

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



ÖRGÜTSEL GURURUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞ
ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN
ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Murat KOÇYİĞİT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAZİANTEP- 2023

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



ÖRGÜTSEL GURURUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞ
ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN
ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Murat KOÇYİĞİT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Mazlum ÇELİK

GAZİANTEP- 2023



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ KABUL VE ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Murat KOÇYİĞİT tarafından hazırlanan “Örgütsel Gururun Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü” başlıklı bu çalışma 15.03.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u>	<u>Kurumu/Üniversitesi</u>	<u>İmzası:</u>
Tez Danışmanı			
Jüri Başkanı			
Jüri Üyesi			

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. M. Serhat YENİCE
Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİM

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Murat KOÇYİĞİT

15/03/2023



**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL GURURUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞ
ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN
ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Murat KOÇYİĞİT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman
Prof. Dr. Mazlum ÇELİK**

ÖZET

Örgütlerin rekabet performansını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak görmesi ve çalışanlar tarafından sergilenmesi istenilen bir davranış modeli olarak konumlandırması, yenilikçi davranışı son yıllarda akademik çalışmalarda pek çok değişken ile ilişkisi incelenen bir kavram durumuna getirmiştir. Ancak literatürde yenilikçi davranışların öncüllerini belirlemeye çalışan çok sayıda çalışma olmasına rağmen, bu davranışların doğasını tam olarak anlamak için hala boşluklar bulunmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, örgütsel gururun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünü belirlemektir.

Örneklemini Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan gıda, ambalaj, sağlık, hizmet, enerji ve lojistik sektörlerinde görev yapan 1078 mavi yaka pozisyonundaki iş görenin oluşturduğu bu araştırmada, katılımcı görüşlerini belirlemek amacıyla literatür taraması sonucu belirlenen ve 45 maddeden oluşan bir anket hazırlanmıştır. Toplanan verilerin ölçümü ve yapısal modellerin istatistiksel analizi için en son sürüm olan SmartPLS 4 programı kullanılırken, araştırma modelindeki ilişkiler yeniden örnekleme yöntemi kullanılarak sınanmıştır. Ayrıca analizde, algoritmanın kendi belirlediği ham veriden yer değiştirme ile rastgele olarak seçilen 5000 alt örneklemden yararlanılmıştır. Yapılan bu analizler sonucunda, örgütsel gururun yenilikçi davranış üzerindeki etkisine dair hipotezin doğrulandığı ancak örgütsel desteğin bu ilişkide düzenleyici rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gaziantep, örgütsel gurur, yenilikçi davranış, algılanan örgütsel destek

**HASAN KALYONCU UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION**

**THE REGULATORY ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT IN THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL PRIDE ON
INNOVATIVE BEHAVIOR**

Murat KOÇYİĞİT

MASTER THESIS

**Advisor
Prof. Dr. Mazlum ÇELİK**

ABSTRACT

Organizations' perception of innovative behavior as one of the significant factors affecting competitive performance and positioning it as a model of behavior that is desired to be acted by employees has made it a concept that has been studied in recent years in academic studies in relation to many variables. Nevertheless, although there are numerous studies in the literature trying to identify the predecessors of innovative behaviors, there are still gaps in order to fully understand the nature of these behaviors. The aim of the study in this direction is to determine the regulatory role of perceived organizational support in the impact of organizational pride on innovative behavior.

A 45-item questionnaire determined as a result of literature survey was prepared to determine participants' views in this study, which was formed by 1078 blue-collar workers working in the food, packaging, health, services, energy and logistics sectors, whose sample is located in Gaziantep Organized Industrial Zone. As the latest version SmartPLS 4 program was used for the measurement of collected data and statistical analysis of structural models, relationships in the research model were tested using the bootstrapping resampling method. Additionally, in the analysis, 5000 sub-samples were used, which were randomly selected by displacement from the raw data determined by the algorithm itself. In conclusion of these analyses, it is determined that the hypothesis of the influence of organizational pride on innovative behavior is validated, yet organizational support does not have a regulatory role in this relationship.

Keywords: Gaziantep, organizational pride, innovative behavior, perceived organizational support

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütülmesi süresince, değerli bilgi ve tecrübeleri ile yol haritamın oluşmasını sağlayan, rehberliği ile çalışmamın gelişmesine imkân tanıyan ve kendisini tanıdığım için büyük onur duyduğum değerli tez danışmanım Pof. Dr. Mazlum ÇELİK'e sonsuz teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim konusunda beni cesaretlendiren, yardımlarını sakınmayan kıymetli dostum Dr. Behzat SAYIN' a ve hayatım boyunca hep yanımda olan, beni doğru yönde etkileyen, maddi ve manevi desteklerini bana daima hissettiren sevgili aileme içtenlikle teşekkürlerimi sunuyorum.



ÖNSÖZ

Özellikle son yıllarda küreselleşen, yatırımları yavaşlatan ve kredi piyasalarını daraltan ekonomik çalkantıyla birlikte yaşanan teknolojik aksaklıklar, çalışanların yaşadıkları baskıyı şirketlere de fazlasıyla hissettirmeye başlamıştır. Bu sebeple mevcut piyasa koşullarında rekabet avantajlarını korumak zorunda olan şirketler, kendi kaynaklarını kullanarak içeriden büyümek zorunda olduklarının gün geçtikçe farkına varmaktadır. Bu kaynaklardan en önemlisi olarak düşünülen insan kaynağı üzerinden yapılan tüm çalışmalarda ise amaç; mutlu, verimli ve sadakat sahibi çalışan iklimi oluşturmaktır. Bu iklimi oluşturmayı başaran şirketlerin kendisiyle iş görmekten gurur duyan bir kitle meydana getirdiği birçok araştırmayla sabittir. Bulunduğu örgütte gurur duyarak çalışan kitlenin yaşadığı bu bağlılık, şirketin bulunduğu piyasada daha iyi yerlerde olması için daha fazla gayret göstermesi ve mevcut performansının yanında ek görevlere katılımını da arttırmaktadır. Bununla birlikte şirketlerin, çalışanlarının oluşturduğu yeni fikirlere ve refahlarına dair sağladığı destekleyici liderliğin iş görenlerin yenilikçi davranış sergilemeleri konusunda cesaretlendirici etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma ile yaşanan örgütsel gururun yenilikçi davranış üzerindeki etkisi ve örgütsel desteğin bu davranıştaki rolü anlatılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmayı sonuçlandırmamda görüşleri ile katkıda bulunan değerli hocam Prof. Dr. Mazlum Çelik'e çok teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

Murat KOÇYİĞİT
Gaziantep- 2023

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	13
1.1. Araştırmanın Problemi	14
1.2. Problem Cümlesi	15
1.3. Araştırmanın Amacı	16
1.4. Araştırmanın Önemi	16
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	17
1.6. Araştırmanın Varsayımları	17
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	18
2.1. Örgütsel Gurur Kavramı ve Örgütsel Gururu Açıklayan Kuramlar.....	18
2.1.1. Örgütsel gurur kavramı	18
2.1.2. Örgütsel gururun kaynakları.....	21
2.1.3. Örgütsel gururun yapısı	24
2.1.4. Örgütsel gururun türleri.....	27
2.1.5. Örgütsel gururu açıklayan kuramlar	28
2.2. Yenilikçi Davranış Kavramı ve Yenilikçi Davranışı Açıklayan Kuramlar.....	33
2.2.1. Yenilikçi davranış kavramı	33
2.2.2. Yenilikçi davranış ile ilgili literatürdeki çalışmalar	35
2.2.3. Yenilikçi davranış etkileyen faktörler	36
2.2.4. Yenilikçi davranışın örgütsel çalışmadaki yeri	38
2.2.5. Öz yeterlilik ve yenilikçi davranış ilişkisi.....	39
2.2.6. Otonomi algısı ve yenilikçi davranış ilişkisi	40
2.2.7. Değişime açıklık ve yenilikçi davranış ilişkisi.....	41
2.2.8. Yenilikçi davranışı açıklayan kuramlar.....	42
2.3. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Örgütsel Desteği Açıklayan Literatür Çalışmaları	48
2.3.1. Algılanan örgütsek destek kavramı	48
2.3.2. Destekleyici örgütün özellikleri	50
2.3.3. Algılanan örgütsel desteğin öncülleri.....	51
2.3.4. Algılanan örgütsel desteğin diğer kavramlarla ilişkisi.....	51
2.3.5. Algılanan örgütsel destek kavramının sonuçları	56

2.3.6. Algılanan örgütsel destek ile ilgili literatürdeki çalışmalar	56
2.4. Örgütsel Gururun Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi	60
2.5. Örgütsel Gururun Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü	62
3. YÖNTEM	65
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	65
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	66
3.3. Veri Toplama Araçları	66
3.4. Verilerin Analizi	68
3.5. Bulgular ve Yorum	68
3.5.1. Örneklem sosyo-demografik verilerine ilişkin bulgular	68
3.5.2. Geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulguları	70
3.5.3. Doğrusallık analizi	73
3.5.4. Model uyum değerleri	74
3.5.5. Hipotez testlerine ilişkin bulgular	74
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	78
4.1. Sonuç	78
4.2. Araştırmacılara Öneriler	84
4.3. Uygulayıcılara Öneriler	85
KAYNAKÇA.....	86
EKLER	105

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları.....	68
Tablo 2. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları.....	69
Tablo 3. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımları.....	69
Tablo 4. Katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre dağılımları	70
Tablo 5. Katılımcıların çalıştıkları sürelerle göre dağılımları	70
Tablo 6. Değişkenlere ilişkin uyum geçerlilik değerleri.....	71
Tablo 7. Ölçeklere ait maddelerin faktör yükleri ve anlamlılık değerleri	72
Tablo 8. Ayrışma geçerliliği- heterotrait-monotrait ratio değerleri (HTMT).....	73
Tablo 9. Doğrusallık analizi (Collinearity statistics- VIF)	74
Tablo 10. Model uyum değerleri	74
Tablo 11. Hipotez test sonuçları (Doğrudan etki)	76
Tablo 12. Hipotez test sonuçları (Düzenleyici etki)	76
Tablo 13. Değişkenlere ait F^2 değerleri	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel gurur modeli	25
Şekil 2. Sebepli davranış modeli	43
Şekil 3. Planlı davranış teorisi	46
Şekil 4. Ayrıştırılmış planlı davranış teorisi	47
Şekil 5. Araştırmanın modeli.....	66
Şekil 6. Değişkenler arasındaki anlamlılık değerleri ve β katsayıları (Doğrudan etki)..	75
Şekil 7. Düzenleyici değişken ile değişkenler arasındaki anlamlılık değerleri ve β katsayıları.....	77



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltmalar

AÖD	: Algılanan örgütsel destek
AVE	: Average Variance Extracted
FS	: Fikirleri Savunma
FU	: Fikirleri Uygulama
FY	: Fikir yaratma
HTMT	: Heterotrait-Monotrait Ratio
NFI	: Normed Fit Index
ÖD	: Övünç Duyma
ÖG	: Örgütsel Gurur
Rho_a	: Composite Reliability
Rho_c	: Composite Reliability
TE	: Tercih Edilme
VF	: Variance Inflation Factor
YD	: Yenilikçi Davranış

1. GİRİŞ

Dünya değiştikçe iş dünyası da değişiyor. Şirketler satılıyor ya da satın alınıyor, diğer şirketlerle birleşiyor ya da batıyorlar. Tüm bu süreçler göz önüne alındığında son yıllarda kurumsal dünyada iki yeni trend söz konusu olmuştur. Bunlardan birincisi; geleceğin teknolojisini elde etmek için yeni şirketler satın almak yerine, bir öz sermaye hissesi karşılığında bu şirketlere yatırım yapmak. İkincisi ise rekabetçi kalabilmek için sürekli yenilikler yapmak ve yeni fikirler elde etmek için kendi çalışanlarının ürettiği projelere fon sağlamak (Koçyiğit, 2022). Örneğin;

- Google'da çalışanlar, zamanlarının yüzde 20'sini Google müşterilerinin yararına olduğu sürece iş tanımlarının dışındaki projelere harcayabilirler. Google; Gmail, Google News ve AdSense de dâhil olmak üzere orijinal ürünlerinin yarısının bu yüzde 20'lik programlarda geliştirildiğini dile getirmiştir (Xu, 2020).
- Facebook belirli periyotlarda mevcut örgüt üyelerinin de dahil olabildiği ve katılımcıların fikirlerini destekleyen Hackathon'lar düzenlemektedir. Örneğin, günümüzde sıklıkla kullanılan beğen (*Like*) düğmesi, bir Hackathon ürünü olarak karşımıza çıkmıştır (Angelica, 2020).
- Eczacıbaşı, bugüne kadar elli binin üzerindeki fikrin yüzde kırkının projelendirilerek uygulamaya aldığı "İnocino Öneri Değerlendirme Sistemini" geliştirdi. Bu sistemle Eczacıbaşı, fikir aşamasında bulunan yeni fikirlerin, örgüt üyeleri tarafından projelendirilmesi ve olgunlaştırılmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir (Capital, 2013.)
- Arçelik, bünyesinde oluşturduğu Arçelik Garage programı ile örgüt üyelerinden belirli konu başlıkları altında topladığı fikirleri değerlendirici komisyonlara yönlendirmekte ve örgüt üyeleri jüri önüne çıkana kadar geçen sürede belirlenen mentorlar tarafından desteklenmektedir (Demirel, 2017).

Görüldüğü üzere bazı önemli şirketlerin kurum içi yeniliği ciddiye aldıklarına ve desteklediklerine hiç şüphe yok. Ancak şirketlerin kaynak sağladığı bu çalışanları, risk almaktan ve mevcut iş tanımlarının dışında bir şey yapmaktan korkmayan yapılar haline getirebilmeleri için bireyin örgütsel amaçlar doğrultusunda doğrudan ya da dolaylı olarak kendini etkileyen durumlara karşı yenilikçi davranış sergilemesi ve bireyin bu süreçte mensubu olduğu örgüt tarafından desteklenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Gaziantep OSB’de yer alan ve farklı sektörlerde görev yapan mavi yaka çalışanların örgütlerine karşı duydukları gururun, yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini ve çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin bu davranış modeli üzerindeki düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Bu anlamda, çalışmanın ikinci bölümünde, örgütsel gurur, yenilikçi davranış ve algılanan örgütsel destek kavramlarına yer verilmiş olup, ilgili kuramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde, mavi yakalı toplam 1078 katılımcı ile yapılan anket bulgularına yer verilmiş; çalışanların örgütsel gururlarının yenilikçi davranışlarına etki edip etmediği ve algılanan örgütsel desteğin bu etkideki düzenleyici rolü analiz edilmiştir. Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise çalışmaya ait analizlerden elde edilen bulgular ışığında çalışma sonuçlarına yer verilerek, araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik öneriler paylaşılmıştır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Günümüz şartlarında örgüt üyelerinin örgütlerine ve mesleklerine daha faydalı olabilmeleri için işlerine dair somut değerlerinin yanında soyut değerlere de sahip olmaları bir zorunluluk haline gelmiştir. Yoğun stres ve kargaşanın yaşandığı günümüz örgütlerinde var olan en hayati soyut değerlerden biri de şüphesiz saygınlıktır. Örgüt üyelerinin örgütleri hakkındaki değer yargılarını ifade eden kurumsal saygınlıklarının olumlu olması, örgüt üyelerinin örgütleri ile gurur duyma şansını da arttırabilmektedir. Örgütsel gurur olarak nitelendirilen bu duygu, örgüt üyelerinin örgütlerine karşı hissettikleri sinizmi ve dolayısıyla kendilerinde oluşacak duygusal tükenmeleri üzerinde etkili olabilmektedir (Ak ve Demir, 2022).

Bununla birlikte örgütsel gurur, her ne kadar örgüt üyelerinin başarılarını ve örgütsel performanslarını güçlendirecek değerli bir unsur olarak görünse de örgüt üyelerinin başarılarının güçlendirilmesi için gerekli olan diğer faktörlerin, iş tatmini, güven faktörü, örgütsel destek ve gelişim kültürü gibi farklı faktörler olduğu düşünülmektedir. Teşvik etme, büyüme, yenilik ve çeşitlilik gibi unsurlar, bu faktörlerden olan gelişim kültüründe, yer alan en önemli unsurlardır (Deshpande ve Webster, 1989; Hajiyeva, 2018).

Algılanan örgütsel destek ise, örgüt üyesinin örgüt tarafınca değer verildiğini hissetmesi, başı sıkıştığında yalnız olmadığını bilmesi ve örgütün desteğini algılaması gibi örgüt üyesinin beklentilerinin karşılanması olarak betimlenir. Bu durum, örgüt üyesinin diğer üyeler ile gönül bağı ilişkisi kurmasında etkili olacağı şeklinde

değerlendirilmektedir (Eder ve Eisenberger, 2008). Aynı zamanda bir çalışanın, organizasyonun kurumsal hedeflere (çaba-sonuç beklentisi) ulaşmak için daha fazla çabayı ödüllendireceği beklentisini arttırdığı düşünülmektedir. Çalışan, örgütün kendisine ait mevcut ihtiyaçlarını karşıladığı oranda örgütsel aidiyetini tescil ederken, benzer bir biçimde örgütüne karşı olumlu bir duygusal bağlılık da geliştirebilir. Yaşanan bu duygusal bağlanma süreci de örgüt üyesinin, örgütün belirlenen amaç ve hedeflerine ulaşabilmesine yönelik olarak geliştirdiği faaliyet ve gayretlerini arttırabilir (Eisenberger vd., 1986).

Dolayısıyla örgütsel destek konusunda yüksek algıya sahip çalışanlar, örgütleri hakkında daha olumlu duygulara sahip olmak, örgütlerine daha fazla katkıda bulunmak ve performans algısını arttırmak için şirketlerine daha fazla katkı sunma çabasına girmektedir (Eder ve Eisenberger, 2008). Bu bakımdan çalışanların yenilikçi fikir geliştirmesi, şirketlerin ise bu fikirleri değerlendirmesi ve hayata geçirmesi, örgüt üyelerinin yenilikçilik yapma güdü ve yeteneklerini güçlendirirken, örgütlere de bulunduğu pazar ya da sistemde uzun süreli rekabet avantajını kazandıracağı düşünülmektedir.

Kısacası, gerçekleştirilen literatür taraması ve geçmişte yapılan araştırmalara dayanılarak, pozitif bir duygu olarak görünen örgütsel gururun, çalışanların işe ve şirketlerine karşı tutum ve davranışları ile örgütsel desteğin yenilikçi davranış üzerindeki düzenleyicisi etkisi ulusal ve uluslararası düzeyde pek fazla araştırmaya konu olmamıştır. Bununla birlikte araştırmanın örnekleme olarak seçilen ve şirketlerin temel görev sağlayıcıları olarak görünen mavi yaka iş görenler üzerinde ise benzer bir çalışma ulusal ve uluslararası düzeyde daha önce gerçekleştirilmemiştir. Bu nedenle, şirketlerin rekabet yarışında gösterdikleri davranışlardan biri olduğu kabul edilen iş gören yenilikçi davranışlarında, mavi yaka çalışanların örgütlerine dair hissettikleri örgütsel gururun etkili olup olmadığı ve iş görenlerin örgütlerinden aldıkları desteğin bu davranış üzerindeki düzenleyici rolü, araştırma konusu olarak ele alınmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

İş görenlerin örgütlerine karşı duydukları örgütsel gururun yenilikçi davranışları üzerinde etkili olduğu ve algılanan örgütsel desteğin bu etki üzerinde düzenleyici rol oynayabileceği düşünülerek, tez çalışmasının problem cümlesi; örgütsel gururun

yenilikçi davranış üzerine etkisi var mıdır? Bu etkide örgütsel desteğin düzenleyici rolü var mıdır? Şeklinde belirlenmiştir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Gerçekleştirilen literatür taraması ve geçmişte yapılan araştırmalara dayanılarak çalışmanın temel amacını, Gaziantep OSB’de bulunan ve farklı sektör ve firmalarda görev yapan iş görenlerin, pozitif bir duygu olarak örgütsel gururlarının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisi ile algılanan örgütsel desteğin bu davranış üzerindeki düzenleyici rolünün, en az diğer tüm çalışanlar kadar mavi yaka iş görenler özelinde de ilişkili olup olmadığını ortaya koymak oluşturmaktadır.

Çalışma ayrıca mavi yakalı iş görenlerin verdiği cevaplarla, örgüt içinde süre gelen destekleyici motivasyon kaynaklarının, mavi yaka çalışanlar üzerinde daha görünür bir etki kılıp kılmadığı konusunda da literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Diğer taraftan, bu araştırma ile örgütsel gurur için sadece şirketin başarılarının nasıl olduğuna değil, aynı zamanda şirketin dünyaya neler kattığına da bakılarak yapılan bilişsel karşılaştırmalar sonucu, literatürün genişletilmesine katkı sağlanması hedeflenmiştir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin yenilikçi davranışı, rekabet performansını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak görmesi ve çalışanlar tarafından sergilenmesi istenilen bir davranış modeli olarak konumlandırması, yenilikçi davranışı son yıllarda akademik çalışmalarda pek çok değişken ile ilişkisi incelenen bir kavram durumuna getirmiştir. Ancak gerçekleştirilen literatür taraması ve geçmişte yapılan araştırmalara dayanılarak çalışmanın örneklemini oluşturan mavi yaka iş görenler özelinde örgütsel gurur ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Aynı şekilde örgütsel destek kavramının yenilikçi davranış üzerindeki düzenleyici etkisini inceleyen yeteri kadar çalışmanın da aynı örneklem özelinde olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmadaki soruların cevaplanması yoluyla, konuya dair ilgili alan yazına ulusal ve uluslararası bağlamda katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Öte yandan çalışmanın Türkiye’nin altıncı, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin ise en büyük kenti olan ve farklı uygarlıkların, kültürlerin ve dinlerin bir araya gelerek

birbirleri içinde sentezlendiği bir tarihe sahip olan Gaziantep’te gerçekleştiriliyor olması, kültürel arka planın mavi yaka çalışanların algı ve tutumlarını anlamak açısından yazına katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Son olarak araştırma sonuçları ile araştırmanın evrenini oluşturan ve Türkiye’nin en büyük organize sanayi bölgelerinden birine sahip olan Gaziantep OSB’de yer alan gıda, ambalaj, sağlık, hizmet, enerji ve lojistik gibi ülke ekonomisine katma değeri yüksek girdiler sağlayan sektörlerinde görev yapan mavi yaka pozisyonundaki iş görenlerin, performanslarının artırılmasına yönelik hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara farklı bakış açıları kazandırılması amaçlanmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

İlk olarak, bu çalışma anket yoluyla elde edilen araştırma verilerini kullansa da kesitsel bir çalışma olarak sınırlamaları vardır. Çünkü her bir çalışma değişkeninin ölçümü her belirli zaman noktasıyla sınırlıdır. İkinci olarak bu çalışma, yalnızca Gaziantep ilinde yer alan farklı sektörlerdeki şirket çalışanlarından alınan verilere dayandığı için, kültürel arka planın çalışanların algılarını ve tutumlarını önemli ölçüde etkilemesi olasıdır. Üçüncüsü, bu çalışmanın araştırma değişkenlerinin ölçümü aynı anket kaynağından sağlandığı için, ortak yöntem yanlılığıyla ilgili endişelerden arınmış değildir. Tepki süresi noktalarını ayırmak için kademeli olsa da temel sınırlamalar mevcuttur. Son olarak örneklemin belirli mezuniyet seviyelerinde bulunan mavi yaka çalışan katılımcılardan oluşması da kısıt olarak değerlendirilmelidir.

1.6. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Ankete katılacak katılımcıların sorulara doğru, yansız ve samimi cevaplar vereceği varsayılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırma modeline ait değişkenlerden olan örgütsel gurur, yenilikçi davranış ve algılanan örgütsel destek kavramları ve bu değişkenleri açıklayan kuramlar ana başlıklar altında açıklanmaktadır.

2.1. Örgütsel Gurur Kavramı ve Örgütsel Gururu Açıklayan Kuramlar

Bu alt başlıkta, örgütsel gurur kavramı ve örgütsel gurura ilişkin kuramlar açıklanmaktadır.

2.1.1. Örgütsel gurur kavramı

Örgütsel gurur kavramı, çalışanların tutumlarına ilişkin tartışmalarda yeni ortaya çıkan bir kavramdır (Appleberg, 2005). Gouthier ve Rhein (2011), bu yapıya çok az teorik ilgi gösterildiğini iddia etmektedir. Bu nedenle, örgütsel gururun doğasının ne olduğuna dair çok fazla kanıt yoktur. Örgütsel gurur, örgütün belirli algılarını ve deneyimlerini gösterir. Çalışanların örgüt hakkındaki kişisel inançlarını güçlendirir (Arnett vd., 2002); ve çalışanlar, bu başarılarında herhangi bir rol oynamamış olsalar bile, kuruluşun mevcut başarılarından dolayı gurur duyabilirler (Gouthier ve Rhein, 2011). Örgütsel gurur, örgütle yüksek düzeyde sosyal uyumluluk gerektiren olumlu ve teşvik edici bir çalışma ortamı sağlamak gibi örgütsel eylemleri içerir (Kraemer ve Gouthier, 2014); başka bir deyişle, örgütün başarılarından duyulan derin bir sevinç ve memnuniyet duygusu oluşturur (Smith ve Tyler, 1997).

Yukarıda belirtilen tanımları birleştirerek, örgütsel gururu “çalışanların örgütle yüksek düzeyde özdeşleşmelerini ve örgütün başarılarından derin bir memnuniyet duymalarını içeren olumlu ve teşvik edici bir çalışma ortamı sağlamak” olarak tanımlayabiliriz. Keza bu çalışma söz konusu tanıma dayanmaktadır.

Durrah ve diğerleri (2019), örgütsel kötümserliğin iki boyutunun (yani duygusal kötümserlik ve davranışsal kötümserlik) duygusal gurur üzerinde önemli olumsuz etkileri olduğunu, bilişsel kötümserliğin ise duygusal gurur üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını bulmuştur. Ayrıca, çalışmalarının bulguları, örgütsel kötümserliğin bir boyutunun (yani duygusal kötümserlik) tutumsal gurur üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu, buna karşın örgütsel kötümserliğin diğer boyutlarının (yani bilişsel

kötümserlik ve davranışsal kötümserlik) tutumsal gurur üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir.

Mas-Machuca ve diğerleri (2016) işlerinde kendilerini rahat hisseden ve iş ile yaşam arasında etkin bir denge kuran çalışanların örgütleri için çalışmaktan gurur duyduklarını bulmuşlardır. Ek olarak, bulguları örgütsel gururun çalışanların örgütte kalma veya örgütten ayrılma niyetleri üzerinde uzun süreli etkileri olduğunu göstermektedir. Örgütsel gurur, yaşam-iş dengesi ile iş doyumu arasında bir aracı değişkendir.

Kraemer ve Gouthier (2014) örgütsel gururun kuruluşlar için çok önemli bir rol oynadığını belirtir. Bu araştırmacılar, özellikle örgütsel gururu, çalışanların örgütte kalma ya da örgütten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkileyen bir konuma yerleştirmektedir. Bulguları, örgütsel gururun strese karşı direnci artırdığını ve dolayısıyla örgütten ayrılma eğilimini azalttığını göstermektedir. Ayrıca modellerinde, özerklik, amir değerlendirmesi ve ekip desteğinin örgütsel gurur için ön koşullar arasında olduğu sonucuna varmışlardır. Genel olarak, çalışmaları örgütsel gururun örgütsel davranışları önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Boezeman ve Ellemers (2014) kuruma karşı gurur duymanın ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlardaki belirli liderlik davranış ve özelliklerinden kaynaklanan saygı duygusunun, kuruluşların kimliği ve gönüllülerin liderlikten duydukları memnuniyeti ile ilişkili olup olmadığını sormuşlar ve gönüllü liderlikte saygının kilit bir rol oynadığını kanıtlamışlardır. Ayrıca liderliğin örgütsel gururunun, örgütsel kimliğe saygının ve örgütten memnuniyetin liderlikle ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Ayrıca, önceki çalışmalar örgütsel gururun beklenen sonuçlarını şu şekilde tanımlamıştır: vatandaşlık davranışı (Oo vd., 2018), çalışanları motive etmek, çalışan bağlılığı, müşteri odaklı davranış (Kraemer vd., 2020), iş tatmini, ayrılma niyeti (Nilawati vd., 2019), çalışanın örgütten ayrılma kararı (Kraemer ve Gouthier, 2014), çalışanın örgütte kalma kararı (Appleberg, 2005), strese karşı direnç (Kraemer ve Gouthier, 2014), iş doyumu (Arnett vd., 2002; Lok ve Crawford, 2001; VanDick vd., 2004), çalışanların davranışları (Gouthier ve Rhein, 2011), müşterilere bağlılık, tutku ve yaratıcılık (Van Dick vd., 2004), örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik (Lok ve Crawford, 2001), işe bağlılık, rol içi ve rol dışı performans ve müşteri memnuniyeti (Appleberg, 2005) ve örgütsel başarı (Gouthier ve Rhein, 2011; Katzenbach ve Santamaria, 1999).

Dolayısıyla olumlu bir çağrışımla gurur, kişinin kendisinin veya başkalarının seçimlerine ve eylemlerine ya da tüm bir grup insana yönelik bir bağlılık duygusunu ifade

eder ve övgü, bağımsız bir kendini yansıtır ve tatmin edici bir aidiyet hissinin ürünüdür (Aydın, 2020). “Gurur” büyük ölçüde kendine güven, özsaygı ve güçlü bir takdir edilme duygusu yaşattığı için birey, kendi gözünde ve başkalarının gözünde önemli bir konuma geldiğini hissetmektedir. Eğer kişi, kendisinin ve ait olduğu grubun standartları ve yüksek normlarını karşılayabiliyorsa başkalarının gözünde değerinin arttığını görmekten dolayı gurur duygusu yaşamaktadır (Jansen, Kole ve Van den Brink, 2010). Dolayısıyla örgütsel gurur, grup üyeliğine dayanan bir yapı olarak da tanımlanır ve çalışanların kendilerine saygı duyulduğuna olan hisleri arttığında ve örgütlerinin bir parçası olmaktan zevk aldıklarında örgütsel gurur duyabilecekleri ileri sürülebilir (Youn ve Kim, 2022). Bu bağlamda gururun bilinçli bir duygu olarak bireyin benlik saygısı ile oldukça ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Öyle ki gurur duygusuna çocuklarda ve modern dünya ile ilişkisi olmayan topluluklarda dahi benzer biçimde karşılaşılmaktadır (Güner Demir, 2022).

Örgütsel gurur genellikle iş ile ilişkilendirilen daha geniş bir sürecin tek unsuru olarak düşünülse de örgüt üyelerinin örgütte çalışmaktan gurur duydukları ölçüde belli organizasyonel özellikleri onayladıkları ve pozitif gördükleri deneyimleri daha hızlı kabul ettikleri görülmüştür. Başka bir deyişle, örgütün çalışanlarına karşı gurur uyandıran davranışlar sergilemesi, örgüt çalışanlarının davranış ve performanslarında olumlu katkı yapacaktır (Atkins, 2017).

Tüm bunlarla birlikte; örgüt içerisinde yaratıcı ve faydalı fikirlerin ortaya çıkmasında ve iş sürecinde bilgi ve becerilerin etkin bir halde sunulması bakımından örgütsel gurur, değerli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Dalgıç ve Türkoğlu, 2019). Aynı zamanda örgütsel gururun tanımından yola çıkılarak özdeşleşme, bağlılık, performans ve kimlik gibi örgüt için önem arz eden kavramlar ile ilişkili olduğu dikkat çekmektedir (Durmaz ve Çıplak, 2021). Örgütsel gururun yoğunluğu, doğası ve içeriği hatta ortaya çıktığı koşullar, örgütün iç ve dış paydaşları üzerinde refah düzeyine olumlu veya olumsuz etkisi olabilmektedir (Masterson, 2016).

Örgütsel gurur, toplum içerisinde olumlu olarak görülür ve saygı kazanmak amacıyla örgütün başarısına olumlu katkı sağlar. Örgüte ve gruba ilişkin psikolojik bağlılık oluşturmada örgütsel gururun doğrudan ve pozitif bir ilişkisi olduğu saptanmıştır (Arshad ve Imran, 2016). Öyle ki, örgüt üyesi örgütün elde ettiği başarılarla kendi katkılarının da olduğunu bilerek gurur hissedebileceği gibi kendisinin katkısı olmadan elde edilen başarılar için de örgüt adına gurur duygusunu hissedebilmektedir. Dolayısıyla örgüt gururu, belli durum, başarı veya tepkiye karşı hissedilebileceği gibi

örgütün bir parçası olmaktan ötürü de hissedilebilmektedir (Çelebi, 2020; Lea ve Webley, 1997).

