



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	27.08.2019
Received / Makale Geliş	23.06.2019	Published / Yayınlanma	28.08.2019

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İŞLETMELERİN YENİLİKÇİLİK YETENEĞİNE ETKİSİ: BİR BANKANIN KONYA ŞUBELERİNDE ÖRNEK UYGULAMA

THE EFFECT OF THE STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON THE INNOVATION CAPABILITY OF THE COMPANIES: A CASE STUDY IN THE KONYA BRANCHES OF A BANK

Öğr. Gör. Ayşe YAVUZ

Selçuk Üniversitesi, Taşkent Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Konya / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-2103-7833

Prof. Dr. Rifat İRAZ

Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Konya / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-2774-8428



Doi Number: <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1320>

Reference: Yavuz, A. & İraz, R. (2019), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletmelerin Yenilikçilik Yeteneğine Etkisi: Bir Bankanın Konya Şubelerinde Örnek Uygulama, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(41): 2222-2231.

ÖZET

Günümüz rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri oldukça zorlaşmıştır. İnsan unsurunun giderek önem kazanması ile stratejik insan kaynakları yönetimi de artan şekilde önem kazanmaya başlamıştır. Stratejik insan kaynakları yönetimi, işletmelerin insan kaynakları faaliyetleri ile işletme stratejilerinin birleştirilerek hedeflerle ilişkilendirilmesi şeklinde tanımlanabilir. Yenilikçilik işletme tarafından bir ürünün, hizmetin, sürecin, politikanın, sistemin ilk kez ortaya çıkarılmasıdır. Bu çalışma ile stratejik insan kaynakları yönetiminin işletmelerin yenilikçilik yeteneği üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir. Çalışma için gerekli olan veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırma bir bankanın Konya şubelerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda stratejik insan kaynakları yönetimi ile işletmelerin yenilikçilik yeteneği arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları, stratejik insan kaynakları yönetimi, yenilikçilik

ABSTRACT

Today, in the competitive environment, it is very hard for the companies to survive. Strategic human resources management is getting much importance at the present time parallel to the increase in the importance of the human factor. Strategic human resources management can be defined as the combination of the human resources activities with the company's strategies and goals. Innovation is to expose product, service, process, policy, system firstly. This study aims to find out the effect of the strategic human resources management on the innovation capability of the companies. The study is an empirical research and it has been carried out in Konya branches of a bank. The data has been collected with questionnaire technique. The data has been analyzed with SPSS. It is found out that there is a positive relationship between the strategic human resources management and innovation capability of the companies.

Keywords: Human resources, strategic human resources management, innovation

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin hızla arttığı, rekabet şartlarının giderek ağırlaştığı günümüz iş dünyasında işletmelerin varlıklarının devamını sağlamaları oldukça zorlaşmaktadır. Bu şartlar altında işletmeler kendileri için

rekabet avantajı sağlayacak, taklit edilemeyecek, yeni yöntem ve stratejiler peşine düşmüşlerdir. Bu noktada taklit edilmesi imkânsız olan insan faktörü yani stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik kavramları ön plana çıkmaktadır.

Stratejik insan kaynakları yönetimi, işletmelerin insan kaynakları faaliyetleri ile işletme stratejilerinin bütünleştirilerek işletme hedeflerine daha kolay ulaşılmasını sağlamaktır. İnsan kaynakları; faaliyetlerinin işletmelerin hedeflerine ulaşmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesidir. Burada amaç işletmelerin rekabet avantajı elde etmesi ve insan kaynakları faaliyetlerinin hem kendi içindeki faaliyetlerle hem de işletme bütünündeki hedef ve stratejilerle uyumlu olmasının sağlanmasıdır.

Yenilik; yeni bir ürün, hizmet, süreç meydana getirme yeteneğidir. Yenilik, mevcut ürünler üzerinde iyileştirmeler yapmak değildir. Yenilikçilik, işletmelere buldukları çevrede fırsat üstünlüğü sağlar. Yenilik yapma açısından sektörlerinde öncü olan işletmeler her zaman diğer işletmelerden bir adım önde bulunmaktadır. Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamada yenilikçilik önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmanın amacı stratejik insan kaynakları yönetimi ve işletmelerdeki yenilikçilik yeteneği arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu nedenle ilk önce stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik kavramları üzerinde durulmuştur. Stratejik insan kaynakları yönetiminin yenilikçilik yeteneği üzerinde ne derece etkili olduğu incelenmeye çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Stratejik insan kaynakları yönetimi; işletmelerin amaçlarına, hedeflerine ulaşmalarını sağlamak amacıyla uygulamaya konulan önceden planlanmış insan kaynakları yönetimi faaliyetleridir (Gürbüz, 2011:400). Başka bir tanıma göre stratejik insan kaynakları yönetimi; örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmesini sağlamak için hazırlanmış, insan kaynakları faaliyetlerinin planlanmış bir resmidir (Eren vd., 2014:91).

