T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ: TÜRKİYE OTOMOTİV ÜRETİCİLERİ ARAŞTIRMASI

İlknur ÇEVİK TEKİN

DOKTORA TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ

Konya - 2019

Sevgili Aileme…

ÖNSÖZ

Uzun ve zorlu bir süreç alan çalışmamın başlangıcından bu güne kadar desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, tezimin her aşamasında bana yol gösteren ve beni yönlendiren, Selçuk Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı ve danışmanım Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ'ye, tez izleme komitemde bulunarak, tez yazım sürecinde desteklerini ve anlayışlarını hiç esirgemeyen; yapıcı eleştiri ve yönlendirmeleri ile tezimin olgunlaşmasına katkı sağlayan değerli hocalarım Doç Dr. Ali Şükrü ÇETİNKAYA ve Prof. Dr. Ahmet AY'a teşekkürü bir borç bilirim.

Tez savunma jürimde bulunan değerli hocalarım Doç Dr. Mustafa Atilla ARICIOĞLU, Dr. Öğr. Üyesi Kazım KARABOĞA'ya, doktora dönem arkadaşım Arş. Gör. Dr. Esra KIZILOĞLU'na tezime olan katkı ve destekleri için teşekkür ederim.

Bu tez çalışmasının en zor aşamalarında bile hep yanımda olan, varlıklarına her daim şükrettiğim güzel ailem, sizin fedakârlıklarınızı anlatmama sayfalar yetmez. En büyük teşekkürü siz hakediyosunuz. Sizin desteğiniz ve sabrınız bu süreçte her şeyden önemliydi. İyi ki varsınız.

Pek çok fedakârlıkla, uzun sayılabilecek bir sürede ortaya çıkan bu çalışmanın araştırmacılara ve uygulayıcılara faydalı olmasını dilerim.

Konya, 2019 İlknur ÇEVİK TEKİN

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin		
	Adı Soyadı	İlknur ÇEVİK TEKİN
	Numarası	134127001016
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ
	Tezin Adı	Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Türkiye Otomotiv Üreticileri Araştırması

ÖZET

Bu tez çalışması, psikolojik güçlendirmenin (PG) yenilikçi iş davranışına (YİD) etkisinde örgütsel bağlılığın (ÖB) aracılık rolünün belirlenmesine yöneliktir. Araştırma, Türkiye'de üretimi yapılan otomotiv firmalarının, çeşitli birimlerinde görev yapan beyaz yakalı çalışanlara uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, analize uygun 406 adet anket verisi elde edilmiştir. Araştırmada hipotezlerin belirlenmesinde ve test edilmesinde Baron ve Keeny (1986)'nin aracılık etkisi ile ilgili önerdiği dört aşamalı yaklaşım kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri yapısal eşitlik modeli (YEM) ile sınanmıştır. Araştırmanın temel amacı kapsamında; psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu ve bu etkide örgütsel bağlılığın kısmi aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin boyutlarının yenilikçi iş davranışının boyutları üzerindeki etkisinde, örgütsel bağlılığın aracı (kısmi/tam) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık, anlam boyutunun fikir üretme & araştırma, özerklik & etki boyutunun fikri destekleme & uygulama boyutu üzerindeki etkisinde kısmi aracı, diğer tüm ilişkilerde ise tam aracı rol üstlenmiştir. Analizler sonucu elde edilen

bulgular genel olarak araştırma hipotezlerini doğrulamıştır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak araştırmacılara ve uygulayıcılara bazı öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Yenilikçi Davranış, Yenilikçi İş Davranışı, Yenilikçilik, Örgütsel Bağlılık, Aracılık Etkisi, Otomotiv Sektörü, Otomotiv Üreticileri, Beyaz Yakalı Çalışanlar.

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin		
	Adı Soyadı	İlknur ÇEVİK TEKİN
	Numarası	134127001016
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ
	Tezin İngilizce Adı	The Intermedıary Role of Organızatıonal Commıtment In Regard to the Effect of Psychologıcal Empowerment on Innovatıve Work Behavıour: A Study on Automotıve Manufacturers in Turkey

ABSTRACT

This thesis study aims to determine the mediation role of organizational commitment (OC) regarding the effect of psychological empowerment (PE) on innovative work behavior (IWB). The study was administered to white collar employees working in various departments of automotive companies manufacturing vehicle in Turkey. 406 survey forms suitable for analysis were obtained as a result of the study. The four-step model proposed by Baron and Keeny (1986) regarding the mediation role was used in the determination and testing of the research hypotheses. The hypotheses of the study were tested using the structural equation modelling (SEM). It was found within the scope of the primary purpose of the study that psychological empowerment had a positive and significant effect on innovative work behavior and that organizational commitment had a partial mediator role in this effect. In addition, regarding the effect of dimension of psychological empowerment on innovative work behaviour, organizational commitment was found to have a mediator (prtial/full) effect. Organizational commitment assumed a partial mediator role in the effect of meaning demension on idea generation & research, a partial mediator role in the effect of autonomy & effect dimension on idea endorsement & implementation and full mediator in all the other dimensions. The findings obtained

as a result of analyses generally corroborated the research hypotheses. Based on the data collected as a result of the analysis, recommendations were offered to the researchers and to the appliers.

Key Words: Empowerment, Psychological Empowerment, Innovative Behavior, Innovative Work Behavior, Organizational Commitment, Mediation Effect, Automotive Sector, Automotive Manufacturers, White Collar Employees.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI ii
DOKTORA TEZİ KABUL FORMU iii
ÖNSÖZ v
ÖZET vi
ABSTRACT viii
İÇİNDEKİLER x
KISALTMALAR xv
TABLOLAR LİSTESİ xvi
ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ xix
GİRİŞ 1
1.1. Araştırmanın Önemi 2
1.2. Araştırmanın Amacı 3
1.3. Araştırmanın Varsayımları 4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 4
1.5. Araştırmanın Konusu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar 5
1.5.1. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisini Konu Edinen Çalışmalar 5
1.5.2. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisini Konu Edinen Çalışmalar 7
1.5.3. Örgütsel Bağlılık ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisini Konu Edinen Çalışmalar 10
BÖLÜM II 12
PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME 12
2.1. Güçlendirme 12
2.1.1. Güçlendirmenin Nedenleri 14
2.1.2. Güçlendirmenin Yararları 15
2.1.3. Güçlendirmenin Sonuçları 16
2.2. Güçlendirmenin Benzeri Kavramlarla İlişkisi 17
2.2.1. Güç 17

2.2.2. Katılım (Yönetime Katılma) 18
2.2.3. Motivasyon (Güdüleme) 18
2.2.4. Yetki Devri 19
2.2.5. İş Zenginleştirme 19
2.3. Güçlendirme ile İlgili Yaklaşımlar 20
2.3.1. Yapısal (Davranışsal) Güçlendirme 20
2.3.2. Psikolojik (Bilişsel) Güçlendirme 21
2.4. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları 22
2.4.1. Anlam 23
2.4.2. Yeterlilik (Yetkinlik-Özyeterlilik) 23
2.4.3. Özerklik (Seçim-Otonomi) 24
2.4.4. Etki 25
BÖLÜM III 27
YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI 27
3.1. Yenilik 27
3.2. Yenilik Türleri 28
3.2.1. Ürün Yeniliği 29
3.2.2. Süreç yeniliği 30
3.2.3. Pazarlama Yeniliği 30
3.2.4. Organizasyonel (Örgütsel) Yenilik 31
3.3. Yenilik ile ilgili Kavramlar 32
3.3.1. İnovasyon 32
3.3.2. İcat (Buluş) 32
3.3.3. Yaratıcılık 33
3.3.4. Değişim 34
3.3.5. Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) 34
3.3.6. Teknoloji 35
3.4. Yenilikçi İş Davranışı 35
3.5. Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları 37
3.5.1. Fikir Keşfetme (Problemin Tanımlanması) Aşaması 40
3.5.2. Fikir Üretme Aşaması 41

3.5.3. Fikir Geliştirme (Savunma) Aşaması 41
3.5.4. Fikirlerin Uygulamaya Geçirilmesi Aşaması 42
BÖLÜM IV 44
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 44
4.1. Örgütsel Bağlılığın Kavramsal Çerçevesi 44
4.2. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci 47
4.3. Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi 50
4.3.1. Örgütsel Özdeşleşme 50
4.3.3. Örgütsel Kimliklendirme/Kimlikleşme 51
4.3.2. Aidiyet 51
4.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması 52
4.4.1. Tutumsal Bağlılık 53
4.4.1.1. Etzioni Yaklaşımı 55
4.4.1.2. Kanter Yaklaşımı 55
4.4.1.3. Katz ve Kahn Yaklaşımı 55
4.4.1.4. Mowday Yaklaşımı 56
4.4.1.5. Wiener Yaklaşımı 57
4.4.1.6. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı 58
4.4.1.7. Penley ve Gould Yaklaşımı 58
4.4.1.8. Argryis Yaklaşımı 58
4.4.1.9. Meyer ve Allen Yaklaşımı 59
4.4.2. Davranışsal Bağlılık 61
4.4.2.1. Becker Yaklaşımı 62
4.4.2.2. Salancik Yaklaşımı 62
4.4.3. Çoklu Bağlılık (Reichers Yaklaşımı) 63
4.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları 64
4.5.1. Normatif Bağlılık 65
4.5.2. Devam Bağlılığı 65
4.5.3. Duygusal Bağlılık 66
BÖLÜM V 68
ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ 68

5.1. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçekler 68
5.1.1. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği 69
5.1.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği 70
5.1.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 70
5.2. Araştırmada Kullanılan Analizler 71
5.3. Araştırmanı Evreni ve Örneklem 75
5.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler 77
BÖLÜM VI 81
VERİ ANALİZİ VE BULGULAR 81
6.1. Demografik Bulgular 81
6.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerliğinin ve Güvenirliğinin Test Edilmesi ... 84
6.2.1. Örgütsel Bağlık Ölçeğinin Güvenirlik Analizi 84
6.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi 85
6.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 89
6.3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi 91
6.3.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenirlik Analizi 92
6.3.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi 92
6.3.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 97
6.4. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi 98
6.4.1. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Güvenirlik Analizi 99
6.4.2. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi 99
6.4.3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 104
6.5. Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Araştırmanın Modeli 105
6.6. Tanımlayıcı İstatistikler 106
6.6.1. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri 106
6.6.2. Ölçeklerin Normal Dağılım İstatistikleri 107
6.7. Korelasyon Analizi 110
6.8. Araştırma Hipotezlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Test Edilmesi 111
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 127
KAYNAKÇA 146

EKLER..... 169
ÖZGEÇMİŞ..... 174

KISALTMALAR

AFA : Açımlayıcı Faktör Analizi

AGFI : Adjusted Goodness of Fit Index **(**Düzeltilmiş Uyum İyiliği indeksi)

Ar-Ge : Araştırma ve Geliştirme

CFI : Comparative Fit Index (Karşılaştırıcı Uyum İndeksi)

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI : Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)

H : Hipotez

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

n : Örneklem Büyüklüğü

N : Ana Kütle (Evren)

Ort. : Ortalama

ÖB : Örgütsel Bağlılık

p : Anlamlılık Düzeyi

PG : Personel Güçlendirme

r : Korelasyan Katsayısı

RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation(Yaklaşık Hataların Karekökü)

Sd. : Serbestlik Derecesi

Sig. : Significance (Anlamlılık)

SPSS : Statistical Package For The Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Paket Programı)

SRMR : (Standardized Root Mean Square Residual) Standart Ortalama Hataların Kare Kökü

Ss : Standart Sapma

TLI : Tucker Lewis Index (Tucker Lewis Uyum İndeksi)

VIF : Variance Inflation Factor (Varyans Artış Faktörleri)

YD : Yenilikçi Davranış

YEM : Yapısal Eşitlik Modeli

α : Cronbach’s Alpha (Güvenirlik katsayısı)

X : Ortalama

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Yenilik Türleri 29
Tablo 2. Argryis'e Göre İçsel ve Dışsal Bağlılık Farkları 59
Tablo 3. Örneklem Hesaplanması ile İlgili Tablo 76
Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyete Göre Frekans Tablosu 81
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Frekans Tablosu 81
Tablo 6. Katılımcıların Yaşa Göre Frekans Tablosu 82
Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Duruma Göre Frekans Tablosu 82
Tablo 8. Katılımcıların Çalıştıkları Departmana Göre Frekans Tablosu 83
Tablo 9. Katılımcıların Firmalarının Çalışan Sayısına Göre Frekans Tablosu 83
Tablo 10. Katılımcıların Firmalarının Sermaye Yapısına Göre Frekans Tablosu 83
Tablo 11. Katılımcıların Mevcut İşlerinde Çalışma Sürelerine Göre Frekans Tablosu 84
Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Analizi 85
Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi için Hesaplanan KMO Değeri ve Gerçekleştirilen Barttlet Küresellik Testi Sonuçları 87
Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Dağılımı ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları 88
Tablo 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Üç Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri 90
Tablo 16. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenirlik Analizi 92
Tablo 17. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Faktör Analizi için Hesaplanan KMO Değeri ve Gerçekleştirilen Bartlett Küresellik Testi Sonuçları 94
Tablo 18. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yapısı 95
Tablo 19. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin İki Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri 97
Tablo 20. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Güvenirlik Analizi 99
Tablo 21. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi için Hesaplanan KMO Değeri ve Gerçekleştirilen Bartlett Küresellik Testi Sonuçları 101

Tablo 22. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yapısı..... 103
Tablo 23. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Üç Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri..... 104
Tablo 24. Örgütsel Bağlılık Değişkeninin Genel ve Boyutları Bazında Aritmetik Ortalamaları..... 106
Tablo 25. Yenilikçi Davranış Değişkeninin Genel ve Boyutları Bazında Aritmetik Ortalamaları..... 107
Tablo 26. Psikolojik Güçlendirme Değişkeninin Genel ve Boyutları Bazında Aritmetik Ortalamaları 107
Tablo 27. Ölçek Normal Dağılım İstatistikleri 109
Tablo 28. Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları 110
Tablo 29. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri..... 113
Tablo 30. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları 115
Tablo 31. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri..... 116
Tablo 32. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları 117
Tablo 33. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri..... 118
Tablo 34. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları 120
Tablo 35. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları 122