2.1.2. Örgütsel gururun kaynakları

Örgütsel gurur, bir kuruluşun yüksek standartlara ve takdir edilen ilkelere bağlılığını, risk alma ve değişime uyum sağlama istekliliğini, iş görenlerin yeteneklerine olan güveni ve refaha ilişkin çeşitli örgütsel unsurları içeren çok boyutlu bir yapıdır (Durmaz ve Çıplak, 2021). Bu açıdan örgütsel gurura kaynaklık eden etkenler incelendiğinde aşağıdaki gibi bir değerlendirme yapmak olanaklıdır.

2.1.2.1. Mesleki gurur duygusu

- “Bu kuruluş için çalışmaktan gurur duyuyorum.”

Örgütsel Gururun temel kaynaklarından biri, toplumda saygı gören bir meslek grubuna üye olmaktan dolayı yaşanan mesleki gurur duygusudur (Aydın, 2020). Helm ve Tolsdorf (2013) ‘a göre meslekî gurur, bireyin bir gruba üyeliğinden kaynaklanan toplu bir gurur biçimi olarak tanımlanır (Akt. Brosi, Spörrle ve Welp, 2018). Bununla birlikte Jansen, Brink ve Kole (2010), bireyin meslekî eylemlerine yüksek taleplerde bulunulmasının, meslekî gururda önemli bir rol aldığını ileri sürmüşlerdir. Böylece başkalarının gözünde kişiler belirli bir değer kazanırlar. Bir kişi meslekî niteliklerine gösterilen bu ilgi nedeniyle gurur duyuyorsa bu daha da güçlü bir motivasyonla belirli davranışlara doğru daha fazla çabalamasına da katkıda bulunur. Bu nedenle mesleği ile gurur duyanlar, çalışmalarından memnundurlar çünkü kendilerini önemli hissederler ve meslekî çabalarının başkaları için önemi vardır. Bu duyguyu kaybetmemek için kaliteyi önemserler, mesleklerini ustalıkla yürütmeye çalışırlar (Borst ve Lako, 2017).

2.1.2.2. Örgütsel kalite ve statü

- “Kuruluşumuzda yapılan genel iş kalitesini çok iyi olarak değerlendiriyorum.”

Günümüz şartlarında örgüt üyelerinin örgütlerine ve mesleklerine daha faydalı olabilmeleri için işlerine dair somut değerlerinin yanında soyut değerlere de sahip olmaları bir zorunluluk haline gelmiştir. Yoğun stres ve kargaşanın yaşandığı günümüz örgütlerinde var olan en hayati soyut değerlerden biri ise saygınlıktır. Örgüt üyelerinin iş

kalitelerine dair değerlendirmeleri ve örgütün saygınlığına ilişkin değer yargılarını ifade eden kurumsal saygınlıklarının olumlu olması, örgüt üyelerinin örgütleri ile gurur duyma şansını da arttırır. Kalite ve statüye ilişkin değerlendirmeleri örgüt hakkında negatif bir yönde neticelenmesi durumunda ise gururun azalması olasıdır. Örgütsel gurur olarak nitelendirilen bu duygu, örgüt üyelerinin örgütlerine karşı hissettikleri sinizmi ve dolayısıyla kendisinde oluşacak duygusal tükenmeyi engeller (Ak ve Demir, 2022).

2.1.2.3. Yenilik ve risk alma

- “Bu kuruluştaki çalışanlar risk almaktan çekiniyor.” (Ters)

Yenilik, uyarlanabilirlik ve esnekliğin kayda değer kurumsal bir değer olma seviyesi ile tanımlanmaktadır. Bir örgütün politikaları ve pratikleri örgüt üyeleri tarafınca yenilikçi olarak algılandığı müddetçe örgütten daha fazla gurur duyulması beklenilir. Aynı şekilde bir örgüt risk almaya ilişkin teşvikte bulunursa örgütsel gururu olumlu düzeyde etkilemesi beklenilecek ardından iş sahipliği duygusu aşılana bilecektir. Fakat tam tersi olarak yeniliğe önem vermeyen, teşvik etmeyen ya da risk almayan bir örgütün politika ve pratikleri yaratıcılığı engelleyici ya da durağan olarak algılanabilir (Atkins, 2017).

2.1.2.4. Örgütsel etik

- “Bu kuruluş yüksek etik standartlarına sahiptir.”

Bireyin örgüt içerisinde veya örgüt adına hissettiği duyguların ifade edilmesi olarak da adlandırılan örgütsel gurur kavramı, örgüt içerisindeki bireyin, grubun ya da örgütün tamamı tarafından hissedilebilir (Çelebi, 2020). Gurur duygusunun temelinde kendini değerlendirme, benlik saygısı ve karşılaştırma yer alırken, örgüte dair gururda ise, temsilci birey olarak kalır ve kıyaslamının temel noktası örgüt olmaktadır. Kısacası, kişinin benlik saygısı etkilenmeyi sürdürürken, benlik saygısındaki farklılaşmanın kaynağı, örgütün nitelikleri ile ilgili durumlardan kaynaklanmaktadır (Appleberg, 2005; Güner Demir, 2022). Örgütsel gurur, psikolojik saygınlığın dört durumundan biridir ve “sosyal bir aktör olarak paydaşlar tarafından kuruma verilen saygınlık” olarak kavramsallaştırılır (Masterson, 2016).

Örgütsel gururun oluşması için örgüt içerisindeki üyelerin sahip olduğu kültürel yapı ile örgütün sahip olduğu etik yaklaşımların uyumu oldukça hayattır. Keza gurur

kavramı başarı yolunda gereken bir duygu olduğu için örgüt üyesi kendi benliğiyle örgütün benliği arasında benzeşme olduğunu algılamalıdır. Örgüt ve üye arasında özdeşleşme arttıkça örgüt üyesinin de özgüveninde gelişme meydana gelecek, örgüte karşı savunma güdüsü geliştirecek ve böylece özsaygısı örgüt başarısı ile ilişkili bir duruma gelecektir (Appleberg, 2005; Durmaz ve Çıplak, 2021).

Dolayısıyla etik davranışın örgüt içerisinde gurur duygusunu geliştirmek için oldukça önemli bir yeri vardır. Örgütte etik dışı eylemler örgütsel gururda azalmaya sebep olur. Ayrıca örgütün etik standartlarının fazla olması örgüte karşı hissedilen hayranlığı arttırabileceği için örgütsel gurur da artacaktır (Atkins, 2017).

2.1.2.5. Güven

- “Yönetim bu kuruluştaki çalışanlarına yüksek düzeyde güven gösteriyor.”

Güven, çalışanların örgüt yönetim üyelerine ne kadar güvendiği ve yönetimin bu güveni üyelerine nasıl yansıttığı hakkındadır. Bu anlamda örgütsel gurur, duygusal ve tutumsal olmak üzere iki boyuta sahiptir. Duygusal gurur, kısa süreli fakat yoğun bir zihinsel deneyim gerektiren bir boyuttur. Bu bakımdan örgütün üyeleri, diğer üyelerin, grubun ya da örgütün genel başarısından övünç duyarak örgütsel gurur düzeylerini arttırabilirler. Tutumsal gurur boyutu ise, zaman içerisinde çevrenin olumlu veya olumsuz gözlemleri ile örgüte karşı yüksek güven duygusunun geliştiği, örgüt üyesinin deneyimine dayanan ve uzun bir süreyi içine alan boyuttur. Tutumsal gurur, örgüt üyesinin örgüte karşı güveni ve dolayısıyla bağlılığı üzerinde doğrudan olumlu yansıyan bir durumdur (Akt., Ak ve Demir, 2022).

2.1.2.6. Teşvik

- “İşimde çok çalışmam için teşvikler var.”

Örgütsel gururu tetikleyen temel etken anlamlılık ve sevinç bağlantılarıdır (Çelebi, 2020; Tracy ve Robins, 2007). Örgüt üyelerinin benlik kavramları ile özdeşleşmeleri örgüt başarısına olumlu yansıyan bir etkidir (Ak ve Demir, 2022; Kraemer vd., 2020). Bireylerin sosyal olarak değerli bir gruba ait olduklarına dair kanıları, grup üyeliğini pekiştirici bir biçime getirmekte ve onları gelişmiş bir özdeşleşme düzeyi yoluyla kendilerini şımartmaya güdüleyerek, bir örgütsel gurur duygusu yaratmaktadır (De Roeck vd., 2016; Durmaz ve Çıplak, 2021).

Dolayısıyla örgütsel gurur, örgüt üyelerinin diğer bireylerin gözünden yetkin ve pozitif olduklarını yansıttığı kadar, örgüt üyesinin algılarını ve örgüt içindeki tecrübelerini de yansıtmaktadır. Bu anlamda sosyal davranışı motive etmek için gurur en hayati insani duygu olarak karşımıza çıkabilmektedir (Tracy ve Robins, 2004). Başka bir deyişle örgütün bireye karşı gösterdiği destekleyici yaklaşım, örgüt üyelerinin daha sıkı çalışmaları konusunda güdüleyici bir etkiye sahiptir (Atkins, 2017).

Yukarıdaki maddeler değerlendirildiğinde örgütün gerçekleştirdiği iş kalitesi ve var olan statüsünün, gururu kayda değer şekilde etkilediği görülmektedir. Ek olarak örgütün yeniliklere karşı açık olması ve etik eylemler hakkında duyarlılığa sahip olmasının, örgüt üyelerinin gururuna etki ettiği ifade edilmektedir (Güner Demir, 2022).

2.1.3. Örgütsel gururun yapısı

2.1.3.1. Başkalarını etkileme

Örgütsel gurur, kuruluşun ve üyelerinin değer yaratan eylemleri (yani, kuruluşun ve üyelerinin yaptığı "harika" şeyler) hakkında başkalarına bilgi verme arzusunu içerir. Başka bir deyişle bu durum, örgüt üyelerinin başkaları ile etkileşimlerinde duygusal deneyimin merkezinde olduklarına işaret etmektedir. Bu etkileşim 2 şekilde gerçekleşmektedir.

1. Örgüt hakkında diğerleri ile konuşmak
2. Örgüt üyeleri ile gurur duygularını paylaşmak

Kısaca bu boyutta üyelerin, örgütleri ile ne zaman ve hangi durumlarda gurur duyduklarını diğerlerinin bilmesini istemeleri yer almaktadır. Diğerleri ile bu etkileşimin gurur tecrübesinin temelinde yer aldığını göstermektedir (Masterson, 2016).

2.1.3.2. En iyi olma

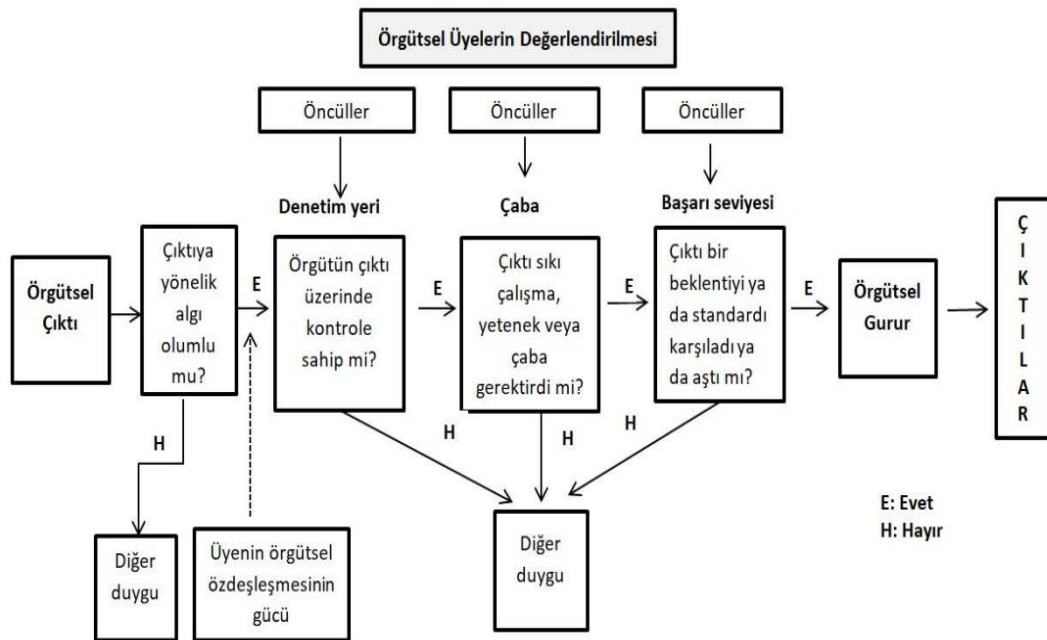
En iyi olma fikri, sosyal statüyü veya sosyal olarak değerli olmayı vurgulayan mevcut gurur kavramsallaştırmaları ile uyumludur. Bir bireyin gerçekleştirdiği görev gereği eylemlerinde en iyisi olduğunu düşünüyor olması, onu bireysel olarak gururlandırabileceği gibi, mensubu olduğu örgüte karşı hissettiği gurur da bulunduğu örgütün alanında en iyisi olduğunu düşünmesini sağlayacaktır (Masterson, 2016).

2.1.3.3. Fark yaratma

Örgüt üyelerinin mensubu oldukları örgütün, diğer örgütlere göre önemli bir farklılık yarattığı anlayışını kapsar. Çalışanlar, “en iyi olmaya” benzer şekilde, organizasyonlarını birçok farklı şekilde “fark yaratan” olarak algılamayı kapsar (Masterson, 2016). Bu açıdan, fark yaratmak, bir ürün ya da bir şekilde diğerleri bakımından anlamlı olan bir hizmet sunan kuruluş fikrini dahil etmektedir. Sosyal statüyü ya da en iyi olmayı vurgulayan daha geleneksel gurur anlayışlarıyla kıyaslandığında fark yaratma, bireyin bulunduğu örgütü ile gurur duymasının aynı şekilde sosyal bağlamda değerli bir örgütte var olmasının ne anlama geldiğine dair bir algılayış içerdiğine işaret etmektedir (Güner Demir, 2022).

Özetlemek gerekirse, Masterson (2016) örgütsel gururu modellerken örgüt üyelerinin örgütlerini “en iyi” ve “fark yaratan” olarak varsaymalarına ek olarak diğerlerini etkilemenin örgütsel gurur tecrübesinin temelinde olduğunu keşfetmiştir.

Örgütsel gurur kavramının nasıl meydana geldiğine dair yaklaşımlar bulunmaktadır. Appleberg (2005) örgütsel gelişimin sürecine dair modelini aşağıdaki gibi oluşturmuştur (Akt., Güner Demir, 2022).



Şekil 1. Örgütsel gurur modeli

Kaynak: (Appleberg, 2005)

Şekil 1’ de görülen modelde bazı aşamalar görülmektedir. Örgütsel gururun gelişim sürecine ilişkin basamaklar aşağıda açıklanmaktadır (Appleberg, 2005; Güner Demir, 2022).

- Modelde süreci başlatan şey örgütün çıktısı, olayı veya durumudur. Örgüt üyesi çıktı hakkında olumsuz ya da olumlu hemen bir kanıya varabilir. Bu kanı olumlu ise süreç işlemeye devam ederken, olumsuz olması durumunda başka bir duyguya neden olabilmektedir.
- Modelin daha sonraki adımında örgütsel gururun kurulmasında hayati olan kısımda örgüt üyesinin örgüt ile özdeşleşmesi vardır. Gurur duygusu başarıyı kendi için atfetme niteliği gerektirdiğinden örgütün üyesi kendi benliği ile örgütün benliğinin benzeştiğini algılamalıdır. Dolayısıyla örgüt üyesinin örgütsel özdeşleşmesi eğer varsa süreç işlemeye devam edecektir. Ayrıca özdeşleşmenin düzeyi alınan kararları etkileyecektir. Çünkü örgüt ile üyesi arasında özdeşleşme yoğunluğu ne kadar fazla ise üyenin öz saygısının örgütün başarısı ile ilişkili olması ve üyenin bireysel öz saygısının geliştirme ya da savunma gereksiniminin de o derece fazla olmasıdır.
- Sürecin ilerleyen kısmında örgüt üyesi nasıl bir duygu hissettiğini anlayabilmek için değerlendirme basamağına geçecektir. Bu değerlendirme üçlü analiz şeklinde olacaktır. Analizin ilk kısmında çıktının ya da durumsal olayın örgüt üyesi kontrolünde mi olduğu değerlendirilir.
- Analizin ikinci aşamasında sonucun örgütün gayreti ve yeteneği dahilinde mi gerçekleştiği değerlendirilir.
- Analizin son kısmı olan üçüncü aşamasında ise, başarı seviyesine dair bir belirleme vardır. Örgütün temel standartlara ulaşp ulaşmadığı değerlendirilir.
- Modelin son bölümü, tüm analiz seviyelerinin özellikleri karşılaması dahilinde örgütsel gururun meydana geldiğini söylemektedir. Bu sebeple analiz düzeylerinin biri karşılanmaması neticesinde başka bir olumlu duygunun meydana gelmesi olasıdır.

Örgütsel bakımdan incelendiğinde örgüt üyesinin görevini gerçekleştirmesinin ardından deneyimlenen gurur, çalışanın sonraki görevleri için de motive edici bir etken oluşturmakta, üyenin başarısını çoğaltmakta ve beraberinde fedakâr bir bilinçle çalışmayı gerektirmektedir. Çalışanın bulunduğu örgütten hissettiği gurursa, kendi algı ve tecrübeleri neticesinde meydana gelir. Örgüt üyeleri, mensubu oldukları örgütleri için,

toplumun anlamlı, etkili, değerli ve önemli bir parçası olduğu algısına sahiptirler. Bu bilince sahip üyeler, örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit eyleme gönüllü olarak dahil olmaktadır (Dinçel, 2012).

Tyler vd. (1994) örgütsel adaletin davranışsal sonuçlarına dair kurdukları modelde örgütün, örgüte dahil olan çalışanlarına sağladığını düşündüğü saygı ve değerli olma hissinin, çalışanlar tarafından algılanıp algılanmaması ve örgütün bir mensubu olmaktan gurur duyup duymamalarına göre iki farklı algı türüne sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Model, örgüt üyelerinin şahıs olarak üst yöneticileri ve örgütleri ile uzun soluklu sosyal ilişkileri hakkında yer aldıkları gruptaki karar verme oluşumuna dair hipotezlere dayandırılmaktadır. Bu bağlamda örgüt üyelerinin kaynakların dağıtımına dair oluşturdukları adalet algısı ve karar verme olgusu, örgüt üyesi olmaktan duydukları gururla gruptan ayrılmaya ilişkin düşünceleri üzerinde anlamlı ve güçlü bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda grup içerisinde adil olma örgüt üyelerinin birbirlerine karşı olan tutumları ve gurur duyguları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Akt., Altıntaş, 2006).

İşletmeler için iç müşteri olarak görülen çalışanları üzerinde oluşturdukları gurur ve adalet gibi pozitif duygular, yüksek hizmet kalitesini de beraberinde getirmektedir. Çünkü örgüte dair beslenen pozitif yaklaşım, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen iş akışına ek olarak farklı rolleri de gönüllü görev edinme davranışına sokmaktadır. Örneğin, Harvard Johnson, Franchising Zincirleri 1990 senesinin ortasında gerçekleşen büyük buhranın üstesinden, çalışanlarının yaşadıkları örgütsel tatminleri nedeniyle rahat bir şekilde gelmiştir. Bunda çalışan gururunun etkin rol üstlendiği görülmüştür. Bu sebeple örgüt içinde gururla çalışan birey ile bireyin pozitif eylemi arasında ve buna ilaveten memnuniyetiyle gururu arasında pozitif yönlü bir ilişkiden bahsedilebilir (Dinçel, 2012).

2.1.4. Örgütsel gururun türleri

Örgütsel gururun duygu temelli örgütsel gurur ve tutum temelli örgütsel gurur olmak üzere iki sınıfa ayrılmaktadır (Gouthier ve Rhein, 2011).

2.1.4.1. Duygu temelli örgütsel gurur

Örgütsel gurur kavramı, örgütün üyesinin benlik kavramıyla bütünleşmesi ve kişinin örgüt performansına ilişkin pozitif duygu temelli bir yaklaşım olarak da

belirlenmektedir (Kraemer vd., 2020). Dolayısıyla örgütü ile gurur duyan üyelere fedakârlıkta bulunup performanslarını istemli olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir (Ak ve Demir, 2022; Hart ve Matsuba, 2007).

Duygu temelli örgütsel gurur, örgütün elde ettiği bir başarının devamında örgüt üyelerinin bu başarıya ilişkin sahip olduğu kısa süreli duygular ön plana çıkmaktadır. Başka bir deyişle, örgüt üyesi örgütün elde ettiği bir başarıdan gurur duymaktadır ancak bu durumun uzun vadeli bir etkisi olmamaktadır (Gouthier ve Rhein, 2011). Kısacası, duygu temelli örgütsel gurur yoğun ve bağımsızdır ancak kısa süreli bir zihinsel süreçtir (Fisher ve Ashkanasy, 2000 Akt., Güner Demir, 2022).

2.1.4.2. Tutum temelli örgütsel gurur

Tutum temelli örgütsel gurur örgütsel üyenin kuruluşuna dair sahip olduğu genel algıya bağlı olarak sahip olduğu bilişsel ve kalıcı bir tutumdan bahsedilir. Diğer bir deyişle tutum temelli örgütsel gururda motivasyon unsuru olarak tek bir örgüt başarısı fazlasıyla önemsizdir. Bunun yerine örgüt üyesinin örgüte karşı beslediği yoğun beğeni üzerine temellenmektedir. Tutum temelli örgütsel gurur daha genel ve sağlam bir yapıdadır. Örgütsel gurur kısa süreli bir duygu olmasına rağmen, örgüt üyesinin aynı örgütte kalması halinde, sıklıkla tekrarlanan duygusal gurur deneyimlerinin bir sonucu olarak uzun bir etkiye sahiptir (Gouthier ve Rhein, 2011).

2.1.5. Örgütsel gururu açıklayan kuramlar

2.1.5.1. Sosyal kimlik teorisi

İlk olarak 1970'lerde Tajfel ve Turner tarafından geliştirilen Sosyal Kimlik Teorisi temel olarak, gruplar arası bir ortamda bir kişinin kimliğinin grup üyeliğine veya hangi sosyal gruplarla özdeşleştiğine bağlı olduğu fikrinden yola çıkar ve grup üyeliğinin kişinin benlik kavramını nasıl etkilediğini ana hatlarıyla belirtir (Hogg, 2001). Teoriye göre kişinin grup üyeliğini belirlemede üç zihinsel süreç vardır. Bunlar; sosyal sınıflandırma, sosyal özdeşleşme ve sosyal karşılaştırmadır (Tajfel, ve Turner, 1979).

Sosyal kimlik, bireyin belirli gruplara ait olduğu bilgisi ile bu grup üyeliğinin kendisi için duygusal ve değersel öneminden kaynaklanan benlik kavramının önemli bir parçasıdır (Tajfel, 1982). Sosyal kimlik, bir yandan sosyal kimliğin bilişsel bir süreci

olarak sosyal özdeşleşme ile kişinin kendini tanımlamak için grup üyeliğinin kendisini kullanır (Tajfel ve Turner, 1986). Öte yandan, göze çarpan grup üyeliği, ekip üyelerinin grup temelli duyguları deneyimlemeleri için bir temel sağlar (Mackie vd., 2000). Başka bir deyişle spesifik olarak, kişi belirli bir gruba ait olduğunda ve belirli bir grupla tanımlandığında, grupla ilgili olayların veya özelliklerin değerlendirilmesi, kişinin grup temelli duygularını ortaya çıkaracaktır. Bu grup temelli duygular, genellikle grup üyeleri arasında paylaşılır ve bu da grup içi veya grup dışı davranışlara yönelik grupla ilgili davranışları motive eder (Mackie vd., 2000). Dolayısıyla sosyal kimlik teorisine göre insanlar, ait oldukları bir grubun rahatlığı içinde kendilerini özdeşleştirdikleri şeyi gösterirler. İnsanlar bir grupla ilişki kurar ve herhangi bir benzerlik paylaşımları bile o grup içinde birbirlerini tanımlayabilirler. Aynı şekilde bir gruptaki insanlar başka bir grubun üyelerini belirleyebilir ve farklı gruplardan insanlar kendilerini farklılaştırabilir (Hirshon, 2020).

Bu açıdan hem demografik özellikler (yaş, cinsiyet veya ırk gibi) hem de kuruluş içindeki işlevsel ayrımlar (mesleki veya departmana bağlılık vb.), bireylerin kendilerini kategorize etmeleri için belirgin araçlar sağlar. Bir bireyin sosyal kategori üyelikleri, genellikle işlevsel karakteristik çeşitliliğin temsilcileri olarak ele alınır (Eagly, 1987; Tsui, Egan, ve O'Reilly, 1992). Bir sosyal kategoriye paylaşan bireylerin, genellikle başkaları tarafından benzer değerleri ve ilgileri paylaştığı varsayılır (McPherson ve Smith-Lovin, 1987; Turner vd., 1987; Wilder, 1986) ve grup içi üyelerin grup dışı üyelerle iletişim kurmaları daha kolay, daha öngörülebilir, daha güvenilir ve iyiliklere karşılık verme olasılıkları çok daha yüksektir (Brewer, 1981; Kanter, 1977; Komorita, Parks ve Hulbert, 1992).

2.1.5.2. Kaynakların korunması teorisi

Kaynakların korunması teorisi, bireylerin kaynakları korumak, tedarik etmek ve muhafaza etmek için motive olduklarını varsayar (Hobfoll, 1991). Kaynakların korunması teorisinin kronik ve travmatik stresi deneyimleme, bunlarla başa çıkma ve üstesinden gelme süreçlerini anlamak için güvenilir bir temel olduğu var sayılmaktadır (Hobfoll vd., 2001). Hobfoll (1989) 'göre, kaynaklar, bir kişinin değer verdiği her şeydir ve dört kategoriye ayrılabilir. Bunlar; nesneler (ev, telefon vb.), koşullar (istikrarlı bir iş, iyi sağlık vb.), kişisel özellikler (iyimserlik, umut vb.) ve enerjilerdir (bilgi vb.). Teoriye göre stres, bireyin kaynakları tehdit edildiğinde, tükendiğinde veya yeni kaynaklara

yapılan yatırımlar yeterince artmadığında ortaya çıkar (Hobfoll, 1991; Hobfoll, vd., 2001).

Bu çerçevede stres, bireylerin (a) kaynak kaybı tehdidiyle karşı karşıya kaldıkları, (b) kaynakları fiilen kaybettikleri veya (c) elde etmeye çalıştıkları kaynağı elde edemedikleri bir ortama tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Kaynaklar ya kendi başlarına değerlidir (pozitif sosyal ilişkiler ya da benlik saygısı gibi birincil kaynaklar olarak adlandırılır) ya da değerli kaynakları elde etmek ya da korumak için gereklidirler (Semmer, Grebner ve Elfering, 2010). Kaynaklar; para kazanmanın ötesinde, becerilerimizi sürdürme ve geliştirme, bize yapı kazandırma, sosyal temasları kolaylaştırma ve takdir etme gibi önemli pozitif psikososyal işlevler sağlar. Dahası, genellikle kimliğimizin önemli bir parçasıdır (Jahoda, 1983).

Teori, bireylerin merkezi olarak değer verdikleri şeyleri elde etmek, elde tutmak, geliştirmek ve korumak için çabaladıkları ilkesiyle başlar. Ve bu ilke insanların, benliğin düzenlenmesini, sosyal ilişkilerin işleyişini, nasıl organize olduklarını ve davrandıklarını, organizasyonların ve kültürün kendisine uyup uymadığını anlamak için anahtar kaynakları kullandıkları anlamına gelir (Hobfoll, 1988, 1989, 2001; Hobfoll ve Lilly, 1993).

2.1.5.3. Sosyal mübadele teorisi

Sosyal mübadele teorisine göre, sosyal davranış, insanların değerli bir şeyden (maliyet) vazgeçme karşılığında değerli bir şey (ödül) elde ederek motive edildiği sosyal mübadeleleri içerir (Thibaut ve Kelly, 1959). Ekonomik mübadeleler gibi sosyal mübadelelerde de insanlar, kâr peşinde koşarlar ve mübadelede eşitlik olmadığında veya diğerlerinin, bireyin katlandığı aynı maliyetlerle daha fazla ödüllendirildiği durumlarda rahatsız olurlar (Redmond, 2015).

Basit sosyal değişim modelleri, ödüllerin ve maliyetlerin ilişki kararlarını yönlendirdiğini varsayar. Bir sosyal mübadelede her iki taraf da birbirinin sorumluluğunu üstlenir ve birbirine bağlıdır. İlişkisel yaşamın unsurları şunları içerir (West ve Turner, 2007):

Maliyetler, bir ilişki için harcanan çaba ve bir eşin olumsuzlukları gibi bir kişi için olumsuz değeri olan ilişkisel yaşamın unsurlarıdır (zaman, para, çaba vb.)

Ödüller, bir ilişkinin pozitif değeri olan unsurlarıdır (kabul, destek ve arkadaşlık duygusu vb.)

Sosyal mübadele perspektifi, insanların belirli bir ilişkinin toplam değerini, sağladığı ödüllerden maliyetlerini çıkararak hesapladıklarını savunur (Homans, 1961). Çıkan değer, pozitif bir sayıysa, pozitif ilişkidir. Aksine, negatif sayı negatif bir ilişkiyi gösterir. Bir ilişkinin değeri, sonucunu veya insanların bir ilişkiye devam edip etmeyeceğini veya ilişkiyi sonlandırıp sonlandırmayacağını etkiler. Olumlu ilişkilerin sürmesi beklenirken, olumsuz ilişkilerin sona ermesi muhtemeldir (Monge, 2003).

Sosyolojide çağdaş alışveriş kuramının önde gelen taraftarlarından biri olan George Homans, benzer bir şekilde bireyin davranışlarını ödüllere ve maliyetlere dayalı olarak yapılandırmaya yardımcı olan beş temel önerme geliştirmiştir. İlk önerme olan Başarı Önermesi, olumlu sonuçlar yaratan davranışın tekrarlanma olasılığının yüksek olduğunu belirtir. İkinci önerme olan Uyarıcı Önermesi, bir bireyin davranışı geçmişte ödüllendirilirse, bireyin önceki davranışı sürdüreceğine inanır. Üçüncü önerme olan Değer önermesi, bir davranışsal eylemin sonucu birey için değerli kabul edilirse, o davranışın ortaya çıkma olasılığının daha yüksek olduğuna inanır. Dördüncü önerme, Mahrumiyet-doyma önermesi, bir kişinin aynı ödülü birkaç kez alması durumunda, bu ödülün değerinin azalacağına inanmaktadır. Son olarak beşinci önerme, farklı ödül durumları nedeniyle duyguların ne zaman ortaya çıktığını tartışır (Akt. Cook ve Rice, 1989)

Sosyal mübadele, duyguyu mübadele sürecinin bir parçası olarak yapısına dahil ederek sosyal mübadele teorisini tamamlar. Lawler (2001) tarafından biçimlendirilen duygulanım kuramı, duyguları ve hisleri üreten mübadelenin yapısal koşullarını inceler ve ardından bireylerin bu duyguları farklı sosyal birimlere (değişim partnerleri, gruplar veya ağlar) nasıl attıklarını tanımlar. Bu duygu atıfları, sırayla, bireylerin ortaklarına veya gruplarına ne kadar güçlü bir şekilde bağlı hissettiklerini belirler, bu da kolektif yönelimli davranış ve ilişkiye bağlılığı yönlendirir.

Sosyal mübadelenin etki teorisi, sosyal mübadele teorisinden ve duygu teorisinden kaynaklanan varsayımlara dayanmaktadır (Lawler, 2001):

- Birbiriyle değiş tokuş yapma olanağına sahip üç veya daha fazla kişi vardır. Bu aktörler, değiş tokuşun yapılıp yapılmayacağına, kiminle değiş tokuş yapılacağına ve bir değişimin hangi koşullar altında gerçekleştirileceğine karar verebilirler.
- Sosyal mübadele, olumludan olumsuza değişen duygular üretir.
- Duygular ödül veya ceza olarak yorumlanabilir (yani iyi hissetmenin pozitif bir değeri ve kötü hissetmenin negatif bir değeri vardır).