Stratejik insan kaynakları yönetimi 1980'lerin sonunda ve 1990'ların başında ortaya çıkan, stratejik yönetim ve insan kaynakları yönetimi (İKY), bilgi birikimlerinin bir araya getirilmesi ile meydana gelen bir alandır. Stratejik İKY'nin üzerinde yoğunlaştığı temel konular örgüt stratejisi, insan kaynakları faaliyetleri ve kurum performansı arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalardır (Yavan, 2012:6).

Geleneksel insan kaynakları yönetimi ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki temel fark stratejik insan kaynakları yönetiminde bireysel performans yerine örgütsel performansa odaklanılması ve işletmede ortaya çıkan problemlerin çözümünde bireysel insan kaynakları yönetimi uygulamaları yerine insan kaynakları sistemlerine odaklanılmasıdır (Ünlü, 2009:1173).

Stratejik insan kaynakları yönetimi diğer bir tanıma göre örgütsel performansı artırmak amacıyla insan kaynakları fonksiyonlarının stratejik amaç ve hedeflerle ilişkilendirilmesi sürecidir (Coşkun ve Kayar, 2011: 72).

Stratejik insan kaynakları yönetiminin en temel amacı başarıya ulaşmak için rekabet üstünlüğü sağlamak ve bu üstünlüğü devam ettirebilmektir. Ayrıca genel işletme stratejisini desteklemek ve güçlendirmek de temel amaçlar arasında yer almaktadır (Atar, 2015:28).

Stratejik insan kaynakları yönetiminin başlıca özellikleri; makro özellikli olması, işletme çalışanlarının inanç, değer, tutum ve davranışlarını anlamayı ve değerlendirmeyi gerektirmesi, işletme stratejisini uygulayan üst yöneticiler ile işletme çalışanlarının bir ortak gibi davranmasını gerektirmesi, hem işletme içi gelişmeleri hem de dış gelişmeleri takip etmek durumunda olması şeklinde sıralanabilir (Akdemir, 2005: 440).

Stratejik insan kaynakları yönetiminin dört ana görevi vardır. Bu görevler; değer katmayan, katkı sağlamayan, rutin idari işleri bir kenara bırakmak, işletme içindeki bütün yöneticileri doğru bilgi ile donatmak, self servis insan kaynakları yönetimi anlayışını uygulamaya koymak ve bireysel yetenek ve çabaları örgütsel hedeflere yönlendirmek şeklinde belirtilebilir (Erkoç, 2009:28).

Stratejik insan kaynakları yönetiminin ortaya çıkmasında etkili olan faktörler şunlardır; ekonomik koşullarda meydana gelen değişimler, rekabetin giderek yoğunlaşması, teknolojik gelişmeler,

demografik koşullarda oluşan değişimler, yönetim güçlüklerinin ve yeniden yapılanmaların artmasıdır (Cingöz, 2011: 33-35).

İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi süreci beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar; örgütün stratejik amacının belirlenmesi, stratejik planların ve senaryoların uygulamaya taşınması, stratejik konumlandırma, kritik insan kaynakları konularının belirlenmesi, insan kaynakları yönetimi stratejilerinin uygulanmasıdır (Yıldırım, 2015: 35-36).

2.2. Yenilikçilik Yeteneği

Yabancı literatürde 'innovation', şeklinde adlandırılan yenilikçilik kavramı yeni ve değişik bir şey yapmak anlamına gelen Latince 'innovane' kökünden türetilmiştir. Türkçe yazında ise; yenilikçilik, yenilenme veya yenilik olarak adlandırılmaktadır (Erdem vd., 2011:82).

Ayrıca yenilikçilik literatürde yenilik performansı, yenilik yeteneği, yenilik kapasitesi ve yenilikçi yetenek olarak da ifade edilmiştir. Örgütlerde yenilikçilik kavramı genellikle önceden olmayan bir şeyi meydana getirme isteği ve yeteneği şeklinde algılanmaktadır (Kalkan, 2008:85).