Tablo 36. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri 123
Tablo 37. Psikolojik Güçlendirme Boyutları ve Yenilikçi Davranış Boyutları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları..... 126
Tablo 38. Sonuçlar..... 138

ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Yenilikçi İş Davranışlarının Dört Aşaması 39
Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması..... 53
Şekil 3. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Yaklaşım 54
Şekil 4. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Yaklaşım 61
Şekil 6. Araştırma Modeli ve Hipotezleri..... 78
Grafik 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği 86
Şekil 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı 91
Grafik 2. Yenilikçi Davranış Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği 93
Şekil 8. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı.... 98
Grafik 3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği..... 100
Şekil 9. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı 105
Şekil 10. Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Araştırmanın Modeli 106
Şekil 11. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli 113
Şekil 12. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli 116
Şekil 13. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli..... 118
Şekil 14. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Test Etmek İçin Geliştirilen Yapısal Eşitlik Modeli 121
Şekil 15. Anlam ile Yenilikçi İş Davranışı Boyutları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Test Etmek İçin Geliştirilen Yapısal Eşitlik Modeli 123
Şekil 16. Yeterlilik ile Yenilikçi İş Davranışı Boyutları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Test Etmek İçin Geliştirilen Yapısal Eşitlik Modeli 124
Şekil 17. Özerlik & Etki ile Yenilikçi İş Davranışı Boyutları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Test Etmek İçin Geliştirilen Yapısal Eşitlik Modeli..... 125

GİRİŞ

Değişimin kaçınılmaz olduğu, hızlı karar almanın öneminin her geçen gün arttığı günümüz organizasyonlarında; karar alımına katılan, inisiyatif kullanabilen, hatta kendi kendine karar verebilen en önemlisi de verdiği kararlar neticesinde gelişen sonuçların sorumluluğunu üstlenebilen çalışanlara ihtiyaç olduğu açıktır. Bu durum çalışanların güçlendirilmesi ile mümkündür çünkü ancak psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanlar işin sahibi haline gelmektedirler. İşin sahibi haline gelen çalışanların almış oldukları kararlar neticesinde yenilikçi iş davranışlarına katkı sağlayıp sağlamadıklarının araştırılması bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Çünkü eski yönetim anlayışında yenilik sadece belirli fonksiyonel sınıflandırmaların sorumluluğunda görülürken, günümüzün örgüt anlayışında tüm çalışanlardan yenilikçi davranışlar sergileyip bu davranışları içselleştirmeleri beklenmektedir. Yenilikçi iş davranışlarına sahip çalışanların var olduğu yaratıcı örgütler rakiplerine göre, büyük oranda rekabet avantajı elde etmektedirler.

Diğer taraftan örgütsel bağlılığın; bağımlı, bağımsız ve aracı değişken olarak kullanıldığı pek çok çalışma mevcuttur ancak psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün araştırılması ile ilgili ulusal ve uluslararası literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık ile ilgili algılarının, çalışmanın diğer değişkenleri arasındaki ilişkiye aracılık edebileceği düşünülmüştür. Bu öngörülerden hareketle, bu tez çalışması, psikolojik güçlendirmenin (PG) yenilikçi iş davranışına (YİD) etkisinde örgütsel bağlılığın (ÖB) aracılık rolünün belirlenmesine yöneliktir

Çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın önemi, amacı, varsayımları, sınırlılıkları ve konusu ile ilgili yapılmış araştırmaların sonuçlarına yer verilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, güçlendirme kavramı ele alınarak; güçlendirmenin nedenleri, güçlendirmenin yararları, güçlendirmenin benzer kavramlarla ilişkisi, güçlendirme ile ilgili yaklaşımlar ve psikolojik güçlendirmenin boyutları ele alınacaktır.

Üçüncü bölümde, yenilik kavramının tanımı yapılarak, yenilik türleri, yenilik ile ilgili kavramlar, yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi iş davranışının aşamaları hakkında bilgi verilecektir.

Dördüncü bölümde, örgütsel bağlılık hakkında bilgi verilip örgütsel bağlılığın gelişimi ile ilgili yapılmış çalışmalar, örgütsel bağlılığın benzer kavramlarla ilişkisi, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması çerçevesinde konu ile ilgili kuramlara yer verilecektir.

Beşinci bölümde, araştırmanın metodolojisi çerçevesinde veri toplama yöntemi ve analizlerde kullanılan istatistiki yöntemler hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca araştırmanın ana evreni ve örneklemi açıklanarak, araştırmanın modeli ve hipotezleri ortaya konacaktır.

Son olarak, çalışmanın altıncı bölümünde ise çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilip, çalışmanın bulguları ve bulgularla ilgili yorumlamalar yapılarak literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

1.1. Araştırmanın Önemi

Yönetim anlayışının hızla değiştiği ve organizasyon yapılarının yeniden şekillendiği günümüzde, değişen koşullara uyum sağlamak için işletmelerin yenilikçi olmaları kaçınılmazdır. Yenilikçilik değişim ve gelişimin itici gücüdür. Örgütsel yenilikçiliğin gerçekleşmesi çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemelerine bağlıdır. Örgütler son derece dinamik ve rekabetçi iş ortamı ile başa çıkmak için çalışanların yenilikçi potansiyellerinden yararlanmaları gerekmektedir (Akkoç, 2012: 48).

Yeni fikirlerin, süreçlerin, ürün ya da hizmetlerin ortaya konulması, örgütlerce kabul edilmesi ve çalışanlar tarafından uygulanması olarak tanımlanan yenilikçilik aynı zamanda çalışanların önemli bir performans göstergesi ve iş çıktısıdır. Çalışanların yenilikçi iş davranışlarını başta çalışanların kişisel özellikleri olmak üzere işe ve örgüte ilişkin birçok faktör etkileyebilmektedir (Çelik vd., 2014: 492). Yenilikçi iş davranışları pek çok değişken tarafından etkilenmektedir. Çalışmada, çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi araştırılacak, aracı değişken olarak ise örgütsel bağlılık kullanılacaktır. Örgütsel

bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini konu edinen çalışmaların literatürde az olduğu görülmüştür. Ayrıca, örgütsel bağlılığın aracı değişken olarak çalışmada kullanılması ile de örgütsel davranış yazınına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Türkiye otomotiv sektörü 12 firma ile 18 fabrikada faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu 12 firmanın 4'ü yalnızca otomobil, 6'sı sadece ticari araç, 2'si ise hem otomobil hem de ticari araç üretimi yapmaktadır. Sektörle ilgili çeşitli kaynakların incelenmesi ve uzman görüşlerinin alınması neticesinde, traktör üretimi yapan 4 firma da çalışmaya dâhil edilip, çoğunluğu Marmara bölgesinde yer alan 16 firmanın beyaz yakalı çalışanlarına tesadüfi örneklem yöntemi ile anket uygulaması yapılmıştır. Ayrıca, İstanbul Sanayi Odası tarafından açıklanan 500 büyük sanayi kuruluşu arasında ilk 10 sırada Ford Otosan, OyakRenault ve Tofaş yer almaktadır. Toplam ülke ihracatında otomotiv sektörünün ihracat payının en büyük (yaklaşık %20) olmasından ve bu firmaların ürettiklerinin yaklaşık %80'inini ihraç etmelerinden dolayı bu sektör tercih edilmiştir (OSD, 2019; ODD, 2019; KPMG, 2018). Sonuç ve önerilerin hem uygulayıcılar hem de akademisyenler açısından faydalı olması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Hiyerarşik yapılarda olan yetki devrinin daha ötesinde çalışma takımlarının oluşturulduğu, çalışanların karar alma süreçlerine etkin olarak katıldığı bir organizasyon yapısının oluşturulması günümüzde gereklilik olmuştur. Çalışanların güçlendirilmesi sayesinde dinamik bir örgüt yapısı oluşturulabilir. Güçlendirilmiş çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artması beklenmektedir.

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgütsel amaçlar için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar. Bu durum örgütlerde yenilikçi uygulamaların da önünü açmaktadır. Günümüzün iş ortamında işletmeler başarılı olmak için üst düzey yöneticilerden alt düzey yöneticilere hatta çalışanlarına kadar bilgi, fikir, enerji ve yaratıcılığa ihtiyaç duymaktadır.

Çalışanların kendilerini güçlendirilmiş hissetmelerinin onların sergileyecekleri yenilikçi iş davranışlarına etkisi olabileceği düşülmesinden hareketle tez çalışmasına

başlanmıştır. Bu etkide başka aracı değişkenlerinde etkili olabileceği düşünülüp, çalışamaya örgütsel bağlılık değişkenide dâhil edilmiştir. Neticede çalışmanın bu amaçları doğrultusunda, ana hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

1. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

2. Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.

3. Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.

4. Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

Bu tez çalışmasında aşağıdaki varsayımlardan hareket edilecektir.

1. Örgütsel bağlılık yenilikçi iş davranışını önemli ölçüde etkileyen bir değişkendir.

2. Psikolojik güçlendirme yenilikçi iş davranışını önemli ölçüde etkileyen bir değişkendir.

3. Psikolojik güçlendirme örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkileyen bir değişkendir.

4. Bu araştırmada ele alınacak değişkenler ve değişenler arası ilişkilerden başka kontrol altına alınamayan değişkenlerinde etkisi söz konusu olabilir. Ancak çalışmada kullanılan değişkenler ve değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılmak istenilen konuyu yansıttığı varsayılacaktır.

5. Kullanılan veri toplama araçlarının, araştırma kapsamında ölçülmek istenilen özellikleri doğru olarak ölçtüğü varsayılacaktır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, otomotiv üretim sektörü ile sınırlandırılmıştır. Çalışma belli bir zaman diliminde yapıldığından (Mart 2018–Aralık 2018) ve zaman içerisinde tutum ve algılar değişebileceğinden, bu çalışma gerçekleştirildiği süreç ile sınırlıdır. Ayrıca Türkiye'de otomotiv üretimi yapan firmalarda bu süreçte faaliyet gösteren beyaz

yakalı Türk çalışanlar ile sınırlıdır. Bu nedenle, benzeri bir çalışma farklı sektör ve çalışanlarda uygulanabilir.

1.5. Araştırmanın Konusu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde, araştırma kapsamında kullanılan değişkenler ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalara yer verilecektir. İlk olarak psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı ile yapılmış çalışmalar irdelenecektir. Daha sonra psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisini ele alan çalışmalar ve son olarak örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili yapılmış çalışmalar ele alınacaktır.

1.5.1. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisini Konu Edinen Çalışmalar

Literatürde, psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini konu edinen araştırmalara bakıldığında; İlk çalışma Bass (1985)'e aittir. Çalışma sonucunda, psikolojik güçlendirmenin özerklik & etki boyutunun yenilikçi davranışlarla ilişkili olduğu bulgulanmıştır.

Spreitzer (1995) yılında Fortune 50 listesinde yer alan işletmelerden 393 yöneticiye yaptığı çalışmasında güçlendirme ile yenilikçi davranışlar arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Psikolojik güçlendirmenin gerçekleşmesi için ödüller, bilgi paylaşımı ve öz-saygının gerekliliğinden bahsetmiş ve psikolojik güçlendirmeyi anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olarak sınıflandırmıştır.

Redmond ve çalışma arkadaşları 1993 yılında yaptıkları çalışmada psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasında yine pozitif ilişkiler bulgulamışlardır. Ayrıca özyeterliliği yüksek ve işi benimsemiş çalışanların daha fazla yenilikçi davranış sergileyeceklerini belirtmişlerdir.

Çekmecelioğlu ve Eren (2007) psikolojik güçlendirmenin anlam ve otonomi boyutlarının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Çavuş ve Akgemci (2008) çalışmalarında, psikolojik güçlendirmenin boyutlarının örgütlerde yaratıcı ve yenilikçi davranışları artırdığını bulgulamışlardır.

Çetin ve Evcim (2009) tarafından yapılan bir çalışmada, psikolojik güçlendirmenin boyutları ile yenilikçi davranışın boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulgulamışlardır.

Knol ve VanLinge (2009) psikolojik güçlendirmenin örgütteki yenilikçi davranışı artırdığını bulmuşlardır. Ayrıca çalışmada psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirme ve yenilikçi davranış arasında aracı işlev görmüştür.

Pieterse ve diğerlerinin 2010 yılında Hollanda'da kamu kurumunda çalışan 230 kişiye uyguladıkları çalışmada, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yenilikçi iş davranışlarını artırdığını bulgulamışlardır.

Gürbüz'ün 2012 yılında yaptığı tez çalışmasına göre, çalışanlara uygulanan davranışsal, psikolojik, sosyal ve yapısal güçlendirmelerin çalışanların yenilikçilik algıları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Uzunbacak (2013) çalışmasına göre; çalışanların davranışsal, psikolojik, sosyal ve yapısal güçlendirmelerinin yenilikçilik algıları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, güçlendirmenin tüm boyutlarının birlikte uygulanmasının yenilikçiliğe etkisi oldukça yüksek düzeydedir.

Oktuğ, 2014 yılında yaptığı çalışmasında yenilikçilik eğilimindeki artışın çalışmaya tutkunluk düzeyine katkı sağlayabileceği, örgüt içinde psikolojik güçlendirmenin varlığıyla da bu ilişkinin artırılabileceği sonucunu elde etmiştir.

Çekmecelioğlu ve Özbağ 2014 yılında yaptıkları çalışmada çalışanların güçlendirilmesinin bireysel yaratıcılık ve firma yenilikçiliğini olumlu yönde etkileyebileceğini bulmuşlardır.

Özkan (2017), çalışanların özyeterlilik düzeyinin yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarına etkisini perakende, finans, enerji ve havacılık sektörlerinde faaliyet gösteren çalışanlarda araştırmıştır. Çalışma sonucunda çalışanlarda var olan özyeterlilik algısının, yaratıcı ve yenilikçi davranışlar üzerinde pozitif etki sağladığı bulgulanmıştır.

Tüm bu çalışmaların ortak noktası, işletmelerde var olan psikolojik güçlendirme anlayışını çalışanların ve yöneticilerin yenilikçilik algılarını ve yenilikçi davranışlarını artırdığıdır. Çünkü yenilikçi anlayışın hâkim olduğu örgütlerde

çalışanlar işlerin yapılmasına karar verme ve yeni fikirler üretme yetkisine sahiptirler (Doğan, 2003: 25).