- Bireyler olumsuz duygulardan kaçınmaya ve sosyal alışverişte olumlu duyguları yeniden üretmeye çalışırlar.
- Bireyler, sosyal mübadele tarafından üretilen duyguların kaynağını veya nedenini anlamaya çalışacaklardır. Bu şekilde duygular, onlara neden olan nesneye atfedilir.
- Bireyler duygularını sosyal ilişkilere (ortaklar, gruplar, ağlar.) göre yorumlar ve değiş tokuş ederler. Bu ilişkilerde mübadelenin ürettiği olumlu duygular dayanışmayı artıracak, olumsuz duygular ise dayanışmayı azaltacaktır.

2.1.5.4. Duygusal olaylar teorisi

Duygusal Olaylar Teorisi, çalışanların işleriyle ilgili duygusal tepkilerine neden olan farklı faktörleri ve duygusal tepkilerin çalışanların iş performansını nasıl etkilediğini kabul etmektedir (Greenberg, 2011). İşverenlerin çalışanların işyerindeki ruh hallerini ve duygularını anlamalarına yardımcı olan teori, ilgili olayların duygusal tepkiler üzerindeki etkilerini ve ardından tutum ve davranışlar üzerindeki sonuçlarını inceler (Russell-Bennett, Hartel ve Beatson, 2011). Ashkanasy (2002), Duygusal Olaylar Kuramını, olumlu ya da olumsuz duygusal durumlara dönüşen bir dizi olumlu ya da olumsuz duygusal olayın toplamı olarak ifade etmiştir. Yani olumsuz bir duygusal olay olursa ve bu olay, olumsuz bir duygu durumuna dönüşürse, çalışanların tutum ve davranışsal tepkilerini tehdit edebilir.

Bununla birlikte Weiss ve Cropanzano, (1996) Duygusal olaylar teorisinin belirli olayların büyük ölçüde çalışanların işyerindeki ruh halini ve duygusal durumunu belirlediğini ve çalışanların işteki ruh hali ve duygularının işe olan tutum ve davranışlarını etkilediğini, bunun sonucu olarak da çalışanların iş performansının etkilenebileceğini belirtmektedir. Bu açıdan teorinin dört ana bileşenini olarak, (1) işyerindeki duygunun doğası, nedeni ve sonuçları, (2) işyerinde hangi olayların duygusal tepkilere neden olduğu, (3) duyguların zaman içinde dalgalandığı ve tahmin edilebileceği ile (4) duygusal deneyimlerin çok boyutlu olduğu ve bu boyutsallığın, en az içinde bulundukları ortamın yapısı kadar önemli olduğunu ortaya koymuşlardır.

Benzer temelle, yapılan çalışmalar, liderlerin duygularının çalışanların performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur (Van Kleef vd., 2010; Wang ve Seibert, 2015). Dolayısıyla liderlerin duygu ve davranışları da çalışanlar için önemli çalışma ortamı faktörleridir ve duygusal olaylar teorisine göre bir lider, çalışanların iş davranışlarını etkileyebilir. Alternatif olarak, duygusal liderlik, bir liderin

astlarına karşı uyguladığı duygu yönetimi davranışı olarak görülür ve bu şekilde dönüşümcü liderlerin astların öz güvenlerini geliştirebileceği ortaya konulmuştur (Kaplan vd., 2014). Bununla birlikte duygusal liderlik, liderin duygusal zekâsı açısından tanımlandığında, liderin duygusal zekasının, ast görev performansının önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir (Miao vd., 2018). Bu nedenle, yüksek duygusal liderliğe sahip liderler, astlarına sağladıkları duygusal destek ve açık iletişim yoluyla astlarının iş performanslarına katkı sağlayabilirler.

2.2. Yenilikçi Davranış Kavramı ve Yenilikçi Davranış Açıklayan Kuramlar

Bu alt başlıkta, yenilikçi davranış kavramı ve yenilikçi davranışa ilişkin kuramlar açıklanmaktadır.

2.2.1. Yenilikçi davranış kavramı

COVID-19 salgını gibi, ani ve beklenmedik değişimlerin yaşanabildiği bir ortamda çoğu kuruluş için yeniliğin artık bir seçenek olmadığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla kuruluşların sonuç elde edebilmesi için, yeni fikirleri ve görevleri hızla planlayan ve uygulayan çalışanlara ve onların yenilikçi davranışlarına şiddetle ihtiyaç duyulmaktadır. Keza örgütsel performansın artırılması ve örgütün hayatta kalması için gerekli olan örgütsel yenilik, yenilikçi davranışın kendisinden gelebilir. Birçok akademisyen, önceki çalışmalarında yenilikçi davranışın örgütsel performansı önemli ölçüde etkilediğini iddia etmektedir (Yuan ve Woodman, 2010; Oldham ve Cummings, 1996; Scott ve Bruce, 1994; Jeong vd., 2018). Bu durum, kâr amacı güden kuruluşlardan kâr amacı gütmeyen kuruluşlara kadar çoğu kuruluş için geçerlidir. Araştırma sonuçları, kamu hizmetlerinde inovasyonun örgütsel performansı geliştirdiğini ve inovatif davranışın çalışanların iş verimliliğini artırdığını ortaya koymuştur (García-Goñi vd., 2007; Chang vd., 2008).

Yenilik (inovasyon) araştırmalarındaki en önemli zorluklardan biri, inovasyonun ne olduğuna dair evrensel bir tanımın olmamasıdır (Goswami ve Mathew, 2005). OECD (2005) inovasyonu yeni veya önemli ölçüde geliştirilmiş bir ürün veya süreç, yeni bir pazarlama şekli veya şirketin prosedürlerinde ve organizasyonunda yeni bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımla inovasyon, yeni fikirlerin ortaya çıkarılması,

icat edilmesi, geliştirilmesi, uygulanması, teşvik edilmesi ve tanımlanması süreci olarak da adlandırılabilir (Thurlings, Evers ve Vermeulen, 2015).

Bu tanımlamaların yanında örgütlerde yararlı ve yeni fikirlerin üretilmesi veya benimsenmesi olarak da tanımlanan inovasyon (Amabile, 1988 ; Verhees ve Meulenberg, 2004; Rosenbusch vd., 2011), iş başarıları için önemlidir (Rosenbusch vd., 2011). Ancak organizasyonlarda yenilik, yalnızca mevcut uygulamaları önemli ölçüde değiştiren büyük fikirlerin ortaya konmasını değil, aynı zamanda işteki günlük zorluklarla başa çıkmada küçük, kademeli iyileştirmeleri de içerir (Amabile, 1988; Camisón-Zornoza vd., 2004; Weinberger vd., 2018). Bunun yanında günlük yenilikçi davranışlarda kendini gösteren küçük ölçekli yenilikler, yaratıcı fikirlere dayalıdır (Weinberger vd., 2018). Dolayısıyla yenilikçi davranış, yalnızca fikir üretmeyi değil, aynı zamanda bunların organizasyonlarda uygulanmasını da içerir (Scott ve Bruce, 1994).

Bu temelle Van de Ven (1986) yenilikçi davranışı, mevcut bir durumda üyeler arasındaki karşılıklı ilişkiye dayalı olarak yeni fikirlerin araştırılması, geliştirilmesi ve uygulanması olarak tanımlarken, Amabile (1988) yeni fikir ve stratejilerin, ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve uygulanmasında bireysel problem çözme becerilerini kullanarak yaratıcılığın geliştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Scott ve Bruce (1994) ise yenilikçi davranışı, bir bireyin örgütsel performansa ulaşmak için yeni yaratıcı fikirleri keşfetmek ve uygulamak üzere kaynakları güvence altına alarak pratik düzeyde eyleme geçirilebilir bir plan oluşturması olarak tanımlamıştır. Başka bir deyişle, yenilikçi davranış, kişinin işinin veya grubunun performansını artırmaya yardımcı olabilecek yeni fikirleri aktif olarak yaratması, tanıtması ve uygulaması anlamına gelir (Orfila-Sintes ve Mattsson, 2009).

Carmeli vd. (2006) yenilikçi davranışı, bir sorun durumunda bireyin ya da grubun performansını arttırmak için geçmiş deneyimlere dayanan ya da daha önce hiç var olmayan yenilikçi bir fikri, çözüm üretmek için kullanabilme yeteneği olarak tanımlarken, yenilikçi davranışın kuruluşun hayatta kalmasını teşvik etmede kilit bir rol oynadığını ve sürekli olarak iyileştirme için süreçlerin yürütülmesine izin vererek rekabet avantajını yarattığını belirtmiştir. Dolayısıyla yenilikçi davranışın aktif olarak ortaya çıkmadığı ve örgütsel yeniliğe yol açmadığı bir örgüt kültürüyle rekabette ayakta kalmanın zor olduğu düşünülebilir (Jo, 2019).

2.2.2. Yenilikçi davranış ile ilgili literatürdeki çalışmalar

Günümüzde yenilikçi davranış, modern kuruluşlar tarafından ürünlerini, hizmetlerini ve süreçlerini iyileştirmek için değişen ortamlara uyum sağlamanın önemli bir yolu olarak görülmektedir. Yenilikçi davranış, bireysel özelliklerin, psikolojik faaliyetlerin, çalışma ortamının ve diğer faktörlerin koordinasyonu tarafından yönlendirilir. Bununla birlikte, bu ilişkili değişkenler birbirinden ayrı olarak incelenir. Mevcut çalışmaların çoğu, yaratıcı liderliğin çalışanların işyerindeki yenilikçi davranışları üzerindeki etkisiyle ilgili içsel psikolojik süreçlerin ve kişilerarası etkileşim süreçlerinin dinamik özelliklerini doğru bir şekilde kavrayamamaktadır (Dinh vd., 2014). Bu nedenle, araştırmacıların yenilikçi davranışı güçlendiren mekanizmaları ve bunların örgütsel ortamlardaki diğer değişkenlerle nasıl etkileşime girdiğini belirlemesi gerekir (Rank vd., 2004).

Zhou ve Velamuri (2018) tarafından, literatürde yenilikçi iş davranışıyla ilgili incelenen değişkenleri dört alanda sınıflandıran bazı ilerlemeler kaydedilmiştir: liderlik, iş, gruplar, ağ ve organizasyon. Aynı şekilde, bazı araştırmalar da bu konuyu bireysel (çalışan) özellikler ve örgütsel (işyerinde yenilikçi davranışı teşvik eden örgütsel özellikler) bakış açıları olarak ele almışlardır (Bin Saeed vd., 2019; Bos-Nehles ve Veenendaal, 2019).

Tüm bu kategorilerde ve yaklaşımlarda, bazı değişkenler yenilikçi iş davranışı ile arasında çeşitli ilişkiler göstermiştir, ancak bunların sonuçları henüz kesin değildir. Bu bağlamda liderlik, yenilikçi iş davranışı ile ilişkisine dair kanıtlar gösteren ve en çok çalışılan değişkenlerden biri olmasına karşın bulgular hala kesin değildir.

Ampirik çalışmalar, dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Wilson-Evered vd., 2001). Ancak bazı liderlik uygulamaları ile yenilikçi iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Janssen, 2000). Bununla birlikte, Khan vd. (2012) ve Contreras vd. (2017), hem dönüşümcü hem de işlemsel liderlik uygulamalarının, aralarında hiçbir fark olmaksızın, yenilikçi iş davranışıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur. De Jong ve Den Hartog (2007), ne inovasyonun ne de liderlik alanlarının, liderlerin inovasyon davranışını nasıl teşvik edebileceği konusunda yeterli bilgi sağlamadığına dikkat çekmiştir.

Ayrıca Kyoung-Park vd. (2014), çalışanın işine bağlılığının örgütsel öğrenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuştur. Yani, yüksek

düzeyde bağlılık daha yenilikçi iş davranışına katkıda bulunur. Montani vd. (2020), işe tutkunluğun, iş yükü ile yenilikçi iş davranışı arasında ilgili bir aracı etkiye sahip olduğunu ve çok önemli bir mekanizma görevi gördüğünü ortaya koymuştur. Öte yandan, Yang vd. (2019), işe bağlılığın Çinli hemşireler arasında alçakgönüllü liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini bulmuştur.

Scott ve Bruce (1994), yenilikçi iş davranışının, çalışanların yeniliğe yönelik örgütsel desteklerine ilişkin algılarıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Çalışan rolleri, yenilik için bir örgütsel iklim yaratmada önemlidir, çünkü onların özellikleri ve algıları yenilikçi davranışlara katılımlarını etkiler (Amabile vd., 2004). Yakın zamanda yapılan bir araştırma, çalışanların bilgi paylaşımı ve destekleyici denetime ilişkin algılarının yenilikçi iş davranışı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin yenilikçi bir iklim tarafından hafifletildiğini, yöneticilerin bu davranışı şirketlerinde yenilikçi bir iklim oluşturarak teşvik edebileceğini göstermektedir (Bos- Nehles ve Veenendaal, 2019).

Lloréns ve diğerleri (2004) ise, katılımcıların iletişim kurmakta ve fikirlerini ifade etmekte özgür hissettiklerinde ekiplerin yenilikçi çözümler bulabileceğini keşfetmiştir. Bununla birlikte Damanpour (1991), dikey farklılaşmanın bireysel yenilikçiliği olumsuz etkilediğine dikkat çekmiştir. Çünkü ona göre farklı yüksek hiyerarşik seviyeler arasında yenilikçi fikirlerin akışını etkileyen iletişim güçlükleri vardır. Buna göre, iyi bir iletişim yapısı, özellikle inovasyon liderler için son derece alakalı olduğunda şirketin yenilikçi stratejisini destekleyebilir (Zhou ve Velamuri, 2018).

2.2.3. Yenilikçi davranışı etkileyen faktörler

Yenilikçi Çalışma Davranışı, kuruluşlardaki bireylerin ve grupların, genel yenilikçiliğe katkıda bulunmak ve arzu edilen sonuçlar üretmek için yeni hizmetler/ürünler, görevler veya işle ilgili fikirler sunmaya katkısını ifade eder (Farrukh vd., 2021). Birçok araştırmacı ve akademisyen, yenilikçi davranışı organizasyonda yenilik getirmeyi amaçlayan birçok etkinliği içeren çok aşamalı ve çok boyutlu bir yapı olarak tanımlamıştır. Örneğin, Messmann (2012) yenilikçi davranışı, duruma dayalı aktif bir fikir olarak soyutlamış ve yeniliklere ulaşmak için görevleri yerine getirmek için bireyler veya gruplar tarafından çalışma koşullarında gerçekleştirilen tüm bilişsel ve fiziksel eylemlerin toplamı olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde, Park vd., (2014)

yenilikçi davranışı birden çok aşaması olan ve yeni fikirlerin arandığı, geliştirildiği ve mevcut durumu iyileştirmek için uygulandığı bir süreç olarak değerlendirmiştir.

Ampirik araştırmalar, çok sayıda faktörün yenilikçi davranışa katkıda bulunabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, birçok faktörün çalışanlar arasında yenilikçi davranışı teşvik edebileceği söylenebilir. Bu faktörler, denetleyici davranış (Scott & Bruce, 1994), iş özerkliği (Axtell vd., 2000), problemi sahiplenme (Dorenbosch vd., 2005), içsel motivasyon (Yuan ve Woodman, 2010), informal öğrenme (Gerken vd., 2016), profesyonellik (Messmann, 2012), iş bilgi ve becerisi (Miller & Miller, 2020), eğitim, teşvik ve ödüller (Farrukh vd., 2021) ve bilgi paylaşımıdır (Aldabbas vd., 2021).

Yenilikçi davranışa ait mevcut modelleri gözden geçiren Messmann ve Mulder (2012), beş aşamayı içeren bir yenilikçi davranış modeli geliştirdiler. Geliştirdikleri bu modele göre yenilikçi davranışın beş aşaması şunlardır:

- (i) Fırsat araştırması,
- (ii) Fikir oluşturma,
- (iii) Fikir tanıtımı,
- (iv) Fikir gerçekleştirme.
- (v) Yansıma

Modelin ilk dört boyutu, yenilikçi davranış ile ilgili literatürde geniş çapta atıfta bulunulan ve araştırılan boyutlarla örtüşmektedir. Beşinci boyut yani yansıma, inovasyon sürecinin değerlendirilmesi, faaliyetlerin değerlendirilmesi ve inovasyon sürecinde kişisel gelişim ile ilgilidir (Middleton ve Hall, 2021). Önceki modellerin yanı sıra bu model, iş ortamlarında yenilik geliştirme sürecine atıfta bulunmak için “Fırsat Araştırması” boyutunu içerir. Geri kalan boyutlar Kanter (1988) ve Janssen (2000)’ in oluşturduğu önceki modellere benzerdir.

Modelde operasyonel olarak “Fırsat Araştırması”, bir çalışanın çalışma ortamındaki sorunları tanımlama, bunları anlama ve iyileştirme veya değiştirme gerekliliği ile ilgilidir (Middleton ve Hall, 2021). “Fırsat Araştırması”, sürecin diğer aşamaları için bir temel görevi görür. Daha sonra, “Fikir Oluşturma”, bir çalışma alanı veya prosedüründe yeni ve değerli düşünceler veya fikirler oluşturmakla ilgilidir (Janssen, 2000). “Fikir Oluşturma”, “Fırsat Araştırması” aşamasında sorunlar hakkında düşünmek ve bu tür sorunlar, fırsatlar ve konular için çözümler üretmekle bağlantılıdır. “Fikir Oluşturma”, işyerinde ve hakkında yaratıcı düşünme hakkındadır (Madrid, 2013). “Fikir Tanıtımı” aşaması, yeni oluşturulan fikir için destek bulmak ve

onu tüm organizasyonda tanıtmakla ilgilidir. Son olarak, “Fikir Geliştirme”, yeniliklerin rutin iş prosedürlerinin bir parçası olarak yapıldığı pratik uygulama aşamasıdır (Kleysen ve Street, 2001). “Fikir Geliştirme”, yenilikçi fikirleri gerçek çalışma ortamlarına uygulamaya yönelik açık çabalaradır.

2.2.4. Yenilikçi davranışın örgütsel çalışmadaki yeri

Kuruluşların yenilik yapması ve rekabet avantajı geliştirmesi için çalışanların bilgisi oldukça önemlidir. Bu nedenle, çalışanlar arasında yenilikçi düşünceyi geliştiren bir örgütsel iklimin nasıl yaratılacağını bilmek önemlidir (Deshpande ve Farley, 2004). Isaksen ve Ekvall (2010), yenilikçi düşünceyi destekleyen örgütsel iklimlerin, organizasyonları yönetenler için bir zorluk olduğunu belirtmiştir. France ve diğerleri ise, yenilik yapmamanın kuruluşları risk altına sokabileceğini ve böylece rekabet avantajı sağlama veya kazanma yeteneklerini potansiyel olarak azaltabileceğini iddia etmektedirler (France vd., 2007).

Yenilikçi davranış sergilenmesi, rekabet avantajı yaratmak ve performansı artırmak isteyen kuruluşlar için çok önemlidir (Kissi vd., 2012). Janssen'e (2000) göre ise yenilikçi davranış, birbiriyle ilişkili üç davranışsal görevden oluşur:

- (i) Düşünce üretme;
- (ii) Düşünce tanıtımı;
- (iii) Düşüncenin gerçekleştirilmesi.

İş hayatında bireyin kendini geliştirme değerleri arasında süre gelen ve her ikisi de sosyal saygıya odaklanan güç ve başarı ihtiyacı bulunur (Schwartz, 1992). Güç, prestij, sosyal statü kazanma ve insanlar ve kaynaklar üzerinde kontrol veya hakimiyet hedeflerini yansıtır. Yenilikçi fikirleri işyerinde uygulamak, bu tür hedeflere ulaşmak için potansiyel bir yöntem olabilir çünkü yenilikçi davranan çalışanlar, firmalarında yenilikçi performans için çabalayan yöneticiler tarafından takdir edilebilirler (Janssen ve diğerleri, 2004). Bir çalışan, yenilikçi davranışı örgütte sosyal prestij elde etmenin ve diğerleri arasında lider, seçkin bir konuma sahip olmanın bir yolu olarak da algılayabilir. Ayrıca, başarı değerinin merkezi hedefi, sosyal standartlara uygun olarak yeterlilik elde edilen kişisel başarıdır (Schwartz, 1992).

Yenilikçi faaliyetler, böyle bir hedefe ulaşmaya yardımcı olabilir çünkü yenilikçi bir çalışan, iş arkadaşları arasında seçkin bir konuma gelebilir ve başarılı olarak algılanabilir. Bir çalışanın yenilikçi davranışı, amirler tarafından da takdir edilebilir ve bu

da prestij ve statü göstergesi olabilecek finansal ikramiyeler veya terfiler gibi faydalara yol açabilir. Ancak buna karşın, kendini geliştirme değerleri ve yaratıcılık arasındaki ilişkilere ilişkin önceki araştırma bulguları tutarlı değildir. Bir yandan, Dollinger ve vd., (2007), güç değerlerinin yaratıcılık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Sousa ve Coelho (2011) ise kişisel gelişim değerlerine yüksek önem atfeden banka çalışanlarının işlerinde daha yaratıcı olduklarını bulmuşlardır. Ek olarak, Taştan ve Davoudi (2017), yönetici pozisyonundaki çalışanlar arasında hem güç hem de başarı değerlerinin örgütsel yenilikçilik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, güç motivasyonunun yaratıcı kişilik için önemli olduğu bulgusuna (Helson, 1996) ve güçlü başarı yöneliminin yaratıcı insanlar tarafından sergilendiği fikrine karşılık geliyor gibi görünmektedir (Mumford, 2000; Sousa ve Coelho, 2011).

Aynı zamanda yenilikçi davranış, problemlere ve çeşitli prosedürlere yaklaşmak için yeni yöntemler bulmayı içeren karmaşık bir süreçten meydana gelmektedir. Bundan dolayı, iş içindeki birçok süreçte çözüm üretilebilmesi için işverenler tarafından, yenilikçi davranma yeteneğine sahip çalışanlar aranmaktadır. Özellikle de liderlerden, yenilikçi davranışlara ilham vermesi beklenmektedir. Örneğin; Çinli imalat firmalarında çalışan 280 çalışandan toplanan veriler sonucunda sorumlu liderliğin yenilikçi davranışla pozitif ilişkili olduğu görülmektedir (Karatepe vd., 2020). Bununla birlikte insan kaynakları yönetimi ve örgütsel gurur, sorumlu liderlik-yenilikçi davranış ilişkisine ayrı ayrı ve sırayla aracılık eder. Bu çerçevede de yenilikçi davranış kavramı, örgütsel çalışma alanında liderlik etkinliğinin temel unsurlarından biridir (King vd., 2007).

Liderlerin yenilikçi davranış becerisinin yokluğu, firmaları örgütsel meşruiyet ve kamu güveni krizine götürebilmektedir. Çalışanların yenilikçi davranışları, iş rolünde, grubunda veya organizasyonda amaçlanan yeni fikirlerin, ürünlerin, süreçlerin veya prosedürlerin üretilmesi, tanıtılması ve uygulanmasından oluşur. Mevcut çalışmalarda, yenilikçi davranışın işle ilgili konularda önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Simanca vd., 2016).

2.2.5. Öz yeterlilik ve yenilikçi davranış ilişkisi

Öz yeterlilik, bir bireyin belirli bir görevi yerine getirmek veya bir sonuca ulaşmak için gerekli eylemleri organize etme ve gerçekleştirme yeteneğine olan inancıdır (Bandura, 1977). Bir kişinin inançları, motive etme yeteneği, bilişsel kaynakları ve belirli

bir durumda belirli bir görevi başarıyla yerine getirmek için gerekli faktörler anlamına gelir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Yüksek öz-yeterliğe sahip bir kişi zor bir problemle karşılaştığında, bunun sebebini çaba göstermemesine bağlar ve yeteneklerini geliştirmeye devam eder. Öz yeterlik, zor bir durum ortaya çıktığında bile pes etmek yerine üstesinden gelmek için bir tutum oluşturur ve yüksek iş performansı yaratmak için zorlu bir tepkiyi teşvik eder. Tersine, düşük öz-yeterliğe sahip kişiler, yeteneklerinin hedeflerine ulaşmak için yetersiz olduğunu algırlar, bu nedenle görev başarımının kolay olduğu durumlarda bile kaçınırlar veya pes ederler (Sherer vd., 1982; Schmidt ve DeShon, 2010).

Lider-çalışan ilişki kalitesi ne kadar yüksek olursa, örgüt üyeleri görevlerini yerine getirirken o kadar aktif destek ve yapıcı geri bildirim alabilirler (Graen ve Uhl-Bien, 1995; Martin vd., 2016). Bu, üyelerin daha zor ve karmaşık sorunları çözebilecekleri inancını oluşturacak ve genişletecektir. Mathisen (2011) ayrıca daha yüksek derecede gerçekleşen kaliteli bir lider çalışan ilişkisinin, sorumluluklar ve beklentiler konusunda öz-yeterlilik duygusunu daha fazla arttıracak ileri sürer. Ayrıca, Atwater ve Carmeli'nin (2009) belirttiği gibi, yaratıcı ve yenilikçi davranış günlük çalışmalardan farklıdır. Yenilikçi davranış, önemli ölçüde karmaşıklık ve belirsizlik içerir; bu nedenle, üyelerin yenilikçi eylemleri iyi gerçekleştirmeleri için, yaratıcı ve yenilikçi çalışmaları gerçekleştirme yeteneklerine olan güven esastır (Bandura, 1977). Öz-yeterlik duygusu yüksek olan üyeler, daha zorlayıcı hedefler koyarlar, bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba harcarlar ve sabırla bu hedeflere ulaşmak için çabalarlar (Prussia vd., 1998). Böylece, pozitif lider-çalışan ilişkisi öz-yeterliliği artıracak ve öz-yeterlilik yenilikçi davranışı artıracaktır.

2.2.6. Otonomi algısı ve yenilikçi davranış ilişkisi

Kendini geliştirmenin üst düzey değeri güç ve başarıyı içerir (Schwartz, 1992). Mumford (2000), güç ve başarının, bağımsız olma eğiliminde olan insanlar için güçlü güdüler olduğunu ileri sürmüştür. Bu bakımdan güç, prestij, sosyal statü, baskın konum, insanlar ve kaynaklar üzerinde kontrol elde etmeye odaklanır. Başarının değeri, yetkinliğin gösterilmesiyle elde edilebilecek kişisel başarı üzerinde yoğunlaşır. Teorik varsayım, kişisel gelişim değerlerine yüksek önem atfeden çalışanların, işyerlerinde daha fazla özerkliğe sahip olmaya çalışacaklarıdır. Bu yönüyle işyerinde özerk ve bağımsız hissetmenin, diğer iş arkadaşları üzerinde hakimiyet ve kontrol elde etmek ve kişisel çıkar hedefleri geliştirmek için çok önemli olduğu düşünülmektedir. Kendine güvenen ve özerk

olan bir çalışan iş yerinde yetkinliğini ifade edebilir. Böylece, kendini geliştirmenin motivasyonel hedeflerine ulaşılabilir. Oldukça otonom bir iş her ne kadar daha zorlayıcı olsa da kişisel sorumluluk duygusu ve işteki sonuçların kontrolü pozitif bir etki yaratır (Hackman ve Oldham, 1980; Sousa vd., 2012).

İş özerkliğinin (otonomi), yaratıcılık ve yeniliğin önemli bir bağlamsal öncülü olduğu düşünülmektedir (Amabile vd., 1996; Hammond vd., 2011; Anderson vd., 2014). Bu anlamda Hammond vd., (2011) yaratıcılık ve yeniliğin iş özerkliği de dahil olmak üzere, çalışan performansına etki eden tüm faktörler arasında en güçlü yordayıcılar olduğunu bulmuştur. Yani işlerini yapma özgürlüğüne sahip olan çalışanlar, dilerse kendilerine en uygun çalışma yöntemlerini bulabilir ve geliştirebilirler (De Spiegelaere vd, 2015). Bu tür bir alan, yaratıcılık ve yenilikçi davranış için gereklidir çünkü bu eylemler, sorunları çözmek için en iyi yaklaşımları denemeye ve geliştirmeye odaklanmıştır (De Spiegelaere vd., 2015). Buna temelle Dierdorff ve Morgeson (2013), iş sırasında yeterli özgürlüğe (özerklik) sahip olarak, bireylerin inisiyatif alabildiklerini ve rol performanslarında daha az kısıtlandıkları için yaratıcı bir şekilde performans gösterebildiklerini savunmuştur.

Bir dizi çalışma da benzer şekilde özerkliğin yaratıcılık ve yenilikçilikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu doğrulamıştır. İş özerkliğinin, çalışanların işyerindeki yenilikçi davranışları (Axtell vd., 2000; Ramamoorthy vd., 2005; De Spiegelaere vd., 2015) ve iş yaratıcılığı ile olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Liu vd., 2011).

2.2.7. Değişime açıklık ve yenilikçi davranış ilişkisi

Değişime açıklığın üst düzey değeri, kendini yönlendirme ve uyarmayı içerir (Schwartz, 1992). Temel insani değerler teorisine göre, değişime açıklığın motive edici hedefleri, seçme, yaratma ve keşfetme isteği ve yenilik (Schwartz, 1992) ve değişim (Ros vd., 1999) tercihidir. Kendini yönlendirmenin en az iki nedenden dolayı yaratıcılık için en önemli değer olduğu ileri sürülmüştür (Dollinger vd., 2007). Birincisi, yaratıcılık Schwartz (1992) tarafından kullanılan belirli değerlerden biriydi. Kendi kendine yön yakalamak için. İkincisi, öz-yönetim motivasyonel amacı düşünce ve eylemde bağımsızlığı içerdiğinden, öz-yönelim, yaratıcı bireyler için çok önemli olarak algılanan bireysel ilgileri takip etmede keşif ve özgür seçim yoluyla yansıtılabilir (Helson, 1990; Barron, 1997). Öz-yönetimli insanlar hem düşüncede hem de eylemde bağımsız olmayı tercih ettikleri için, bu değer yalnızca yaratıcı fikirlerin üretilmesine değil, aynı zamanda

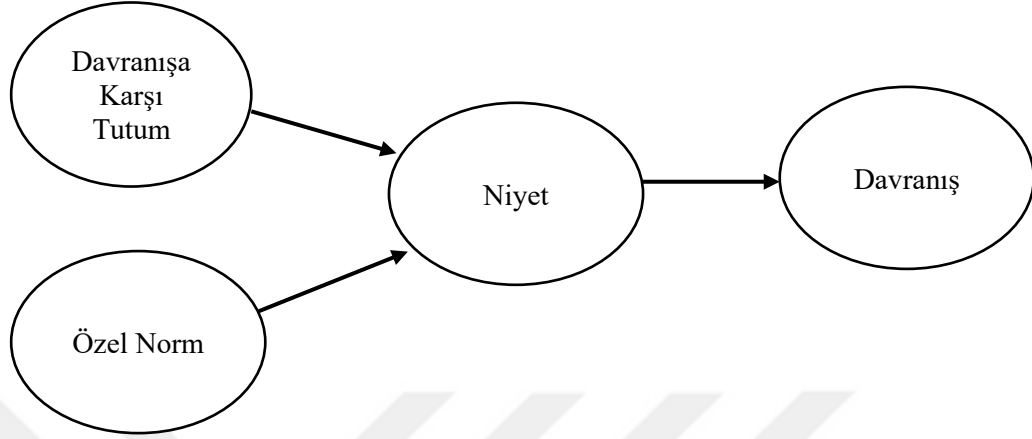
inovasyonun uygulanmasına da elverişli görünmektedir. Schwartz'ın teorisinde uyarımın motivasyonel hedefi (Schwartz, 1992) hayatta yenilik, heyecan ve zorluklar aramayı içerir. Bu nedenle, teşvikin değeri, bu hedeflere ulaşmanın bir yöntemi olarak yenilikçi davranışı da teşvik ediyor gibi görünmektedir. Bu özellikler, değişime açıklığın tüm diğer üst düzey değerler arasında yenilikçi davranışa en uygun olduğunu varsaymamızı sağlar. Gerçekten de araştırmacılar, motive edici anlamlarından dolayı, değişime açıklık değerlerinin yenilik ve yaratıcılıkla ilişkili olduğunu düşündüler (Arieli ve Tenne-Gazit, 2017) ve önceki ampirik araştırmalar bu yapılar arasındaki ilişkileri doğruladı. Kasof vd., (2007) hem kendini yönlendirmenin hem de uyarımın bireysel yaratıcı performansla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Başka bir çalışma, değişime açıklığın değerleri pozitif olarak yaratıcılığı yordadığını göstermiştir (Dollinger vd., 2007). Değişime açıklık konusunda alt sıralarda yer alan çalışanların daha az yaratıcı olduğu bulundu (Sousa ve Coelho, 2011) ve öz-yönetim çalışanın yaratıcı davranışıyla olumlu yönde ilişkiliydi (Rice, 2006). Schwartz'ın (1992) teorisine dayanarak, çalışanların yeniliğe, deneye ve keşfe güçlü bir şekilde değer verdiğinde (değerleri değiştirmeye açık insanlar için tipiktir), yenilikçi davranmaya istekli olacaklarını bekleyebiliriz.