Yenilikçilik, ürün veya hizmetler üzerinde belli düzeylerde iyileştirmeler yapma şeklinde olmayıp, tamamen yeni iş fırsatları bulma geliştirme, yeni potansiyellere sahip tekniklerden yararlanma ve değişimi temel iş kavramına dahil etme olarak tanımlanabilir (Demirel ve Seçkin, 2008:192).

Yenilik kavramı ile hala birçok kişi tarafından karıştırılan yaratıcılık kavramı arasındaki en önemli fark, yeniliğin bir fikri ya da bilgiyi satılabilir yeni ya da geliştirilmiş bir ürün ya da hizmete dönüştürmesidir (İraz, 2005:251). Yaratıcılık yeni bir düşünce veya fikir üretmek iken, yenilik bu fikir veya düşüncenin yeni bir mamul, hizmet veya üretim yöntemi şekline dönüştürülmesi işlemidir (Şimşek ve Çelik, 2011:158).

Yenilikçilik yeteneğinin işletmelere sağladığı faydaları şu şekilde sıralayabiliriz (Avcı, 2009:126):

- Yenilik, işletme çalışanlarına becerilerini geliştirme imkânı sağlar, onlarda yeni ve yaratıcı bir şey ortaya koymak gibi heyecan verici duygular oluşturur,
- Yenilik, örgütsel performansı artırmada ve çevreyi yeniden şekillendirmede örgütlerin önemli beceriler kazanmasına yardımcı olur,
- Yenilik, öğrenmeyi ve bilgi paylaşmayı teşvik eder,
- Yenilikçi örgütler, büyümek, gelişmek ve mesleki çeşitlilik sağlamak için çalışanlarına özgürlük tanımakta; keşfetme, öğrenme, kişisel gelişim ve stratejik değişimle ilgili olarak deneyimi, hızlı olmayı, işbirliği yapmayı ve kaçınılmaz başarısızlığa karşı hoşgörülü davranmayı teşvik etmektedir,
- Yenilik, işletmelerin dinamik bir yapı kazanmalarına katkı sağlar. Çünkü çalışanların yenilik faaliyetlerine katılmaları onlara dinamizm kazandırır,
- Yenilik, sürekli farklı şeyleri denemeyi gerektirdiği için işletmelere hareket katar, statik bir yapıdan kurtulma yönünde avantajlar sağlar.

Yenilikçiliğin sınıflandırılması konusunda literatürde farklı bakış açıları yer almaktadır. Bu sınıflandırmalardan daha çok ele alınan ise yenilikçiliğin ilk olarak ürün ve süreç yeniliği şeklinde ikinci olarak da radikal ve kademeli yenilikçilik şeklindeki sınıflandırmadır (Tokmak, 2008:71).

2.3. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yenilikçilik Yeteneği İlişkisi

Stratejik insan kaynakları yönetimi konusu, işletmeler için önemli noktalara potansiyel etkisi nedeniyle son zamanlarda birçok araştırmacı tarafından incelenmeye başlanmıştır (Demirtaş, 2013:262). İşletmelerin sahip oldukları insan kaynaklarının önemi yenilikçi firmalarda daha üst seviyededir. Çünkü yenilikçiliğin özünde yaratıcı, özgün düşünebilen ve bu düşüncelerini uygulamaya aktarabilen çalışanlar bulunmaktadır. Yenilikçiliği bir strateji olarak kabul eden örgütlerde bu niteliklere sahip kişilerin çalışan olarak yer alması ve yönlendirilebilmesi, insan kaynakları yönetiminin örgütlerde stratejik bir rolünün olmasına bağlıdır (Tokmak ve Polat: 2010:2). Stratejik insan kaynakları yönetimi ile yenilikçilik arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla stratejik insan kaynakları yönetimi, işgörenlerin performansını

arttırmak, yenilikçilik ve esnekliği özendiren örgüt kültürünü içselleştirmek ve geliştirmek için, insan kaynaklarının stratejik amaç ve hedeflerle birbirine bağlanması şeklinde tanımlanmaktadır (Öğüt vd., 2004: 283).

Yenilikçiliğin işletmelerde sürdürülebilir bir rekabet avantajı olarak kullanılabilmesi için yenilikçiliğin bir politika olarak ele alınması ve işletmedeki tüm faaliyetlerin bu politikaya uygun olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Aksi durumda bir defalık bir yenilik başarıya ulaştığı zaman belli bir süre sonra işletmenin rakipleri tarafından taklit edilebilecektir (Tokmak, 2008:116).