1.5.2. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisini Konu Edinen Çalışmalar

Cunningham ve Hyman (1996) güçlendirme ve bağlılık üzerine ilk çalışmadır. Bu çalışmanın sonucuna göre, yönetim kadrosunda psikolojik güçlendirme bağlılığı artırmaktadır ancak yönetim dışı personelde eğitimin yetersiz olması, düşük moral ve artan iş stresi nedeniyle, bağlılığı azaltmaktadır.

Argyris 1998 yılında yaptığı çalışmada bağlılık türünü içsel bağlılık ve dışsal bağlılık olarak ikiye ayırmıştır. Dışsal bağlılıkta çalışanlar kaderleri üzerinde çok az kontrole sahiptirler, işletme ile aralarında bir sözleşme var gibi taahhüt ettikleri davranışı sergilemektedirler. Neticede çalışanlar kendilerinden beklenileni yapmaktadırlar. Örgütler çalışanların kendi kaderlerini kendileri belirlemesini ve daha fazla sorumluluk almalarını istiyorlarsa, içsel bağlılık gelişimi teşvik etmelidirler. Adından da anlaşılacağı gibi, içsel bağlılık, büyük ölçüde çalışanın içinden gelir. İçsel bağlılık çalışanların güçlendirilmesi ile yakın ilişkili bir kavramdır. Üst düzey yöneticiler çalışanlarından içsel bağlılık isterler ve bunu elde etmek için stratejik hedeflere çalışanları da dâhil ederler (Argyris, 1998: 99-100). Herhangi bir işletmede çalışanların güçlendirilmesi isteniyorsa, öncelikli olarak çalışanların içsel bağlılık düzeyi artırılmalıdır. Çalışanların örgüte sadece davranışsal bağlılıklarının sağlandığı, ve psikolojik olarak güçlendirilmediği bir örgütte yöneticiler yalnızca kendi başarısızlıklarına ortam hazırlayacaklardır. Önemli olan çalışanın içsel bağlılığının sağlanması ve çalışanın güçlendirildiğini hissetmesidir (Doğan, 2003: 44).

Kraimer vd. (1999) bir kamu hastanesinde 160 hemşire örnekleminde yaptıkları çalışmada, güçlendirme davranışı örgütsel bağlılık değişkenindeki varyansın yaklaşık yüzde 30'unu açıklamıştır.

Liden vd. (2000) Amerika'da büyük bir hizmet kuruluşunda alt düzey 337 çalışana uyguladıkları sorular neticesinde güçlendirmenin bağlılığı %40 oranında açıkladığını bulgulamışlardır.

Ugboro ve Obeng (2001) Çalışanların duygusal bağlılıkları ile çalışanların algıladıkları güçlendirmenin anlamlılık boyutu arasında anlamlı pozitif ilişki bulgulamışlardır. Ancak, çalışanların yetkinliği arttıkça çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları düşmektedir.

Menon (2001) geliştirdiği güçlendirme ölçeğinin "görev içselleştirme" boyutu ile ve Meyer ve Allen'in (1997) örgütsel bağlılık ölçeğindeki "duygusal bağlılık" boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Erdil ve Keskin 2003 yılında yaptıkları çalışmada çalışanların güçlendirme algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ililşki bulgulamışlardır. Ayrıca, iş tatmini ile örgütsel bağlılık ve güçlendirme algısı ile iş tatmini arasında da pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Avolio ve arkadaşları 2004 yılında Singapur'da 520 sağlık çalışanına uyguladıkları çalışmalarında, dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü olduğunu bulgulamışlardır.

Demircan ve arkadaşları 2004 yılında üniversite çalışanlarına uyguladıkları çalışmada, akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık algıları ile psikolojik güçlendirme algıları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulgulamışlardır.

Pekdemir ve arkadaşlarının 2006 yılında yaptıkları çalışma sonucuna göre, çalışanlar güçlendirildikçe örgüte olan bağlılıkları artmaktadır.

Bordin (2006), çok uluslu Amerikan bir şirketin Singapur'da faaliyet gösteren şubesinde 99 çalışana uyguladığı çalışma sonucunda psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırdığını bulgulamıştır.

Chen ve Chen (2008) güçlendirmenin boyutları ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir.

Erdem (2009), 233 beyaz yakalı çalışana uyguladığı psikolojik güçlendirmenin anlam-yeterlilik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki tespit etmiştir.

Ambad ve Bahron (2012) İnşaat sektöründe 171 çalışana yaptıkları çalışmada regresyon analizi sonucu psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılığı % 30 oranında etkilediğini bulmuşlardır. Çalışma sonucu, eğer çalışanlar doğrudan örgütü etkileyen

sonuçlara katılıyorsa ve bireyler karar alma sürecine daha çok dâhil oluyorlarsa, örgütlerine daha çok bağlı olacaklardır hipotezini doğrulamışladır.

Tolay ve arkadaşları 2012 yılında yaptıkları çalışmada, psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılığı arttırdığını bulgulamışlardır. Gürbüz ve arkadaşları 2013 yılında, bankacılık sektöründe yaptıkları çalışmada çalışanlara uygulanan güçlendirme çalışmalarının örgütsel bağlılığı artırdığını bulgulamışlardır.

Gümüş (2013), 523 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmaya göre, öğretmenlerin duygusal bağlılıkları üzerinde anlam ve etki boyutlarının, devam bağlılığı üzerinde ise psikolojik güçlendirmenin bütün boyutlarının pozitif etkisi bulunmaktadır. Normatif bağlılık boyutu üzerinde ise anlam, yetkinlik ve etki boyutlarının pozitif etkisi vardır.

Erdem ve diğerleri 2016 yılında öğretmenlere yaptığı çalışmada yeterlilik boyutu hariç psikolojik güçlendirmenin diğer boyutlarının örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini bulgulamışlardır.

Yücel ve Koçak 2017 yılında yaptıkları çalışmada çalışanların güçlendirilmesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulmuşlardır.

Gürsoy ve Aydemir 2017 yılında kamu kurumlarında yaptıkları çalışmada uygulayacak güçlendirme stratejilerinin örgütsel bağlılığı artıracağı bulgularına ulaşmışlardır.

Sigler ve Pearson 2000 yılında yaptıkları çalışmada, çalışanların güçlendirmesi ile örgütsel performans ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulmuşlardır.

Jomah (2017) Suudi Üniversitesinde 100 öğretim üyesine yaptığı çalışmasında psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı korelasyonlar bulgulamıştır. Örgütsel bağlılık ile en yüksek korelasyon psikolojik güçlendirmenin yeterlilik boyutu arasındayken en düşük korelasyon anlamlılık boyutu arasındadır. Çalışanlarda psikolojik güçlendirmenin artması örgütsel bağlılıklarına pozitif etki yapmaktadır sonucuna ulaşmıştır.

Johnson 2005 yılında yaptığı çalışmada Psikolojik güçlendirmenin boyutlarından yeterlilik, etki ve özerklik boyutlarının örgütsel bağlılıkta olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

1.5.3. Örgütsel Bağlılık ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisini Konu Edinen Çalışmalar

Özellikle 2000'li yıllardan sonra yenilikçi davranış ile ilgili çalışmalarda artış olmasına rağmen, örgütsel bağlılık ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini konu alan çalışmaların oldukça az olduğu görülmüştür. Bu kısmda, örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili olan çalışmalara yer verilmiştir.

Xerri ve Brunetto 2013 yılında Avustralya'da özel bir hastanede çalışan 210 hemşireye uyguladıkları çalışmada duygusal bağlılığın, yenilikçi davranışlarla pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Jafri (2010) perakende sektörde çalışan 80 yöneticiye uyguladığı örgütsel bağlılık ve yenilikçi davranış soruları ile değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Çalışmanın korelasyon analizinde elde edilen sonuçlar, yenilikçi davranışların örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca çalışmanın regresyon analizi sonucuna göre, örgütsel bağlılık, yenilikçi davranışların % 14'ünü açıklamaktadır.

Yeşil vd., (2012) duygusal bağlılığın yenilikçi birey davranışlarını ve örgütsel yenilik performansını pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır.

Bawuro ve arkadaşlarının 2018'de içerik çözümlemesi yöntemiyle ele aldıkları çalışmada duygusal bağlılığı, yenilikçi davranışı etkileyen faktörlerin arasında irdelenmiştir.

Çekmecelioğlu ve Eren (2007) yapmış oldukları çalışmada psikolojik güçlendirmenin boyutları olan anlam, otonomi, etkinin yaratıcı davranışları pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin anlam ve otonomi boyutlarının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini öte yandan örgütsel bağlılık ile yaratıcı davranış arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaratıcı davranışları ölçmek için Sungur (1997)'nin ölçeğini kullanıkları

çalışmalarında yaratıcı davranışları, “bireyin yeni ve yararlı fikirler yaratması”, “yeni fikir oluşturma” ve “fikirleri olgunlaştırma yönünde ortamlar yaratma”, “geliştirdiği fikirleri uygulamanın yol ve yöntemlerini arama”, “diğerlerinin fikirlerini destekleme yönündeki tutumlarını sorgulama” olarak ele almışlardır. Aynı zamanda yaratıcı davranışların ortaya çıkması ile yenilikçi iş davranışının fikir üretme & araştırma aşamasının ilişkili olduğu bilindiğinden (Janssen, vd., 1997; Oukes, 2010) söz konusu çalışmanın bu çalışmaların arasında ele alınması uygun bulunmuştur.

Hakimian ve çalışma arkadaşları 2016 yılında Malezya’da 219 kobi çalışanına uyguladıkları, örgütsel bağlılığın boyutları ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, çalışanların algıladıkları duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulgulamıştır.

Van Shaijk (2018) duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Ayrıca örgütsel yenilikçi iklimin bu ilişkide aracı rolü olduğunu tespit etmiştir.

BÖLÜM II

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

Araştırmanın bu bölümünde güçlendirme kavramı hakkında bilgi verildikten sonra güçlendirmenin benzer kavramlarla ilişkisi incelenip güçlendirme ile ilgili yaklaşımlar ele alınarak psikolojik güçlendirme kavramı boyutları ile birlikte irdelenmiştir.

2.1. Güçlendirme

Küreselleşen dünyada insan kaynaklarının geliştirilmesi için ortaya atılan modern yönetim yaklaşımlarının bir zincir olduğunu varsayıldığında, çalışanın güçlendirilmesi bu zincirin önemli bir halkasıdır. Güçlendirme kavramı Block'un 1987 yılında yazdığı "The Empowered Managers" kitabında bahsedilmiş olsa da günümüzdeki anlamıyla 1980'lerin sonu ile 1990'lı yıllarda yaygın olarak yönetim literatürüne girmiş, söz konusu dönem "güçlendirme çağı" olarak ifade edilmiştir (Appelbaum vd., 1999: 2; Conger ve Kanungo, 1988: 471). Block (1987) "yöneticiler olarak, görevimiz kendimizi güçlendirmek ve başkalarının aynı şeyi yapabilecekleri koşullar yaratmaktır" demiştir. Güç; bir kişinin başkalarını kendi istek ve amaçları doğrultusunda harekete geçirebilme kapasitesidir (Ertürk, 2011: 237). Çalışanlar işleri kapsamında, işleri ile ilgili koşullarda hatta işteki rollerinde değişiklikler yapabildikleri ölçüde kendilerini güçlü hissedeceklerdir.

Bir yönetim kavramı olarak güçlendirme, yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yolu ile çalışanların karar vermelerini, inisiyatif kullanabilmelerini ve sorumluluk alabilmelerini sağlayarak işgörenleri işin sahibi haline getirmeyi amaçlar. Güçlendirme çalışanların haklarını, dolayısıyla yetkilerini, artırma ve çalışanları geliştirme sürecidir (Barutçugil, 2004: 398; Koçel, 2013: 474).

Çalışan güçlendirme "sorumluluğun dağıtılması", "katılımlı yönetim" veya "herhangi bir yönetim tanımı"nın da ötesinde bir kavramdır. Çalışan güçlendirme "bireyleri daha güçlü kılmaktır". Burada güçlü kılmaktan kastedilen hiyerarşik ya da maddi anlamda güçlendirmeden ziyade çalışanların kişisel gelişimlerini artırma,

onları daha bilgili hale getirme ve iletişim yeteneklerini artırmadır (Doğan ve Demiral, 2009: 284).

Kanter (1993)'e göre güçlendirme, işleri gerçekleştirme becerisi ve kaynakları seferber etme; destek, fırsat ve bilgi sunma kapasitesini içerir. Teorik olarak, personel kendini güvende hissettiği çalışma ortamlarında verimli olur (O'Brien, 2010: 6).

Güçlendirme, yöneticilerin kendilerini ve organizasyonu etkileyen kararlar almak için gerekli olan gücü elde etmeleri ve kullanmaları için başkalarına yardım etme sürecidir. Başka bir deyişle, güç yöneticiler tarafından çalışanlara verilir (Schermerhorn vd., 2000: 319).

Daft (2000)'a göre motivasyon kaynaklarından en yeni trend olan güçlendirme, bir kuruluştaki astlara güç ya da yetki delegasyonudur (Daft, 2000: 556). Güçlendirme, lider ve yöneticilerin kendi sahip oldukları gücü astlarıyla paylaşmalarıdır (Conger ve Kanungo,1988: 473).

Kanter'e göre örgütsel güç paylaşıldıkça çoğalır. Diğerlerini güçlendirerek bir liderin gücü azalmaz, aksine artar (Doğan, 2003: 45-63).

Tschohl (1997)'ye göre, bir çalışan örgütten ziyade müşteri tatminini sağlamak için nasıl davranması gerektiğini bilip, bunu anında kimseye danışmadan yapabiliyorsa, güçlendirilmiştir. Eğer bir örgütte müşteri kazanmıyorsa yani çalışanlar güçlendirilmemişse örgüt kaybediyordur (Doğan, 2006: 103).

Rosabeth Kanter, "Men and Women of the Corporation" isimli kitabında güçlendirme için "bir çalışanın amaçlara ulaşmak için mevcut kaynaklardan yararlanma ve bağımsız şekilde kararlar alma yeteneğidir" demiştir (Tolay vd., 2012: 451).