2.2.8. Yenilikçi davranışı açıklayan kuramlar

2.2.8.1. Sebepli davranış teorisi

Sebepli Davranış Teorisi, Martin Fishbein ve Icek Ajzen tarafından 1975 yılında bilgi entegrasyon teorisi üzerinde bir iyileştirme olarak geliştirilmiştir. Teorinin birincil amacı, bir eylemi gerçekleştirmek için altta yatan temel motivasyonu inceleyerek bireyin gönüllü davranışını anlamaktır (Doswell vd., 2011). Teori, bir kişinin bir davranışı gerçekleştirmek niyetinin, o davranışı gerçekten gerçekleştirip gerçekleştirmediğinin ana yordayıcısı olduğunu belirtir (Montaño ve Kasprzyk, 2015). Ek olarak, normatif bileşen (yani eylemi çevreleyen sosyal normlar), kişinin davranışı fiilen gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceğine de katkıda bulunur. Teoriye göre, belirli bir davranışı gerçekleştirmek niyeti, gerçek davranıştan önce gelir (Ajzen ve Madden, 1986). Bu niyet, davranışsal niyet olarak bilinir ve davranışı gerçekleştirmenin belirli bir sonuca yol açacağına olan inancın bir sonucu olarak gelir. Davranışsal niyet teorisi için önemlidir çünkü bu niyetler davranışlara yönelik tutumlar ve öznel normlar tarafından belirlenir

(Colman,2015). Sebepli Davranış Teorisi, daha güçlü niyetlerin davranışı gerçekleştirmek için artan çabaya yol açtığını ve bunun da davranışın gerçekleştirilme olasılığını artırdığını öne sürer.



Şekil 2. Sebepli davranış modeli

Kaynak: (Fishbein ve Ajzen, 1975))

Davranış, kişinin belirli bir davranışı gerçekleştirme niyetini tahmin etmeye ve açıklamaya çalışır. Teori, davranışın dört kavram açısından açıkça tanımlanmasını gerektirir. Bunlar: Eylem, Hedef, Bağlam ve Zaman (Montaño ve Kasprzyk, 2008). Teoriye göre davranışsal niyet, davranışın ana motive edicisidir, davranışsal niyet üzerindeki iki temel belirleyici ise insanların tutumları ve normlarıdır (Fishbein ve Ajzen, 1975). Araştırmacılar, tutumları ve öznel normları inceleyerek, kişinin amaçlanan eylemi gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceği konusunda bir fikir edinebilir (Fishbein ve Ajzen, 1975).

Tutumlar, davranışsal niyetin temel belirleyicilerinden biridir ve insanların belirli bir davranışa karşı hissettikleri yolu ifade eder (Ajzen ve Albarracin, 2007). Bu tutumlar iki faktörden etkilenir: gerçekleştirilen davranışın sonuçlarına ilişkin davranışsal inançların gücü (yani sonucun olası olup olmadığı) ve potansiyel sonuçların değerlendirilmesi (yani sonucun olumlu olup olmadığı) (Fishbein ve Ajzen, 1975). Belirli bir davranışa ilişkin tutumlar olumlu, olumsuz veya tarafsız olabilir (Fishbein, 1967). Teori, tutumlar arasında doğrudan bir ilişki olduğunu şart koşar.ve sonuçlar, eğer kişi belirli bir davranışın arzu edilen veya olumlu bir sonuca yol açacağına inanırsa, o zaman davranışa karşı olumlu bir tutuma sahip olma olasılığı daha yüksektir. Alternatif olarak, eğer kişi belirli bir davranışın istenmeyen veya olumsuz bir sonuca yol açacağına

inaniyorsa, o zaman davranışa karşı olumsuz bir tutuma sahip olma olasılığı daha yüksektir ve yenilik benimseme kararını etkiler (Fishbein ve Ajzen, 1975; Ajzen ve Albarracin, 2007).

Öznel normlar ayrıca davranışsal niyetin temel belirleyicilerinden biridir ve aile üyeleri, arkadaşlar ve akranlar gibi ilgili grupların veya bireylerin algılarının kişinin davranış performansını nasıl etkileyebileceğini ifade eder (Fishbein, 1967). Ajzen, öznel normları davranışı gerçekleştirmek veya yapmamak için algılanan sosyal baskı olarak tanımlar (Ajzen ve Albarracin, 2007). Teoriye göre, insanlar belirli davranışların kabul edilebilir olup olmadığına dair belirli inançlar veya normatif inançlar geliştirirler (Fishbein ve Ajzen, 1975). Bu inançlar kişinin davranışa ilişkin algısını şekillendirir ve kişinin davranışı gerçekleştirme veya gerçekleştirme niyetini belirler (Fishbein ve Ajzen, 1975; Ajzen ve Albarracin, 2007). Örneğin, kişi eğlence amaçlı yaptığı bir davranışın kendi sosyal grubu içinde kabul edilebilir olduğuna inanıyorsa, muhtemelen bu faaliyete katılmaya daha istekli olacaktır. Alternatif olarak, eğer bir kişinin arkadaş grupları bu davranışın kötü olduğunu algılayorsa, kişinin eğlence amaçlı bu davranışa tekrarlama olasılığı daha düşük olacaktır. Bununla birlikte, sübjektif normlar, duruma ve kişinin motivasyonuna göre değişen, insanların sosyal çevrelerinin görüş ve algılarına uyma motivasyonlarını da dikkate alır (Fishbein ve Ajzen, 1975).

Niyet, bu davranışa yönelik hem tutumların hem de öznel normların bir işlevidir (normatif bileşen olarak da bilinir). Tutumlar, kişinin eyleme karşı tutumu ne kadar güçlü tuttuğunu ve öznel normlar, eylemle ilişkili sosyal normları ifade eder. Tutum ne kadar güçlüyse ve sübjektif norm ne kadar olumluysa AB ilişkisi o kadar yüksek olmalıdır. Bununla birlikte, tutumların ve öznel normların, davranış tahmin etmede eşit olarak ağırlıklandırılması pek olası değildir. Bireye ve duruma bağlı olarak, bu faktörlerin davranışsal niyet üzerinde farklı etkileri olabilir, dolayısıyla bu faktörlerin her biri ile bir ağırlık ilişkilendirilir (Miller, 2005). Birkaç çalışma, belirli bir aktivite ile doğrudan önceki deneyimin, davranışsal niyet işlevinin tutum bileşeni üzerinde artan bir ağırlıkla sonuçlandığını göstermiştir (Manstead vd.,1983).

2.2.8.2. Planlı davranış teorisi

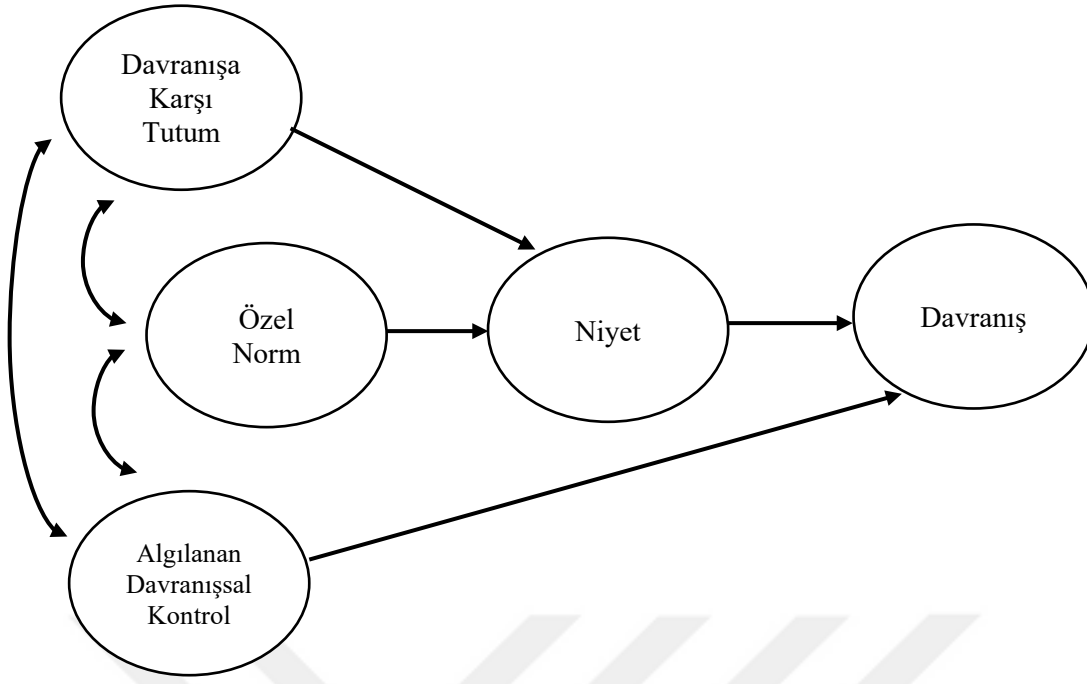
Planlı Davranış Teorisi, Icek Ajzen tarafından insan davranışını tahmin etmek için geliştirilmiş ve bu amaçla en yaygın kullanılan çerçevelerden biri haline gelmiştir (Glor

ve Severy, 1990). Teori, davranışa yönelik tutumun, öznel normun ve algılanan davranışsal kontrolün davranışsal niyeti etkilediğini varsayar (Asare, 2015).

Aizen, (1991)' e göre teorinin ilk yapısı, davranışı etkileyen motivasyon faktörleri olan davranışsal niyettir. Belirli bir davranışta bulunma niyeti ne kadar güçlüyse, o davranışı gerçekleştirme olasılığı o kadar yüksektir. İkinci yapı, bir kişinin belirli bir davranış hakkında olumlu ya da olumsuz bir değerlendirmeye sahip olduğu ölçüde davranışa yönelik tutumdur. Tutum, davranışsal inançlardan ve sonuç değerlendirmelerinden oluşur. Öznel norm, belirli bir davranışı gerçekleştirmeye ya da gerçekleştirmemeye yönelik sosyal bir baskı olan üçüncü yapıdır. Normatif inançlar ve uyma motivasyonunun birleşimi öznel normu oluşturur. Algılanan davranış kontrolü Planlı Davranış Teorisinde de önemli bir rol oynar ve insanların ilgili davranışı gerçekleştirmenin kolaylığını veya zorluğunu algılamasını ifade eder (Ajzen, 1991). Dolayısıyla teori, tutumların, sosyal normların ve algılanan kontrolün davranış niyetler aracılığıyla dolaylı olarak etkilediğini, öyle ki niyetlerin davranışın doğrudan habercisi olduğunu savunur. Ayrıca, algılanan davranışsal kontrolün davranışı dolaylı ve doğrudan etkilediği varsayılmaktadır (Gerend ve ark., 2013).

Bu temelle Planlı Davranış Teorisi'nde algılanan davranışsal kontrol, bireyin çevresindeki engellere ve kolaylaştırıcılara ilişkin kontrol inançları ve bu engellerin ve kolaylaştırıcıların davranışa yardım etme veya engelleme konusundaki algılanan gücü tarafından belirlenir (Davis ve ark., 2007). Daha spesifik olarak, davranış üzerindeki istemli kontrolün yüksek olduğu durumlarda, niyet, davranışın tek yakın kestiricisi olarak hizmet eder, ancak davranış üzerinde iradeli kontrolün düşük olduğu durumlarda, algılanan kontrolün, niyetle birlikte davranışın yakın bir yordayıcısı olarak hizmet etmesi beklenmektedir (Gallahue, 2011).

Bandura (1982), tarafından önerilen sosyal bilişsel teorideki öz-yeterliğe benzer şekilde, güçlü bir kontrol duygusuna sahip bireyler zor hedeflere yaklaşır, amaçlarına güçlü bir bağlılık gösterir, bir göreve odaklanmayı sürdürür ve başarısızlık karşısında ısrar ederler. Bu nedenle, kişinin bir davranışı gerçekleştirme yeteneğine olan inancının, davranışsal performansı kolaylaştırması muhtemeldir (Norman ve Hoyle, 2004).



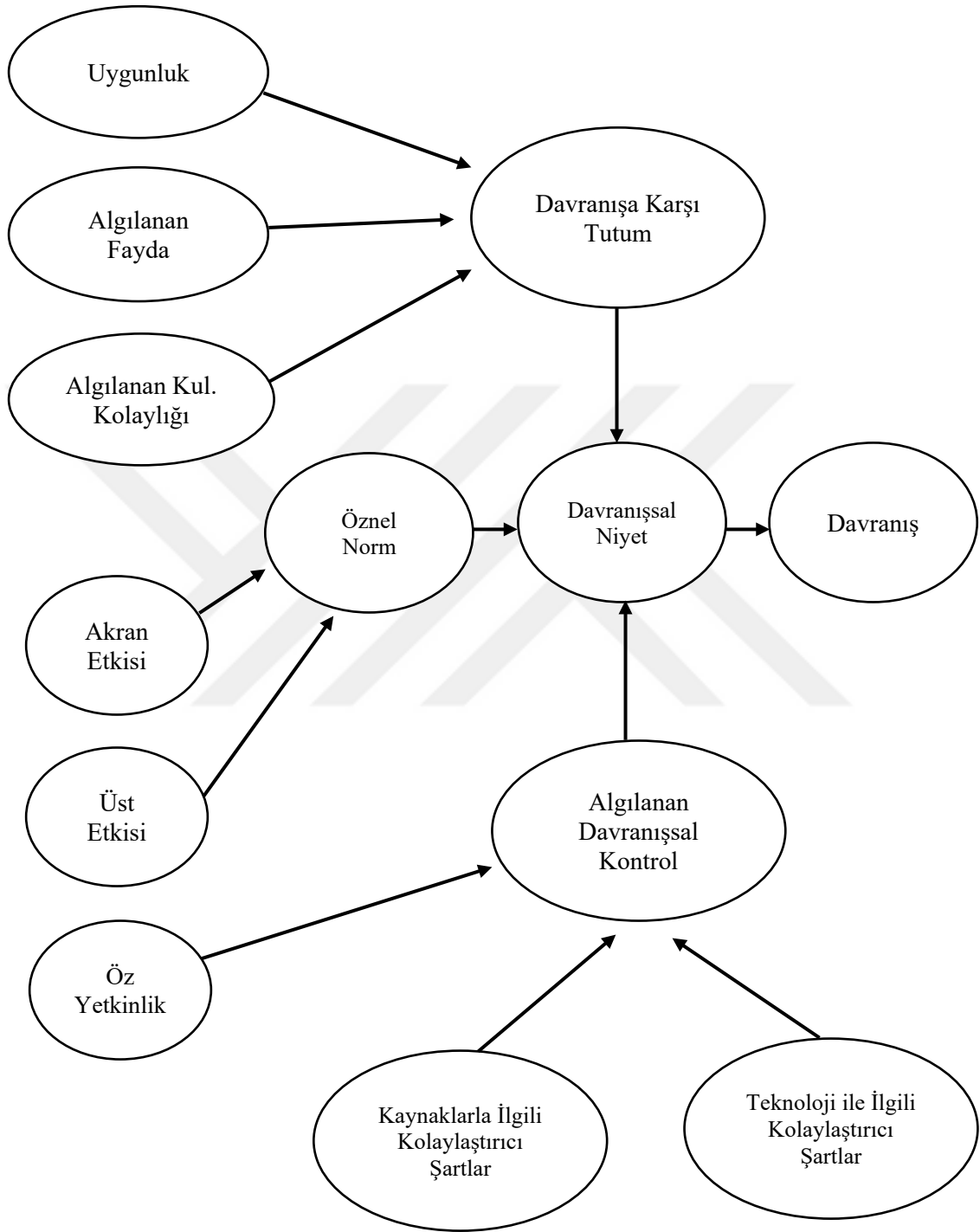
Şekil 3. Planlı davranış teorisi

Kaynak: (Ajzen, 1991)

2.2.8.3. Ayrıştırılmış planlı davranış teorisi

Planlı davranış teorisi, insanların tam bir irade kontrolüne sahip olmadığı davranışları öngören planlı eylem teorisinin bir uzantısıdır (Fishbein & Ajzen, 1975). Planlı Davranış Teorisi bunu, algılanan davranışsal kontrol adı verilen davranışsal niyet ve davranışın bir yordayıcısını dahil ederek başarır (Notani, 1998). Taylor ve Todd (1995) ise Ayrıştırılmış Planlı Davranış Teorisini geliştirerek, kullanıcıların davranışlarını inançlar, tutumlar, niyet ve davranış arasındaki ilişkiye dayalı olarak açıklamayı amaçlamışlardır. Bu modele göre, niyet, davranışın en iyi göstergesi olarak kabul edilse bile, tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol, bireysel eylemleri açıklayan nedenleri veya faktörleri anlamaya yardımcı olan unsurlardır (Herrero Crespo ve Rodríguez del Bosque, 2008). Ayrıştırılmış Planlı Davranış Teorisi, davranışların üç belirleyicisini, yani tutumları, öznel normları ve algılanan davranışsal kontrolü etkileyen inançların ve diğer faktörlerin tanımlanmasına odaklanır. Bu model, tutumu Rogers'ın yeniliğin yayılması teorisinden kaynaklanan bir değişken olan algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ve uyumluluk olmak üzere üç değişkene ayırır (Rogers, 1995). Uyumluluk, bir yeniliğin potansiyel kullanıcıların mevcut değerleri,

geçmiş deneyimleri ve ihtiyaçları ile tutarlı olarak algılanma derecesidir (Rogers, 1995; Eastin, 2002).



Şekil 4. Ayrıştırılmış planlı davranış teorisi

Kaynak: (Taylor ve Todd, 1995)

2.3. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Örgütsel Desteği Açıklayan Literatür Çalışmaları

Bu alt başlıkta, algılanan örgütsel destek kavramı ve algılanan örgütsel desteğe ilişkin kuramlar açıklanmaktadır.

2.3.1. Algılanan örgütsek destek kavramı

Algılanan örgütsel destek, örgüt üyesinin örgüt tarafından değer gördüğünü hissetmesi, başı sıkıştığında yalnız olmadığını bilmesi ve örgütün desteğini duyumsaması gibi örgüt üyesinin beklentilerinin karşılanması olarak betimlenir. Bu durum, örgüt üyesinin diğer üyeler ile gönül bağı ilişkisi kurmasında etkili olacağı şeklinde değerlendirilmektedir.

Algılanan örgütsel destek, çalışanın sorumluluklarını yerine getireceğine ve işine özen göstereceğine dair güven yaratılmasına ek olarak, örgütün kendi adına yapılan çabaları fark etmesi sonucu örgüt üyesinin ödüllendiriliyor olması da örgüt üyesinin katılımını olumlu yönde destekleyecektir. Çalışanlar, organizasyon tarafından sunulan faaliyetlerden kaynaklanacak maddi ve manevi kazancın potansiyel faydalarını değerlendirmek ve deneyimlemek için örgütsel desteği kullanabilirler. Algılanan destek ile çaba ve ödül beklentileri arasında çift yönlü bir ilişki olabilir. Harcanan yoğun çabaya karşın oluşan ödül beklentisi, çalışanların kuruluşun katkılarına değer verdiğine ilişkin algısını güçlendirebilir ve dolayısıyla etkilenebilir (Eisenberger vd., 1990).

Örgüt üyelerinin başarılarını ve örgütsel performanslarını güçlendirecek faktörler arasında iş verenin çalışanı teşvik etmesi çalışanın örgütte kalmasını sağlamak için gerekli bir faktördür. Örgüt üyelerinin başarılarının güçlendirilmesi için birkaç faktörün altının çizilmektedir. Bu faktörler; iş tatmini, algılanan örgütsel destek, gelişim kültürü ve güven faktörü olarak değerlendirilmektedir. Bu faktörler arasında yoğun bir etkiye sahip olan gelişim kültüründe yer alan en önemli unsurlar; büyüme, teşvik etme, çeşitlilik ve yenilik olarak tanınmaktadır (Deshpande ve Webster, 1989; Hajiyeva, 2018). Algılanan örgütsel desteğin nedenleri arasında terfi, iş zenginleştirme ve ücret gibi örgütsel kazanımlar yer almaktadır (Çakar ve Yıldız, 2009). Eisenberger vd., (1986) ise ücret, rütbe, iş zenginleştirme ve örgütsel politikalar gibi diğer ödül kaynaklarının örgütün üyeler ile ilgili olumlu değerlendirmelerini ifade ettikleri ölçüde algılanan desteği etkileyeceğini öne sürmüştür.

Algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından bir çalışana yapılan muamelelere karşı çeşitli yönlerden etkilenecektir ve karşılığında, örgütün tutumunun altında yatan örgütsel güdüler, çalışanın yorumunu etkileyecektir. Bu, çalışanın kendi değerlerine kıyasla örgütün kendisine sunduğu tutum ve sağladığı desteğin derecesine göre yazılı olmayan duygusal bir anlaşma yapabileceği anlamına gelir. Bunlar, örgütün çalışanın performansına olan tepkisi, kuruluşun adil maaş ödeme kültürü ve çalışanın işini anlamlı hale getirme arzusu gibi temel süreçleri içerir. Algılanan destek, bir çalışanın, organizasyonun kurumsal hedeflere (çaba-sonuç beklentisi) ulaşmak için daha fazla çabayı ödüllendireceği beklentisini artıracaktır. Algılanan desteğin bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşıladığı oranda çalışan, örgüt üyeliğini öz benliğine dahil edecek ve bu haliyle örgüte karşı pozitif bir duygusal bağlanma geliştirecektir. Çalışanda oluşacak bu yönlü bir duygusal bağlanma, örgütün hedeflerine ulaşma çabalarını daha fazla katılım ve performans yoluyla artıracaktır (Eisenberger vd., 1986).

Örgütsel destek teorisine göre, örgüt üyelerinin kendilerini yetkinleştirmeye ve başarı isteklerini gerçekleştirmeye yönelik kaynakların örgüt tarafından sağlanması ve desteklenmesi, onların performansına olumlu yansıyacaktır (Armeli vd., 1998; Çakar ve Yıldız, 2009). Dolayısıyla örgüt üyeleri güçlü örgütsel destek algısına ne oranda sahip iseler, örgüte yarar sağlayan eylemler göstermeye de aynı oranda yatkındırlar (Eisenberger vd., 1986).

Blau (1964), bireyselleştirilmiş örgütte çalışma çabasının artmasını ödüllendirme, övgü ve onay gereksinimlerini karşılamaya ne kadar hazır olduklarını değerlendirmek için, örgüt üyelerinin örgütlerine yaptıkları katkılarına ne derece değer verdiği ve onların iyiliğini ne derece ciddiye aldığı hakkında evrensel inançlar geliştirilmesi gerektiğini önermektedir. Çünkü bu tarzda bir örgütsel destek bireylerin genellikle başkalarının sosyal ilişkilere bağlılığını anlamak için kullandıkları aynı atıf süreçlerine bağlı olacaktır. Yani, övgü ve onay ifadelerinin sıklığı, aşırılığı ve samimiyetinden, algılanan örgütsel destek etkilenecektir (Akt., Eisenberger vd., 1986).

“Örgütsel destek teorisi, Levinson’un (1965) çalışanların örgütün şahsiyetlendirdiği görüşünü benimseyerek, kendilerine yönelik hayırsever ya da kötü niyetli niyetler de dahil olmak üzere tutumsal özelliklere sahip olarak görmektedir. Her ne kadar algılanan örgütsel destek üzerine yapılan birçok araştırma, bir bütün olarak kuruluşa atfedilen uygun tedaviyi içeriyor olsa da örgütsel destek algıları, çalışanların örgütle özdeşleştiği denetçiler ve çalışma grupları gibi daha proksimal (yakınsal) örgütsel temsilcilere de bağlanmaktadır” (Eisenberger vd., 2002; Hajiyeva, 2018).

Örgütsel destek algısının meydana gelmesinde, finansal, kariyer ve uyum desteği gibi desteklerin etkili olduğu varsayılmaktadır. Performansın ödüllendirilmesi, karar alma sürecine dahil edilme, iş görevinin netliği, çatışma ve stres kaynaklarının düşürülmesi gibi eylemler örgüt üyelerinin örgütsel destek algısına olumlu etki etmektedir (Turan Dallı, 2018).

2.3.2. Destekleyici örgütün özellikleri

Örgüt üyelerinin huzurunu ve iyiliğini önemseyen çalışanlarını destekleyici bir örgütte ya da yönetimde bulunması gerekli nitelikler şunlardır (Özdevecioğlu, 2016):

1. Örgüt üyelerinin yaratıcı tavsiyelerine, düşüncelerine ve eleştirilerine önem vermek ve bu tavsiyeleri uygulamaya yansıtmak. Başka bir deyişle çalışanlar kendi düşüncelerinin dikkate alındığını, eleştirilerine önem verildiğini ve bu eleştiriler doğrultusunda örgütte yeniliklere gidildiğini fark ederse, bu durum örgüt üyeleri bakımından destek olarak algılanacaktır.
2. Örgüt üyelerine bir iş güvenliği temin etmek ve başarılı oldukları ölçüde kuruluştaki sürekli kalacaklarına teminat vermek. Diğer bir deyişle, örgüt üyelerinin isteklerinin biri de iş güvenliğidir. Hatalarına karşı toleranslı olunacağı, başarılı olduğu ölçüde kuruluştaki kalmaya devam edileceği, her an kuruluştan atılmayacağı duygusu örgüt üyelerinde destek olarak yorumlanacaktır.
3. Örgüt içindeki ilişkilerin olumlu olmasını sağlamak, örgüt içi etkileşimi ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek düzeyde tutmak. Açmak gerekirse, örgüt havasının yani örgüt içi hiyerarşik ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması hem çalışanları motive edecektir hem de destek olarak yorumlanacaktır.
4. Örgüt içerisinde, herkese adaletli davranmak, kimseyi kayırmamak. Örgüt üyeleri bakımından hak ettiği zaman hak ettiğinin karşılığını almak önemlidir. Örgüt içinde yönetime yakın üyelere torpil geçilmesi, yöneticilerin haksız taraf tutmaları, destek bakımından olumsuz olarak yorumlanacaktır.
5. Örgüt üyelerini gözetmek ve onlara karşı bazı kararları almamak. Örgüt üyeleri örgüt içinde birer sosyal varlıktır. Kendilerinin gözetilmesini, başarıları ile

takdir edilmesini beklerler. Bu şekilde davranan örgüt yöneticileri, örgüt üyelerinin gözünde destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır.

2.3.3. Algılanan örgütsel desteğin öncülleri

Alan yazın incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin öncülleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Örgütsel Adalet
- Örgütsel Güven
- Yönetici Desteği
- Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları
- Demografik Özellikler

2.3.4. Algılanan örgütsel desteğin diğer kavramlarla ilişkisi

2.3.4.1. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet ilişkisi

Örgütsel adaletle ilgili çalışmalar, Adams'ın eşitlik kuramına dayanmaktadır. Bu kurama göre örgüt üyelerinin örgütteki performansı ve doyum alma seviyesi çalıştığı örgütle alakalı olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikten kaynaklanır (Atakay, 2019; Luthans, 1981).

Örgütsel adalet, örgüt üyeleri tarafınca en dikkat edilen konular arasındadır. Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık eylemi, iş doyumunu, motivasyon ve üretkenlik gibi örgütsel kavramlarla oldukça ilişkilidir. Örgüt üyeleri örgütsel adalet algıladıklarında, örgüte karşı hissettikleri bağlılıkları çoğalacak, yöneticilerine daha fazla güven duygusu hissedecek ve örgütsel vatandaşlık eylemi gibi davranışları daha fazla gösterecektir (Atakay, 2019; Gürbüz, 2007). Örgütsel vatandaşlık sergileme nedenleri şu şekilde özetlenebilir (Gürbüz, 2006):

- Örgütün çalışma ortamında uygulanan pratikler ve süreçten doyum, yöneticilerinden eşitlik ve adalet algıladıklarında örgüte karşı ve örgüt yöneticilerine karşı daha pozitif bir tutum geliştirecek ve bunun neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışları göstereceklerdir.
- Psikolojik sözleşmeye göre örgüt üyesi örgütte pozitif ilişki kurar ve örgüte fayda sağlayacak davranışlar sergiler. Fayda sağlayacak davranışlar arasında

yöneticilere itaat, iş birliği yapma, sadakat gibi davranışlar sıralanabilir. Başka bir deyişle eğer örgüt üyesi yüksek katılım sergiliyor ise ve psikolojik sözleşmeyi pozitif yönde algılıyor ise yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergiler.

- Birey davranışlarının neticesinde sosyal onay alacağına inanır ve örgütte kabul edileceğini algılayarsa örgütsel vatandaşlık davranışları sergiler.
- Örgüt üyesi sergileyeceği pozitif ve istekli eylemlerin gelecekte karşılıksız kalmayacağı kariyerine çeşitli ödül ve terfi getireceğini düşünürse aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyecektir.
- Örgüt üyesinin kültürü, değerleri ve inançları örgütün doğası ile örtüşüyorsa karşılıksız olarak iyilik amacı ile örgütsel vatandaşlık davranışları gösterecektir.

2.3.4.2. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ilişkisi

Günümüz örgütleri, diğer örgüt üyelerine güven hissi oluşturmak ve onların katkı sağladıkları örgüte güven hissetmelerini sağlamak hakkında sorun yaşamaktadır. Örgüt üyelerinin örgütlerine güven hissetmeleri ve örgütleri hakkında iyi fikirlere sahip olmaları hakkında yönetim bilimini çok uzun bir zamandır meşgul eden bir konudur. Yapılan çalışmalarda, örgüt üyelerinin örgütlerine güven hissetmelerinin, örgütleri ile ilgili olumlu görüşlere ve inançlara sahip olmalarında etkisinin olduğu görülmüştür (Özdemir vd., 2019).

Algılanan örgütsel destek, örgüt üyelerinin kendi örgütlerine karşı ne kadar fayda sağladıklarına ve mutluluklarını ne kadar önemsediklerine dair genel bir inanç olarak betimlenmektedir (Krishnan ve Mary, 2012; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Uzun, 2018).

2.3.4.3. Algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği ilişkisi

Algılanan örgütsel destek için yönetici desteği önemli varsayılmaktadır. Çünkü insan ilişkilerini kapsadığından örgüt üyesinin kurumda rahat olduğunu algılaması bakımından hayatidir. Örgüt yöneticileri üyelerini ne derece destekler ve teşvik eder ise o derece örgüt üyeleri de örgütün desteğini arkasında olarak algılayacaktır (Boyacı, 2017).

Örgüt yöneticilerinin örgüt üyelerine karşı destek vermesi örgüt içerisindeki motivasyonu arttırmaktadır. Örgüt üyeleri yöneticilerinden aldıkları destek doğrultusunda

örgüte karşı güven geliştirmekte ve örgütün nihai başarısı için daha iyi performans sergilemeye yatkın olacaktır (Atakay, 2019; Werner, 1993).

2.3.4.4. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel ödüller ve iş koşulları ilişkisi

Örgüt üyeleri ödüllendirildi takdirde örgüt için değerli olduğunu ve beğenildiğini algılamaktadır. Örgüt üyelerinin edinmek istediği ödüller bireysel olarak farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılıklara rağmen tüm örgüt üyeleri değer gördüklerini ve görevlerini yaparken beğenildiklerini algılamak isterler isterler (Atakay, 2019; Gümüş ve Sezgin, 2012). Örgütsel destek teorisine göre, ödüller için uygun fırsatlar, çalışanların katkılarının olumlu bir şekilde değerlendirilmesine hizmet eder ve böylece algılanan örgütsel desteklerine katkıda bulunur (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgüt için iş koşullarına bakıldığında, örgüt düzeni ev kuralları, çalışılan çevre, işin biçimi ve örgüt üyelerinin diğer üyeler ile ilişkileri, işin stresi, fiziki ve sosyolojik taraflarını içeren bir durum olduğu görülmektedir (Boyacı, 2017).

