 27(1), 43-45.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2(8), 287-302.
- Karagöz, Y. (2016). *Spss ve Amos Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kuş, C. ve Keskin, İ. (2008). Levene ve bartlett testleri üzerine bir inceleme. *Ziraat Fakültesi Dergisi*, 22(44), 78-80.
- Ovacı, C. ve Saatçi, E. (2020). Bireysel inovasyon yetkinlikleri ölçümlenmesi: Ölçek uyarlama çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 148-150.
- Önhon, Ö. (2016). *The relationship between organizational climate for innovation and employees' innovative work behavior; The moderating effects of leadership behavior; Ict sector in Turkey* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Özer, E. ve Özdoğan, O. (2019). Personel güçlendirmenin işgörenlerin iş performansına etkisi: Afyonkarahisar Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(11), 1206-1210.
- Öztürk, Y. ve Yazıcıoğlu, İ. (2002). *Gelişmekte olan ülkeler için alternatif turizm faaliyetleri üzerine teorik bir çalışma*. ttfdergi.gazi.edu.tr adresinden 19 Mayıs 2020 tarihinde alınmıştır.
- Patterson, F., Kerrin, M. ve Roissard, G. (2009). *Characteristics and behaviours of Innovative people in organisations*. A paper prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU).
- Ramamoorthy, N., Flood, P., Slattery, T. ve Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: development and test of integrated Model. *Creativity and Innovation Management Dergisi*, 14(2), 143-145.
- Rappaport, J. ve Hess, R. (2013). Studies in empowerment: Steps toward understading and action. *The Haworth Press, Prevention in Human Services*, 3(2/3), 2-5.
- Rhee, J., Seog, S. D., Bozorov, F. ve Dedahanov, A. T. (2017). Organizational structure and employees innovative behaviour: The mediating role of empowerment. *Social Behaviour and Personality International Journal*, 45(9), 1523-1536.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 21.
- Sevin, H. ve Küçük, S. (2016). İşgörenlerin rekreasyonel etkinliklere katılım düzeyleri ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 3(1), 24-31.
- Smith, M. ve Puczko, L. (2010). Taking your life into your own hands? New trends in european health tourism. *Tourism Recreation Research Dergisi*, 35(2), 3-8.
- Spreitzer, M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1444.
- Standing, C., Jackson, D., Larsen, A.C., Suseno, Y., Fulford, R. ve Gengatharen, D. (2016). Enhancing individual innovation in organisations: A review of the literature. *International Journal of Innovation and Learning*, 19(1), 44-62.
- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Shapiro, S. ve Wilk, M. (1965). An analysis of variance test for normality. *Oxford University Press*, 591-593.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson.

- Tuncer, N. (2019) *Örgüt içi inovasyon tetikleyicilerinin yönetim inovasyonu yaratma üzerine etkileri* [Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları* [1. Baskı]. Seçkin Yayınları.
- Yi, L., Uddin, A., Kumar, D. A., Mahmood, M. ve Mahmood, S. S. (2019). Do transformational leaders engage employees in sustainable innovative work behaviour? Perspective from a Developing Country' *Sustainability Dergisi*, 5(3), 2-3.