Thomas ve Velthouse'nin 1990 yılında yazdıkları "Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivations" isimli makalelerindeki tanıma göre "güçlendirmek, gücü başkasına vermektir" (Doğan, 2006: 26).

Sonuç olarak güçlendirme, çalışanların karar verme sürecine katıldığı, işlerinin süreci ve sonucu ile ilgili inisiyatif kullanabildikleri, aynı zamanda çalışanların genel

olarak müşterileri tatmin edecek şekilde davranmasını sağlayan ve örgütün işleyişi geliştiren uygulamalardır.

2.1.1. Güçlendirmenin Nedenleri

Modern örgüt yapılarında bilgi uzmanlığının oluşması nedeniyle ast-üst ve emir komuta ilişkisinin söz konusu olduğu hiyerarşik yapılar yerine proje tipinde örgütsel yapılar oluşmakta ve bu durum çalışanın güçlendirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Bilgi toplumu çalışanları yaratıcı düşünme becerilerine sahip yenilikçi bireylerdir. Örgütte yaratıcılık önce bireysel olarak başlamakta daha sonra organizasyonun çalışanlara uygun çalışma ortamı hazırlaması ve desteğiyle örgütsel hale dönüşmektedir. Örgütlerde yaratıcılık ve yeniliği artırmak için uygun öğrenme ortamları oluşturulmalı ve çalışanların güçlendirilmesi sağlanmalıdır (Drucker, 1992: 95-104).

İşletmelerde güçlendirme uygulamalarını gerekli kılan temel nedenler şunlardır (Koçel, 2013: 411-412, Bowen ve Lawler, 1992: 32-34).

- Küresel iş ortamının doğal bir sonucu olan artan rekabetin yanı sıra hızlı bir biçimde değişen dış çevre nedeniyle, işletmelerin müşterilerine daha hızlı, onların istediği yerde, istediği şekilde ve istediği zamanda cevap verme zorunluluğunun olması,
- Toplam Kalite Yönetimi gibi insan odaklı yönetim yaklaşımlarının işletmelerde uygulama alanı bulması, bilgi ve insan unsurunun, en önemli "rekabet avantajı" kaynağı olarak belirmesi
- Genel olarak toplumsal düzeyde ve örgütlerde demokratikleşme eğilimlerinin artması
- İşletmelerde çalışanların eğitim düzeylerinin yükselmesine bağlı olarak gereksinim ve beklentilerinin artması,
- İşletmelerde hiyerarşiye dayanan komuta-kontrol felsefesinin yerini ekip çalışmasına dayalı yönetim felsefesine bırakılması,
- Bilgi teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmelerin orta kademe yönetimini ortadan kaldırma eğilimini destekleyici işlev görmesi,

- İşgücünün demografik yapısının değişmesiyle birlikte ekip çalışmasını işlevsel hale getirme düşüncesi.

2.1.2. Güçlendirmenin Yararları

Güçlendirme, çalışanlara yeteneklerini ortaya koyma imkânı sağlar (Sökmen, 2010: 353). Çalışanın güçlendirmesi sayesinde örgütte; yöneticilere, çalışanlara ve müşterilere önemli yararlar sağlanmış olur. Güçlendirilmiş dolayısıyla daha fazla yetkiye sahip çalışan, müşterilerine daha hızlı bir şekilde hizmet sunacak, üst yönetime danışmadan inisiyatif kullanarak karar alabilecek, yaptığı işlerde başarılı sonuçlar elde ettiğinde ise mutlu olarak işi ile ilgili yeni yetenekler geliştirecektir. Böylece yaratıcı fikirleri kullanacak ve müşterileriyle daha istekli bir şekilde ilgilenecektir (Bowen ve Lawler, 1992: 32-36). Güçlendirilmiş çalışan, örgüt ile ilgili olan problemlerde önceden düşünülmemiş farklı yöntemleri bulup, bu yöntemleri deneyerek alternatif çözüm yolları geliştirir. Üstünde yer alan yöneticilerin müdahalesine veya yardımına ihtiyaç duymadan, sorunların büyük çoğunluğunu tek başına çözer (Akçakaya, 2010: 160). Çalışanlar işleri ile ilgili yetki ve sorumluluğa sahip oldukları örgütlerde kalmayı isterler (Patah vd., 2009: 48). Güçlendirilmiş çalışanların işleri üzerinde kontrolü olduğunu hissetmesi çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırır (Henkin ve Marchiori, 2003: 276).

Güçlendirilmiş çalışanlara sahip organizasyonlarda; satışta, kârlılıkta ve üretimde artış, satış maliyetlerinde azalma söz konusudur. Yapılan araştırmalar, güçlendirilmiş çalışanların, güçlendirilmeyenlere göre daha üretken olduklarını ve örgütlerine daha fazla kâr ettirdiklerini göstermektedir (Fragoso, 1999: 3). Güçlendirme sayesinde çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılığı, örgütsel performansı olumlu yönde etkilenmektedir. Ayrıca, müşteri şikayetlerinde azalma, müşteri odaklılıkta artış, problem çözümü ile ilgili yaratıcı fikirler ve bölümler arası koordinasyonun sağlanması gibi etkiler görülmektedir (Arı ve Ergeneli, 2003: 136).

Güçlendirmenin yararları aşağıda özetlenmiştir (Baltaş, 2001: 145):

- Örgütsel verimliliğin artması,

- Çalışanların işleri ile ilgili kendi sorumluluklarını üstlenmesinden dolayı işlerini daha kısa sürede ve daha kaliteli yapmaları,
- Çalışanların daha fazla insiyatif alma ve daha fazla sorumluluk sahibi olmaları,
- Çalışanların yaratıcı ve yenilikçi fikirlerinin ortaya çıkması,
- Örgütsel işbirliği ve ekip çalışmasının artması,
- İş tatmini ve örgütsel bağlılığın artması,
- Yöneticilere stratejik nitelikteki işlerini yapabilmeleri için daha çok zaman kalması,
- Maliyetlerde azalma,
- Rekabet avantajı

Güçlendirmenin pek çok örgütsel avantaj sağladığı açıktır. Aynı zamanda güçlendirme sayesinde diğer çıkar gruplarına da katkı sağlanmaktadır. Örneğin, işi ile ilgili bir konuda, müşteri ile görüşme sırasında hızlı karar alması gereken güçlendirilmiş çalışan, üstlerine sormadan etkin kararlar alabildiğinde, hem müşteri memnuniyeti sağlanacaktır hem de örgütle ilgili çalışan açısından motivasyonel sonuçlar meydana gelecektir çünkü çalışan bu sayede işi yapmakla kalmayıp işin sahibi haline gelmektedir.

2.1.3. Güçlendirmenin Sonuçları

Güçlendirilmiş çalışanlar üstlerinden emir gelmesini beklemek yerine işlerini yerine getirirken proaktif bir yaklaşım sergilerler (Spreitzer vd., 1999: 513). Yaptığı işlerde aktif rol alan güçlendirilmiş çalışanlara sahip örgütlerin örgütsel verimlilikleri ve üretkenlikleri artmaktadır (Sheikhepoor ve Sheikhepoor, 2015: 103). Çalışanların kendi kendilerini denetlemelerini sağlayan bu yönetim tekniği sayesinde ayrıca bir kontrol mekanizmasına ihtiyaç duyulmamasından dolayı yönetim maliyetleri de düşecektir (Fındıklı vd., 2010: 55).

Yöneticilerinin stratejik karar alımları ile ilgilenebilecekleri zamanlarının artması da güçlendirme sonucu ortaya çıkan önemli bir örgütsel avantajdır (Çavuş, 2006: 66). Güçlendirilmiş çalışanların, işten ayrılma niyetleri diğer çalışanlara göre

daha düşüktür (Taştan, 2013: 140). İş devir hızının düşük olduğu işletmelerde yine maliyetler azalmaktadır. Pek çok araştırmacı, örgütsel bağlılığı psikolojik güçlendirmenin sonucu olarak kabul etmektedir (Cunningham ve Hyman, 1996; Kraimer vd. 1999; Menon, 2001; Avolio, vd., 2004; Bordin, 2006; Ambad ve Bahron, 2014). Yenilikçi iş davranışını da psikolojik güçlendirmenin davranışsal sonuçları olarak kabul eden çalışmalarda bulunmaktadır (Xerri ve Brunetto 2013; Jafri, 2010).

Güçlendirilmiş çalışanlara sahip örgütlerde, sonuç olarak çalışanlar, bazı genel özelliklere sahip hale gelirler. Bu özellikler (Quinn ve Spreitzer, 1997: 41);

- Güçlendirilmiş çalışanlar kendi hür iradeleri ile fikir ve düşüncelerini rahatlıkla söyleyebilmektedirler. İşlerini nasıl yapacakları ile ilgili kararları kendileri alabilmektedir.
- Güçlendirilmiş çalışanlar işi neden yaptıklarını ve yaptıkları işin önemini bilmektedirler. Bu nedenle yaptıkları işleri sahiplenip, önemserler.
- Güçlendirilmiş çalışanlar kendi yeteneklerinin ve yeterliliklerinin farkındadırlar ve bu yeteneklerinin işleri iyi yapmalarına yardımcı olduğunu bilmektedirler.
- Güçlendirilmiş çalışanlar işlerine etki etme gücüne sahiptir. Fikirlerine örgütte diğer örgüt çalışanları tarafından değer verildiğinin farkındadırlar.

2.2. Güçlendirmenin Benzeri Kavramlarla İlişkisi

Güçlendirme kavramı katılım, yetki devri, motivasyon ve iş zenginleştirme kavramlarına benzemekle birlikte bu kavramların bir uzantısı da sayılabilir. Ancak güçlendirme kavramı diğer kavramlara göre hem daha geniş bir anlam taşımaktadır hem de uygulanması diğer kavramlara uygulanmasına göre oldukça kolaydır (Koçel, 2013: 409). Bu nedenle, söz konusu kavramlar güçlendirme kavramı ile ilişkili olarak ele alınıp incelenecektir.

2.2.1. Güç

Güç, öncelikle bireysel bir aktörün veya örgütsel alt birimin diğerlerine kıyasla algılanan gücü veya kontrolü tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Güç,

kontrollü bir şekilde çalışanlara verildiği takdirde, çalışanlar kendi kararlarını verme ve örgütsel faaliyetlere katkı sağlama yeteneklerine sahip olacaklardır (Conger ve Kanungo, 1988: 472). Güç, bir X şahsının Y şahsının davranışlarını etkileme kapasitesidir ve bu etki nedeniyle Y şahsı X şahsının istediği doğrultuda faaliyette bulunmaktadır (Eren, 2012: 391). Gücün en önemli özelliği bağımlılığın bir fonksiyonu olmasıdır. Y'nin X'e olan bağımlılığı arttıkça, ilişkilerde X'in daha fazla gücü ortaya çıkmaktadır (Robbins, 2013: 420).

2.2.2. Katılım (Yönetime Katılma)

Yönetime katılma ya da katılım, karar verme ve uygulama yetkisini, belli ölçüde uygulayıcılara da tanıyarak karar verme aşamasını genişletme ve anonimleştirmedir (Eren, 2001: 438). Yöneticiler, çalışanlara böyle bir imkân tanıyarak, onların benlik gereksinmelerinin tatminini sağlamaktadırlar (Eren, 2012: 404). Güçlendirme, çalışan katılımının ulaştığı en son noktadır (Cunningham ve Hyman 1996: 14). Bu nedenle güçlendirilmiş çalışana ulaşmak için daha fazla katılım gerçekleştirilmektedir (Lashley, 1999: 176). Güçlendirme bu yönü itibariyle, çalışanların daha fazla katılımını öngören bir anlayış, teknik ve uygulamadır (Koçel, 2013: 409).

2.2.3. Motivasyon (Güdüleme)

Motivasyon kavramı İngilizce ve Fransızca "motive" kelimesinden türetilmiştir. Motive kelimesinin Türkçe karşılığı "güdü, saik" veya "harekete geçirici" olarak tanımlanabilir. Motivasyon ya da güdüleme, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye veya amaca) doğru devamlı bir şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2012: 498).

Yöneticilerin en önemli görevi etkin ve verimli bir örgüt yapısı oluşturmaktır. Böyle bir örgüt yapısı ise, yüksek düzeyde motive olmuş çalışanlarla mümkün olabilir (Şimşek vd., 2014: 145). Motivasyon genel olarak; kişileri harekete geçiren ve onların hareketlerinin yönlerini belirleyen, düşünceleri, umutları, inançları, arzuları, ihtiyaçları ve korkularıdır (Fındıkçı, 2000: 373). Çalışanlar yaptıkları işle ilgili karar verme konusunda yetkilendirildiklerinde kendilerini daha fazla motive

edilmiş hissetmektedirler. Çalışanları karar almaları için cesaretlendirmenin yollarını bulmak yöneticinin görevidir. Eski yönetim anlayışında çalışanların motive olmalarının yolu maddi ödüllerle açıklanabilirken günümüzde çalışanların motive olmalarının güçlendirilmiş çalışan anlayışı ile mümkün olacağı ortadadır. Motivasyon çalışanları çalışmaya isteklendirme ve verimli çalıştıkları takdirde kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırmadır (Yüksel, 2000: 130). Motivasyon ve güçlendirme iç içe geçmiş kavramlar olmasına rağmen özünde farklıdır. Motivasyonda çalışanların zaaflarından yararlanma söz konusuyken, güçlendirmede çalışanın üstün meziyetlerini ön plana çıkarmak söz konusudur (Ataman, 2001: 433–434).

2.2.4. Yetki Devri

Güçlendirmenin yetki devri boyutu olmasına rağmen hem esas hem de anlayış bakımından oldukça farklıdır. Yetki devri temel itibariyle emir-komuta ile çalışma ve hiyerarşik yapı anlayışına ait bir kavramdır. Hiyerarşik örgüt yapılarında, organizasyon çıktısını önceden belirlenen standartlarla kalite, uygunluk vb. açısından kontrol etme amacı vardır. Yetki devri, yöneticinin kendisine ait olan hakkı, daha iyi sonuç elde edeceği beklentisi ile geçici olarak bir astına devretmesidir. Oysa güçlendirme de farklı bir durum söz konusudur. Güçlendirme, "işi yapanı işin sahibi haline getirme"yi amaçlamaktadır. Çünkü organizasyonun daha üst kademelerindeki yöneticilerine göre, işi gerçekleştiren çalışanın söz konusu işi daha iyi bildiği, daha iyi yapabildiği anlayışı vardır (Koçel, 2013: 410; Doğan, 2003: 12). Güçlendirilmiş çalışan, üstünden emir almaksızın, örgüt amaçlarından ayrılmadan bağımsız davranabilmektedir (Aldemir vd., 2004: 240). Güçlendirme, basit bir yetki vermek değildir. Güçlendirme, daha çok çalışanlara gerekli koşulları sağlamakla ilgilidir.