2.3.4.5. Algılanan örgütsel destek ile demografik özellikler ilişkisi

Örgüt üyelerinin demografik özellikleri, algılanan örgütsel destek ve varsayımsal öncüller arasındaki ilişki için alternatif açıklamaları dışlamak için genellikle kontrol değişkenleri olarak kullanılır. Bu özellikler yaş, eğitim, cinsiyet ve görev süresini içerir. Örneğin, örgütten memnun olmayan çalışanların işten ayrılma olasılığı diğerlerinden daha yüksek olabilir; daha uzun süreli çalışanlar, bu nedenle, yüksek algılanan örgütsel desteğe sahip olmalarının yanı sıra kuruluş tarafından gördükleri muamelelerin çeşitli yönleri hakkında daha olumlu bir görüşe sahip olabilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.3.4.6. Örgütsel destek- örgütsel bağlılık ilişkisi

Örgüt üyelerinin örgüt ile psikolojik anlamda bir bağ kurmaları ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleriyle oluşan, örgütsel özdeşleşme örgütte kalma isteği olarak örgüt tarafından arzu edilen bir sonuçtur. Örgütsel destek kavramının gereği olan bu değişkenin güçlendirilmesi grup performansında kayda değer bir etkiye sahiptir (Turunç ve Çelik, 2010). Aynı zamanda örgüt tarafından değer verildiği ve önemsendiği algısı, örgütsel üyelik ve rol statüsünün çalışanın öz kimliğine dahil edilmesini teşvik

edecek ve böylece örgüt adına gerçekleştirilen olumlu sosyal davranışları artıracaktır (Eisenberger vd., 1990).

Blau'nun (1964) sosyal etkileşim yaklaşımına bağlı olarak örgüt üyeleri, işleri ile ilgili gayretlerini ve başarılarını örgütten beklediği maddi ve manevi ödüllere bağlı olarak biçimlendirir. Algılanan örgütsel destekte de örgüt üyelerinin zamanla örgüt yöneticileri ile etkileşimi neticesinde örgütün üyelerine olan bağlılığının algılanma seviyesi şekillenir (Akt., Çakar ve Yıldız, 2009).

Örgütsel destek teorisi örgüt üyelerinin örgütlerine karşı duygusal bağlılıklarını aydınlatmaya yardımcı olabilir. Bu teoriye göre, örgütün sosyo-duygusal gereksinimlerini karşılamak ve örgütün artan çabalarını ödüllendirmek, çalışanların örgütün katkılarına ne derece değer verdiğine ve onların mutluluğuna ne derece önem verdiğine (algılanan örgütsel destek) dair genel inançlar oluşturduklarını varsayar (Rhoades vd., 2001).

Hrebiniak (1974), organizasyon ortamını "özgü, işbirlikçi veya tutarlı" olarak algılamının, organizasyonda sürekli istihdamın derecelendirilmiş faydasını arttırdığını bulmuştur. Bu sonuçlar, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların çaba-sonuç beklentilerini ve örgüte duygusal bağlılıklarını güçlendirdiği ve bunun sonucunda örgütün amaçlarını yerine getirmek için daha fazla çaba sarf ettiği yönündeki mevcut görüşle tutarlıdır (Eisenberger vd., 1986).

Eisenberger ve diğerlerinin yaptıkları iki ayrı çalışmanın sonucunda örgüt üyelerinin örgüt tarafından değerlendirildiği ve önemsendiği ile ilgili genel algısı iş gerekliliklerini yerine getirmesindeki insafı olma durumları, örgüte duyulan çıkarıcı ve duygusal bağlılıkla ve açık ödüllerin ya da bireysel kabulün yokluğunda örgüt adına beklenen yenilikle pozitif bir ilişkiye sahiptir (Bozkurt, 2007; Canipe, 2006).

2.3.4.7. Örgütsel destek- iş doyumu ilişkisi

İş doyumunu etkileyen etkenlerin genelde iç ve dış etkenler olarak iki sınıfta toplandığı gözükmemektedir. İç faktörler bireye ilişkin, cinsiyet, işte devamlılığı süresi, yaş, meslek ve eğitim seviyesi, statü, benlik, sosyo-kültürel çevre, yetenek ve zekâ olarak gruplandırılırken, dış etkenler, ücret seviyesi, işin fiziki yapısı, yüreklendirme, birlikte görev yapılan diğer çalışanlar, hiyerarşi ilişkileri, ilerleme fırsatları, kararlara ve yönetime katılma, etkileşim gibi kişinin denetimi haricindeki unsurlardan meydana gelebilmektedir (Duygulu ve Eroğluer, 2006).

Locke' e (1076) göre iş doyumunu meydana getiren en önemli faktörler destekleyici çalışma koşulları, ödüller ve çalışma arkadaşlarıdır. Adaletli ve örgüt üyelerinin isteklerine uygun ücret ve terfi sistemleri iş doyumunu etkilemektedir. Alınan ücret örgüt üyesinin kişisel yetenek düzeyi ve toplumsal ücret standartlarına adil bir şekilde verildiği şeklinde yorumlandığında doyum beklenen bir sonuçtur. Fiziki çalışma şartları örgüt üyelerinin performanslarını gerçekleştirmelerini kolaylaştıracağından iş doyumunu etkilemektedir. Buna ek olarak örgüt çevresinin ve yöneticilerinin destekleyici ve dost canlısı davranışları olması iş doyumunu etkilemektedir (Akt., Çarıkçı, 2000).

İş doyumuna ilişkin açıklamalar genellikle motivasyon teorilerinden gelmektedir. Vroom'un ümit (bekleyiş) kuramına göre, iş doyumunu örgüt üyelerinin iş ile ilgili olarak algıladıkları mükâfatların bir fonksiyonudur. Bu bakımdan örgüt üyelerinin elde ettiği mükâfatların düzeyi ve zamanlaması işten alınan doyumunun düzeyine etki etmektedir. Ödül bireylerde genellikle iş doyumunu arttırmaktadır. Adams'ın ödül adaleti kuramı ise iş doyumunun, örgüt üyelerinin kendisini diğer örgüt üyeleri ile kıyaslaması neticesinde meydana geldiğini iddia etmektedir (Akt., Bozkurt, 2007).

Sosyal değişim teorisine göre, örgüt üyesinin algıladığı örgütsel destek sonucunda örgüt üyesi daha içten ve yüksek performans ile cevap verecektir (Turunç ve Çelik, 2010). Blau'nun ileri sürdüğü "Sosyal Değişim Teorisine" temellendirilen algılanan örgütsel destek kavramına göre, sosyal etkileşim müşterek faydalar ile yönetilmektedir ve bireylerin sosyal etkileşimleri neticesinde kar elde etmeleri, bu ilişkilerin sürekliliği ve iletişimin artması yoluyla kazanımın artması isteğine neden olmaktadır (Akt., Turan Dallı, 2018).

2.3.4.8. Örgütsel destek- işten ayrılma niyeti ilişkisi

Eisenberger ve diğerleri (1990) işten ayrılma niyetini örgütsel destek algıları yüksek olan örgüt üyelerinin başka örgütlerdeki iş fırsatlarını inceleme ve kabul etme durumlarının düşük olduğunu ifade etmektedir. Eisenberger'in çalışan-örgüt ilişkisinden elde edilen yararlar örgüt desteğin sonuçları ile tanımlanmasını (conceptualization) da desteklemektedir. Bu sonuçlar örgüt üyelerinin çaba ve bağlılıklarını maddi ve sosyal ödüller karşılığında takas ettiği bir değişim ilişkisinin sonuçlarıdır (Akt., Bozkurt, 2007).

Birey kendi çevresinden başka çalıştığı çevreden de ayrıca destek beklemektedir. Nedeni şu ki örgütsel destek, onaylama, saygı duyulma ve duygusal destek gereksinimlerinin giderilmesi için en hayati kaynaklardanır. Örgütsel destekte kuruluş,

örgüt üyelerinin kuruluşu olan faydalarının farkında olduğunu, onların huzurlarına ihtimam gösterdiklerini ve onlarla birlikte çalışmaktan mutlu olduğunu göstererek, bireyin ait olma, saygı ve onaylama gereksinimlerini karşılar (Armeli vd., 1998; Çakar ve Yıldız, 2009). Örgüt üyeleri örgütlerinin kendilerine ve katkılarına değer verdiğini hissettiklerinde, bu hislerine yüksek seviyede iş doyumu ve duygusal bağlılık ile zayıflamış, işten ayrılma niyeti ile cevap vermektedir. Bu nedenle sağlıklı çalışan-örgüt ilişkilerinden sağlanan sonuçları maksimize etmek hem örgüt hem de çalışanların yararına olmaktadır (Bozkurt, 2007).

2.3.5. Algılanan örgütsel destek kavramının sonuçları

Örgüt bakımından örgüt üyelerinin destek olarak algılayabileceği unsurların desteklenmesi olumlu davranışların pekiştirilmesi açısından hayatidir. Örgüt üyeleri kendilerinin huzuru ve örgüte verdikleri katkılarına değer verdiklerini anladığında, bu duygularının karşılığını örgüte vermek ister. Rhoades ve Eisenberger algılanan örgütsel desteğin hayli sonucu olduğunu belirlemişlerdir. Bunlar örgütsel bağlılık, işle ilgili etkilerdir. Desteğin karşılığı eninde sonunda bu çalışan çıktılarında (performans, katılım ve iş doyumu) gösterilmektedir (Bozkurt, 2007).

Örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarının altında yatan psikolojik süreçleri ele almaktadır. Algılanan örgütsel destek ilk başta örgütün refahını önemsemek ve kuruluşun hedeflerine ulaşmasında yardımcı olmak için hissedilen bir zorunluluk üretmelidir. İkinci olarak algılanan örgütsel desteğin çağrıştırdığı ilgi, onay ve saygı, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamalı ve çalışanları kurumsal üyelik ve rol statüsünü sosyal kimliklerine dahil etmeye yönlendirmelidir. Üçüncüsü algılanan örgütsel destek, çalışanların organizasyonun artan performansı (yani, performans-ödül beklentileri) tanıdığı ve ödüllendirdiği inancını güçlendirmelidir. Bu süreçlerin hem çalışanlar (örneğin artan iş tatmini ve artan olumlu ruh hali) hem de organizasyon (örneğin artan duygusal bağlılık ve performans, azalan ciro) için olumlu sonuçları olmalıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.3.6. Algılanan örgütsel destek ile ilgili literatürdeki çalışmalar

Rhoades ve Eisenberger' in (2002) gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların örgütlerinin kendilerine verdikleri değeri ve onların refahını önemsedikleri (algılanan

örgütsel destek) hakkında genel inançlarına dair yetmişten fazla çalışma incelenmiştir. Çalışanlara gösterilen muameleler 3 ana kategoride (adalet, kurumsal ödüller ve yönetici desteği ve uygun çalışma koşulları) algılanan örgütsel adaletle ilişkili olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek ile sırası ile çalışanlar (iş tatmini, olumlu ruh hali gibi), organizasyon (duygusal bağlılık, performans ev azaltılmış geri çekilme gibi) olumlu sonuçlar ile ilişki olduğu görülmüştür.

Çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada tekstil, otomotiv ve gıda sektöründe çalışan toplam 136 çalışan üzerinde görgül bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmanın bulguları ışığında örgütsel vatandaşlık eylemi ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında istatistiksel anlamda pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık eylemi alt boyutlarından nezaket ve bilinçlilik boyutu ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir (Gürbüz, 2006).

Güney ve diğerlerinin (2007) gerçekleştirdikleri çalışmada algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık gelişimi üzerinde etkisinin olup olmadığı ve bu etkinin gücünü belirlemede örgüt temelli öz saygının aracı bir rol oynayıp oynamadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma Bursa’ da üç özel hastane ve devlet hastanesinde çalışan 205 hemşire ve doktor ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu saptanmış olup; örgüt-temelli öz-saygının bu ilişkide herhangi bir aracı rolüne rastlanamamış olsa bile duygusal örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Gerçekleştirilen bir çalışmada bankacılık ve sigortacılık sektöründen 12 firmadan 356 çalışan ile yürütülen bu araştırma ile algılanan örgütsel destek, adalet algıları ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulguları doğrultusunda prosedürel ve dağıtımsal adaletin iş tatminini olumlu etkilediği keşfedilmiştir. Öte yandan araştırmanın ara değişken analizine yönelik sonuçları, adalet algılarının algılan iş tatminin üç boyutu ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin tam ve kısmi ara değişken etkisine sahip olduğu bulunmuştur (Çakar ve Yıldız, 2009).

Uçar (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada çeşitli iş yerlerinde çalışan 148 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ile ilişkisi ve bu ilişkinin düzeyini belirlemek için örgüt temelli öz saygının aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda ise, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde bir

etkiye sahip olduğu saptanmış olup; örgüt temelli öz saygının bu ilişkide kısmi bir düzenleyici etkisi olduğu bulunmuştur.

Yılmaz (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven, dağıtılmış liderlik, örgütsel destek algıları ve çalıştıkları okulların okul performansı arasındaki yapısal ilişkileri temellendiren teorik modelleri test edilmesi amaçlanmıştır. Bu hedef ile dağıtılmış liderlik, örgütsel güven, algılanan örgütsel destek ve okul performansı ile ilgili alan yazından yararlanılarak ortaya konulan iki model test edilmiştir. Araştırmaya 2012-2013 eğitim ve öğretim senelerinde Eskişehir sınırları içerisinde 22 farklı devlet lisesinde çalışan 352 lise öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven algılarının dağıtılmış liderliği, dağıtılmış liderliğin örgütsel destek algılarını ve örgütsel destek algılarının da okul başarısını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna ek olarak, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının dağıtılmış liderlik algıları üzerinden örgütsel destek algılarını dolaylı olarak pozitif yönde etkilediği; örgütsel güven algılarının, dağıtılmış liderlik algıları ve örgütsel destek algıları üzerinden okul performansını dolaylı olarak pozitif yönde etkilediği keşfedilmiştir. Buna ilaveten öğretmenlerin dağıtılmış liderlik algılarının da örgütsel destek üzerinden okul performansı hakkında dolaylı olumlu yönde etkisi görülmüştür.

Boyacı (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretmenler üzerinde algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel özdeşleşmenin etkisini değerlendirmek amacı ile Çorum'da farklı okullarda çalışan üç yüz kırk altı öğretmene konu ile ilgili anketler yürütülmüştür. Araştırma neticesinde algılanan örgütsel destek düzeyinin artması ile örgütsel özdeşleşme düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir.

Ulucan (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Kayseri il merkezindeki Ortaokul ve Lise okullarında 2017-2018 öğretim senelerinde görev yapan iki yüz elli beş öğretmen katılmıştır. Araştırma neticesinde beden eğitimi öğretmenlerinin orta düzeyde örgütsel destek algılarına sahip oldukları saptanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin; çeşitli demografik (cinsiyet, görev yeri, medeni durum, öğrenim durumu ve yöneticinin cinsiyeti) değişkenlere göre gruplar arasında anlamlı bir farklılıkla karşılaşmazken; yaş ve mesleki kıdem değişkeninin kişisel gelişim alt boyutunda ve çalışılan kurum değişkeninde işin yapısı alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının ortalamasına bakıldığında yüksek düzeyde ortalamaya sahip oldukları

tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin; cinsiyet, mesleki kıdem, görev yeri, çalışılan kurum, medeni durum, öğrenim durumu ve yöneticinin cinsiyeti değişkenlerine göre alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmazken, yaş değişkenine göre yöneticiye güven alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel destek seviyeleri ile örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olup algılanan örgütsel destek arttıkça örgütsel güveninde arttığı saptanmıştır.

Sun (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada algılanan örgütsel adalet kavramı ve algılanan örgütsel adalet ile ilgili değişkenleri incelemeyi amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde algılanan örgütsel desteğin örgüt üyelerinde örgütsel bağlılığının önemi görülmüş olup ayrıca tek taraflı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgüt üyelerinin azalan devamsızlık, artan iş tatmini, mutluluk, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans ile algılanan örgütsel destek ilişkilidir. Ayrıca örgütsel adalet, çalışma ortamları, insan kaynakları uygulamaları, liderlik, çalışan özellikleri, yönetim iletişiminden etkilenir.

Özdemir vd. (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada algılanan örgütsel destek ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü incelenmesi amaçlanmıştır. Amaca ilişkin çalışmaya 228 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırmanın bulguları neticesinde algılanan örgütsel desteğin artması ile çalışmaya ilişkin tutkunluğun, adanmışlığın ve dinçliğin alt boyutlarının da arttığı gözlemlenmiştir. Buna ilaveten algılanan örgütsel desteğin çalışmaya tutkunluğun dinçlik boyutu üzerindeki etkisinde örgüte güven ve yöneticiye güvenin kısmi bir aracılık rolü bulunduğu tespit edilmiştir.

Atakay'ın (2019) Mersin ile Adana illerinde dükkânlarda çalışan toplam beş yüz katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmasında örgüt yöneticisi ve örgüt üyesi arasındaki etkileşimi, örgütsel vatandaşlık ile algılanan örgütsel destek eylemleri arasındaki korelasyonu belirlemek ve lider ile üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık eylemi üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda lider ile üye etkileşimi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Ayrıca araştırmada algılanan örgütsel destek düzeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aracılık rolüne bakıldığında ise, örgüt lideri ve örgüt üyesi arasında var olan etkileşimin örgüt sel vatandaşlık eylemi üzerinde etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı bir role sahip olduğu belirlenmiştir.

Ceylan (2022) ise yeni başlayan hemşirelerde tıbbi hata eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirdiği çalışmasını Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir şehir hastanesinde ise yeni başlamış, 268 hemşire ile gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin orta seviyede olduğu, tıbbi hata eğilimlerinin düşük olduğu belirlenirken hemşirelerin algılanan örgütsel destek puan ortalaması ile tıbbi hata eğilim puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.4. Örgütsel Gururun Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi

Gurur, günlük yaşamın en önemli deneyimlerinden biridir (Lu ve Roto, 2016). Gurur, kişinin yeteneklerinden veya kişisel başarılarından coşku, zevk veya memnuniyetten kaynaklanır (Welander vd., 2017); ve geleneksel olarak keyif ve anlamlılık duygusuyla ilişkilendirilir (Tracy ve Robins, 2007). Sosyal bir ortam olarak işyeri, gurur dinamiğinin uyarılması, geliştirilmesi ve sürdürülmesi için zengin bir bağlam sağlar (Lu ve Roto, 2016).

Örgütsel gurur, örgütsel performansta büyük rol oynayan kavramlar arasında yer almaktadır. Örgütte kalma kararı (Appleberg, 2005; Kraemer ve Gouthier, 2014; Nilawati vd., 2019), strese direnç (Kraemer ve Gouthier, 2014), iş tatmini (Arnett vd., 2002; Lok ve Crawford, 2001; Nilawati vd., 2019; Van Dick vd., 2004), çalışanların yapıcı davranışları, müşterilere bağlılık, tutku ve yaratıcılık (Van Dick vd., 2004), örgütsel bağlılık, işe bağlılık, şirket içi rol ve ekstra rol performansı, müşteri memnuniyeti (Appleberg, 2005) ve örgütsel başarı (Gouthier ve Rhein, 2011; Katzenbach ve Santamaria, 1999) hepsi örgütsel gururun potansiyel sonuçları arasında olabilir.

Duygular bastırılma eğiliminde olmalarına rağmen örgütlerde var oldukları yadsınamaz (Rafaeli ve Worline, 2001); gurur ise iş hayatındaki en şiddetli duygulardan biridir (Katzenbach, 2003). Araştırmacılar örgütsel gururu, belirli bir uyarıcı konu veya olayın neden olduğu kısa ömürlü (Fisher ve Ashkanasy, 2000) belirli, şiddetli bir zihinsel deneyim olarak tanımlamışlardır (Basch ve Fisher, 2000). Dışsal atıf ilkesine göre çalışanlar, meslektaşlarının, çalışma gruplarının veya genel olarak kuruluşlarının başarısına tanık olduklarında gurur duyabilirler ve bu da örgütsel gurur duygularının gelişmesine yol açar. Sonuç olarak, bir kuruluşun önceki başarıları, gerekli teşvik edici olaylar olarak hareket edebilir. Kişiyi duygusal örgütsel gurur yaşamaya teşvik etmekten sorumlu birincil faktör, bir yandan şirketin gerçek başarılarının diğer yandan orijinal

beklentilerin ve örgütsel görevlerin kuruluş tarafından nasıl tanımlandığının bilişsel bir karşılaştırmasıdır (Eccles ve Wigfield, 2002). Çalışan bunu bir başarı olarak görürse örgütsel gurur ortaya çıkar. Diğer tüm duygular gibi örgütsel gurur, duyguları da yollarına çıkan tüm tutum ve davranışları etkiler (Elfenbein, 2007). Örgütsel gurur oldukça kısa ömürlüdür (Fisher ve Ashkanasy, 2000). Çalışanlar belirli bir süre aynı kurumda kalırsa, örgütsel gurur duygularını bir kez değil, tekrar tekrar yaşayabilirler. İş bağlamında, performansla ilgili gurur duygularının sonuçları vardır (Bagozzi vd., 1999). Literatür, gurur duygularının iş tatmini gibi iş tutumlarını etkilediğini göstermektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Ayrıca performansla ilgili gurur duyguları, gözlemlenebilir dışsal davranışlara doğrudan neden olur (Elfenbein, 2007).

Örgütle gerçekleşen yüksek kalitede bir gurur ilişkisi aynı zamanda hem örgüt hem de çalışanın daha fazla bilgi alışverişinde bulunmasına, finansal ve finansal olmayan destek sağlamasına ve organizasyonda birbirlerinin büyümesine yardımcı olmak için ellerinden gelenin en iyisini yapmalarına neden olur. İlişki, karşılıklı güven, saygı, yükümlülük ve ortak hedeflere ulaşılması ile karakterize edilen bir ortaklığa dönüşür; her kişi hem işle ilgili ihtiyaçlara hem de diğerinin çıkarlarına özen göstermeye devam eder (Van de Ven, 1986).

Ayrıca, çalışanların örgüt üyeliğinden kaynaklanan olumlu duyguları, onların düşünce süreçlerini genişletecek ve yaratıcı fikirler üretme olasılıklarını daha da artıracaktır (Fredrickson, 2001). Öyle ki akademisyenler örgütsel gururun çalışanların yaratıcılığını geliştirme potansiyeline sahip olabileceğini kabul ettiler (Durrah vd., 2020; Gouthier ve Rhein, 2011).

Benzer iklim koşullarında ortaya çıktığı düşünülen yenilikçi davranış, mevcut bir durumda üyeler arasındaki karşılıklı ilişkiye dayalı olarak yeni fikirlerin araştırılması, geliştirilmesi ve uygulanmasıdır (Amabile, 1988). Ayrıca, yeni fikirler ve stratejiler, ürünler ve hizmetler geliştirme ve uygulamada bireysel problem çözme becerilerini kullanarak yaratıcılığı artırmak olarak tanımlanır (Orfila-Sintes ve Mattsson, 2009). Scott ve Bruce (1994), yenilikçi davranış, örgütsel performansa ulaşmak için yeni yaratıcı fikirleri keşfetmek ve uygulamak için kaynakları güvence altına alarak, pratik düzeyde, bireyin eyleme geçirilebilir bir plan oluşturmaları olarak tanımladılar. Başka bir deyişle, yenilikçi davranış, kişinin işinin veya grubunun performansını artırmaya yardımcı olabilecek yeni fikirleri aktif olarak yaratması, tanıtmaları ve uygulaması anlamına gelir (Carmeli vd., 2006). Yenilikçi davranış, geçmiş deneyimlere dayalı bir fikir veya daha önce var olmayan yenilikçi bir fikir veya çözüm gibi bir sorun durumunda bir bireyin

veya grubun örgütsel performansı ve uygulanabilir bir model üretmek için destek alma yeteneğidir. Kuruluşun hayatta kalmasını teşvik etmede kilit bir faktör olarak hizmet eder ve çeşitli iyileştirme süreçlerinin gerçekleştirilmesine izin vererek sürekli olarak rekabet avantajı yaratır. Bu nedenle, yenilikçi davranışın aktif olarak ortaya çıkmadığı ve örgütsel yeniliğe yol açmadığı bir örgüt kültürü ile rekabette hayatta kalmak zor olabilir (Jo, 2019).

Yukarıdaki bilgilere dayanarak, çeşitli nedenlerle daha fazla örgütsel gurur geliştiren örgüt üyelerinin yenilikçi faaliyetler üstlenme olasılıkları daha yüksek olacaktır. Dolayısıyla, örgütsel gururun yenilikçi davranış üzerinde pozitif yönde bir rol oynadığını varsayabiliriz.

2.5. Örgütsel Gururun Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Destegin Düzenleyici Rolü

Sosyal kimlik kuramına göre gurur, temelde bireylerin ait olduğu grupların farklılığından ve prestijinden kaynaklanmaktadır (Tajfel ve Turner, 1979). Örgütsel gurur, çalışanlar tarafından yapılan statü değerlendirmelerine dayanan hayranlık, önem ve değer duygularını içermektedir (Todd ve Kent, 2009). Örgüt sahiplerinin gösterdikleri sorumlu liderlik, genellikle daha yüksek bir dış itibarla olumlu bir şekilde ilişkilendirildiğinden (Javed vd., 2020), güçlü bir kurumsal gurur kaynağı olabilir. Doh ve diğerleri (2011), çalışanların sorumlu liderliğin yokluğunu algıladıkları takdirde örgütten duydukları gururun muhtemelen azalacağını ileri sürmüştür. Üstelik Mousa (2017) sorumlu liderliğin, çalışanların kuruluşlarındaki üyeliklerini sürdürmekten gurur duymalarını sağlayabileceğini bulmuştur.

Maak ve Pless (2006), sorumlu liderliği, etkinlik hedeflerini sosyal sorumluluklarla bütünleştiren ve karşılıklı fayda sağlamak için kuruluş içindeki ve dışındaki paydaşlarla sürdürülebilir bir ilişki geliştiren değerlere dayalı bir liderlik olarak tanımlamaktadır. Özellikle sorumlu liderler, kurumsal performans hedeflerini yerine getiren uzmanlar, topluma karşı ahlaki yükümlülükleri yerine getiren vatandaşlar ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılayan kolaylaştırıcılar olarak hareket ederler (Voegtlin vd., 2020). Sorumlu liderlik, sosyal kimlik teorisine göre olumlu çalışan sonuçları üretebilen, bir organizasyonu diğerlerinden üstün gösteren ayırt edici bir özellik olarak görülebilir (Gond vd., 2010).

İlk olarak, sorumlu liderlik, kurumsal itibarı olumlu yönde etkileyen (Javed vd., 2020) sürdürülebilir değer yaratmayı sürdürmek için sosyal ve çevresel hedeflere özel önem verir (Miska ve Mendenhall, 2018). Böylece, sorumlu liderleri ve ahlaki organizasyonları ile daha güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar, daha fazla iş anlamlılığı ve olumlu etki yaşayabilir, bu da yaratıcı faaliyetlerde bulunma olasılığını artırır (Rego vd., 2014; Tu ve Lu, 2013). İkincisi, sorumlu liderler bireysel düşünceleri korur, kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratır ve çalışanları kaynaklarını ve bilgilerini paylaşma konusunda güçlendirir (Maak ve Pless, 2006). Bu şekilde kuruluşlar, şirket dışındaki insanlardan çalışanlarına adil davranışları konusunda olumlu geri bildirim alabilirler (Gond vd., 2010), bu da çalışanların benlik saygısını artırabilir ve daha sonra onları yaratıcı çabalar göstermeye daha istekli olmaya motive edebilir (Niu vd., 2018). Üçüncüsü, çekici rol modeller olarak sorumlu liderler, çalışanların işle ilgili motivasyonunu diğer liderlerden daha fazla etkileyebilir (Haque vd., 2019), böylece işyerinde yenilikçi davranışı teşvik edebilirler.

Bununla birlikte, Si ve Wei (2012), ekip güçlendirme ikliminin çalışanların yenilik performansı ile pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu ve yeniliği destekleyen liderlik ile çalışanların yenilik performansı arasındaki ilişkiyi yumuşattığını bulmuşlardır. Düşük seviyeli bir yetkilendirme ortamında, çalışanların yenilikçiliğini destekleyen liderler, astlarının yenilikçi davranışları üzerinde daha büyük bir etkiye sahiptir. Yenilikçi iklim, dönüşümcü liderlik ile çalışanların yaratıcılığı arasında aracı bir rol oynar ve dönüşümcü liderlik, yenilik iklimini geliştirerek çalışanların yaratıcı davranışını ve performansını artırabilirken, çalışanın yaratıcı öz yeterliliğinin yenilik iklimi ile çalışanların yaratıcılığı arasında düzenleyici bir etkisi vardır. Sattayaraksa ve Boon-itt (2016) tarafından yapılan önemli bir diğer araştırmada ise, örgütsel öğrenme ve yenilikçi kültürün dönüşümcü liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasında iki aracı değişken olduğu ve liderlerin örgütsel öğrenme ve yenilikçi kültür ile yeni ürün geliştirmeyi desteklediği sonucuna varmıştır. Dönüşümcü liderlik, örgütsel yenilikçi iklim aracılığıyla çalışanların iş yeri yenilikçi performansını olumlu yönde etkileyebilir. Jung ve diğerleri (2008) ise çalışanların dış çevreden gelen belirsizliğe ilişkin algısının, yaratıcı liderlik ile çalışanların yenilikçi davranışı arasında düzenleyici bir rol oynadığına dair keşifsel bir analiz sağlamışlardır.

Yukarıdaki bilgilere dayanarak örgütsel gurur ve örgütsel desteğin çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisi o kadar karmaşık bir mekanizmadır ki, daha kapsamlı ve derin bir anlayışa ulaşmak için birçok faktörün dikkate alınması gereklidir.

Bu nedenle, araştırmada, çeşitli nedenlerle daha fazla örgütsel gurur geliştiren örgüt yeleri, örgütün çalışanlarına gösterdiği pozitif liderlik özellikleri sonucu oluşan örgütsel destek algısıyla, yenilikçi faaliyetleri üstlenme olasılıklarını daha fazla arttırabileceklerini ve dolayısıyla, örgütsel gururun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolünün pozitif yönde rol oynadığını varsayabiliriz.



3. YÖNTEM

Bu ana başlık altında yöntem içerisinde yer alan araştırmanın değişkenleri ve modeli, araştırmanın hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve analizi alt başlıkları halinde ele alınmaktadır. Araştırmanın analizi alt başlığında ise, demografik analizler, ölçüm modelleri ve yapısal modeller, ölçüm modeli analizi, yapısal model analizi, kontrol değişkenleri içeren ölçüm modeli analizi ve hipotez testlerinin özeti yer almaktadır.

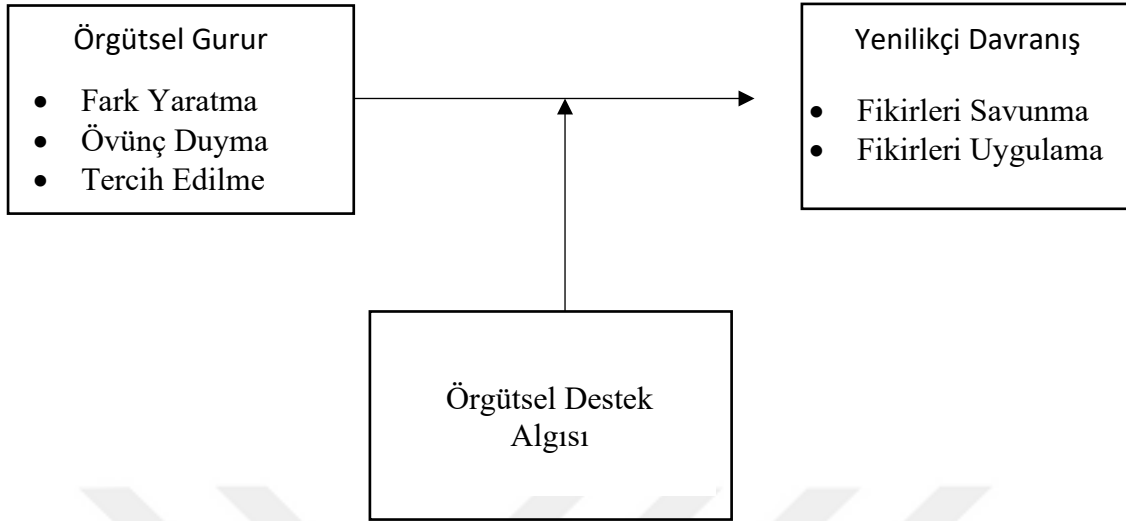
Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın konusu, amacı, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin istatistiksel analizi açıklanmış olup son olarak araştırma sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada geliştirilen modelde, Örgütsel Gururun Yenilikçi Davranış Kavramını etkileyeceği ve bu etkide Örgütsel Destek Algısının düzenleyici rolü olacağı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, araştırmada yer alan bağımlı değişkenler, bağımsız değişkenler ve düzenleyici değişkenler kısaca açıklanmaktadır.