Bu alanda daha önce yapılan çalışmaları incelediğimiz zaman, stratejik insan kaynakları yönetiminin işletmelerin yenilikçilik performansını etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirtaş, 2013; Atar, 2015; Tokmak, 2008).

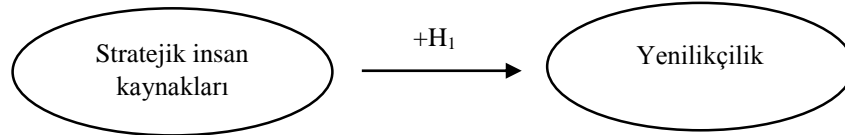
Atar, 2015 yılında stratejik insan kaynakları yönetiminin örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik üzerindeki etkisi üzerine otel işletmeleri üzerine yaptığı araştırma ile stratejik insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel inovasyon performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Tokmak tarafından 2008 yılında stratejik insan kaynakları yönetiminin işletmelerin yenilikçilik yeteneğine etkisi üzerine elektronik sanayisine yönelik yaptığı araştırma da işletmenin stratejik insan kaynakları yönetimi ile yenilikçilik yeteneği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İşletmelerde insan kaynakları yönetiminde stratejik düzey yükseldikçe işletmelerin yenilikçilik yeteneklerinin de arttığını belirtmiştir.

3. TEORİK MODEL VE HİPOTEZ

Bu çalışmada, “Stratejik insan kaynakları yönetimi işletmelerde yenilikçilik yeteneğini etkiler mi?” temel araştırma sorusuna cevap aranmaktadır. İlk bakışta işletmenin stratejik insan kaynakları yönetimi düzeyi ve yenilikçilik yeteneği düzeyi belirlenmeye çalışılacaktır. Daha sonra bu iki olgu arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı sorgulanıp eğer var ise ilişkinin yönü belirlenmeye çalışılacaktır.

Bu amaçla aşağıdaki teorik model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Teorik Model

Stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik yeteneği arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik literatürde yapılan çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmalarda stratejik insan kaynakları yönetiminin bir bütün olarak yenilikçilik yeteneği üzerindeki etkisinin pozitif yönde olduğu ortaya koyulmuştur. Yapacağımız bu çalışma ile stratejik insan kaynakları yönetiminin yenilikçilik yeteneği üzerindeki etkisi belirlenmek istenmiş ve bu amaçla aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

H₁: İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi yenilikçilik yeteneğini pozitif yönde etkiler.

H₂: İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi algısı demografik özelliklere göre değişkenlik gösterir.

H₃: İşletmelerde yenilikçilik yeteneği algısı demografik özelliklere göre değişkenlik gösterir.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik kavramı son yıllarda ülkemizde yapılan araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Bu iki konu arasındaki ilişkiyi yani stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik yeteneği arasındaki ilişkiyi ele alan çok az araştırmaya rastlanmıştır. Bu konuda yapılmış çok az çalışma olması nedeni ile eksiklikler olabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle araştırmamızın konusu; stratejik insan kaynakları yönetiminin yenilikçilik yeteneğini olumlu yönde etkileyeceği düşüncesi ile oluşturulmuştur.

Bu araştırmanın amacı stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik yeteneği arasındaki ilişkiyi

ortaya koymaktır. Ayrıca bu temel amacımıza ek olarak çalışanların özelliklerine göre işletmelerin yenilikçilik yeteneği algısı ve stratejik insan kaynakları yönetimi algısında anlamlı farklılıkların olup olmadığının ortaya çıkartılması da amaçlanmıştır.

Örgütlerin performansı açısından önemli bir yeri olan stratejik insan kaynakları yönetimi ile yenilikçilik yeteneği arasında ilişkinin belirlenmesi işletmeler açısından önem taşımaktadır. Kurumların bu iki olgu arasındaki ilişkinin farkında olmaları örgütleri için rekabetçi bir avantaj elde edip sürdürmeleri açısından oldukça önemlidir.