2.2.5. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, çalışana belirli sınırlar çerçevesinde, kendi çalışma hızını belirleme, yaptığı işlerin niteliğinden sorumlu olma, hatalarını düzeltebilme ve kullanacağı tüm malzemeyi seçebilme imkânının tanınmasıdır (Uyargil, 2009: 73). Bu

kavram ilk kez yönetim bilimci Frederick Herzberg tarafından geliştirmiştir. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ne göre motivatörler; başarı, tanınma, işin çalışan için değeri, sorumluluk, terfi ve gelişme olanağı sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır (Bolat, 2003: 208). Çalışanlar işleri ile ilgili planlama yapma, işleriyle ilgili konularda karar alma ve kullandıkları yöntemleri değiştirme konularında özgürdürler (Parker, 1998: 837). İş zenginleştirme sayesinde işin sıkıcılıktan uzaklaşması ve personelin sorumluluk alarak motive olması amaçlanır. İş zenginleştirme, personel güçlendirmenin bir yolu olabilirken, iş zenginleştirme olmadan da personel güçlendirilebilir. Güçlendirme daha çok çalışanın kendisine sağlanan koşulları algılaması ile ilgilidir.

2.3. Güçlendirme ile İlgili Yaklaşımlar

Güçlendirme kavramının tek bir boyut olarak ifade edilmesinin güçlüğü fark edilmiş ve yapılan çalışmalar neticesinde, güçlendirme konusundaki yaklaşımlar "Yapısal Güçlendirme" ve "Psikolojik Güçlendirme" olarak ikiye ayrılmıştır. Genel olarak Spreitzer tarafından geliştirilen psikolojik güçlendirme bireye odaklanırken, Kanter tarafından geliştirilen yapısal güçlendirme örgüte yoğunlaşmaktadır (Wiens, 2012: 2-3). Psikolojik güçlendirme, çalışanların örgütte var olan yapısal güçlendirme koşularını ne şekilde yorumladıkları ile ilgili bilişsel bir algıdır. Burke ve arkadaşları (1986) güçlendirme ile ilgili yetki devretme eylemine işaret ederken, Thomas ve Velthouse (1990), güçlendirilmiş bireyin içsel durumunu (psikolojik güçlendirme) ima eder (Menon, 2001: 154).

Literatürde güçlendirme kavramı yapısal (davranışsal) ve psikolojik (bilişsel) yaklaşımlarla açıklanmaktadır.

2.3.1. Yapısal (Davranışsal) Güçlendirme

Rosabeth Kanter (1977) "Men and Women of the Corporation" kitabında güçlendirmeyi "bireyin amaçlara ulaşmak için mevcut kaynaklardan yararlanma ve bağımsız karar alma yeteneği" olarak tanımlamıştır. Kanter (1993)'e göre yöneticiler, örgütsel hedefleri yerine getirmek için çalışanlara bilgi, destek, kaynak gibi yapısal bileşenlere erişim imkânı tanıyarak, onlara fırsat sunarlar (Kanter, 1993: 166). Bu süreç, üst kademe yöneticiden orta kademe yöneticilere, orta kademe yöneticilerden

de alt kademedeki yöneticilere bilgi, enformasyon ve gücün dağılması şeklinde gerçekleşmektedir (Hales ve Klidas, 1998).

Güçlendirme, davranışsal yaklaşıma göre, güç ve karar verme yetkisinin çalışanlara verilmesidir. Ancak kimi zaman yöneticilerin çalışanlara karşı davranış amaçları ile çalışanların bu davranışları nasıl algıladıkları birbiri ile oldukça farklı olabilmektedir. Bundan dolayı, güçlendirme daha sonra bilişsel (psikolojik) bir yaklaşım ile açıklanmış ve çalışanları güçlendirmek amacıyla yöneticilerin uyguladıkları yöntemlerin çalışanlarca nasıl algılandığı ile ilişkilendirilmiştir (Gümüşlüoğlu ve Aygün, 2010: 25).

2.3.2. Psikolojik (Bilişsel) Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme, bireyin kendi ideallerine veya standartlarına göre değerlendirilen bir çalışma amacının değeridir. Yüksek güçlendirmeye sahip çalışanların, düşük güçlendirmeye sahip çalışanlara kıyasla işlerinde daha çok motive olması beklenir. Benzer şekilde, güçlendirilmiş çalışanların da organizasyonlarına daha fazla bağlılık göstermesi beklenebilir (Gümüşlüoğlu ve Aygül, 2010: 25). Spreitzer (1995)'e göre güçlendirme, psikolojik bir deneyimdir. Spreitzer (1995, 1996), psikolojik güçlenmeyi içsel görev motivasyonu ile açıkça eşitlemektedir (Menon, 2001: 175). Conger (1989)'a göre, psikolojik güçlendirme kişisel yetkinliği algılayarak içsel inançları güçlendirmeyi ve değiştirmeyi içeren bir süreçtir (Conger, 1989: 18).

Psikolojik güçlendirme, çalışanlar tarafından algılanan rollere ilişkin organizasyonun başarısını belirleyen girişimlerdir. Thomas ve Velthouse'nin 1990'daki "Güçlendirmenin Bilişsel Elemanları: İçsel Görev Motivasyonlarının Yorumlama Modeli" adlı makalelerinde belirttikleri tanım şudur: "Güçlendirmek gücü başkasına vermektir" (Doğan, 2003: 7). Thomas ve Velthouse (1990) psikolojik güçlenmeyi içsel motivasyon olarak tanımlayarak, bireyin kendi rolüne olan yönünü yeniden tanımlayan bilişleri ortaya çıkarmıştır. Thomas ve Velthouse (1990) ve Spreitzer (1995) güçlenmenin çok yönlü olduğunu ve özünün tek bir kavram tarafından ele geçirilemeyeceğini savunmuşlardır. Bireyin iş rolüne yönelimini yansıtan dört biliş dizisinden oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bunlar; anlam, yetkinlik

(Conger ve Kanungo (1988)'nun öz yeterlilik kavramı ile eş anlamlıdır), otonomi (seçim, özerklik) ve etkidir (Spreitzer, 1995: 1443).

Menon (2001) güçlendirmeyi, "algılanan kontrol, yeterlilik ve hedef olarak ortaya çıkan psikolojik bir durum" olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte, güçlendirme bir eylem ya da fiziksel bir olay değildir. Çalışanların iş süreçlerine neler olduğuna ve gerçekten de etkili ve etkin bir şekilde kontrol edebileceklerine inanmaları ile ilgili bir algıdır (Holt vd. 2000: 49). Kendilerini örgütün bir üyesi olarak gören ve o örgütte kendilerini değerli hisseden çalışanlar psikolojik olarak güçlendirilmiş demektir (Mok ve Yeung, 2002: 137). Güçlendirmede, psikolojik güçlendirme veya çalışanın kendisini güçlendirilmiş olarak hissetmesi ile ilgili olan algı, güçlendirmenin gerçekleşmesi için oldukça önemlidir. Psikolojik güçlendirme, motivasyonun etkisiyle çalışanda meydana gelen içsel nedenlerden oluşur (Corsun ve Enz, 1999: 205).

Spreitzer'e (1995) göre, çalışanların işleri başarabileceklerine dair inancı, çalışanların kendilerini güçlü hissetmelerine neden olurken, kendi yetkinliklerine inançlarının zayıf olması ise çalışanların çalıştıkları örgütte kendilerini güçsüz hissetmelerine neden olacaktır. Bundan dolayı çalışanların motivasyonu düşüren etkenlerin ortadan kaldırılarak, onların özyeterlilik duygularının artmasının sağlanması psikolojik güçlendirmedir (Spreitzer, 1995:1444).

2.4. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları

Thomas ve Velthouse (1990) ve Spreitzer (1995) psikolojik güçlendirmenin anlam, yeterlilik, özerklik (otonomi) ve etki olmak üzere dört boyutu olduğunu belirtmiştir. Psikolojik güçlendirme ile ilgili herhangi bir boyutun eksik algılanması güçlendirme duygusunu tamamen ortadan kaldırmasa da güçlendirmenin derecesinde azalmaya neden olmaktadır. Psikolojik olarak güçlendirilmiş bireyler kendilerini yetkin hissetme, işlerini ve çalışma ortamlarını anlamlı şekilde etkileme, proaktif davranışları kolaylaştırma, inisiyatif kullanma, bağımsız olarak faaliyet gösterme yetkinliğine sahiptirler (Spreitzer, 1995; Thomas ve Velthouse, 1990).

Psikolojik güçlendirmenin boyutları; anlam, yeterlilik, otonomi ve etki olarak ele alınmıştır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. Anlam

Anlam, çalışanın işinin rolünün gerektirdikleri ile inançları, değerleri, davranışları ve tutumları arasındaki uyuma işaret eder (Spreitzer, 1996: 484). Örgütsel görevlerin çalışanlar için taşıdığı değerdir. Anlamlılığın düşük derecede olması, çalışanın önemli olaylar karşısında kendisini işlevsiz ve değersiz hissetmesine neden olur ve bu durum çalışanın olaylara karşı duyarsız kalmasıyla sonuçlanır. Yüksek derecede anlamlılığın algılanması durumunda çalışanda bağlılık, katılım ve enerjinin artması beklenmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990: 672-673). İşteki anlam çalışanların işteki motivasyonunu artıran bir yöntemdir. Sonuç olarak işe yüklenen anlam ve artan motivasyon sonucu örgütsel bağlılık gerçekleşir (May vd., 2004). Çünkü çalışanın ideal ve standartları ile yaptığı iş arasında ilişki oluşmuştur. Çalışanlar genel olarak yaptıkları işleri sahip oldukları değerler ve standartlarla karşılaştırıp işten bekledikleri ile gerçekleşenlerin benzerlikleri arttığı oranda kendilerini güçlendirilmiş hissedeceklerdir (Hochwalder ve Brucefors, 2005: 1238). Aksi durumda yani yaptığı işin çalışan için anlam ifade etmemesi halinde ise çalışanın örgütüne olan aidiyeti azalıp, örgütte bulunmasının gerektirdiği iş ve olaylara karşı ilgisiz kalıp, işi ile ilgili dikkat dağınıklığı yaşayacaktır (Arslantaş, 2007: 230).

2.4.2. Yeterlilik (Yetkinlik-Özyeterlilik)

Çalışanların bir görevi başarabileceklerine yönelik taşıdıkları inançtır (Spreitzer, 1995: 1443). Thomas ve Velthouse (1990) "Yeterlilik" kavramının isimlendirilmesinde, "öz-etki" ve "çalışanın uzmanlığı" terimleri kullanmışlardır. Yeterlilik, çalışanın işini doğru yapması ile ilgili kendine olan inanç ve güvenidir. Çalışanın yeterliliğine ilişkin tereddütleri varsa ya da çalışan düşük düzeyde özgüvene sahipse yeteneklerini kullanmayı gerektirecek durumlardan kaçınacaktır (Thomas ve Velthouse, 1990: 673). Çalışanların, işlerini iyi bir şekilde yapabilmeleri için gerekli bilgi ve becerilere sahip olduklarına dair inancını yansıtır.

Conger ve Kanungo (1988) güçlendirmeyi, öz yeterlilikle ilgili motivasyonel bir kavram olarak ifade ederken, Spreitzer (1995) güçlendirmeyi, örgütte faaliyet gösteren çalışanların öz yeterlilik duygularının artırılması şeklinde ifade etmiştir (Conger ve Kanungo, 1988: 477).

Güçlendime, çalışanların işleri ile ilgili faaliyetleri yetenekleri doğrultusunda yapmak için kendi kapasitesine duyduğu inançtır. Öz yeterliliklerine inançları olmayan ve yaptıkları işle ilgili daima çaresizlik hisseden çalışanlar öz saygılarında da yetersizlik hissetmektedirler (Thomas ve Velthouse, 1990: 673).

İşle ilgili yetkinliğin derecesi ne kadar büyük olursa, roller de o kadar genişler ve bu da yeni fikirlerin ve yeniliklerin üretilmesi ve işleri geliştirebilecek yeni yöntemlerin keşfedilmesini sağlar (Morgeson vd., 2005). Çalışanın işini başarabileceğine dair inancı ne kadar yüksek ise, kişi kendine ne kadar çok güveniyorsa işi gerçekleştirme ihtimali o kadar yüksektir. Çünkü yeterlilik, kişinin kendi potansiyelini değerlendirmesi sonucu kişiyi eyleme yönelten bilişsel bir unsurdur (Calongne, 1999: 13).

2.4.3. Özerklik (Seçim-Otonomi)

Özerklik, çalışanların işlerini nasıl yapacaklarını kendilerinin belirleyebilme özerkliklerinin olmasıdır. İşteki rolünü sergilerken özerk hareket edebilmesidir (Spreitzer, 1996: 484). Yetkinlik bir iş ile ilgili ustalık ya da uzmanlık olarak ifade edilebilirken, özerklik çalışanın işini başlatma, devam ettirme ve düzeltme gibi konularda insiyatif kullanabilmesi ile ilgili bir algıdır (Hu ve Leung, 2003: 368).

Çalışanın çalışma yöntemleri hakkında kendisinin karar vermesi otonomi boyutuna örnek olabilir (Spreitzer, 1995: 1443). Çünkü otonomi (özerklik) bir kişinin eylemlerini başlatmakta ve düzenlemektedir. Bu sayede çalışan faaliyetleri ile ilgili inisiyatif kullanıp ve söz konusu faaliyetler üzerinde düzenleme yapabilmektedir (Deci vd., 1989).