- **Bağımlı Değişkenler:** Bu değişkenler, bağımsız değişkenler tarafından etkilemesi beklenen değişkenlerdir ve bağımlı değişkenler de sürekli değişken özelliği taşımaktadır. Bu araştırmada bağımlı değişken, örgütsel gurur ile fark yaratma, övünç duyma ve tercih edilme alt boyutlardır.
- **Bağımsız Değişkenler:** Bu değişkenler bağımlı değişkenler üzerinde etkili olan ve bu etki derecesinin ölçülmesi istenen değişkenlerdir. Bu araştırmada bağımsız değişken, yenilikçi davranış ile fikirleri savunma ve fikirleri uygulama alt boyutlarıdır.
- **Düzenleyici Değişkenler:** Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen değişkenlerdir. Bu araştırmada düzenleyici değişkenler, örgütsel destek algısıdır.

Buna göre, Şekil 5’de araştırmanın modeli yer almaktadır.



Şekil 5. Araştırmanın modeli

H1: Örgütsel gurur, yenilikçi davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

H2: Örgütsel gururun yenilikçi davranışlar üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırma evrenini, Gaziantep OSB’de faaliyet gösteren farklı sektörlerde çalışan mavi yakalı iş görenler oluşturmaktadır. Yaklaşık evrende 50.000 kişi bulunmaktadır. Buna göre evreni temsil edecek örneklem sayısı 384 olarak belirlenmiştir (Sekaran, 1992:253). Bu kapsamda tabakalı örneklem yöntemiyle belirlenen (Sektör, cinsiyet, eğitim durumu, yaş) 1830 mavi yakalı çalışana anket formu gönderilmiş ve 1078 kişiden dönüş alınmıştır. Yapılan inceleme sonrasında anket formlarının özenli doldurulduğu belirlenmiş olduğundan toplanan tüm veriler analizlerde kullanılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler, anket yöntemi ile toplanmıştır. Hazırlanan anket formunda örgütsel gurur, yenilikçi davranış ve algılanan örgütsel destek ile ilgili çalışan görüşlerinin belirlendiği bölümle birlikte, iş görenlerin demografik verileri kapsamında

yaş, eğitim durumu, çalışılan sektör, cinsiyet ve çalışılan yıl sayısı konusunda bilgiler yer almaktadır.

Yenilikçi Davranışı ölçmek amacıyla, De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen ve 5 sorudan oluşan “Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Yenilikçi davranışı ölçmek amacıyla kullanılan bu ölçek, fikirleri savunma (2 ifade) ve fikirleri uygulama (3 ifade) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

Yenilikçi iş davranışı ölçeğini oluşturan iki alt boyutun kapsadığı maddeler aşağıda belirtilmiştir:

1. Fikirleri savunma atı boyutu, 2 maddeden oluşmaktadır (Madde 33 ve 34)
2. Fikirleri uygulama alt boyutu, 3 maddeden oluşmaktadır (Madde 35, 36 ve 37)

Örgütsel Gurur Düzeyini Ölçmek Amacıyla, Güner Demir (2022) tarafından geliştirilen ve geçerlemesi yapılan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel gurur ölçeğinde, üç farklı bileşen kullanılmıştır. Fark yaratma (16 ifade), övünç duyma (7 ifade), tercih edilme (9 ifade) olmak üzere 32 ifadeden oluşmaktadır.

Örgütsel gurur ölçeğini oluşturan üç alt boyutun kapsadığı maddeler aşağıda belirtilmiştir:

1. Fark yaratma atı boyutu, 16 maddeden oluşmaktadır (Madde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16)
2. Övünç duyma alt boyutu, 7 maddeden oluşmaktadır (Madde 17, 18, 19, 20, 21, 22 ve 23)
3. Tercih edilme alt boyutu, 9 maddeden oluşmaktadır (Madde 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 ve 32)

Anket formunun üçüncü kısmında Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen, 32 maddelik “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nin, yine Eisenberger ve diğerleri (1997) tarafından oluşturulan 8 maddelik kısa formunun Büyükyılmaz (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan versiyonu kullanılmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin yapılan birçok çalışmada yüksek iç geçerliliğe ve tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu ortaya konmuştur (Eisenberger vd., 1986; 1990; Wayne vd., 1997). Algılanan Örgütsel Destek ölçeğini oluşturan tek boyutlu yapının kapsadığı envanter maddeleri 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 olmak üzere anket formunda yer almaktadır.

Bu ölçeklerde, 5’li likertden yararlanılmış ve “1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde

derecelendirilme yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SmartPLS programı ile analiz edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında yukarıda ayrıntısı verilen anket yöntemiyle toplanan verilerle, oluşturulan hipotezler test edilmiş ve ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği dahil tüm hipotez testleri SmartPLS paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem özelliklerine ilişkin betimsel analizler (frekans analizi) ve araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin testi amacıyla SmartPLS paket programı ile yapısal eşitlik modeli (YEM) analizi yapılmıştır.

3.5. Bulgular ve Yorum

3.5.1. Örneklemin sosyo-demografik verilerine ilişkin bulgular

Araştırma bulguları değerlendirilirken öncelikle Gaziantep OSB yer alan ve farklı sektörlerde bulunan mavi yaka çalışanların sosyo-demografik özellikleri frekans yöntemi ile analiz edilmiş, daha sonra çalışanların yaşadıkları örgütsel gururun, yenilikçi davranışları üzerinde etkisi ve örgütsel desteğin yenilikçi davranış üzerindeki düzenleyici rolü yorumlanmıştır. Bu amaçla,

Çalışmaya katılan 1078 mavi yaka katılımcının 100'ü (%9,3) kadın, 978'i (%90,7) erkektir (Tablo 1). Ankete katılım gösteren mavi yaka kadın ve erkek çalışanların oranlarındaki yüksek farklılığın nedeni olarak, kadınların çalışma yaşamına dahil olmaları ve sonrasındaki cinsiyet ayrımcılığının ortadan tamamen kaldırılamamış olması gösterilebilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195).

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları

	N	%
Kadın	100	9,3
Erkek	978	90,7
TOPLAM	1078	100

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde en büyük grubun 25 ila 35 yaş aralığında olan (%38,2) 412 katılımcıdan oluştuğu görülmüştür. Bu oranı, katılımcı yaş aralığı 36 ila 45 yaş (%29,2) olan 315 katılımcı, 25 ve altında yaş aralığı (%16,8) bulunan 181 katılımcı ve 46 ila 55 yaş aralığı (%13,2) olan 142 katılımcı takip etmiştir. En az yoğunluğa sahip olan grubu ise 56 ve üzeri yaş aralığına sahip olan 28 katılımcı oluşturmuştur (Tablo 2).

Tablo 2. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları

	N	%
25 ve (-) yaş	181	16,8
26 – 35 yaş	412	38,2
36 – 45 yaş	315	29,2
46 – 55 yaş	142	13,2
56 ve (+) yaş	28	2,6
TOPLAM	1078	100,0

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde ise en büyük grubun ilk öğretim kurumu mezunu olan 848 katılımcının oluşturduğu (%75,9) 818 görülmüştür. Bu oranı, lise mezunu olan 234 katılımcı (%21,7), ön lisans mezunu olan bulunan 19 katılımcı ve lisans mezunu olan 7 katılımcı oluşturmuştur (0,6). En az yoğunluğa sahip olan grubu ise katılımcılar arasında mezuniyeti bulunmayan (%0) lisansüstü grubu oluşturmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımları

	N	%
İlköğretim	818	75,9
Lise	234	21,7
Ön lisans	19	1,8
Lisans	7	0,6
Lisansüstü	0	0
TOPLAM	1078	100,0

Araştırmaya katılan mavi yaka iş görenlerin çalıştığı sektör grupları incelendiğinde en büyük grubu 422 kişiyle (%39,1) gıda sektörü oluştururken, onu sırasıyla 347 kişiyle (%32,1) sağlık sektörü, 153 kişiyle (%14,2) ambalaj sektörü, 112 kişiyle (%10,4) lojistik ve 34 kişiyle (%3,1) enerji sektörü takip etmiştir. Katılımcıların dahil olduğu en az yoğunluğa sahip sektör grubunu 10 kişiyle (%0,9) hizmet sektörü oluşturmuştur (Tablo 4).

Tablo 4. Katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre dağılımları

	N	%
Gıda	422	39,1
Ambalaj	153	14,2
Sağlık	347	32,1
Hizmet	10	0,9
Enerji	34	3,1
Lojistik	112	10,4
TOPLAM	1078	100

Araştırmaya katılan mavi yaka iş görenlerin bulundukları sektörlerdeki çalışma süreleri incelendiğinde en büyük grubu 1057 kişiyle (%98) 1 ila 5 yıl süreyle çalışmakta olan grup oluştururken, onu sırasıyla 14 kişiyle (%1,3) 21 yıl ve üzeri çalışanlar, 3 kişiyle (%0,3) 6 ila 10 yıl arası çalışanlar, 2 kişiyle (%0,2) 11 ila 15 yıl arası çalışanlar ve yine 2 kişiyle (%0,2) 16 ila 20 yıl arası çalışanlar takip etmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Katılımcıların çalıştıkları sürelerle göre dağılımları

	N	%
1 – 5 yıl	1057	98
6 – 10 yıl	3	0,3
11 – 15 yıl	2	0,2
16 – 20 yıl	2	0,2
21 ve (+) yıl	14	1,3
TOPLAM	1078	100

3.5.2. Geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulguları

Bu tez çalışmasında verilerin analizinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ikinci nesil analiz metodudur. Yapısal eşitlik modelleri kovaryans temelli yapısal eşitlik modelleri (Covariance-based SEM/CB-SEM) ve varyans temelli yapısal eşitlik modelleri (Partial Least Square /PLS-SEM) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Afthanorhan, 2013). Analiz mantığı varyans temelli PLS-SEM’e dayanan SmartPLS son yıllarda sosyal bilimler alanında hem de diğer alanlarda sıklıkla kullanılan veri analiz araçlarında biri olarak ön plana çıkmaktadır (Hair vd., 2012, 2013, 2014, 2021).

İkinci nesil olmasından dolayı günümüz araştırmalarına daha uygun olduğu birçok araştırmacı tarafından vurgulanmaktadır (Leguina, 2015; Wong, 2013). Bu çalışmada da

ölçüm ve yapısal modellerin istatistiksel olarak analiz edilmesinde en son sürüm olan SmartPLS 4 programı kullanılmıştır. Ayrıca araştırma modelindeki ilişkiler yeniden örnekleme yöntemi kullanılarak sınanmıştır. Söz konusu analizde algoritmanın kendi belirlediği ham veriden yer değiştirme ile rastgele olarak seçilen 5000 alt örneklemden yararlanılmıştır (Hair vd., 2019).

Hipotez testine geçmeden önce modelin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyi incelenmiştir. Geçerlilik ve güvenilirliğin incelenmesinde değişkenlere ilişkin Cronbach's alpha katsayıları, bileşik güvenilirlikleri (composite reliability/CR), AVE ve ayrışma geçerlilikleri (discriminant validity) raporlanmıştır. Ayrıca değişkenlere ait maddelerin faktör yükleri ve anlamlılık düzeyleri incelenmiştir. İlk olarak yapılan analiz sonucunda elde edilen Cronbach's alpha, birleşik güvenilirlik ve AVE değerleri Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Değişkenlere ilişkin uyum geçerlilik değerleri

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
AÖD	0.77	0.921	0.892	0.645
FS	0.76	0.761	0.893	0.807
FU	0.82	0.82	0.893	0.736
FY	0.89	0.905	0.908	0.415
TE	0.90	0.907	0.923	0.571
ÖD	0.89	0.896	0.918	0.615

Not: AÖD: Algılanan örgütsel destek, FY: Fikir yaratma, FS: Fikirleri Savunma, FU: Fikirleri Uygulama, TE: Tercih Edilme, ÖD: Övünç Duyma

Tablo 6 incelendiğinde tüm değişkenlerin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Tüm değişkenlerin Cronbach's alpha katsayıları 0.70'den büyüktür (0.77, 0.76, 0.82, 0.89, 0.90, 0.89 > 0.70). CR değerlerinin 0.70'in üzerinde (Hair vd., 2011), AVE değerlerinin ise bir değişken dışında (FY) 0,50 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değerler Hair ve diğerleri (2019) tarafından önerilen eşikleri karşılamaktadır. Bu sonuçlardan yola çıkarak, genel olarak değişkenlere ilişkin birleşme geçerliliğinin sağlandığını söylenebilir. Ayrıca, çalışmada kullanılan ölçeklere ait maddelerin faktör yükleri ve anlamlılık değerleri aşağıdaki Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Ölçeklere ait maddelerin faktör yükleri ve anlamlılık değerleri

	AÖD	FS	FU	FY	TE	ÖD	Anlamlılık
AÖ1	0.794						0.000
AÖ2	0.801						0.000
AÖ3	0.804						0.000
AÖ4	0.802						0.000
AÖ5	0.816						0.000
AÖ6	-0.786						0.000
AÖ7	0.820						0.000
AÖ8	0.802						0.000
YD1		0.900					0.000
YD2		0.897					0.000
YD3			0.857				0.000
YD4			0.863				0.000
YD5			0.853				0.000
ÖG1				0.687			0.000
ÖG10				0.579			0.000
ÖG11				0.554			0.000
ÖG12				0.592			0.000
ÖG13				0.688			0.000
ÖG14				0.667			0.000
ÖG15				0.638			0.000
ÖG16				0.691			0.000
ÖG17						0.797	0.000
ÖG18						0.794	0.000
ÖG19						0.803	0.000
ÖG2				0.690			0.000
ÖG20						0.799	0.000
ÖG21						0.776	0.000
ÖG22						0.753	0.000
ÖG23						0.766	0.000
ÖG24					0.756		0.000
ÖG25					0.77		0.000
ÖG26					0.747		0.000
ÖG27					0.741		0.000
ÖG28					0.743		0.000
ÖG29					0.773		0.000
ÖG3				0.673			0.000
ÖG30					0.751		0.000
ÖG31					0.761		0.000
ÖG32					0.761		0.000
ÖG4				0.655			0.000
ÖG5				0.625			0.000
ÖG6				0.609			0.000
ÖG9				0.644			0.000

Not: AÖD: Algılanan örgütsel destek, FY: Fikir yaratma, FS: Fikirleri Savunma, FU: Fikirleri Uygulama, TE: Tercih Edilme, ÖD: Övünç Duyma

Yukarıdaki Tablo 7’de yer alan değişkenlere ait maddeler incelendiğine algılanan örgütsel destek ölçeğine ait maddelerin faktör yüklerinin 0.60’ın üzerinde ve tatmin edici faktör yüklerine sahip oldukları görülmektedir. Yenilikçi davranış ölçeğini oluşturan FS ve FU boyutlarına ait maddelerin faktör yükleri de oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak örgütsel gurur ölçeğini oluşturan FS, ÖG ve TE boyutlarına ait maddelerden bazılarının 0.60’ın altında kaldığı tespit edilmiştir. Ancak Hair ve

diğerlerine (2011) göre puanları 40-60 arasında kalan maddeler eğer CR değerlerini düşürmüyorsa analiz dışında bırakılmamalıdır. Bu doğrultuda bu çalışmada CR değeri tatmin edici düzeyde bulunduğu için 60'ın altında kalan 0.40'ın üzerindeki maddeler analizden çıkartılmamıştır.

Daha sonra ayrışma geçerliliği incelenmiştir. Ayrışma geçerliliğini incelemek için çeşitli yöntemlerden yararlanılmaktadır. Bunlardan bir tanesi de Heterotrait-Monotrait Ratio değerlerinin (HTMT) incelenmesidir. Henseler ve diğerleri (2015) tarafından ifade edilen HTMT katsayıları, bir araştırma modelinde yer alan tüm yapılara ait maddelerin korelasyonlarının ortalamasının aynı yapıya ait maddelerin korelasyonlarının geometrik ortalamalara oranlarıdır.

Hair ve diğerlerine (2017) göre bu değer 1'in altında olması gerekmektedir. Tablo 8 incelendiğinde tüm değerlerin 1.0'ın altında olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmadaki modelin ayrışma geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Tablo 8. Ayrışma geçerliliği- heterotrait-monotrait ratio değerleri (HTMT)

	AÖD	FS	FU	ÖD	TE
AÖD					
FS	0.976				
FU	1.000	0.993			
ÖD	0.994	0.980	0.994		
TE	0.98	0.961	0.975	0.997	
FY	0.931	0.948	0.947	0.956	0.914

Not: AÖD: Algılanan örgütsel destek, FS: Fikirleri Savunma, FU: Fikirleri Uygulama, TE: Tercih Edilme, ÖD: Övünç Duyma

3.5.3. Doğrusallık analizi

Yapısal modelin/ilişki analizi sürecinde ilk kontrol edilen değerlerden bir diğeri de doğrusallıktır. Ölçülmek istenen değişkenler arasındaki korelasyonun çok yüksek olması doğrusallık anlamına gelmektedir. Doğrusallığın varlığı, analiz sonuçlarını standart hataların büyümesine sebep olarak ve faktör yüklerinin veya ilişki katsayılarının yanlış hesaplanmasına neden olarak olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu yüzden VIF değerinin incelenmesi gerekmektedir (Hair vd., 2019). Bu bakımdan, modelde yer alan algılanan örgütsel destek, örgütsel gurur ve yenilikçi davranış ölçeklerinin boyutlarına ilişkin VIF değerleri kontrol edilmiştir (Hair vd., 2019). Genelde VIF değeri 10 üzerinde olduğunda o değişkenler arasında çoklu bağlantının olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden

10'un altında olması gerekmektedir (Farahani vd., 2010; Topal vd., 2010). Tablo 9'da çalışmanın modeline ilişkin VIF değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde tüm değerlerin kritik eşiğin altında olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, ilgili değişkenler arasında herhangi bir doğrusallık problemi olmadığını söylenebilir.

Tablo 9. Doğrusallık analizi (Collinearity statistics- VIF)

	FS	FU
AÖD	7.128	7.128
ÖD	7.495	7.495
TE	6.619	6.619
FY	3.155	3.155

Not: AÖD: Algılanan örgütsel destek, FY: Fikir yaratma, FS: Fikirleri Savunma, FU: Fikirleri Uygulama, TE: Tercih Edilme, ÖD: Övünç Duyma

3.5.4. Model uyum değerleri

Aşağıdaki Tablo 10'de model fit değerleri verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi SRMR değeri 0.80'in altındadır (Hu ve Bentler, 1999). NFI değeri ise önerilen 0.80 eşiğinin üzerindedir (Yaşlıoğlu, 2017). Bu doğrultuda model uyum değerinin istenilen düzeyde elde edildiği söylenebilir.

Tablo 10. Model uyum değerleri

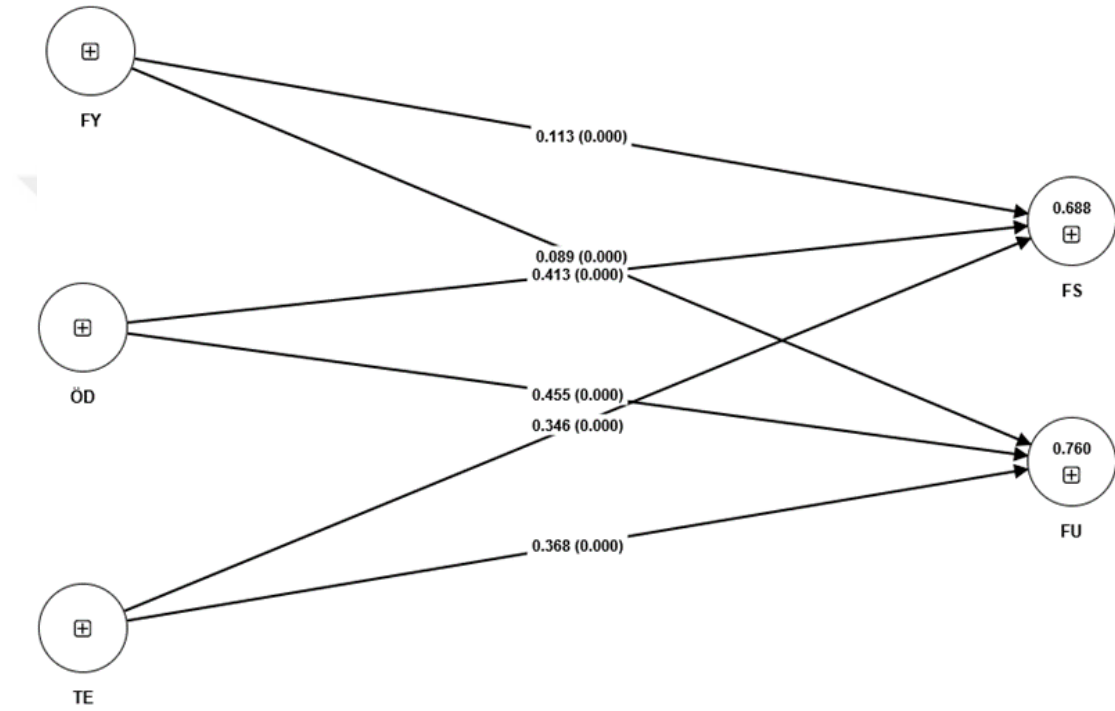
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.065	0.065
Chi-square	3654.233	3688.887
NFI	0.876	0.875

3.5.5. Hipotez testlerine ilişkin bulgular

3.5.5.1. Doğrudan etki analizi

İlişki analizinde ilişki katsayı (path coefficients) değerleri incelenmiştir (bknz Şekil 6 ve Tablo 11). Fark yaratma ile fikirleri savunma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.113$, fark yaratma ile fikirleri uygulama arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.089$, övünç duyma ile fikirleri savunma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.413$, övünç duyma ile fikirleri savunma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.455$, tercih etme ve fikirleri savunma arasındaki

ilişki katsayısı $\beta = 0.346$, tercih etme ve fikirleri uygulama arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.368$ 'dir. Değişkenler arasında ortaya çıkan ilişkilerin anlamlı olup olmadıkları, sonradan yapılan yeniden örnekleme (bootstrapping) yöntemi ile test edilmiş ve anlamlı bulunmuştur ($p = 0,000$). Örgütsel gururun tüm alt boyutlarının yenilikçi davranışın tüm alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu için H1 (algılanan örgütsel gururun yenilikçi davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır) kabul edilmiştir.



Şekil 6. Değişkenler arasındaki anlamlılık değerleri ve β katsayıları (Doğrudan etki)

İlişki katsayıları belirlendikten sonra, açıklanan varyans (R^2) oranları incelenmiştir. R^2 , 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. Bu değer 1'e yaklaştıkça açıklama gücü yükselmektedir (Hair vd., 2019). Örgütsel gurur, yenilikçi davranışa ait fikir savunma boyutunun %70,6'sını ($R^2=0,70$) açıklamaktadır. Ayrıca örgütsel gurur yenilikçi davranışa ait fikirleri uygulama boyutunun ise %79,1'ini ($R^2=0,791$) açıklamaktadır.

Tablo 11. Hipotez test sonuçları (Doğrudan etki)

Doğrudan Etki	β katsayısı (Orişinal örneklem)	Yeniden Örneklem	Standard Sapma	T değeri	P değeri (Anlamlılık)
FY -> FS	0.113	0.087	0.026	3.323	0.001
FY -> FU	0.089	0.053	0.023	2.242	0.025
TE -> FS	0.346	0.19	0.044	4.432	0.000
TE -> FU	0.368	0.175	0.038	4.545	0.000
ÖD -> FS	0.413	0.252	0.046	5.499	0.000
ÖD -> FU	0.455	0.242	0.041	5.864	0.000

Not: AÖD: Algılanan örgütsel destek, FY: Fikir yaratma, FS: Fikirleri Savunma, FU: Fikirleri Uygulama, TE: Tercih Edilme, ÖD: Övünç Duyma

3.5.5.2. Düzenleyici etki analizi

Ayrıca bu çalışmada örgütsel gururun yenilikçi davranışlara etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolünün olup olmadığı test edilmiştir (bkz Tablo 12). Yapılan analiz sonunda örgütsel gururun tüm alt boyutlarının yenilikçi davranışın tüm alt boyutlarına etkisinde algılanan örgütsel desteğin herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Bu doğrultuda H2 (Örgütsel gururun yenilikçi davranışlara etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır) reddedilmiştir.

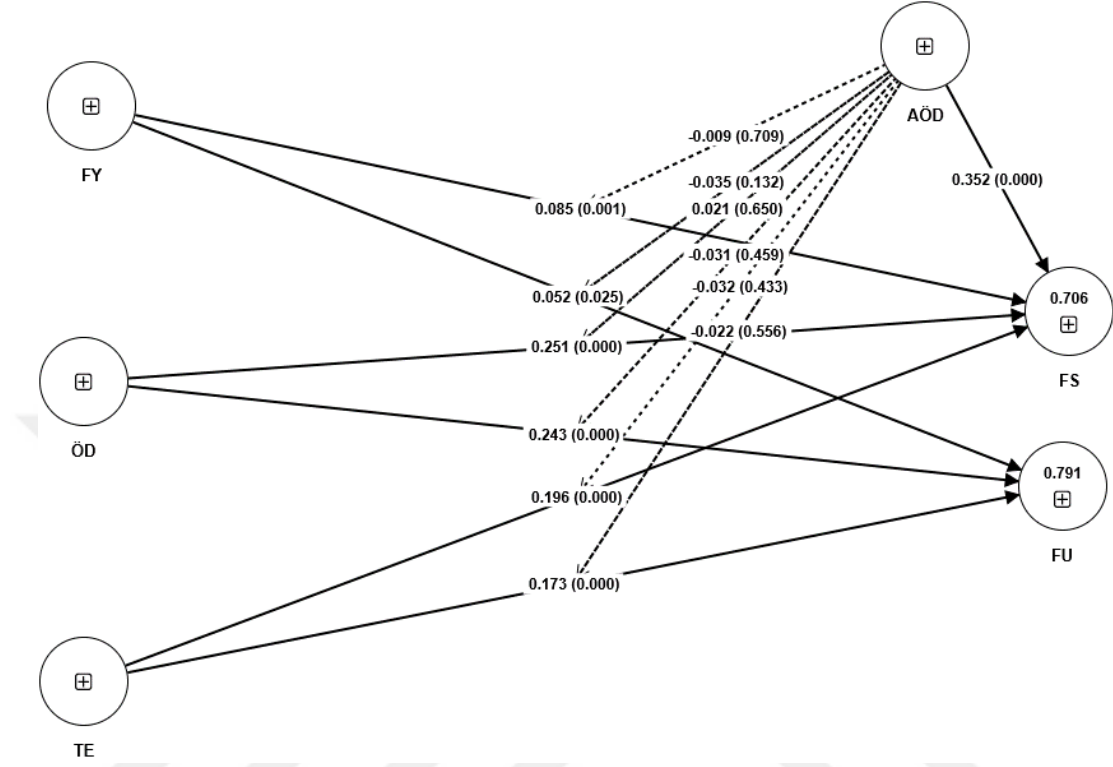
Tablo 12. Hipotez test sonuçları (Düzenleyici etki)

Düzenleyici ile ilişki	β katsayısı (orişinal örneklem)	Yeniden Örneklem	Standard Sapma	T değeri	P değeri (anlamlılık)
AÖD x ÖD -> FU	-0.031	-0.034	0.042	0.741	0.459
AÖD x FY -> FS	-0.009	-0.011	0.025	0.374	0.709
AÖD x FY -> FU	-0.035	-0.036	0.023	1.508	0.132
AÖD x TE -> FS	-0.032	-0.031	0.04	0.785	0.433
AÖD x TE -> FU	-0.022	-0.021	0.037	0.589	0.556

Not: AÖD: Algılanan örgütsel destek, FY: Fikir yaratma, FS: Fikirleri Savunma, FU: Fikirleri Uygulama, TE: Tercih Edilme, ÖD: Övünç Duyma

P değeri dışında incelenen modeldeki etkilerin anlamlılığı ayrıca t değeri üzerinden de hesaplanmaktadır. Eğer hesaplama sonucunda elde edilen t değeri 1.65 veya üzerinde ise iki değişken arasındaki etki %90 düzeyinde anlamlıdır. 1.96 veya üzerinde ise %95 düzeyinde anlamlıdır. Son olarak elde edilen t değeri 2.58 veya büyük ise %99 düzeyinde anlamlılıktan söz edilmektedir (Wong, 2013). Yukarıdaki tablo incelendiğinde doğrudan etkide bağımsız değişkenlerin tümünün t değerlerinin 2,58'in üzerinde olduğu görülmektedir (bkz Tablo 11). Buradan hareketle FY, TE ve ÖD'nin FS ve FU

üzerindeki etkilerinin %95 düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Ancak düzenleyici etkide bu durum söz konusu olamamıştır. T değerleri 1,65' in altında kalmıştır (bkz Tablo 12).



Şekil 7. Düzenleyici değişken ile değişkenler arasındaki anlamlılık değerleri ve β katsayıları

Son olarak, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin açıklama gücüne katkılarını tespit edebilmek için F^2 değerleri incelenmiştir. Değişkenlere ait F^2 değerlerine Tablo 13'te yer verilmiştir. F^2 değeri 0.02 ve üzerinde ise bağımsız değişkenin etkisinin küçük olduğu, 0.15 ve üzerinde ise orta düzeyde etki ve 0.35'in üzerinde ise büyük düzeyde etki olduğu söylenebilir (Aiken vd., 1991). Bu bilgilerden yola çıkarak her iki değişkenin bağımlı değişkenin açıklama gücü üzerindeki etkisinin genel olarak düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Değişkenlere ait F^2 değerleri

	FS	FU
FY	0.010	0.006
TE	0.019	0.021
ÖD	0.029	0.038

Not: AÖD: Algılanan örgütsel destek, FY: Fikir yaratma, FS: Fikirleri Savunma, FU: Fikirleri Uygulama, TE: Tercih Edilme, ÖD: Övünç Duyuma

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Araştırmanın amacı, örgütsel gururun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolünü incelemektedir. Buna göre, bu araştırmada bağımlı değişkeni olarak, örgütsel gurur ve bu değişkene ait olan fark yaratma, övünç duyma ve tercih edilme alt boyutları belirlenmiştir. Bağımsız değişken olarak ise yenilikçi davranış ve bu değişkene ait olan fikirleri savunma ve fikirleri uygulama alt boyutları belirlenmiştir. Son olarak düzenleyici değişken olarak ise algılanan örgütsel destek düzenleyici değişkeni olarak belirlenmiştir.

Çeşitli sektörlerdeki ve çeşitli firmalarda görev yapan 1850 mavi yaka iş görene ulaşılarak, 1078 kişiden anket yöntemiyle toplanan verilerle geliştirilen hipotezler, uygun istatistiksel yöntemler kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçların özeti ve bunlara ilişkin yorumları aşağıda yer almaktadır

Araştırmaya dahil olan 1078 mavi yaka çalışanın oluşturduğu katılımcı kitlesini, 100 (%9,3) kadın ve 978 (%90,7) erkek katılımcı oluşturmuştur. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde en büyük grubun 25 ila 35 yaş aralığında olan (%38,2) 412 katılımcıdan oluştuğu görülmüştür. Bu oranı, katılımcı yaş aralığı 36 ila 45 yaş (%29,2) olan 315 katılımcı, 25 ve altında yaş aralığı (%16,8) bulunan 181 katılımcı ve 46 ila 55 yaş aralığı (%13,2) olan 142 katılımcı takip etmiştir. En az yoğunluğa sahip olan grubu ise 56 ve üzeri yaş aralığına sahip olan 28 katılımcı oluşturmuştur.