4.2. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir. Araştırmamızda veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, yazında ileri sürülmüş geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçeklerden yararlanarak geliştirilmiştir. Anketimiz üç bölümden meydana gelmiştir. İlk bölümde stratejik insan kaynakları yönetimi düzeyini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde yenilikçilik yeteneğini belirlemeye yönelik sorular bulunmakta ve üçüncü bölümde de demografik bilgileri belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Anketimizin son bölümü olan demografik özellikler bölümünde cinsiyet, yaş, eğitim durumu medeni durum, iş yerindeki görevi, deneyimi gibi sorular yer almaktadır. Çalışmada stratejik insan kaynakları yönetimini ölçmek için Green ve arkadaşlarının 2006 yılında geliştirdiği Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Yıldırım (2015) tarafından çalışmalarında kullanılmıştır. Yenilikçilik yeteneğini ölçmek amacıyla Kalkan (2008) tarafından çalışmalarında kullanılan Yenilikçilik Yeteneği Ölçeği esas alınmıştır.

Araştırmanın ilk iki bölümünde Likert Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçek "Kesinlikle Katılmıyorum (1)" dan "Kesinlikle Katılıyorum (5)" a kadar uzanan 5'li likert kullanılarak yapılmıştır. Bu modele göre ölçekte yer alan ifadeler "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", "Katılıyorum (4)" ve "Kesinlikle Katılıyorum (5)" değerlerine karşılık gelmektedir.

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırma Konya ilinde faaliyet gösteren bir bankanın çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Evreni oluşturan çalışanların tamamına ulaşma imkânı bulunduğundan örneklem sayısının saptanmasına gerek duyulmamıştır. Toplam çalışan sayısı 111 olarak belirlenmiştir. Anketimize geri dönüş yapan kişi sayısı 72 dir. 1 adet anket sağlıklı veriler içermediği için kullanılmamıştır. Sonuç olarak bu çalışmamızda toplam 71 adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın en önemli sınırlılığı, örneklem sayısının sınırlı olmasıdır. Bu araştırmanın diğer bir kısıtı ise örneklemin Konya ilindeki bankalarla sınırlı olmasıdır. Ayrıca örneklemin yalnızca tek bir bankanın şubeleri ile sınırlı olması da çalışmanın bir kısıtı olarak görülmektedir.

4.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma verisi, Konya ilinde bir banka çalışanlarına anket çalışması yapılarak elde edilmiştir. Anket formu, ankete katılanlara ilişkin demografik özelliklerin yer aldığı bölüm, stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik yeteneğini ölçen iki ölçekten oluşmuştur.

Hazırlanan anketler bankacılık sektöründe uygulanmış ve 71 anket analize uygun görülerek değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen analiz bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo. 1 Personelin Demografik Özellikleri

Değişken	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	41	57,7	57,7
	Kadın	30	42,3	100
	Total	71	100	100
Medeni hal	Bekâr	29	40,8	40,8
	Evli	42	59,2	100
	Total	71	100	100

Tablo. 1 Personelin Demografik Özellikleri (Devamı)

Değişken	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde	
Yaş	18-25	7	9,9	9,9	9,9
	26-30	11	15,5	15,5	25,4
	31-35	17	23,9	23,9	49,3
	36-40	13	18,3	18,3	67,6
	41-45	19	26,8	26,8	94,4
	46 ve üstü	4	5,6	5,6	100
	Total	71	100	100	
Öğrenim durumu	Lise	11	15,5	15,5	15,5
	Ön lisans	6	8,5	8,5	23,9
	Lisans	52	73,2	73,2	97,2
	Yüksek lisans	2	2,8	2,8	100
	Total	71	100	100	
Çalışma süresi	1 yıldan az	1	1,4	1,4	1,4
	1-3yıl	11	15,5	15,5	16,9
	4-7yıl	19	26,8	26,8	43,7
	8-10yıl	14	19,7	19,7	63,4
	10 yıldan fazla	26	36,6	36,6	100
	Total	71	100	100	
Maaşınız	1000- 2000	4	5,6	5,6	5,6
	2001- 3000	18	25,4	25,4	31
	3001- 4000	19	26,8	26,8	57,7
	4001 – 5000	25	35,2	35,2	93
	5001 ve yukarısı	5	7	7	100
	Total	71	100	100	

Çalışanların demografik özelliklerini incelediğimiz zaman ankete katılanların %58'i erkek %42'si bayandır, %59'u evli, %41'i ise bekârdır. Yaş durumlarına baktığımız zaman ise en yüksek yüzde 41-45 yaş grubuna aittir. En az çalışan ise 46 yaş ve üstünde bulunmaktadır. Öğrenim durumlarını incelediğimiz zaman en yüksek oran lisans mezunlarına aittir. Yani anketimize katılanların %73 ü lisans mezunudur diyebiliriz. Çalışma süresine baktığımızda en yüksek oran 10 yıldan fazla çalışanlara aittir. Ankete katılanların maaş durumlarını incelediğimiz zaman en fazla çalışan 4001-5000 maaş aralığında yer almaktadır.