Özerklik boyutu, çalışanlara işleri ile ilgili karar aşamalarında söz hakkı vererek örgütsel katılımı artırır (Janssen, 2004: 57). Çünkü çalışan üst yönetimden bağımsız olarak karar verebilme fonksiyonuna sahip olmaktadır. Ayrıca yaptığı iş ile ilgili sürecin başlangıç aşamasında ve sonraki aşamalarında kendi davranışlarını

düzenleme ve bu davranışlara yön verme konusunda bağımsız davranabilmektedir (Spreitzer vd., 1999: 512). Bu boyut çalışana işlerinin sonuçları üzerinde kontrol ve işiyle ilgili karar verme aşamalarında söz hakkı vermek suretiyle örgütsel katılımı artırmaktadır (Janssen, 2004: 57). Thomas ve Velthouse (1990)'a göre, yaptığı işle ilgili özerk bir şekilde davranabilen, işleri nasıl yapacağı ile ilgili seçimlerini kendisi yapabilen bir çalışan, güçlendirilmiş olmasının yanı sıra yaratıcı ve yenilikçi de olacaktır. (Thomas ve Velthouse, 1990: 674).

2.4.4. Etki

Etki, çalışanın bireysel olarak, yönetsel düzeydeki stratejik ve operasyonel sonuçlara etki edebilme derecesidir (Spreitzer, 1995: 1443-1444). Özerklik (otonomi) çalışanın kendi işi ile ilgili kontrol iken, etki boyutu ise çalışanın örgütsel sonuçlar üzerinde kontrole sahip olması ile ilgilidir. Dolayısıyla etki aynı zamanda, çalışanın bütün düzeylerde karar verebilme ve işlerin süreçlerini ve sonuçlarını etkileyebilmesine olan inancını ifade eder (Sigler ve Pearson, 2000: 29).

Psikolojik güçlendirmenin etki boyutu, çalışanın işin sonucunu etkileyebilmesine olan inancıdır. Çalışan işine ilişkin stratejik, yönetsel ve operasyonel sonuçları etkileyebildiği ölçüde kendisini güçlendirilmiş hissetmektedir (Hochwalder ve Brucefors, 2005:1238). Çalışanların yaptıkları faaliyetler ve davranışlarla örgütsel bazı sonuçları değiştirebileceğine inanması, onları işlerine daha çok bağlamaktadır (Somuncuoğlu, 2013: 28). Çalışanlar, örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olduklarını hissedebildikleri ölçüde örgütsel amaçlar için çaba harcayacaklardır.

Bu dört boyut (anlam, yeterlilik, otonomi ve etki) birlikte içsel görev motivasyonu sağlamakta ve her bir boyutun yüksek düzeyde algılanması çalışanda genel olarak psikolojik güçlendirme ile sonuçlanmaktadır (Şen, 2008: 33). Bu boyutlardan birinin eksik olması güçlendirmeyi tamamen ortadan kaldırmasa da güçlendirmenin derecesini azaltmaktadır (Hu ve Leung, 2003: 368). Örneğin çalışan, işleri ile ilgili faaliyetlere etkisinin olduğunu (etki boyutu) düşünmesine rağmen işini iyi yapmak için yeterli düzeyde yeteneğe (yeterlilik boyutu) sahip olmadığına inanıyorsa, yeteri kadar güçlendirilmiş olmayacaktır (Spreitzer, 2007: 8).

Psikolojik güçlendirme, rekabet üstünlüğü elde etme açısından çalışan sermayesinin öneminin her geçen gün artması nedeniyle, son yıllarda örgütsel davranış yazınında pek çok değişkenle ilişkilendirilmiştir. Bu bölümde; güçlendirme, güçlendirme ile ilintili kavramlar, güçlendirme çeşitleri ve psikolojik güçlendirmenin boyutları ele alınıp incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı ile ilişkisi araştırılmaktadır. Bu nedenle araştırmanın üçüncü bölümünde yenilikçi iş davranışı değişkeni ele alınacaktır.

BÖLÜM III

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI

Araştırmanın bu bölümünde yenilik kavramına değinilerek, yenilik türleri ve yenilikle ilgili kavramlar açıklandıktan sonra yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi iş davranışının aşamaları incelenecektir.

3.1. Yenilik

Yenilik, kavramsal açıdan ilk kez 1912 yılında iktisat yazınında, Schumpeter tarafından "İktisadi Gelişme Teorisi" kitabında ele alınmıştır. İşletme disiplininde ise yenilik kavramını inceleyen ilk çalışma ise 1969 yılında Muse ve Kegerreis tarafından "yeni ürün geliştirme" konusunda yapılmıştır. Çalışmada, Ar-Ge çalışmalarının ve yeni ürünlerin işletmelerin pazarlama faaliyetlerinin başarısına olan etkileri incelenmiştir. Söz konusu çalışmada, yenilik kavramı "yeni ürün geliştirme" olarak ifade edilmektedir (Şahin, 2009: 260).

Sosyal bilimlerde yenilik kavramı pek çok açıdan ele alınıp çeşitli tanımlamalar yapılmıştır.

Cumming'e göre yenilik, etkili ve kârlı olan bir ürün ya da hizmetin müşteri memnuniyeti sağlamadan önce başarılı ilk kullanımıdır (Cumming, 1998: 22).

Birkinshaw ve arkadaşlarına (2008) göre yenilik, örgütsel değişimin belirli bir şeklini ifade eder. Örgütle ilgili bazı faaliyetlerin; şekil, kalite veya yönetsel açıdan zaman içerisinde değişimdir. Kısacası yenilik için geçmişten uzaklaşmadır denilebilir (Birkinshaw vd., 2008: 826).

Yenilik, bazen yaratıcılık sürecinin sonunda elde edilirken, bazen de, rakiplerden, müşterilerden ya da tedarikçilerden elde edilen fikirlerin ticarileştirilmesidir (Özdaşlı, 2005: 74-75).

Yenilik, yeni bir fikir edinme ve uygulamaya koyma sürecidir. Aynı zamanda yenilik = rekabet avantajı olarak formüle edilebilir (Schermerhorn, 1999: 377-379).

Yenilik, bir örgütün pazara yeni ürün sunması veya yenilikçi davranış ve stratejik yönelim yoluyla yeni pazarlara açılmasıdır (Wang ve Ahmed, 2004: 304).

Drucker yeniliği, bir örgütte birlikte çalışan farklı bilgi ve yetenekteki insanları verimli hale getirmek için onlara ilk defa olanak sağlayan yararlı bilgi şeklinde tanımlamıştır. Yenilik bir bilim veya teknolojiden ziyade bir değerdir. Yenilik çevrenin etkinliğini dikkate almak zorundadır. Yenilik, örgütün dışını hesaba katmadan yalnızca örgüt içinde oluşan olgu değildir. Yenilik çevre üzerinde ne kadar etkin ise o kadar değerlidir (Durna, 2002: 5).

2005 yılında üçüncü baskısı yayınlanan Oslo kılavuzuna göre, "Bir yenilik, işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi"dir.

Yenilik sayesinde organizasyondaki çalışanlar fikirleri geliştirir, taşır, fikirlere tepki verir ve fikirleri değiştirir (Van de Ven, 1986: 592).

O'Connor (2012) ekonomik anlamda dar boğazların yaşandığı dönemlerde yeniliğin örgüt için ekmek ve tereyağı işlevi görebileceğini söylemiştir.

Yenilikçi davranış üzerine çalışmaları olan Scott ve Bruce (1994)'e göre, "yaratıcılık" ve "yenilik" birbirinin yerine kullanılabilir. Yenilikçilik ile ilgili çalışmaları olan bazı araştırmacılar ise farklarını vurgulamaktadır. Yenilikçi davranışların örgüt üyelerince içselleştirilerek örgüt içinde sistematik bir faaliyet haline getirilmesi, günümüzde organizasyonlar için önemli bir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Çalışkan, 2013: 94). Yenilikçi örgütteki tepe yöneticisi sık sık alt kademe yöneticileriyle bir araya gelerek onlara "Ne gibi fırsatlar görmektesiniz?" sorusunu yönelterek örgüte ve çalışanlarına yeniyi ve değişik olanı arama fırsatı vermektedir. Yaratıcı bireyi harekete geçirecek ve teşvik edecek en önemli güç yenilikçi yönetimdir (Budak, 1998: 163-175).

3.2. Yenilik Türleri

Yönetim yazınına baktığımızda yenilik çok farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Ancak çalışma kapsamında genel kabul görmüş Oslo kılavuzuna göre olan sınıflandırma kullanılmıştır. Oslo kılavuzuna göre yenilikçilik; ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği, organizasyonel yenilik olarak dört ayrı kategoriye ayrılmaktadır (Oslo Kılavuzu, 2005: 57-60). Yenilik türleri Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Yenilik Türleri

Yenilik Türü	Temel Özelliği
Ürün Yeniliği	Mal ve hizmetlerdeki önemli yenilikler
Süreç Yeniliği	Mal ve hizmet üretim süreçlerindeki önemli yenilikler
Pazarlama Yeniliği	Pazarlama faaliyetlerindeki önemli yenilikler
Organizasyonel Yenilik	Organizasyonel yapılardaki önemli yenilikler

Kaynak: İnsel ve Sarıdoğan, 2009, 5.

3.2.1. Ürün Yeniliği

Oslo kılavuzuna göre; Ürün yeniliği; teknik özelliklerde, bileşenler ve malzemelerde, birleştirilmiş yazılımda, kullanıcıya kolaylığında ve diğer işlevsel özelliklerinde önemli derecede iyileştirmeleri içermektedir (Oslo, 2005: 52).

Ürün yeniliği, ürünün mevcut özellikleri veya ürünün öngörülen kullanımlarına göre yeni ya da önemli derecede iyileştirilmiş bir mal veya hizmetin meydana gelmesidir. Yeni bir ürün veya hizmet; mevcut bir ürün veya hizmetin yaşam ömrünü uzatan veya rekabet değerini arttıran bir ilerlemedir. Ürün veya hizmete yapılan yenilik başarılı olduğunda rakipler bu yeniliği fark edip taklit edene kadar yeniliği yapan işletme rekabet avantajı elde edip karlılığını artıracaktır (Durna, 2002: 66-67)

Ürün yeniliğinde "yeni ürün"ü neyin oluşturduğu konusunda sınıflandırma şu şekildedir (Tekin vd., 2006: 144);

Dünya için yeni ürün: Yeni ürün geliştirme çabalarının yoğun kullanımı sonucunda elde edilen, tamamen yeni pazar meydana getiren gerçek anlamda yeni ürünlerdir.

İşletme için yeni ürün: İşletme için yeni ürün olmakla birlikte, piyasada var olan ürünlerdir. Yeni ürün, yeni bir ürün hattı oluşturmakta ve işletmenin mevcut bir pazara girişini mümkün kılmaktadır.

Mevcut ürün hattında yeni ürün: İşletme için yeni üründür ancak mevcut ürün hattına uyan ürünlerdir.

Yeni, geliştirilmiş (mevcut) ürün: Mevcut ürünlerde yapılan ve daha önceki üründen farklı olmalarını sağlayan iyileştirmeler sonucu elde edilen üründür. Bu iyileştirmeler mevcut ürün hattındaki modası geçmiş bir ürünün yeniden tasarlanmış bir ürünle ikâme edilmesini de kapsar.

Yeni, maliyeti düşürülmüş (mevcut) ürün: Bu durumda üründe bir değişiklik olmamakla beraber, süreç yeniliği sonucu ürünün maliyetinde önemli ölçüde düşüş sağlanmaktadır.

Yeni, konuşlandırılmış (mevcut) ürün: Bu mevcut bir ürünün yeni bir pazar veya pazar bölümüne sunulmasını kapsar.

3.2.2. Süreç yeniliği

Oslo kılavuzuna göre "Süreç yeniliği, yeni ya da önemli derecede iyileştirilmiş bir üretim veya teslimat yönteminin gerçekleştirilmesidir. Bu yenilik, teknikler, teçhizat ve/veya yazılımlarda önemli değişiklikleri içermektedir" (Oslo Kılavuzu, 2005: 53).

Süreç yeniliği, farklı ve yeni bir üretim ya da dağıtım yönteminin geliştirilmesi veya var olan yöntemlerin iyileştirilip daha da gelişmiş hale getirilmesi ile ilgilidir. Süreç yeniliğinde, ürünün yapılış veya hizmetin sunuluş yönteminde değişiklik yapılması gerekmektedir (Elçi, 2006: 9; Durna, 2002: 67). Dolayıyla var olan ürün ya da hizmetlerin daha verimli ve etkili bir şekilde pazara sunma yöntemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Kırım, 2005: 74). Örneğin, bankacılık sektörü için interaktif bankacılık kullanımı ya da havayolu şirketleri için internet üzeriden uçuş bileti satın alınması birer süreç yeniliğidir. Yeniliğin yalnızca sonuç değil süreçte olması gerektiğini söyleyen ilk kişi Peter Drucker'dır.

3.2.3. Pazarlama Yeniliği

Pazarlama yeniliği Oslo kılavuzuna göre "Ürün ve paketleme dizaynında, ürün tutundurulmasında ya da fiyatında gelişmeler sağlayan yeni pazarlama yöntemlerinin geliştirilmesi"dir (Oslo, 2005: 53).

Ürünün tüketici açısından kabul edilebilirliğini artırmak amacıyla, ürünün tasarımında, ürünü paketlemede, konumlandırma ve pazara tutundurma

faaliyetlerinde ayrıca fiyatlandırmada önemli değişiklikler yapmak ve yapılan değişiklikler sayesinde pazarlamaya yeni ve farklı bir yön verilmesi faaliyetlerini içermektedir (Penning ve Kim, 2009). Bir ürünün ambalajının değiştirilmesi ya da sinema filmlerinde filmin içine ürün yerleştirme uygulamalarının olması birer pazarlama yeniliğidir. Sanal ortamda müşterilerinden yemek siparişi alan bir restoranda pazarlama yeniliğini kullanıyordur ve diğer restoranlara göre rekabet üstünlüğüne sahiptir. Pazarlama yeniliği, yenilikçi bir örgüt tarafından başlatılabileceği gibi kıyaslama yöntemiyle rakip örgütlerden de alınıp geliştirilebilir.

3.2.4. Organizasyonel (Örgütsel) Yenilik

Oslo kılavuzuna göre, "Organizasyonel yenilik, firmanın ticari uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde yeni bir organizasyonel yöntem uygulanması"dır. Örneğin müşteriler ile yeni işbirliklerinin oluşturulması organizasyonel yeniliğe örnektir (Oslo, 2005: 55).