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde, en büyük grubun ilk öğretim kurumu mezunu olan 848 katılımcının oluşturduğu (%75,9) görülmüştür. Bu oranı, lise mezunu olan 234 katılımcı (%21,7), ön lisans mezunu olan bulunan 19 katılımcı ve lisans mezunu olan 7 katılımcı oluşturmuştur (0,6). En az yoğunluğa sahip olan grubu ise katılımcılar arasında mezuniyeti bulunmayan (%0) lisansüstü grubu oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan mavi yaka iş görenlerin çalıştığı sektör grupları incelendiğinde ise en büyük grubu 422 kişiyle (%39,1) gıda sektörü oluştururken, onu sırasıyla 347 kişiyle (%32,1) sağlık sektörü, 153 kişiyle (%14,2) ambalaj sektörü, 112 kişiyle (%10,4) lojistik ve 34 kişiyle (%3,1) enerji sektörü takip etmiştir. Katılımcıların dahil olduğu en az yoğunluğa sahip sektör grubunu 10 kişiyle (%0,9) hizmet sektörü oluşturmuştur.

Son olarak araştırmaya katılan mavi yaka iş görenlerin bulundukları sektörlerdeki çalışma süreleri incelendiğinde ise en büyük grubu 1057 kişiyle (%98) 1 ila 5 yıl süreyle çalışmakta olan grup oluştururken, onu sırasıyla 14 kişiyle (%1,3) 21 yıl ve üzeri çalışanlar, 3 kişiyle (%0,3) 6 ila 10 yıl arası çalışanlar, 2 kişiyle (%0,2) 11 ila 15 yıl arası çalışanlar ve yine 2 kişiyle (%0,2) 16 ila 20 yıl arası çalışanlar takip etmiştir.

Araştırmanın analiz kısmında ise, hipotez testine geçmeden önce modelin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyi incelenmiştir. Geçerlilik ve güvenilirliğin incelenmesinde değişkenlere ilişkin Cronbach's alpha katsayıları, bileşik güvenilirlikleri (composite reliability/CR), AVE ve ayırma geçerlilikleri (discriminant validity) raporlanmıştır. Ayrıca değişkenlere ait maddelerin faktör yükleri ve anlamlılık düzeyleri incelenmiştir.

Modele ait tüm değişkenlerin Cronbach's alpha katsayılarının 0.70'den büyük olduğu görülmüştür (0.77, 0.76, 0.82, 0.89, 0.90, 0.89 > 0.70). Bununla birlikte değişkenlerin CR değerlerinin 0.70'in üzerinde (Hair vd., 2011), AVE değerlerinin ise bir değişken dışında (FY) 0,50 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değerlerin Hair ve diğerleri (2019) tarafından önerilen eşikleri karşıladığı görülmüştür. Bu sonuçlardan yola çıkarak, genel olarak değişkenlere ilişkin birleşme geçerliliğinin sağlandığını söylemek mümkündür.

Ayrıca, çalışmada kullanılan ölçeklere ait maddelerin faktör yükleri ve anlamlılık değerleri incelenmiş ve algılanan örgütsel destek ölçeğine ait maddelerin faktör yüklerinin 0.60'ın üzerinde ve tatmin edici faktör yüklerine sahip oldukları görülmüştür. Yenilikçi davranış ölçeğini oluşturan FS ve FU boyutlarına ait maddelerin faktör yüklerinin de 0.60'ın üzerinde ve oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak örgütsel gurur ölçeğini oluşturan FS, ÖG ve TE boyutlarına ait maddelerden bazılarının 0.60'ın altında kaldığı tespit edilmiştir. Ancak Hair ve diğerlerine (2011) göre puanları 40-60 arasında kalan maddeler eğer CR değerlerini düşürmüyorsa analiz dışında bırakılmamalıdır. Bu doğrultuda bu çalışmada CR değeri tatmin edici düzeyde bulunduğu için 60'ın altında kalan 0.40'ın üzerindeki maddeler analizden çıkartılmamıştır.

Daha sonra modele ait ayırma geçerliliği incelemek için kullanılan etkili yöntemlerden biri olan araştırma modeline ait Heterotrait-Monotrait ve Ratio değerleri (HTMT) incelenmiştir. Henseler ve diğerleri (2015) tarafından ifade edilen HTMT katsayıları, bir araştırma modelinde yer alan tüm yapılara ait maddelerin korelasyonlarının ortalamasının aynı yapıya ait maddelerin korelasyonlarının geometrik ortalamalara oranlarıdır ve Hair ve diğerlerine (2017) göre bu değerin 1'in altında olması

gerekmektedir. Bu sonuçla araştırma modelinde yer alan tüm değerlerin 1.0'ın altında olduğu görülmüş ve çalışmadaki modelin ayrışma geçerliliğinin sağlandığını söylemek mümkün olmuştur.

Diğer taraftan doğrusallığın varlığı, analiz sonuçlarını standart hataların büyümesine sebep olarak ve faktör yüklerinin veya ilişki katsayılarının yanlış hesaplanmasına neden olarak olumsuz şekilde etkilediğinden dolayı VIF değerinin incelenmesi gerekmektedir (Hair vd., 2019). Bu bakımdan, modelde yer alan algılanan örgütsel destek, örgütsel gurur ve yenilikçi davranış ölçeklerinin boyutlarına ilişkin VIF değerleri kontrol edilmiştir (Hair vd., 2019). Genelde VIF değeri 10 üzerinde olduğunda o değişkenler arasında çoklu bağlantının olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden modele ait değerlerin 10'un altında olması gerekmektedir (Farahani vd., 2010; Topal vd., 2010). Araştırma modeline ilişkin VIF değerleri incelendiğinde tüm değerlerin kritik eşiğin altında olduğu görülmüş ve buradan hareketle, ilgili değişkenler arasında herhangi bir doğrusallık probleminin olmadığını söylemek mümkün olmuştur.

Ayrıca modele ait SRMR değeri 0.80'in altındadır (Hu ve Bentler, 1999). NFI değeri ise önerilen 0.80 eşiğinin üzerindedir (Yaşlıoğlu, 2017). Bu doğrultuda model uyum değerinin istenilen düzeyde elde edildiği söylenebilmektedir.

Bununla birlikte ilişki analizinde ilişki katsayı (path coefficients) değerleri incelenmiştir (bkz Şekil 6). Fark yaratma ile fikirleri savunma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.085$, fark yaratma ile fikirleri uygulama arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.052$, övünç duyma ile fikirleri savunma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.251$, övünç duyma ile fikirleri savunma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.243$, tercih etme ve fikirleri savunma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.196$, tercih etme ve fikirleri uygulama arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.173$ 'tür. Değişkenler arasında ortaya çıkan ilişkilerin anlamlı olup olmadıkları, sonradan yapılan yeniden örnekleme (bootstrapping) yöntemi ile test edilmiş ve anlamlı bulunmuştur ($p = 0,000$). Örgütsel gururun tüm alt boyutlarının yenilikçi davranışın tüm alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu için H1 (algılanan örgütsel gururun yenilikçi davranışlar üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır) kabul edilmiştir.

Böyle bir bulgu bu konuda yapılmış benzer çalışmalarla da desteklenmiştir. İmamoğlu vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada, Kocaeli ili Gebze ilçesindeki eğitim sektöründe çalışan 303 eğitim personelinin genel olarak öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşmenin yenilikçi davranış ve görev performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna göre örgütleri ile özdeşleşen, öz

yeterlilikleri yüksek çalışanların gerek yenilikçi davranışları gerekse de görev performanslarında örgüt yararına olumlu sonuçlar sergiledikleri anlaşılmıştır.

Bununla birlikte Tekin ve Akgemci (2019) tarafından yapılan farklı bir çalışma ise Türkiye’de üretimi yapılan otomotiv firmalarının, çeşitli birimlerinde görev yapan beyaz yakalı çalışanlara uygulanmıştır. Çalışma sonunda, örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışını etkileyen önemli bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca bu çalışmada örgütsel gururun yenilikçi davranışlara etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolünün olup olmadığı test edilmiştir (bkz Tablo 13). Yapılan analiz sonunda örgütsel gururun tüm alt boyutlarının yenilikçi davranışın tüm alt boyutlarına etkisinde algılanan örgütsel desteğin herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Bu doğrultuda H2 (Örgütsel gururun yenilikçi davranışlara etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır) reddedilmiştir.

Böyle bir bulgu benzer çalışmalarla da desteklenmiştir. Eroğlu ve Boztoprak (2021) Ankara’da yerleşik Devlet ve Vakıf üniversitelerinde görev yapan 124 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirdikleri bir çalışmanın analiz sonucunda, iş zenginleştirmenin yenilikçilik üzerindeki etkisine dair oluşturulan hipotezin doğrulandığı ancak örgütsel desteğin bu ilişkide düzenleyici rolünün olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bununla birlikte Yıldız vd. (2017) ise İstanbul’da beyaz eşya sektöründe görev yapan 436 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarından elde ettikleri bulgulara göre, proaktif kişilik, algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranışların, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunu takiben, elde ettikleri bulgular ışığında psikolojik güçlendirmenin düzenleyici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ancak algılanan örgütsel desteğin etkileşimsel etkisinin anlamlı olmadığı sonucunu ortaya koymuşlardır.

Araştırma analizlerinde ilişki katsayıları belirlendikten sonra ise son olarak modelin açıklanan varyans (R^2) oranları incelenmiştir. R^2 , 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. Bu değer 1’e yaklaştıkça açıklama gücü yükselmektedir (Hair vd., 2019). Örgütsel gurur, yenilikçi davranışa ait fikir savunma boyutunun %70,6’sını ($R^2=0,70$) açıklamaktadır. Ayrıca örgütsel gurur yenilikçi davranışa ait fikirleri uygulama boyutunun ise %79,1’ini ($R^2=0,791$) açıklamaktadır.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde bu çalışmanın araştırma sorusuna verilen cevap iki alt cevap içermektedir. Bunlardan ilki, örgütsel gururun yenilikçi davranış üzerindeki etkisi ile algılanan örgütsel desteğin bu davranış üzerindeki

düzenleyici rolünün farklı sektörlerde yer alan en az diğer tüm çalışanlar kadar, mavi yaka çalışanlar için de ilişkili olduğunu ortaya koymasidir. Ayrıca çalışma, mavi yakalıların verdiği cevapların örgüt içinde var olan motivasyon varyasyonlarının tüm iş görenler üzerindeki etkisine oranla daha görünür bir etki kılmadığı konusunda da literatüre katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte örgütsel gurur için sadece şirketin başarılarının nasıl olduğuna değil, aynı zamanda şirketin dünyaya neler kattığına da bakılarak yapılan bilişsel karşılaştırmaya ek olarak literatür genişletilmiştir. İşin deneyimlenen anlamlılığı için bu araştırma işteki pozitif anlam boyutu için takdir, sorumluluk ve değiştirme olmak üzere üç eklemeyi uyarlarken, katılımcılar bu yönlerin işin deneyimlenen anlamlılığı için önemli olduğunu savunmuştur.

Sonuç olarak araştırma, örgütsel gururun yenilikçi davranışın görev performansı üzerinde anlamlı düzeyde etkisi bulunduğunu göstermektedir. Ulaşılan sonuçlar literatürdeki çalışmalarla uyumludur ve benzer düzeyde etki oranları ortaya koymuştur (İmamoğlu vd., 2021; Hsiao vd., 2011; Tekin ve Akgemci 2019; Michael vd., 2011; Yu & Chen, 2016; Ng & Lucianetti, 2016; Mielniczuk & Laguna, 2020; Blader & Tyler, 2009; Xenikou, 2017). Dolayısıyla genel olarak işyerinde daha olumlu duygular yaşadıklarını bildiren çalışanların, amirlerinden daha yüksek performans değerlendirmeleri almaları, iş yeri zorlukları karşısında sebat etmeleri ve problem çözmede yenilikçi davranış sergilemeleri daha olasıdır. Bu sebeple pozitif örgütsel davranışları ve örgütsel çıktıları arttırmak her şirketin amaçları arasında olmalı ve pozitif duygular ile çalışan üretkenliği arasındaki açık bağlantı göz önüne alındığında şirketlerin, pozitif duyguların çalışanların refahını artırmaya nasıl yardımcı olduğunu anlamaları önemlidir.

Bununla birlikte araştırmada örgütsel destek algısının önemli bir düzenleyici değişken olarak hareket ettiği doğrulanmamıştır. Örgütleri tarafından sundukları katkılara değer verildiğine ve refahlarının önemsendiğine dair algılara sahip olan çalışanların, yenilikçi davranışlarını uyandırarak görev performanslarını artırmaları beklenirdi. Ancak yazında yapılan çalışmalarda da algılanan örgütsel desteğin yenilikçi davranışa olan etkisi konusunda farklı sonuçlar görülmektedir. Birçok araştırma örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyarken (Tüysüz, 2021; Erer, 2021; Eisenberger vd., 1990; Afsar ve Badir, 2016; Riaz vd., 2018; Nazir vd., 2018; Aslan, 2019), Turunç ve Çelik (2010), Eroğlu ve Boztoprak (2021), Acaray (2019), Yıldız (2017) ise, benzer şekilde algılanan örgütsel desteğin yenilikçi davranış ve iş performansı üzerine etkisinin negatif olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan farklı çalışmalardan elde edilen farklı sonuçlardan da görüleceği üzere, bu çalışmada da belirtilen sınırlılıklar ve farklı örneklem, kitle ve büyüklüğü ile çalışmanın tekrarlanması durumunda farklı sonuçların elde edilmesi olasıdır. Ancak çalışma özelinde algılanan örgütsel desteğin yenilikçi davranış üzerindeki beklenen pozitif düzenleyici etkisinin istatistiksel olarak ortaya çıkmamasında iki farklı nedenin olduğu düşünülmektedir.

Bu nedenlerden ilkinin, Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde bulunan şirketlerin birçoğunu oluşturan ve aile bireyleri tarafından yönetilen aile şirketlerinin, iş görenler üzerindeki mevcut uygulamaları olduğu düşünülmektedir. Keza aileden en az iki kişinin çalıştığı ve ailenin geçimini sağlamak amacıyla kurulan aile şirketleri, geçimi sağlayan kişi tarafından yönetilmektedir ve karar alma sürecinde aile bireylerinin sözü geçmektedir (Karpuzoğlu, 2004). Bu bakış açısıyla bölgede yüksek performanslı işgücünün kazanılması, geliştirilmesi, motivasyonun sağlanması ve elde tutulması için yerine getirilen tüm faaliyetlerin yönetimi (Barutçugil, 2006) olan İnsan Kaynakları Departmanlarının, şirketlerde etkin bir şekilde kullanılmadığı görülmektedir. Dolayısıyla çalışma özelinde etkin insan kaynakları faaliyetleri ile ilgili deneyim sahibi olmayan mavi yaka iş görenlerin, örgütsel desteğin önem ve faydaları hakkında bilgi sahibi olmadıkları ve alışık oldukları uygulamalar dışındaki bu ihtiyacın farkında olmadıkları düşünülebilir.

İkinci bir neden olarak da yine mevcut kısıtların varlığı dahilinde, ulusal ve uluslararası düzeyde yaşanan ekonomik krizin çalışanlar üzerinde oluşturduğu işsizlik yani kaynaktan mahrum kalma baskısı olduğu düşünülebilir. Mevcut ekonomik koşullarda çoğu mavi yaka iş görenin, yasanın belirlediği asgari ücretle geçinmek durumunda olduğu düşünüldüğünde, mevcut kurumsal düzende oluşturulacak yeni bir sistemsel değişikliğin iş görenler tarafından bir risk olarak görülmesi olasıdır. Keza Kaynakların Korunması Teorisine göre üç koşuldan herhangi birinin gerçekleşmesi durumunda bireyler stres yaşamaktadırlar: (1) Eldeki kaynaklar için herhangi bir tehdit olması durumunda, (2) kaynakların gerçekten kaybedilmesi durumunda ya da (3) eldeki kaynakların harcanmasına rağmen yeterli kaynağın elde edilememesi durumunda (Hobfoll, 2001). Dolayısıyla mevcut şirketlerinde çalışma şansına erişmenin yeterli ve değerli bir kaynak olduğunu düşünen iş görenlerin, örgütsel desteği bu aşamada göz ardı edilebilir bir ihtiyaç olarak gördükleri söylenebilir.

4.2. Araştırmacılara Öneriler

Bu çalışma hem akademisyenler hem de uygulayıcılar için anlamlı çıkarımlar sağlasa da gelecekteki araştırmalar bazı sınırlamaları dikkate almalıdır. İlk olarak, bu çalışma anket yoluyla elde edilen araştırma verilerini kullansa da kesitsel bir çalışma olarak sınırlamaları vardır. Çünkü her bir çalışma değişkeninin ölçümü belirli zaman noktasıyla sınırlıdır. Değişkenlerle zamana bağlı ilişki göz önüne alındığında, gelecekteki araştırmalarda daha etkili bir nedensel ilişkiyi kanıtlayabilecek boylamsal bir çalışma tasarlanmalıdır.

İkinci olarak, bu çalışma yalnızca Gaziantep ilinde yer alan farklı sektörlerdeki şirket çalışanlarından alınan verilere dayandığı için, kültürel arka planın çalışanların algılarını ve tutumlarını önemli ölçüde etkilemesi olasıdır. Bu nedenle, sonuçlarımızı yorumlarken ve diğer kültürel ortamlardaki çalışanlara uygularken dikkatli olunmalıdır.

Üçüncüsü, bu çalışmanın araştırma değişkenlerinin ölçümü aynı anket kaynağından sağlandığı için, ortak yöntem yanlılığıyla ilgili endişelerden arınmış değildir. Tepki süresi noktalarını ayırmak için kademeli olsa da temel sınırlamalar mevcuttur. Yapılan analizler doğrultusunda, bu çalışmada araştırma modellerinin değişkenleri ayırt edilmiştir, ancak gelecekteki araştırmalar bu konuyu dikkate almalıdır.

Dördüncü olarak, bu çalışma, kaynakların korunması teorisi perspektifinden iş kaynakları olarak ana değişkenleri dikkate alır ve bunların yenilikçi davranışı üzerindeki etkisini gösterir. Sonraki araştırmalarda, farklı araştırma yönergelerini gözden geçirmek gerekir. Teorik olarak, bu çalışma, sebepli davranış teorisi, planlı davranış teorisi ve sosyal mübadele teorisi gibi yenilikçi davranışı açıklamak için geleneksel veya yakın zamanda çalışmalara uygulanan teorik çerçeveler ve bakış açıları ile ilgili olarak kaynakların korunması teorisinin ilişkisini ve sonuçlarını inceledi. Böylelikle teorinin uygulanması ve genişletilmesi konusunda yeni anlayışlar ve bakış açıları sağlamak mümkün olacaktır.

Bununla birlikte, araştırmada örgütsel destek algısının önemli bir düzenleyici değişken olarak hareket ettiği doğrulanmamıştır. İleride yapılacak çalışmalarda, farklı örneklem, kitle ve büyüklüğü ile çalışmanın tekrarlanması durumunda farklı sonuçlar elde edilebilecektir. Ayrıca örneklemin belirli mezuniyet seviyelerinde bulunan mavi yaka çalışan katılımcılardan oluşması da kısıt olarak değerlendirilebilir.

Son olarak kullanılan metodolojinin de önemli bir kısıt olduğundan hareketle farklı ölçüm aracı ile analiz tekniklerinin kullanılması ile farklı sonuçlar elde etmek

mümkün olabilecektir. Bu nedenle, farklı düzenleyici değişkenleri göz önünde bulundurarak daha ayrıntılı araştırma modelleri geliştirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

4.3. Uygulayıcılara Öneriler

Teorik çıkarımlara ek olarak, bu çalışma aynı zamanda, özellikle imalat ve hizmet endüstrisindeki firmalar ve yöneticiler için önemli pratik çıkarımlar sağlamaktadır. Birincisi, bulgularımız örgütsel gururun, mavi yaka çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde etkili bir katalizör olabileceğini gösteriyor. Bu nedenle, firmalar daha fazla sorumlu liderler işe almalı ve yetiştirmeli, liderlerin paydaş iletişim becerilerini geliştirmek için eğitim programları yürütmeli ve daha iyi terfi fırsatları sağlamalıdır (Agarwal ve Bhal, 2020). Bununla birlikte, örgüt içinde örgüte mensup iş veren ve iş görenlerin birlikte dahil olduğu paydaş bir kültür oluşturmak veya kuruluşlarda etik değerleri teşvik etmek de örgütsel gururun oluşması için örgütsel bağlılığın şekillenmesine yardımcı olabilir. Ayrıca, bulgularımız, lider davranışlarının, mavi yaka iş görenlerin ortaya koyduğu pozitif iş sonuçlarında etkili motive ediciler olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle farklı kademelerdeki liderler, tüm iç ve dış paydaşlara karşı sorumluluklarının bilincinde olmalı, çalışanların örgütsel gururunu ve yenilikçi ruhunu kolaylaştırmalıdır.

İkincisi, Gaziantep ilinde yer alan birçok şirketin önceliği olarak görülmeyen insan kaynakları departmanlarının kurulmasını ve bu departmanın şirket yönetimi tarafından desteklenmesi gerektiğini tavsiye ediyoruz. Şirket içinde oluşabilecek etkili insan kaynakları uygulamalarıyla, çalışanların performansını, performans değerlendirmelerine bağlamak veya katılımı motive etmek için ödül gibi teşvikler sağlamak, kuruluşların itibarlarını dolayısıyla da çalışanların kuruluşlardan duyduğu gururu artırabilir.

Üçüncüsü, kuruluşlar, çalışanların refahını ve algılanan örgütsel desteği teşvik etmek için daha çok çalışan odaklı uygulamaları benimsemelidir. Ek olarak, kuruluşlar, kültürel değerlerini insan kaynakları politikalarına ve uygulamalarına dahil etmeye daha fazla dikkat etmeli, böylece çalışanların örgütsel gururunu teşvik etmelidir. Bu durum, bireysel destek algılarının güçlendirilmesine ve kuruluşlarda yeniliğin ateşlenmesine yardımcı olması açısından önemli bir tavsiye niteliği taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Afsar, B. & Badir, Y. F. (2016). Person-organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: the role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-273.
- Acaray, A. (2019). Algılanan iş güvencesizliğinin iş performansına etkisi: örgütsel desteğin düzenleyici rolü. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (16), 129-149.
- Afthanorhan, W. M. A. B. W. (2013). A comparison of partial least square structural equation modeling (PLS-SEM) and covariance based structural equation modeling (CB-SEM) for confirmatory factor analysis. *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, 2(5), 198-205.
- Agarwal, S. & Bhal, K. T. (2020). A multidimensional measure of responsible leadership: integrating strategy and ethics. *Group & Organization Management*, 45(5), 637-673.
- Aiken, L. S., West, Stephen, G. & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ajzen, I. & Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of experimental social psychology*, 22(5), 453-474.
- Ajzen, I. & Albarracín, D. (2007). Predicting and changing behavior: A reasoned action approach. In I. Ajzen, D. Albarracín, & R. Hornik (Eds.), *Prediction and change of health behavior: Applying the reasoned action approach* (pp. 3–21). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ak, M. & Demir, F. (2022). Örgütsel gururun duygusal tükenmişlik ve sinizm ile ilişkisinde kurumsal itibarın aracılık etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 608-622. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1056324>
- Aldabbas, H., Pinnington, A. & Lahrech, A. (2021). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between knowledge sharing and innovative work behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 25(02), 2150014.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: akademik personel üzerinde bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Res. Organ. Behav.*, 10, 123–167.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of management journal*, 39(5), 1154-1184.

- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Monetta, G. B. & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5–32. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.003>
- Anderson, N., Potočník, K. & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Angelica, L. (2020, August 25). *What exactly is facebook hackathon?* Wondershare. <https://mockitt.wondershare.com/hackathon/facebook-hackathons.html>
- Appleberg, K. A. (2005). *The construction of a nomological network for organizational pride* (Yayımlanmamış doktora tezi). Benedictine University.
- Arnett, D. B., Laverie, D. A. & McLane, C. (2002). Using job satisfaction and pride as internal-marketing tools. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43(2), 87–36. <https://doi.org/10.1177/001088040204300209>
- Arieli, S. & Tenne-Gazit, O. (2017). Values and behavior in a work environment: taking a multi-level perspective. *Values and Behavior: Taking a Cross Cultural Perspective*, 115-141.
- Arshad, A. & Imran, A. (2016). Impact of organizational morality on employee creativity: Mediating role of organizational pride. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 961-971.
- Ashkanasy, N. M. (2002). Studies of cognition and emotion in organisations: Attributions, affective events, emotional intelligence and perception of emotion. *Australian Journal of Management*, 27, 11-20.
- Aslan, H. (2019). The mediating role of inclusive leadership in the effect of work engagement on innovative work behavior. *OPUS–International Journal of Society Researches*, 14(20), 1055-1069.
- Atakay, Ö. & Yılmaz, S. (2020). Lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü: Bir zincir perakende işletmesi üzerine araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(3), 159-175.
- Atkins, D. K. (2017). *The effects of perceived red tape on the organizational pride and work motivation of public and nonprofit managers* [Yayımlanmamış doktora tezi]. University of Georgia.
- Atwater, L. & Carmeli, A. (2009). Leader–member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264-275.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E. & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(3), 265-285.
- Aydın, İ. (2020), “Mesleki Gurur ve Öğretmenlik Mesleği”, *Prof. Dr. Hüseyin Korkut’a Armağan Eğitimde Yıl*, (Ed. Elife Doğan Kılıç), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bagozzi, R. P., Wong, N. & Yi, Y. (1999). The role of culture and gender in the relationship between positive and negative affect. *Cognition & Emotion*, 13(6), 641–672. <https://doi.org/10.1080/026999399379023>

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Barron, E. N. (2013). *Game theory: an introduction*. John Wiley & Sons.
- Barutçugil, İ. (2006). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul. Kariyer.
- Basch, J. & Fisher, C. D. (2000). Affective events-emotions matrix: A classification of work events and associate emotions. N. Ashkanasy, C. Hartel ve W. Zerbe (Ed.), *Emotions in the workplace: Research, theory and practice* içinde (s. 36–48). Quorum.
- Bin Saeed, B., Afsar, B., Shahjehan, A. & Imad Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 254–281.
- Blader, S. L. & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94, 445-464. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0013935>
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2014). Volunteer leadership: The role of pride and respect in organizational identification and leadership satisfaction. *Leadership*, 10(2), 160–173. <https://doi.org/10.1177/1742715012467487>
- Borst, R. T. & Lako, C. J. (2017) Proud to be a public servant? An analysis of the workrelated determinants of professional pride among Dutch public servants, *International Journal of Public Administration*, 40(10), 875-887.
- Bos-Nehles, A. C. & Veenendaal, A. A. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: The moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661–2683. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>
- Boyacı, A., (2017). *Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hitit Üniversitesi.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Celal Bayar Üniversitesi.
- Brosi, P., Spörrle, M. & Welp, I. M. (2018). Do we work hard or are we just great? The effects of organizational pride due to effort and ability on proactive behavior. *Business research*, 11(2), 357-373. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0061-7>.
- Brewer, M. B. (1981). Ethnocentrism and its role in interpersonal trust. In M. Brewer and B. Collins (Eds.), *Scientific inquiry and the social sciences*. San Francisco: Jossey-Bass,

- Camisón-Zornoza, C., Lapiedra-Alcamí, R., Segarra-Ciprés, M. & Boronat-Navarro, M. (2004). A meta-analysis of innovation and organizational size. *Organization studies*, 25(3), 331-361.
- Capital (2013, 1 Mayıs). *Rekabet gücümüzü inovasyonla artıracamız*. Doğan Burda Dergi Yayıncılık ve Pazarlama Aş. <https://www.capital.com.tr/yonetim/pazarlama/rekabet-gucumuzu-inovasyonla-artiracamaz?sayfa=4>
- Carmeli, A., Meitar, R. & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *Int. J. Manpow.* 27, 75–90.
- Ceylan, H. (2022). *İşe yeni başlayan hemşirelerde tıbbi hata eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Chang, L. C. & Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(10), 1442-1448.
- Colman, A. (2015). "Theory of reasoned action". *A Dictionary of Psychology*.
- Cook, K. & Rice, E. (1989). Social Exchange Theory. *Theoretical Sociology*.
- Contreras, F. V., Espinosa, J. C., Dornberger, U. & Cuero, Y. (2017). Leadership and employees' innovative work behavior: Test of a mediation and moderation model. *Asian Social Science*, 13(9), 9–25.
- Çakar, N. D. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90. <https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/6142/82426>
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler- süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
- Çelebi, F. (2020). Örgütsel gururun yaratıcılık üzerindeki etkisi: Özel okul öğretmenleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3261-3272. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1038>
- Dalgıç, D. A. & Türkoğlu, D. N. (2019). *Müşteri kaynaklı sosyal stresin otel çalışanlarının yaratıcılığına, iş birliğine ve örgütsel gurur algılarına etkisi*. Proceeding Book.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590. <https://doi.org/10.2307/256406>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and social psychology bulletin*, 27(8), 930-942.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.

- Demirel, F. (2017, Mart 9). *Arçelik, yeni nesil üretim ve çalışma ofisi Arçelik Garage'ı tanıttı*. Webrazzi. <https://webrazzi.com/2017/03/09/arcelik-yeni-nesil-uretim-calisma-ofisi-arcelik-garagei-tanitti/>
- De Roeck, Kenneth & El Akremi, Assaad & Swaen, Valérie. (2016). Consistency matters! how and when does corporate social responsibility affect employees' organizational identification? *Journal of Management Studies*. 53. 1141-1168. 10.1111/joms.12216.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H. & Van Hootegem, G. (2015). Job design, work engagement and innovative work behavior: A multi-level study on Karasek's learning hypothesis. *management revue*, 123-137.
- Deshpande, R. & Webster Jr., F. E. (1989). Organizational Culture and Marketing: Defining the Research Agenda. *The Journal of Marketing*, 53, 3-15. <https://doi.org/10.1177/002224298905300102>
- Deshpande, R. & Farley, J. U. (2004). Organizational culture, market orientation, innovativeness, and firm performance: An international research odyssey. *International Journal of Research in Marketing*, 21(1), 3-22.
- De Jong, J. P. & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dierdorff, E. C. & Morgeson, F. P. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687-721.
- Dinçel, G. (2012). *Kurumsal itibar ile örgütsel kıvanç, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Dinh, J. E., Lord, R. G. & Gardner, W. L. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25, 36-62. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>
- Doh J. P., Stumpf S. A. & Tymon W. G. (2011). Responsible leadership helps retain talent in India. *J. Bus. Ethics*, 98, 85–100. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1018-1013>
- Dollinger, S. J., Burke, P. A. & Gump, N. W. (2007). Creativity and values. *Creativity Research Journal*, 19(2-3), 91-103.
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. V. & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and innovation management*, 14(2), 129-141.
- Doswell, W. M., Braxter, B. J., Cha, E. & Kim, K. H. (2011). Testing the theory of reasoned action in explaining sexual behavior among African American young teen girls. *Journal of pediatric nursing*, 26(6), e45–e54. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2011.03.007>

- Durmaz, M. G. & Çıplak, B. (2021). Örgütsel gururun kavramsal ve kuramsal çerçevesi üzerine bir değerlendirme. *Management and Political Sciences Review*, 2 (2), 1-33. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mpsr/issue/60022/836410>
- Durrah O., Allil K., Gharib M. & Hannawi S. (2020). Organizational pride as an antecedent of employee creativity in the petrochemical industry. *Eur. J. Innov. Manag.*, 24, 572–588. <https://doi.org/10.1108/EJIM-08-2019-2235>
- Durrah, O., Chaudhary, M. & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1203. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071203>
- Duygulu, E. & Eroğlu, K. (2006). Örgüt kültürünün çalışanların iş doyumuna etkisi: Bir firma uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 1-21.
- Eccles, J. S. & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 109–132. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153>
- Eder, P. & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55–68. <https://doi.org/10.1177/0149206307309259>
- Eisenberger, R. Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75, 51–59.
- Elfenbein, H. A. (2007). 7 Emotion in organizations: A review and theoretical integration. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 315–386. <https://doi.org/10.5465/078559812>
- Eagly, A, H. (1987). Sex differences in social behavior- A social role analysis. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eastin, M. S. (2002). Diffusion of e-commerce: an analysis of the adoption of four e-commerce activities. *Telematics and informatics*, 19(3), 251-267.
- Eroğlu, K. & Boztoprak, H. (2021). İş zenginleştirmenin yenilikçilik üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısının düzenleyici rolü. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6, 111-122.
- Farahani, H. A., Rahiminezhad, A. & Same, L. (2010). A comparison of partial least squares (PLS) and ordinary least squares (OLS) regressions in predicting of couples mental health based on their communicational patterns. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1459-1463.
- Farrukh, M., Ansari, N. Y., Raza, A., Meng, F. & Wang, H. (2022). High-performance work practices do much, but HERO does more: an empirical investigation of employees' innovative behavior from the hospitality industry. *European Journal of Innovation Management*, 25(3), 791-812.