Ölçeklerin güvenilirliği ölçülmüş ve Cronbach Alpha (α ky=0,927) ile Cronbach Alpha (α yenilikçilik =0,901) olarak tespit edilmiştir. İKY ve yenilikçilik yeteneği ölçeklerinin güvenilirlikleri analiz edildiğinde hiçbir sorunun analizden çıkartılmasına gerek duyulmamıştır.

İKY boyutunun açıklama yüzdesi (toplam varyans) %70,521; Yenilikçilik yeteneğinin açıklama yüzdesi (toplam varyans) %63,822 olarak bulunmuştur.

Tablo. 2 Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yenilikçilik Yeteneği Arasındaki İlişki

	Bağımlı Değişken Yenilikçilik Yeteneği			
	Sabit	β	t	p(Sig.)
Bağımsız Değişken Stratejik İKY	-0,205	1,058	11,959	,000
			F: 143,011	Sig. α : 0,000
R2	0,675			

Yapılan analiz sonucunda Tablo-2'deki Anova sig.(p) değeri 0.000 bulunmuştur. $p=0,000 < \alpha=0,05$ olduğu için %95 güven aralığında modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte stratejik insan kaynakları ile yenilikçilik yeteneğindeki değişimin %67,5'i açıklanabilmektedir. Belirlilik katsayısı $R^2=0,675$ olarak bulunmuştur.

Coefficients (katsayı) tablosuna göre regresyon denklemi şöyledir:

Yenilikçilik yeteneği = $-0,205 + 1,058x1$

Stratejik insan kaynaklarına ait regresyon katsayısı $p=1,058$, stratejik insan kaynakları boyutunda bir birimlik artışın yenilikçilik yeteneğinde 1,058 birimlik bir artış meydana getireceğini göstermektedir. Bu durum, stratejik insan kaynakları ile yenilikçilik yeteneği arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu, aynı zamanda stratejik insan kaynakları arttıkça yenilikçilik yeteneğinin de artacağını göstermektedir. Regresyon katsayılarına bakıldığında stratejik insan kaynaklarının yenilikçilik yeteneği üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkıları istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (sig. İKY=0,000<0,05 ;). Bu bağlamda stratejik insan kaynakları, yenilikçilik yeteneğini pozitif yönde etkilemektedir ve modelimizde H1 hipotezi kabul edilir.

Tablo. 3 Cinsiyet Açısından Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yenilikçilik Yeteneği Algısı

Cinsiyet	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim Algısı			Yenilikçilik Yeteneği Algısı		
	N	Mean	Std. Deviation	N	Mean	Std. Deviation
Erkek	41	3,0704	,55469	41	2,9373	,69109
Kadın	30	3,0885	,68454	30	3,2048	0,9
T-Test	F:1,215		Sig. α :0,902	F:2,704		Sig. α :0,157
	Levene=0,274			Levene=0,105		

Yukarıdaki Tablo 3'ten de anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan erkek (n:41) çalışanın ortalama stratejik insan kaynakları yönetim algısı düzeyi 3,0704; yenilikçilik yeteneği algısı 2,9373 iken, araştırmaya katılan kadın (n:30) çalışanın ortalama stratejik insan kaynakları yönetim algısı düzeyi 3,0885; yenilikçilik algısı ise 3,2048 olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek çalışanların stratejik insan kaynakları yönetim algısı ve yenilikçilik algısı arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını Tablo 2'deki Sig. (2-tailed) değerinden anlayabiliriz. Yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0,902>0,05$; $0,157>0,05$ olduğundan kadın ve erkek çalışanların stratejik insan kaynakları yönetim algısı ve yenilikçilik yeteneği algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmaktayız.