Organizasyonel yenilik ve pazarlama yeniliği, 'teknolojik olmayan yenilik' sınıfına girer ve en az teknolojik yenilik kadar önemlidir. Örneğin, araştırma-geliştirme (Ar-Ge) çalışmalarının sonuçlarını kullanarak ürün ya da süreç yeniliği yapan bir organizasyonun pazarlama yeniliğini yeterince yapmaması durumunda söz konusu ürünle beklediği ticari getiriyi elde etmesi mümkün değildir. Çünkü pazarlama yeniliği sayesinde ürün üne kavuşur (Elçi, 2012: 7). 1990'lı yıllarda Japonlar tarafından geliştirilen Kaizen (Sürekli İyileştirme) bir organizasyonel yeniliğe örnektir. Kaizende tüm çalışanlar süreç iyileştirme ile ilgili söz sahibidirler ve sürekli iyileştirme ile ilgili fikir ve önerilerini paylaşırlar. Bu fikir ve öneriler yöneticiler tarafından değerlendirilir ve uygun olanlar uygulanır.

Trott (2002) yenilikçi bir organizasyon olabilmek için gereken unsurları şu şekilde sıralamıştır (Trott, 2002: 77):

- Örgütü yenilikçi bir üne kavuşturmak
- Yaratıcı bireyleri örgüte çekmek ve onları istihdam etmek
- Yaratıcılık ve yenilik konusunda çalışanları cesaretlendirmek

- Yenilikçi reformlar yapmak
- Yeni fikirlerin üretilmesinde, benimsenmesinde ve uygulanmasında istekli olmak
- Örgütteki bireyleri yenilik konusunda motive etmek
- Yenilikçi bireyleri elde tutmak ve onlara yüksek moral sağlamak

3.3. Yenilik ile ilgili Kavramlar

Yenilik ile ilgili kavramlar kapsamında; inovasyon, icat (buluş), yaratıcılık, değişim, Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) ve teknoloji kavramları, yenilik kavramı ile farkları ve benzerlikleri bakımından ele alınacaktır.

3.3.1. İnovasyon

İnovasyon kelimesi, Latince kökenli "innovatus" sözcüğünden türetilmiştir. İngilizcede "innovation" olarak kullanılan bu kavram Türkçe'ye "inovasyon" olarak geçmiştir (Elçi, 2006:1). İnovasyon, iktisadi birimlerin amaç fonksiyonlarında, anlamlı derecelerde iyileşmeler sağlayacak iktisadi yenilik yaratma sürecidir. Her yenilik, iktisadi birimlerin amaç fonksiyonlarından anlamlı artış sağlayacak değere, inovasyona dönüşemeyebilir (Turanlı ve Sarıdoğan, 2010: 17-18).

Herhangi bir yeniliğin inovasyon olarak kabul edilebilmesi için yeniliği bulan kişi ya da organizasyonun pazarda bulunan bütün alternatiflerden farklılaşması ve müşterilerin satın alma davranışlarını kendi lehine çevirebilmesi gerekmektedir. İnovasyon gerçekleşmişse, müşteriler söz konusu yeniliği daha fazla satın almaktadırlar ya da yeniliği satın alırken pazardaki diğer seçeneklere göre daha yüksek fiyat ödemeye istekli olmaktadırlar (Kırım, 2006: 6). Drucker'a göre bir yöneticinin düşebileceği en büyük tuzaklardan birisi göre inovasyonla (innovation) yeniliği (novelty) birbiriyle karıştırmasıdır der ve ekler "İnovasyon, yenilikten farklı olarak, değer yaratır." (Elçi vd., 2008: 26).

3.3.2. İcat (Buluş)

İcat, bir fikrin yeni ürün ya da süreç için ilk kez ortaya çıkarılması iken yenilik bir düşüncenin ilk kez ticari değer yaratacak hale gelmesidir (Fagerberg, 2003: 3).

İcatlar inovasyonun ilk aşaması olarak görülmesine rağmen öyle değildir. Herhangi bir inovasyon, icat olmadan da gerçekleşebilir ancak kimi zaman inovasyon gerçekleşirken icatların sonuçlarından yararlanılabilmektedir. (Elçi vd., 2008: 28).

Yenilik buluşu izler ve genellikle başarılı bir geliştirme çalışmasının ulaştığı nihai noktadır. Buluş yaratıcı bir olayken, yenilik yaratıcı bir süreçtir (Durna, 2002: 10).

Buluş, bir ürünün yaratılması ya da bir sürecin ilk kez tanıtılması olarak tanımlanabilir. Öte yandan yenilik, eğer var olan bir ürün ise, mal ya da hizmeti geliştirir veya sürece önemli bir katkı sağlarsa yenilik oluşur. Örneğin, dikiş makinesini 1846 yılında, Bostonlu mucit Elias Howe icat etmesine rağmen Howe, bu icadını yeniliğe dönüştüremediği için hem icat ettiği makineye ismini verme hem de bu icattan milyarlarca dolar kazanma şansını kaybetmiştir. Isaac Singer ise 1851 yılında icadı yeniliğe dönüştüren kişi olması nedeniyle dünyanın her yerinde dikiş makinesi denince akla gelen ilk marka ve isim oluştur. Hatta bazı ülkelerde dikiş makinesi kelimesi yerine singer kelimesi kullanılmaktadır (Oğuztürk ve Türkoğlu, 2004: 15). Yenilik = buluş + uygulama olarak formüle edilebilir.

3.3.3. Yaratıcılık

Yenilik, ticari bir nitelik taşıyan yaratıcı fikirlerin ticari amaçla uygulanması ve piyasaya sunulması süreci iken yaratıcılık yeniliğin başlangıç aşamasını meydana getiren yeni, yararlı, orijinal ve kullanışlı fikirlerin üretilmesidir (İraz, 2010: 14). Yaratıcı ortamların doğmasına olanak tanıyarak örgüt içindeki insanın yaratıcı fikirlerinin açığa çıkmasını destekleyen bir yapıya sahip bulunan örgütler "yenilikçi"dirler (Budak, 1998: 80). Yaratıcı davranışlar çoğu zaman yenilikçi iş davranışlarının bir türüdür (Yuan ve Woodman, 2010: 324).

Yenilik insanlar arasında meydana gelen sosyal bir süreçken; yaratıcılık, kişinin içinde olan, bireye ait bilişsel bir süreçtir (Durna, 2002: 9). Amabile (1983)'e göre yaratıcılık, yararlı veya yeni fikirlerin üretilmesidir. Tüm yeniliklerin temeli yaratıcı fikirlerdir (Scott ve Bruce, 1994). Yenilik = yaratıcılık + ticarileştirme (uygulama) olarak ifade edilebilmektedir (Özdaşlı, 2010: 95). Yaratıcılık, genel

olarak, önceden var olmayan fikirlerin üretilmesidir. Yenilik ise; bir sorunun çözümü için daha önce yaratılmış bir fikirden yararlanmadır (Budak, 1998: 20).

3.3.4. Değişim

Heraclius "Değişmeyen tek şey değişimdir" demiştir (Özkalp, 1982: 520). Değişim, belli bir durum veya ortamdan farklı bir durum veya ortama geçiştir (Top, 2008: 11). Organizasyonel manada tüm yenilikler bir değişimdir fakat bütün değişimler yenilik değildir (Durna, 2002: 9). Değişim, yenilik için bir gereklilik olsa da, kendi içinde yenilik yönetimini içermez. Örneğin, küçülme bir şirkette değişikliklere yol açabilir ama yönetimde bir değişiklik oluşmuyorsa bu yenilik yönetimi olarak görülemez. Yenilik, bütüncül, köklü ve kasıtlı yapılan olumlu yöndeki değişmeler iken değişim, kasıtlı olmayabilen ve yönü belirgin olmayan her türlü farklılaşmadır (Başaran 1982: 170).

Gerçek bir örgütsel değişim, örgütün yönetim biçiminde; yeni uygulamalar, süreçler, yapılar ve tekniklerde önemli değişiklikler yapılmasını gerektirir (Volberda vd., 2013: 3). Yaratıcı değişimi gerçekleştirebilen organizasyonlar iş dünyasında hızla yol almaktadır. Bu konuda Drucker'in "değişimin zorladığı ve güvenliği her gün çeşitli tehditler altında kalan bir dünyada kendimizi korumanın tek yolu yenilenmektir" sözü ile yaratıcılık içeren bir değişimin önemini vurgulamaktadır (İraz, 2010: 14).

3.3.5. Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge)

Yenilikçi örgütsel yapıların yoğun rekabet ortamının var olduğu piyasalarda ürün ve hizmet üretiminde ve üretim süreçlerini iyileştirmede, Ar-Ge faaliyetlerinden yararlanmaları bu yapılara rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Aygen, 2006: 9). Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge), bilimsel ve teknolojik ilerlemeleri sağlayacak yeni bilgileri elde etmek veya mevcut bilgilerle yeni malzeme, ürün ve araçlar üretmek, yeni sistem, süreç ve hizmetler oluşturmak veya mevcut olanları geliştirmek amacı ile yapılan düzenli çalışmalardır (Zerenler vd., 2007: 656-657).

Günümüz organizasyonlarında gerçekleştirilen yenilik faaliyetleri denince Ar-Ge çalışmaları ön plana çıkmaktadır. Ar-Ge, işletmelerde yeni ürün ve yeni üretim

süreçlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik olan düzenli ve yaratıcı çalışmalardır ve Ar-Ge çalışmaları yeniliğin ortaya çıkma sürecinde kilit rol oynamaktadır. Ancak yenilik faaliyetlerinin tamamını Ar-Ge çalışmaları sonucunda ortaya çıkan bir süreç olarak değerlendirmek doğru değildir. Çünkü yenilik, Ar-Ge faaliyetlerini de kapsayan şemsiye bir kavramdır (Şahin, 2009: 262). PaConsulting tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, Ar-Ge'ye daha fazla para ayrılması her zaman yeniliklerin daha fazla yapılması sonucunu doğurmamaktadır (Barker, 2002: 107).

3.3.6. Teknoloji

Teknolojik öngörüleri yapabilmek ve şirketin stratejisini ve yenilik politikasını belirlemek için firmalar, kararlarına ışık tutacak teknolojik bir alt yapı oluşturmak zorundadırlar. Dosi ve Nelson (2010)'a göre teknoloji, "girdilerin çıktıya nasıl dönüşeceğini anlatan bir tarif"tir. Bu tarif, belirli özelliklere sahip son çıktıyı elde etmek için gerekli olan usül ve yöntemleri kapsar (Erdil vd., 2016: 8). Yaratılan her teknoloji ekonomik değildir ve çoğu zaman astarı yüzünden pahalı olduğu için de her zaman kolayca uygulanamaz. Oysaki yenilik kavramı içinde, bir teknolojinin ekonomik olarak uygulanabilme imkânları vardır (Eren, 1982: 11-13).

Genel olarak, yenilik ile yeni teknoloji birbirleriyle pozitif ilişkilidir ve yüksek teknolojik yapıya sahip örgütler Ar-Ge'ye daha fazla yatırım yapmaları durumunda, teknolojik imkânları yerinde ve zamanında kullanmaları sonucu yenilikçi uygulamalara daha fazla katkı sağlayacaklardır (Jurado vd., 2008: 618; Volberda, 2013: 6).

3.4. Yenilikçi İş Davranışı

Kökeni West ve Farr (1989)'a dayanan yenilikçi iş davranışı, rol performansına, gruba ya da organizasyona fayda sağlamak amacıyla; bir iş rolü, grup ya da organizasyon içinde yeni fikirlerin kasıtlı olarak yaratılması, tanıtılması ve uygulanmasıdır. West ve Farr (1989)'un ardından Scott ve Bruce (1994)'de, iş yerindeki yenilikçi iş davranışı, üç farklı davranışsal görev, fikir üretimi, fikir tanıtımı ve fikir gerçekleştirme gibi bir dizi kümeden oluşan karmaşık bir davranış olarak tanımlamaktadır (Janssen, 2005: 575).

Genel bir tanımla yenilikçi iş davranışı, çalışanların bilinçli olarak yeni fikirleri, ürünleri, işlemleri ve prosedürleri kendi çalışma rolüne, çalışma birimine veya organizasyonuna tanıtması ya da uygulamasıdır. Bu tür davranışlara örnekler; yeni teknoloji araçlarını araştırmak, hedeflere ulaşmak için yeni yollar önermek, yeni çalışma yöntemleri ve yeni fikirleri uygulamak için ilgili kaynakları araştırma ve güvence altına almaktır (Yuan ve Woodman. 2010: 324).

Yenilikçi iş davranışları çalışanlar için her yeniliğin köşe taşı olarak görülebilir. Yenilikçi davranışlar dinamik bir ortamda geliştikçe örgütsel süreçlerin etkinliği ve şirketin başarısı için hayati önem taşırlar ayrıca ortaya çıkan sorunların üstesinden gelmeye yardımcı olup rekabet avantajı sağlarlar. Yenilikçi iş davranışları ile ilgili bazı araştırmacılar yaratıcılık terimini kullanırken, bazı araştırmacılar sıklıkla ilk kez yapılan bir şeye vurgu yaparlar (Woodman vd., 1993). Çalışanlar işlerinin yenilik gerektirdiğini fark ettiğinde, yenilikçi davranış ile meşgul olacaklardır. Yenilikçi davranışın belirleyicisi pek çok değişken olsa da yaratıcılık yenilikçi davranışı açıklayabilecek en temel unsurlarından biridir (Yuan ve Woodman, 2010: 323).

Literatürde yer alan yenilikçi iş davranışı tanımlarına yer vermek gerekirse;

Çalışanların, bilinçli olarak; ürünler, süreçler ve prosedürlere ait yeni fikirleri, işine, birimine veya bütün örgüte tanıtımı ve uygulanmasıdır (West, 2002: 357).

Bir iş rolü, grup veya organizasyon içinde yeni ve yararlı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürün başlatılmasına ve tanıtılmasına yönelik "bireylerin davranışları"dır (De Jong, 2006: 19).

Fikir, süreç, ürün veya prosedürlerin grup ya da organizasyonda benimsenmesidir. Dorenbosch ve arkadaşları, yenilikçi iş davranışı iki aşamalı bir buluş süreci ve fikirlerin uygulanması olarak tanımlamaktadırlar (Dorenbosch, vd. 2005: 130).