- Fishbein, M. (1967). A behavior theory approach to the relations between beliefs about an object and the attitude toward the object. In M. Fishbein (Ed.), *Readings in attitude theory and measurement* (pp. 389-400). New York: John Wiley & Sons.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1977). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*.
- Fisher, C. D. & Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(2), 123–129. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)
- France, C., Mott, C. & Wagner, D. (2007). The innovation imperative: How leaders can build an innovation engine. *Oliver Wyman Journal*, 23, 45-52.
- Fredrickson B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *Am. Psychol*, 56, 218–226. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.218>
- García-Goñi, M., Maroto, A. & Rubalcaba, L. (2007). Innovation and motivation in public health professionals. *Health Policy*, 84(2-3), 344-358.
- Gerend, M. A., Shepherd, M. A. & Lustria, M. L. A. (2013). Increasing human papillomavirus vaccine acceptability by tailoring messages to young adult women's perceived barriers. *Sexually transmitted diseases*, 40(5), 401-405.
- Gerken, M., Beausaert, S. & Segers, M. (2016). Working on professional development of faculty staff in higher education: Investigating the relationship between social informal learning activities and employability. *Human Resource Development International*, 19(2), 135-151.
- Gond, J. P., El-Akrehi, A., Igalens, J. & Swaen V. (2010). Corporate social responsibility influence on employees. *ICCSR Res. Paper Series*, 54, 1–47.
- Gouthier, M. H. & Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633–649. <https://doi.org/10.1108/09564231111174988>
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247.
- Greenberg, L. S. (2011). *Emotion-focused therapy*. Washington, DC: American Psychological Association
- Güner Demir, T. (2022). Öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet ilişkisi. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Güney, S., Akalın, Ç. & İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211. <https://dergipark.org.tr/en/pub/huniibf/issue/7873/103449>
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 48-75. <https://dergipark.org.tr/en/pub/esad/issue/6045/81339>

- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. (Reading, MA: Addison-Wesley).
- Hajiyeva, T. (2018). *Turizm amaçlı konaklama işletmelerinde bireysel yenilikçilik ve algılanan örgütsel destek düzeyi ilişkisi: İstanbul ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Haque A., Fernando M. & Caputi P. (2019). The relationship between responsible leadership and organisational commitment and the mediating effect of employee turnover intentions: An empirical study with Australian employees. *J. Bus. Ethics*, 156, 759–774. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3575-3576>
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P. & Ray, S. (2021). *An introduction to structural equation modeling. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer, Cham.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least square structural equations modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R. & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90.
- Hart, D. & Matsuba, M. K. (2007). The development of pride and moral life. In J. L. Tracy, R. W. Robins, & J. P. Tangney (Eds.), *The self-conscious emotions: Theory and research* (pp. 114–133). Guilford Press.
- Hsiao, H. C., Tu, Y. L., Chang, J. C. & Chen, S. C. (2011). The influence of teachers' self-efficacy on innovative work behavior. *International Conference on Social Science and Humanity*, 5(1), 233-237.
- Helm, S.V. & Tolsdorf, J. (2013). How Does Corporate Reputation Affect Customer Loyalty in a Corporate Crisis? *Corporate Finance: Governance*.
- Helson, R. (1990). Creativity in women: Outer and inner views over time.
- Helson, R. (1996). In search of the creative personality. *Creativity Research Journal*, 9(4), 295-306.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance –based structural equation modeling. *Journal of Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.

- Herrero, A. & Rodríguez Del Bosque, I. (2008). The effect of innovativeness on the adoption of B2C e-commerce: a model based on the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 2830-2847.
- Hirshon, N. (2020). Social identity theory in sports fandom research. *Multidisciplinary Perspectives on Media Fandom*, 172–191. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3323-9.CH010>
- Hobfoll, S. E. (1988). The ecology of stress. *Washington DC: Hemisphere Publishing*
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (1991). Traumatic stress: A theory based on rapid loss of resources. *Anxiety Research*, 4, 187–197.
- Hobfoll, S. E. & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21, 128–148.
- Hobfoll, S. E., Shirom, A. & Golembiewski, R. T. (2001). Handbook of organizational behavior. *Revised and Expanded*.
- Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Pers. Soc. Psychol. Rev.* 5, 184–200. doi: 10.1207/S15327957PSPR0503_1
- Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. Harcourt, Brace & World.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Isaksen, S. G. & Ekvall, G. (2010). Managing for innovation: The two faces of tension within creative climates. *Creativity and Innovation Management*, 19(2), 73–88.
- İmamoğlu, S. Z., Erat, S. & Ayber, E. D. (2021). Öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşmenin yenilikçi davranış ve görev performansı üzerindeki etkisi eğitim sektöründe bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 210-225. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.878657>
- Jahoda, M. (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? arbeit und arbeitslosigkeit im 20. jahrhundert*. Beltz.
- Jain, R. (2015). Employee innovative behavior: A conceptual framework. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 1-16.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O., Van de Vliert, E. & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of organizational behavior*, 25(2), 129-145.
- Jansen, T., Kole, J. & Van den Brink, G.K. (2010). Professional pride. A powerful force Introduction. *Uitgeverij Boom*, Amsterdam.
- Javed, M., Ali H. Y., Asrar-ul-Haq M., Ali M. & Kirmani S. A. A. (2020). Responsible leadership and triple-bottom-line performance do corporate reputation and innovation mediate this relationship? *Leadership Org. Dev. J.*, 41, 501–517. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-2329>

- Jeong, S. E., Choi, B. W. & Chung, T. Y. (2018). The Foundation of Business Administration. Korea: Harin Book Publishing Uijeongbu.
- Jo, S. J. (2019). *History of business and management*. Hankyung Book Publishing.
- Jung, D., Wu, A. & Chow, C. W. (2008). Towards understanding the direct and indirect effects of ceo's transformational leadership on firm innovation. *Leadership Quarterly*, 19, 582-594. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.007>
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Kaplan, S., Cortina, J., Ruark, G., Laport, K. & Nicolaides, V. (2014). The role of organizational leaders in employee emotion management: a theoretical model. *Leadersh. Q.* 25, 563–580. doi: 10.1016/j.league.2013.11.015
- Karatepe, O. M., Aboramadan, M. & Dahleez, K. A. (2020). Does climate for creativity mediate the impact of servant leadership on management innovation and innovative behavior in the hotel industry? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Karpuzoğlu, E. (2004), Aile şirketlerinin sürekliliğinde kurumsallaşma. *1. Aile İşletmeleri Kongresi-Kongre Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları No:40, İstanbul, s.42-53.
- Kasof, J., Chen, C., Himsel, A. & Greenberger, E. (2007). Values and creativity. *Creativity Research Journal*, 19(2-3), 105-122.
- Katzenbach, J. R. (2003). Why pride matters more than money: The power of the world's greatest motivational force. *Crown Business*.
- Katzenbach, J. R. & Santamaria, J. A. (1999). Firing up the front line. *Harvard Business Review*, 77(3), 107–119.
- Khan, M. J., Aslam, N. & Riaz, M. N. (2012). Leadership styles as predictors of innovative work behavior. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 17–22. <https://gcu.edu.pk/wp-content/uploads/2020/04/pjscp2012april-3.pdf>
- King, E. B., De Chermont, K., West, M., Dawson, J. F. & Hebl, M. R. (2007). How innovation can alleviate negative consequences of demanding work contexts: The influence of climate for innovation on organizational outcomes. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 631-645.
- Kissi, J., Dainty, A. R. J. & Liu, A. (2012). Examining middle managers' influence on innovation in construction professional services firms: A tale of three innovations. *Construction Innovation: Information, Process, Management*, 12(1), 11–28.
- Kleysen, R. F. & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of intellectual Capital*.
- Kocacık, F., Gökkaya, V. (2005). “Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koçyiğit, M. (2022). *Kariyer oyunları* (2. baskı). Ceres Yayınları.

- Komorita, S. S., Parks, C. D. & Hulbert, L. G. (1992). Reciprocity and the induction of cooperation in social dilemmas. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(4), 607–617. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.4.607>
- Kraemer, T. & Gouthier, M. H. J. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*, 25(1), 125–148. <https://doi.org/10.1108/JOSM-07-2013-0173>
- Kraemer, T., Weiger, W. H., Gouthier, M. H. & Hammerschmidt, M. (2020). Toward a theory of spirals: The dynamic relationship between organizational pride and customer-oriented behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 1–21. <https://doi.org/10.1007/s11747-019-00715-0>
- Kyoung-Park, Y., Hoon-Song, J., Won-Yoon, S. & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75–94. <https://doi.org/http://dx.doi.10.1108/EJTD-04-2013-0040>
- Lawler, Edward J. (2001). 2001. An affect theory of social exchange. *American Journal of Sociology* 107:321-52.
- Lea, S. E. G. (Ed.) & Webley, P. (1997). Pride in economic psychology. *Journal of Economic Psychology*, 18(2-3), 323–340. [https://doi.org/10.1016/S0167-4870\(97\)00011-1](https://doi.org/10.1016/S0167-4870(97)00011-1)
- Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Research & Method in Education*. <https://doi.org/10.1080/1743727x.2015.1005806>
- Liu, D., Chen, X. P. & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: a multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of applied psychology*, 96(2), 294.
- Lloréns, F. J., Ruiz, A. & Molina, L. M. (2004). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. *International Journal of Manpower*, 25(2), 167–180. <https://doi.org/10.1108/01437720410535972>
- Lok, P. & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594–613. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006302>
- Lu, Y. & Roto, V. (2016). Design for pride in the workplace. *Psychology of Well-being*, 6(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s13612-016-0041-7>
- Maak T. & Pless N. M. (2006). Responsible leadership in a stakeholder society-a relational perspective. *J. Bus. Ethics*, 66, 99–115. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9047>
- Mackie, D. M., Devos, T. & Smith, E. R. (2000). Intergroup emotions: explaining offensive action tendencies in an intergroup context. *J. Pers. Soc. Psychol.* 79, 602–616. doi: 10.1037/0022-3514.79.4.602
- Madrid, H. (2013). On innovation as an affect-driven work behaviour (Doctoral dissertation, University of Sheffield).

- Manstead, A. S., Proffitt, C. & Smart, J. L. (1983). Predicting and understanding mothers' infant-feeding intentions and behavior: Testing the theory of reasoned action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(4), 657–671. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.4.657>
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A. & Epitropaki, O. (2016). Leader–member exchange (LMX) and performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology*, 69(1), 67-121.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Masterson, C. R. (2016). Organizational pride: A multi-method examination of the nature, emergence, and function of pride in the workplace [Yayımlanmamış doktora tezi]. *University of Illinois at Chicago*.
- Mathisen, G. E. (2011). Organizational antecedents of creative self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 20(3), 185-195.
- Messmann, G. (2012). *Innovative work behaviour: Investigating the nature and facilitation of vocational teachers' contributions to innovation development*. University of Regensburg.
- Messmann, G. & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- Mcperson, J. M. & Smith-Lovin, L. (1987). Homophily in Voluntary Organizations: Status Distance and the Composition of Face-to-Face Groups. *American Sociological Review*, 52(3), 370–379.
- Miao, C., Humphrey, R. H. & Qian, S. (2018). A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior. *J. World Bus.* 53, 463–474. doi: 10.1016/j.jwb.2018.01.003
- Michael, L. H., Hou, S. T. & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>
- Middleton, L. & Hall, H. (2021). Workplace information literacy: a bridge to the development of innovative work behaviour. *Journal of Documentation*, 77(6), 1343-1363.
- Mielniczuk, E. & Laguna, M. (2020). Positive affect mediates the relationship between self-efficacy and innovative behavior in entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 54(2), 267-278. <https://doi.org/10.1002/jocb.364>
- Miller, K. (2005). *Communication theories: Perspectives, processes, and contexts*. Boston: McGraw-Hill.
- Miller, L. & Miller, A. F. (2020). Innovative work behavior through high-quality leadership. *International Journal of Innovation Science*.
- Miska, C. & Mendenhall, M. E. (2018). Responsible leadership: A mapping of extant research and future directions. *J. Bus. Ethics*, 148, 117–134. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2999-2990>

- Monge, P. R. & Contractor, N. S. (2003). *Theories of Communication Networks*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195160369.001.0001>
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A. & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59–93. <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Montaño, D. E. & Kasprzyk, D. (2008). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (pp. 67–96). Jossey-Bass.
- Montaño, D.E. & Kasprzyk, D. (2015) Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. In: Karen, G., Barbara, R. and Viswanath, K., Eds., Chapter 6 Health Behavior: *Theory, Research and Practice book, 5th Edition*, Jossey-Bass, San Francisco, 95-124.
- Mousa M. (2017). Responsible leadership and organizational commitment among physicians: can inclusive diversity climate enhance the relationship? *J. Intercult. Manage.* 9, 103–141. <https://doi.org/10.1515/joim-2017-2010>
- Mumford, M. D. (2000). Managing creative people: Strategies and tactics for innovation. *Human resource management review*, 10(3), 313-351.
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M.M., Qun, W. & Abdullah, S.M. (2018). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Emerald Insight*.
- Ng, T. W. H. & Lucianetti, L. (2016). Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time: A social-cognitive theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 14-34. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000029>
- Nilawati, F., Umar, N., Kusdi, R. & Zainul, A. (2019). The influence of work life balance and organizational pride on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior in five- and four-star hotels employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 7(91), 191–196. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.20>
- Niu W., Yuan Q., Qian S. & Liu Z. (2018). Authentic leadership and employee job behaviors: the mediating role of relational and organizational identification and the moderating role of LMX. *Curr. Psychol.* 37, 982–994. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9937-9930>
- Norman, P. & Hoyle, S. (2004). The theory of planned behavior and breast self-examination: Distinguishing between perceived control and self-efficacy. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(4), 694-708.
- Notani, A. S. (1998). Moderators of perceived behavioral control's predictiveness in the theory of planned behavior: A meta-analysis. *Journal of consumer psychology*, 7(3), 247-271
- OECD (2005). *Oslo Manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Paris: OECD Publishing.
- Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634.

- Oo, E. Y., Jung, H. & Park, I. J. (2018). Psychological factors linking perceived CSR to OCB: The role of organizational pride, collectivism, and person–organization fit. *Sustainability*, 10(7), 2481. <https://doi.org/10.3390/su10072481>
- Orfila-Sintes F. & Mattsson J. (2009). Innovation behavior in the hotel industry. *Omega*, 37:380–394. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2007.04.002>
- Özdemir, B., Özcan, H. M. & Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 706-724. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.640815>
- Özdevecioğlu, M. (2016). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130. <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuiibfd/-issue/22757/242905>
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W. & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75-94.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S. & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(5), 523-538.
- Rafaeli, A. & Worline, M. (2001). Individual emotion in work organizations. *Social Science Information (Paris)*, 40(1), 95-123. DOI:10.1177/053901801040001006
- Rank, J., Pace, V. L. & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology*, 53(4), 518–528. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00185.x>
- Redmond, M.V. (2015). *Social Exchange Theory*.
- Rego A., Sousa F., Marques C. & Pinae C. M. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *J. Bus. Res.* 67, 200–210. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.10.003>
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T. & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and innovation management*, 14(2), 142-150.
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenbunrg, C. J. & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x>
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S., (2001), Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836
- Riaz, S., Xu, Y. & Hussain, S. (2018). “Understanding employee innovative behavior and thriving at work: a chinese perspective”. *Administrative Sciences*, 8(46)
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations* (4th edn.) ACM The Free Press.

- Rosenbusch, N., Brinckmann, J. & Bausch, A. (2011). Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of business Venturing*, 26(4), 441-457.
- Russell-Bennett, R., Härtel, C. E. & Beatson, A. (2011). Affective events theory as a framework for understanding third-party consumer complaints. In what have we learned? *Ten Years On*. 167-193.
- Sattayaraksa, T. & Boon-itt, S. (2016). CEO transformational leadership and the new product development process: The mediating roles of organizational learning and innovation culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 37, 730-749. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2014-0197>
- Schmidt, A. M. & DeShon, R. P. (2010). The moderating effects of performance ambiguity on the relationship between self-efficacy and performance. *Journal of applied psychology*, 95(3), 572.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Academic Press.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580- 607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Sekaran, U. (1992). Research methods for business a skill building approach. (2nd Ed). *United States of America: John Wiley & Sons, Inc.*
- Semmer, N. K., Grebner, S. & Elfering, A. (2010). “Psychische Kosten” von Arbeit: Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit [Psychological costs of work: Strain and recovery, performance and health]. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Eds.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III* (Vol. 1, pp. 325-370). Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, 51(2), 663-671.
- Si, S. & Wei, F. (2012). Transformational and transactional leaderships, empowerment climate, and innovation performance: A multilevel analysis in the chinese context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21, 299-320. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.570445>
- Simanca, M. M., Montoya, L. A. & Bernal, C. A. (2016). Gestión del conocimiento en cadenas productivas: El caso de la cadena láctea en Colombia. *Información Tecnológica*, 27(3), 93-106.
- Smith, H. J. & Tyler, T. R. (1997). Choosing the right pond: The impact of group membership on self-esteem and group-oriented behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33(2), 146–170. <https://doi.org/10.1006/jesp.1996.1318>
- Sousa, C. M., & Coelho, F. (2011). From personal values to creativity: evidence from frontline service employees. *European journal of marketing*, 45(7/8), 1029-1050.
- Sousa, C. M., Coelho, F. & Guillamon-Saorin, E. (2012). Personal Values, Autonomy, and Self-efficacy: Evidence from frontline service employees. *International journal of selection and assessment*, 20(2), 159-170.

- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62-74.
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin ve S. Worchel (Ed.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* içinde (s. 33-47). Brooks/Cole.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annu. Rev. Psychol.* 33, 1–39. doi: 10.1146/annurev.ps.33.020182.000245
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). “The social identity theory of intergroup behavior,” in *Psychology of Intergroup Relation*, eds S. Worchel and W. Austin (Chicago, IL: Nelson Hall), 7–24.
- Taştan, S. B. & Davoudi, S. M. M. (2017). The relationship between organisational climate and organisational innovativeness: testing the moderating effect of individual values of power and achievement. *International Journal of Business Innovation and Research*, 12(4), 465-483.
- Taylor, S., Todd, P. A. (1995). Understanding information technology usage: A test of competing models. *Information Systems Research*, 62, 144-176. doi:10.1287/isre.6.2.144.
- Thibaut, J. W. & Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. New York: John Wiley & Sons.
- Tekin, İ. Ç. & Akgemci, T. (2019), Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışına etkisi, *BMIJ*, 7(4), 1709-1739. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1189>
- Todd, S. & Kent, A. (2009). A social identity perspective on the job attitudes of employees in sport. *Manage. Decis.* 47, 173–190. <https://doi.org/10.1108/00251740910929777>
- Topal, M., Eydurhan, E., Yağanoğlu, A. M., Sönmez, A. & Keskin, S. (2010). Çoklu doğrusal bağlantı durumunda ridge ve temel bileşenler regresyon analiz yöntemlerinin kullanımı. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 41(1), 53-57.
- Tracy, J. L. & Robins, R. W. (2004). Show your pride: Evidence for a discrete emotion expression. *Psychological Science*, 15, 194-197.
- Tracy, J. L. & Robins, R. W. (2007). The psychological structure of pride: A tale of two facets. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 506–525. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.3.506>
- Tsui, A. S., Egan, T. D. & O'Reilly III, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative science quarterly*, 549-579.
- Turan Dalli, H. (2018). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin denetim odağı, özgüven ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987). Rediscovering the social group: A self-categorization theory. *Oxford, UK: Blackwell*.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/issue/13693/165728>
- Tyler, T. R. (1994). Psychological models of the justice motive: Antecedents of distributive and procedural justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(5), 850-863. DOI:10.1037/0022-3514.67.5.850 pp.850-863 Erişim Tarihi: 20/05/2013
- Uçar, D. (2009). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık: Örgüt kaynaklı özsaygı'nın düzenleyici rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Ulucan, B. (2018). *Beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 958-987. <https://doi.org/10.26466/opus.418335>
- Van Kleef, G. A., Homan, A. C., Beersma, B. & Van Knippenberg, D. (2010). On angry leaders and agreeable followers. *Psychol. Sci.* 21, 1827–1834. doi: 10.1177/0956797610387438
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Manag. Sci.* 32, 590–607. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.590>
- VanDick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Tissington, P. A., Hohfeld, C., Moltzen, K. & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Verhees, F. J. & Meulenbergh, M. T. (2004). Market orientation, innovativeness, product innovation, and performance in small firms. *Journal of small business management*, 42(2), 134-154.
- Voegtlin, C., Frisch, C., Walther, A. & Schwab, P. (2020). Theoretical development and empirical examination of a three-roles model of responsible leadership. *J. Bus. Ethics*, 167, 411–431. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04155-4152>
- Wang, G. & Seibert, S. E. (2015). The impact of leader emotion display frequency on follower performance: Leader surface acting and mean emotion display as boundary conditions. *Leadersh. Q.* 26, 577–593. doi: 10.1016/j.leaqua.2015.05.007
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18, pp. 1–74). Elsevier Science/JAI Press.

- Weinberger, E., Wach, D., Stephan, U. & Wegge, J. (2018). Having a creative day: Understanding entrepreneurs' daily idea generation through a recovery lens. *Journal of Business Venturing*, 33(1), 1-19.
- Welander, J., Wallin, J. & Isaksson, K. (2017). Job resources to promote feelings of pride in the organization: The role of social identification. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.16993/sjwop.23>
- West, L. H. & Turner, R. (2007). *Introducing Communication Theory*, 186–187, McGraw Hill.
- Wilder, D.A. (1986). Social categorization: implications for creation and reduction of intergroup bias. *Advances in Experimental Social Psychology*.
- Wilson-Evered, E., Härtel, C. E. J. & Neale, M. (2001). A longitudinal study of workgroup innovation: The importance of transformational leadership and morale. L. H. Friedman, J. Goes ve G. T. Savage (Ed.), *Advances in healthcare management*, (2. Cilt, s. 315–340). Emerald Group Publishing.
- Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1-32.
- Xenikou, A. (2017). Transformational leadership, transactional contingent reward, and organizational identification: The mediating effect of perceived innovation and goal culture orientations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1754.
- Xu, T. (2020, July 4). *How side project programs foster creativity at work. builtin*. <https://builtin.com/software-engineering-perspectives/20-percent-time>
- Yang, Z., Asbury, K., Griffiths, M.D. (2019). An exploration of problematic smartphone use among Chinese university students: associations with academic anxiety, academic procrastination, self-regulation and subjective wellbeing. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 17(3), 596-614. 614. <https://doi.org/10.1007/s11469-018-9961-1>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldız, B., Uzun, S. & Coşkun, S. S. (2017). Drivers of innovative behaviors: The moderator roller of algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlenme. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(2017), 341-360. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3335714>
- Yılmaz, D. (2014). *Dağıtılmış liderliğin örgütsel güven ile algılanan örgütsel destek ve okul başarısıyla ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Osmangazi Üniversitesi.
- Yu, J. & Chen, S. (2016). Gender moderates firms' innovation performance and entrepreneurs' selfefficacy and risk propensity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44, 679-691. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.4.679>
- Yuan, F. & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, 53(2), 323-342.

- Youn, H. & Kim, J. H. (2022). Corporate social responsibility and hotel employees' organizational citizenship behavior: The roles of organizational pride and meaningfulness of work. *Sustainability*, 14(4), 2428.
- Zhou, W. & Velamuri, V. K. (2018). Key contextual success factors for employee innovative behavior: A study in a foreign manufacturing subsidiary in China. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1471770. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1471770>



EKLER

Ek 1. Anket Formu

Ek 2. Etik Kurul Kararı



EK-1 ANKET FORMU

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Buradaki anket formları, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Mazlum ÇELİK danışmanlığında devam etmekte olan “**Örgütsel Gururun Yenilikçi Davranış Üzerinde Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü**” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan üç adet ölçek formu, incelenen kavramları değerlendirmek amacıyla, bir adet anket formu ise demografik bilgilerin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Hiçbir formda kimlik bilgileriniz sorulmayacaktır. Toplanan tüm bilgiler akademik amaçlı kullanılacağı için bireysel veriler tamamen gizli tutulacaktır. Çalışmanın niteliğine katkı sağlayacağı için verdiğiniz cevapların samimi olması çok önemlidir.

Lütfen demografik bilgi kısmını doldurduktan sonra aşağıda yer alan her bir önermeyi **1** ve **5** arasında verilen değerlendirme cetveline göre işaretleyiniz.

1	Cinsiyetiniz:	a	KADIN	b	ERKEK										
2	Mesleki Pozisyonunuz:	a	Mavi yaka	b	Beyaz yaka										
3	Yaş Aralığınız:	a	25 ve (-)	b	26-35	c	36-45	d	46-55	e	56 ve (+)				
4	Eğitim Düzeyiniz:	a	İlköğretim	b	Lise	c	Ön Lisans	d	Lisans	e	Lisans üstü				
5	Şirketinizin Faaliyet Gösterdiği Sektör:	a	Gıda	b	Ambalaj	c	Sağlık	d	Hizmet	e	Enerji	f	Tarım	g	Lojistik
6	Şirketinizdeki Çalışma Sürünüz:	a	1-5 Yıl	b	6-10 yıl	c	11-15 yıl	d	16-20 yıl	e	20 ve + yıl				

(1) Kesinlikle Katılmıyorum-(2) Katılmıyorum-(3) Kararsızım-(4) Katılıyorum-(5) Kesinlikle Katılıyorum

1	Şirketimin bu ülkenin en iyileri arasında olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2	Şirketimin uluslararası iş çevrelerinde öne çıktığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
3	Şirketimin ülkemizin ekonomisine yön verdiğini düşünüyorum	1	2	3	4	5
4	Şirketimin farklı işletmelerde bulunan çalışanlar tarafından da en çok çalışılmak istenen şirketler arasında olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Şirketimin ülkemizde fark yarattığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
6	Şirketimin, alanlarında başarılı olan çalışanları bölgede bulunan diğer şirketlere göre daha fazla bünyesine çekebildiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Şirketimde bulunan yöneticilerimizin alanında öncü olduklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Görev yaptığım işletmenin ülkemde alanının öncülerinden biri olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
9	İşletmemin bulunduğu sektördeki önemli yeniliklerin, ilk olarak şirketimden çıktığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
10	Şirketimden bir sebepten dolayı ayrılan kişilere, diğer firmaların işe alımlarında öncelik sağladığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
11	Şirketimin önemli çalışmalara/araştırmalara imza attığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
12	Şirketimde çalışanların elde ettikleri başarılar ile fark yarattıklarına inanıyorum.	1	2	3	4	5
13	Şirketimde bulunan yöneticilerimizin kendi alanlarında katıldıkları her toplantıda başarıları ile öne çıktıklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14	Şirketimin çalışanlarına kazandırdığı yeterliklerin, mesleki hayatlarında bir öncelik sağladığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
15	Şirketimin kendi alanımda diğer şirketlerden daha kaliteli bir eğitim verdiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16	Şirketimin yetiştirdiği elemanların ülkemizin iş hayatına katkı sağlayan bir işleve sahip olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17	Şirketimin başarılarını başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5

18	Şirketimin medyaya yansımış bir başarısını sosyal medyada paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
19	Şirketimi dışarıda tanıtırım	1	2	3	4	5
20	Şirketimdeki meslektaşlarımın başarılarından mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
21	Şirketimin ulusal veya uluslararası düzeyde kazandığı ödüllerden mutluluk duyarım	1	2	3	4	5
22	Şirketimin başarılarından kıvanç duyarım	1	2	3	4	5
23	Şirketimi simgeleyen sembollerin bulunduğu rozet, anahtarlık vb. eşyaları severek kullanırım.	1	2	3	4	5
24	Bu şirketin bir üyesi olduğumu başkalarına söylemekten mutluluk duyuyorum.	1	2	3	4	5
25	Mecbur kalmadıkça başka şirkete geçmeyi düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
26	Kariyerimi bu şirkete tamamlamak istiyorum.	1	2	3	4	5
27	Yeniden seçme şansı verilse yine bu şirketi seçeceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
28	Bu şirkette çalışma kararımın hayatımda verdiğim en iyi kararlardan biri olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
29	Bu şirkette çalıştığım için kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
30	Bu şirkette çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	1	2	3	4	5
31	Şirketimin bütün olanakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde çalışılmaya değer bir şirket olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
32	Bu şirkette çalışmayı isteyerek seçtim.	1	2	3	4	5
33	Şirketimdeki önemli kişilerde yeni fikirlerimle ilgili heyecan uyandırırım.	1	2	3	4	5
34	Diğer çalışanları yenilikçi bir fikre destek olmaları için ikna etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
35	İşle ilgili yenilikçi fikirleri sistematik olarak uygulamaya geçiririm.	1	2	3	4	5
36	Yeni fikirlerin hayata geçirilmesine katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5
37	Yeni fikirlerin, yöntemlerin ya da ürünlerin üretilmesine çaba harcarım.	1	2	3	4	5
38	Çalıştığım kurum, fikirlerimi önemser.	1	2	3	4	5
39	Çalıştığım kurum, mutluluğuma ve refahıma gerçekten önem verir.	1	2	3	4	5
40	Çalıştığım kurum, benim amaçlarıma ve değerlerime önem verir.	1	2	3	4	5
41	Herhangi bir sorunla karşı karşıya kaldığımda çalıştığım kurum her zaman yardıma hazırdır.	1	2	3	4	5
42	Çalıştığım kurum, istemeden yaptığım bir hatayı bağışlayacaktır.	1	2	3	4	5
43	Çalıştığım kurum, fırsat bulduğu takdirde iyi niyetimi kötüye kullanır.	1	2	3	4	5
44	Çalıştığım kurumun beni önemseydiğini düşünüyorum	1	2	3	4	5
45	Çalıştığım kurum özel bir iyiliğe ihtiyacım olursa bana yardım etmeye isteklidir.	1	2	3	4	5

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Murat KOÇYİĞİT

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

EK-2 ETİK KURUL KARARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.11.2022-25925

 HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ	T.C. HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI
TOPLANTI TARİHİ 07.11.2022	TOPLANTI NO 2022-42

Sayı : E-97105791-050.01.01-25925
Konu : Etik Kurul Hk.

Çalışmanın Türü	Yüksek Lisans Tezi
Konu	Anket Uygulama
Başlık	"Örgütsel Gururun Yenilikçi Davranış Üzerinde Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü"
Yürütücü / Danışman	Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Yazar	Murat KOÇYİĞİT
Karar	Olumlu

Prof. Dr Mehmet Lütfi YOLA
Etik Kurul Başkanı

Prof.Dr. Muhammet Fatih HASOĞLU
Etik Kurul Üyesi

Prof.Dr. Bülent Bahri KUÇUKERDOĞAN
Etik Kurul Üyesi

Prof.Dr. Enver BOZKURT
Etik Kurul Üyesi

Prof.Dr. Kezban BAYRAMLAR
Etik Kurul Üyesi

Prof.Dr. Mahmut Serhat YENİCE
Etik Kurul Üyesi

Ek: Murat KOÇYİĞİT, Mazlum ÇELİK EKBİ.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSER21EJK*

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5999&eD=BSER21EJK&eS=25925>

Adres: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hıncalalan Yolu Üzeri 8. Km. Şahinbey / Gaziantep
Telefon: 0 (342) 211 8080 / 1400 1402 Faks: 0 (342) 211 80 81
e-Posta: info@hku.edu.tr Web: www.hku.edu.tr
Kep Adresi: hasankalyoncu.univ@hs01.kep.tr

Bilgi için: Merve BİLGİN
Unvanı: Memur



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.