Tablo. 4 Medeni Durum Açısından Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim Algısı ve Yenilikçilik Yeteneği Algısı

Medeni Durum	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim Algısı			Yenilikçilik Yeteneği Algısı		
	N	Mean	Std. Deviation	N	Mean	Std. Deviation
Bekâr	29	3,1605	,65603	29	3,1182	,69365
Evli	42	3,0211	,57421	42	3,0034	,84456
T-Test	F:0,622		Sig. α :0,346	F:2,699		Sig. α :0,548
	Levene=0,433			Levene=0,105		

Tablo 4'ten de anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan bekâr (n:29) çalışanın ortalama stratejik insan kaynakları yönetim algısı düzeyi 3,1605, yenilikçilik algısı 3,1182 iken, araştırmaya katılan evli (n:42) çalışanın ortalama stratejik insan kaynakları yönetim algısı düzeyi 3,0211, yenilikçilik algısı ise 3,0034 olarak bulunmuştur. Bekâr ve evli çalışanların stratejik insan kaynakları yönetim algısı ve yenilikçilik algısı arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını Tablo 2'deki Sig. (2-tailed) değerinden anlayabiliriz. Yapmış olduğumuz analizde; anlamlılık değeri $0,548>0,05$; $0,346>0,05$ olduğundan bekâr ve evli çalışanların stratejik insan kaynakları yönetim algısı ve yenilikçilik algı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmaktayız.

Tablo. 5 Yaş Açısından Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim Algısı ve Yenilikçilik Yeteneği Algısı

Yaş	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim Algısı		Yenilikçilik Yeteneği Algısı	
	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation
18-25	3,3352	,66347	3,3265	,55766
26-30	3,2483	,64436	3,3896	,51146
31-35	2,9842	,51135	2,9244	,76452
36-40	2,9231	,58960	2,7802	,89522
41-45	3,0870	,64011	3,0376	,79231
46 ve üstü	3,0192	,84060	3,1071	1,31125
Total	3,0780	,60830	3,0503	,78324
ANOVA	F:0,664		F:0,988	
	Sig. α :0,652		Sig. α :0,432	
	Levene=0,419		Levene=0,022	

Yukarıdaki Tablo-5 incelendiğinde p değerleri (levene sig.) için anlamlılık değeri 0,05'den büyük olduğu için varyanslar homojendir ve anova tablosuna bakılır. Anova tablosunda sig. değeri 0,05'ten büyüktür. Bu durumda stratejik insan kaynakları yönetim algısı ve yenilikçilik algısı yaş gruplarına göre

farklılık göstermemektedir. Yani bu değişkenler için yaş grupları arasında ortalamalara göre anlamlı farklılıklar söz konusu değildir.

Tablo. 6 Öğrenim Durumu Açısından Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim Algısı ve Yenilikçilik Yeteneği Algısı

Öğrenim Durumu	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim Algısı		Yenilikçilik Yeteneği Algısı	
	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation
Lise	3,3392	,83006	3,3896	,95638
Ön lisans	3,2692	,81734	3,2143	,82189
Lisans	3,0037	,50172	2,9670	,72877
Yüksek lisans	3,0000	1,25104	2,8571	1,21218
Total	3,0780	,60830	3,0503	,78324
ANOVA	F:1,150	Sig. α :0,335	F:1,013	Sig. α :0,393
		Levene=0,025		Levene=0,648

Yukarıdaki Tablo-6 incelendiğinde p değerleri (levene sig.) için anlamlılık değeri 0,05'den büyük olduğu için varyanslar homojendir ve anova tablosuna bakılır. Anova tablosunda sig. değeri 0,05'ten büyüktür. Bu durumda stratejik insan kaynakları yönetim algısı ve yenilikçilik algısı öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Yani bu değişkenler için öğrenim durumları arasında ortalamalara göre anlamlı farklılıklar söz konusu değildir.

Yapılan analizler neticesinde hipotezlerimin durumu şu şekildedir:

H₁: İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi yenilikçilik yeteneğini pozitif yönde etkiler: **KABUL**

H₂: İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi algısı demografik özelliklere göre değişkenlik gösterir: **RED**

H₃: İşletmelerde yenilikçilik yeteneği algısı demografik özelliklere göre değişkenlik gösterir: **RED**

5. SONUÇ

Rekabetin hızla arttığı iş dünyasında işletmelerin ayakta kalabilmesi daha da güçleşmiştir. Artık kalite, maliyet, hız gibi rekabet gücü sağlayan ölçütler tek başlarına işletmelere yeterli gelmemektedir. Bunlar yanında işletmelerin stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik yetenekleri de önem kazanmaya başlamıştır. Çünkü işletmeler için taklit edilemeyen ve vazgeçilemeyen tek kaynak insan kaynağıdır. Bunun bilincinde olan işletmeler stratejik hedeflere ulaşmak için insan kaynağına gereken önemi vermektedir. Hızla artan teknoloji aynı zamanda işletmeleri sürekli olarak yenilik yapmaya zorlamaktadır. İşletmeler varlıklarının devamını sağlamak için değişen şartlara ayak uydurmak ve yeniliklerin öncüsü olmak zorundadırlar. İnsan kaynağına gerekli önemi veren işletmelerde yenilikçi yetenekler daha üst seviyededir. Çünkü bu işletmelerin sürekli olarak üretmesi, yeni bir şeyler ortaya koyması, stratejik hedeflere ulaşması için desteklenen bir personeli vardır.

Bu araştırmanın amacı stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik yeteneği arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca bu temel amacımıza ek olarak çalışanların özelliklerine göre işletmelerin yenilikçilik yeteneği algısı ve stratejik insan kaynakları yönetimi algısında anlamlı farklılıkların olup olmadığının ortaya çıkartılması da amaçlanmıştır. Bu amaçlardan hareketle elde edilen verilere yapılan analizler sonucu şu sonuçlara ulaşılmıştır: İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi yenilikçilik yeteneğini pozitif yönde etkilemektedir. İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi algısı çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir. İşletmelerde yenilikçilik yeteneği algısı çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Stratejik insan kaynakları yönetimi ve yenilikçilik yeteneği arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu araştırmamızda ortaya koyulmuştur. Böyle bir ilişki var olduğuna göre işletmeler bu konularda daha hassas davranmalıdırlar. Çalışanlar bir maliyet unsuru olarak görülmemeli, değer yaratan unsurlar olarak ön plana çıkarılmalıdır. Stratejik insan kaynakları yönetiminin gerektirdiği yetenekleri kazanabilmeleri için desteklenmelidirler. İyi yapılandırılmış bir stratejik insan kaynakları yönetimi işletmelerin yenilikçilik yeteneklerinin artmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- AKDEMİR, B. (2005), Küresel Rekabet Ortamında İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Rolü: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 59,427-455
- ATAR, A. (2015), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgüt İnovasyonu ve İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AVCI, U. (2009), Öğrenme Yönelimliliğinin Yenilik Performansı Üzerine Etkisi: Muğla Mermer Sektöründe Bir İnceleme, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*,5(10), 121-138
- CİNGÖZ, A. (2011), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans Ve İç Girişimcilik(Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat sanayinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- COŞKUN, S ve KAYAR, N. (2011), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Kamuda Uygulamalar ve Türk Kamu Yönetimi İçin Öneriler, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 69-95.
- DEMİREL, Y. ve SEÇKİN, Z. (2008), Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(1), 189-202
- DEMİRTAŞ, Ö. (2013), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel İnovasyon, *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Birimler Dergisi*, 35(2), 261-290
- ERDEM, B., GÖKDENİZ, A. ve MET, Ö. (2011), Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 77-112
- EREN, M. Ş., TOKGÖZ, E. ve SAYLAN O. (2014), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşgören Katılımı Üzerindeki Etkisi: İş Zenginleştirme ve Güçlendirmenin Düzenleyici Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,19(2),89-106.
- ERKOÇ, D. (2009), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile İşletme Performans Değerlendirme Sistemi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÜRBÜZ, S. (2011), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 397-418.
- İRİZ, R. (2005), İşletmelerde Bilgi Yönetiminin Yenilik ve Rekabet Gücü Üzerindeki Etkileri, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 243-258.
- KALKAN, V. D. (2008), Örgütsel Zekânın Yenilik Yeteneğine ve Firma Performansına Etkileri, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- ÖĞÜT, A., AKGEMCİ, T. ve DEMİRSEL, M. T. (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12,245-258.
- ŞİMŞEK, Ş., ÇELİK, A. (2011), *İşletme Yönetimi*, Konya: Eğitim Akademi
- TOKMAK, İ. (2008), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletmelerin Yenilikçilik Yeteneğine Etkisi ve Elektronik Sanayisine Yönelik bir Araştırma*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- TOKMAK, İ. ve POLAT, M. (2010), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletme Performansına Etkisi: Yenilikçiliğin Aracılık Rolü, *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- ÜNNÜ, N. A. ve KEÇECİOĞLU, T. (2009), İnsan Kaynakları Yönetiminden “Stratejik” İnsan Kaynakları Yönetimine Dönüşüm, *Ege Akademik Bakış*, 9(4), 1171- 1192.

YAVAN Ö. (2012), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Firma Performansı, *Akademik Bakış Dergisi*, 32.

YILDIRIM, B. (2015), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Kurumsal Performansa Etkisi: İstanbul Üniversitesi'nde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.