Çalışanların, yenilik için esinlenmesi ile başlayan; yeni ürünler, yeni süreçler ve yeni üretim tekniklerini örgütte uygulanmaya koyması ile devam eden davranışsal bir süreçtir (Yu vd., 2013: 146).

Yeni fikirler arayan, geliştiren, mevcut durumda yeni çözümler ve düşünceler üreten eylemlerdir (Park vd. 2013: 78).

Yeni uygun fikirlerin, süreçlerin ve çözümlerin üretilmesi, tanıtımı ve uygulanmasından oluşan bir davranıştır (Prieto ve Perez Santana, 2014: 189).

Yenilikçi iş davranışı, inovasyon sürecinin farklı aşamalarına bağlanabilecek farklı davranışları içeren çok aşamalı bir süreçtir (Abstein ve Speith, 2014: 213).

Yenilikçi davranışlar, yeni ve kullanışlı fikirler, ürünler, süreçler ve prosedürlerin başlangıç ve sürecine yön veren davranışlardır (De Jong ve Den Hartog, 2007: 43).

Yenilikçi iş davranışı, çalışanın bir problemi tanımladığı ve daha sonra bununla ilgili yeni fikirler ürettiği, nihayetinde bu uygulamalardan faydalanmak ve onları kullanmak amacıyla uygun bir model geliştirdiği çok fazlı bir süreçtir (Turek, 2012: 73).

Yenilikçi davranış, çalışanların iş çevresine, yeni ve yararlı fikirler, süreçler ve ürünler eklemesini ve bu fikirlerin, ürünlerin ve süreçlerin organizasyona tanıtılmasını sağlayan bir süreçtir (Mura vd., 2012: 2).

Çalışanların yenilikçi iş davranışları, çalışanların yeni fikirleri ortaya koyma ve daha sonra bunları uygulamak için çaba gösterme davranışlarıdır (Lukes ve Stephan, 2017:137).

Sonuç olarak yenilikçi iş davranışı, yenilkçi bir çalışanın işi ile ilgili problemi tanımlayıp bunun çözümü ile ilgili fikri keşfedip, söz konusu fikri mesai arkadaşları ve yöneticilere tanıtıp onları ikna etmesi ve fikri hayata geçirmesi ile ilgili davranışların bütünüdür.

3.5. Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları

Burns ve Stalker (1994) örgütleri “mekanik” ve “organik” olarak ikiye ayırmıştır. Mekanik örgütler organik örgütlere göre, daha az karmaşıklığa, daha yüksek biçimlendirme ve merkezileşmeye sahiptir. Mekanik örgütlerde bilgi paylaşımı daha çok dikey ilişkiler çerçevesindeyken ve bu örgütler daha az iç ve dış

iletişime sahipken organik örgütler ise ve biçimsel olmayan (yatay) ilişkiye sahiptir ve örgütsel iletişim yaygındır (Damanpour, 1991: 579).

Scott ve Bruce (1994), Janssen vd. (1997) ve Janssen (2000), yenilikçi davranışı, birbiriyle ilişki karmaşık dört davranıştan oluşan bir süreç olarak ele almışlardır. Bunlar; problem tanıma, fikir üretimi, fikir tanıtımı ve fikir gerçekleştirmedir.

Kanter (1988)'e göre yenilikçi davranış üç aşamalı bir süreçten oluşur. İlk aşamada kişi bir sorunu tanımakta, yeni çözümler ve fikirler benimsemektedir. Ardından, bununla ilgili teşvik yolları arar ve kendi çözümlerini ve fikirlerini üretir. Son aşamada ise kişi, söz konusu yenilikçi davranışı sergileyen, fikir veya çözüm üreten, uygulayan ve kullanılan yeniliğin prototipini oluşturup organizasyonun yararına sunan bir süreç oluşturur (Kanter, 1988: 173).

Dorenbosch ve arkadaşları (2005) yenilikçi iş davranışı yaratıcı süreç ve uygulama süreci olarak iki aşamalı bir süreç olarak ele almışken, bazı araştırmacılar ise üç aşamalı süreç olduğunu ileri sümüştür (Park vd., 2013; Xerri ve Brunetto, 2013; Prieto ve Perez-Santana, 2014). Bu aşamalar; fikir üretme, fikir geliştirme ve fikri gerçekleştirmedir. Çalışanın yenilikçi davranışı, bu davranışın iş etkinliği üzerindeki potansiyel etkisine dair beklentileri neticesinde yaratılmaktadır. (Khodakarami ve Zakaria, 2015: 163).

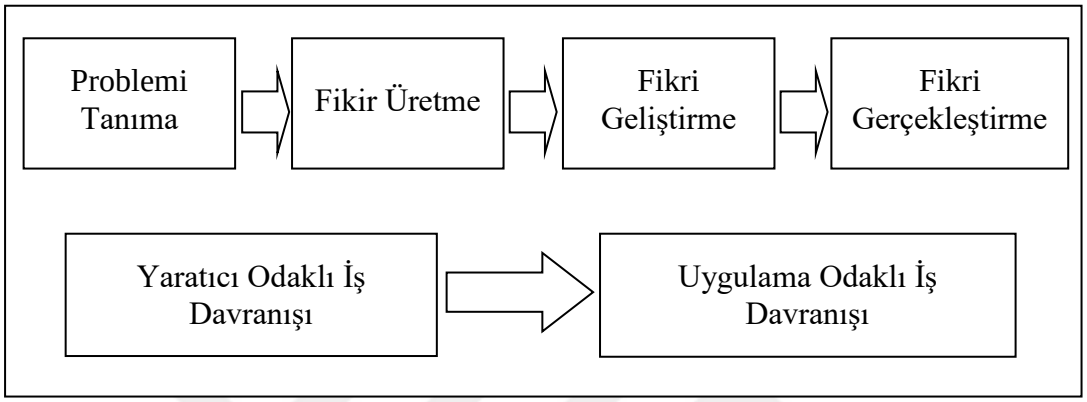
De Jong ve DenHartog (2010) yenilikçi iş davranışı, fikir/fırsat keşfetme, fikir üretme, fikir savunma ve fikir uygulama olarak dört boyutta incelemişlerdir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24).

Çalışanların ürünler, teknolojiler ve çalışma yöntemleri için yeni fikirlerin geliştirilmesi, benimsenmesi ve uygulanması olarak tanımlanan yenilikçi iş davranışları, örgütsel başarının önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir (Janssen, 2000: 288).

Yenilikçi iş davranışı, sorunun tanımlanması ve bu sorun ile ilgili önceden var olan uygulamaların ele alınması ile başlayan, yenilikçi fikirler ve bunlarla ilgili çözüm alternatiflerinin ortaya konulması, tecrübe edilmesi ile devam eden ve nihayetinde yeniliğin somut olarak ortaya konulması, hizmet veya ürün olarak uygulanmaya başlamasını da içeren çok aşamalı bir süreçtir (Beğenirbaş ve Turgut,

2016: 64). Bu süreç, yeni fikirler üretme, yeni ürünler, yeni hizmetler ve yeni süreçler geliştirme, yeni pazarlara girme, mevcut iş süreçlerini iyileştirme ve önceden belirlenen sorunlara farklı çözümler üretmeyi kapsamaktadır (Kanter, 1988; Scott ve Bruce, 1994; Jannsen, 2000).

Şekil 1. Yenilikçi İş Davranışlarının Dört Aşaması



Kaynak: Janssen vd., 1997; Oukes, 2010: 15.

Şekil 1'de de gösterildiği gibi, ilk iki aşama, çalışanın işle ilgili sorunlarının tanınması ve anlaşılmasıyla başladığı, ardından kendi iş bağlamında yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesiyle devam eden yaratıcı odaklı iş davranışı kavramını ortaya koymaktadır. Son iki aşama, potansiyel tartışmalara (örneğin, meslektaşlar ve yöneticiler) yeni bir fikrin teşvik edilmesi ve sonuçta iş-rol, grup veya topluluğun içinde toplanabilecek gerçek fikirlerin gerçekleştirilmesi de dahil olmak üzere uygulama odaklı iş davranışlarına atıfta bulunur (Dorenbosch vd., 2005: 130).

De Jong ve Den Hartog (2007), yenilikçi davranışın dört aşamasını iki faktörde ele almışlardır. Faktör analizi sonucu ilk iki aşamayı karşılayan soruları "fikir üretme", diğer iki aşamadaki soruları "uygulama davranışı" olarak ifade etmişlerdir. Fikir üretme aşaması, işle ilgili değişik alternatifleri ortaya koymak ve sorunlara çözüm önerileri sunmak gibi var olan kalıpların dışındakilerle ilgilidir. Kısacası bu aşama, diğerlerinden farklı düşünme ile ilişkilidir. Uygulama aşaması ise, çalışanın ilk aşamada ürettiği fikir ile ilgili yönetici ve mesai arkadaşlarını ikna etmek ve fikrin bir prototipini geliştirip pazara sunmak gibi uygulamaya yönelik davranışlarını içermektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007: 43).

Axtell ve çalışma arkadaşları (2000) çalışanların yenilikçi davranışları ile ilgili iki aşamadan bahsetmişlerdir. Birinci aşama yenilik veya öneri aşamasının farkındalığı aşamasıdır, ikinci aşama ise yenilikçi fikirleri uygulama aşamasıdır (Axtell vd., 2000: 265).

King ve Anderson (2002) yenilikçi iş davranışını, yeniliği başlatma ve yeniliği uygulama aşamaları olarak ele almışlardır. Birinci aşama, yeni bir fikrin üretilmesine kadar geçen süre iken, ikinci aşama fikrin hayata geçirilmesine kadar sürmektedir (King ve Anderson, 2002: 151).

Oukes (2010) yenilikçi iş davranışını fikrin tanıtımı ve fikrin uygulanması olarak iki aşamaya ayırıp her bir aşamayı iki ayrı kısımda, fikrin keşfi ve fikrin üretilmesi ile fikrin desteklenmesi ve fikrin uygulanması olarak ele almıştır. Faktör analizi aşaması yaratıcılık ile ilgilidir ve farklı düşünmeyi gerektirir. Yenilikçi davranışı sonucu üç faktör elde eden araştırmacı boyutları; fikir üretme, fikri geliştirme ve fikri uygulama olarak sınıflandırmıştır (Oukes, 2010: 34).

Krause (2004) çalışmasında yenilikçi iş davranışı ölçeğinde iki faktör elde edilmiştir. İlk faktör, "fikirlerin üretilmesi ve test edilmesi" olarak, ikinci faktör ise "fikirleri uygulama" olarak kullanılmıştır. Yenilikçi davranışın ilk aşaması yaratıcılık ile ilgilidir ve farklı düşünmeyi gerektirir. Yenilikçi davranışın uygulama aşaması, diğerlerinin desteğine bağlıdır. Sonuç olarak çalışan yenilikçi fikirleri tek başına üretebilirken, bu fikirleri ancak çevresinden gelen onay ve destekle uygulamaya koyabilir (Karuse, 2010: 91).

Görüldüğü gibi kavramsal çerçeve açısından, yenilikçi iş davranışı ile ilgili aşamalar genel olarak birbirlerine benzemekle birlikte literatürde çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada De Jong ve DenHartog (2007-2010) sınıflandırması dikkate alınarak yenilikçi iş davranışının boyutları açıklanmıştır.

3.5.1. Fikir Keşfetme (Problemin Tanımlanması) Aşaması

Fikir keşfetme, fikir üretme aşamasının ön hazırlığıdır (West, 2002: 357). Yenilikçilik, bir fikrin keşfedilmesi veya bir problemin ortaya çıkması ile başlar. Yeni problemler genel olarak yenilikçi çözümleri de beraberinde getirmektedir (Drucker, 1998: 15).

Yeni bir şeyin gerçekleştirilmesi, yeni fırsatları tanımlayan bir kişi ile başlar. Bir inovasyon sürecinin başlangıcı genellikle tesadüfen belirlenir: bir fırsatın keşfi, ortaya çıkan bir problem veya çözülmesi gereken bir bilmece ya da tetikleyici koşulları iyileştirme şansı veya acil müdahale gerektiren bir tehdit olabilir. Mevcut hizmetleri veya teslimat süreçlerini iyileştirmenin yollarını aramayı veya iş süreçleri, ürün veya hizmetleri alternatif yollarla düşünmeyi denemeyi içerir (De Jong, 2008: 6-7). Bununla birlikte, fırsatın farkında olmanın yanı sıra, ihtiyacı gidermek için yeni yollar inşa etme yeteneği de oldukça önemlidir (Kanter, 1988: 169).

3.5.2. Fikir Üretme Aşaması

Problemin tanımlanması ile başlayan yenilikçi iş davranışı sürecinin bu aşamasında yenilikçi çalışanlar, var olan ürünlerin, hizmetlerin ve süreçlerin daha iyi nasıl olabileceği ile ilgili alternatif çözüm önerileri arayışı içerisindedirler. De Jong ve Den Hartog bu çalışanların iyi fikir üretenlerin problemlere ya da performans boşluklarına farklı bir açıdan yaklaşabilen bireyler olduklarını öne sürmüşlerdir çünkü fikir üretme, genellikle hali hazırda varolan parçaları yeni bir bütün halinde yeniden düzenlemeyi içerir (De Jong ve Den Hartog, 2008:7).

Fikir üretme, çalışanların sorunları tanıdığı ve problemlerle başa çıkacak yenilikçi çözümler üretebildiği aşamayı ifade eder (De Spiegelaere vd., 2014). Bu aşama, yeni ürünler, hizmetler veya süreçler, yeni pazarların girişi, mevcut iş süreçlerinde iyileştirmeler veya genel olarak tanımlanmış sorunların çözümleriyle ilgili olabilir (Van de Ven, 1986; Amabile, 1988). Yenilik yapabilmek için bir ihtiyaç veya fırsatın farkında olmanın yanı sıra, ihtiyacı gidermek için yeni yollar inşa etme yeteneği de çok önemlidir (Kanter, 1988: 169).

3.5.3. Fikir Geliştirme (Savunma) Aşaması

Yeni fikirlerin oluşması aşamasından sonra yenilikçi iş davranışı için örgütten destek bulma süreci gelir (Kanter, 1988: 169). Bu aşama, fikri gerçekleştirmek amacıyla diğer örgüt üyelerinden destek alma, bununla ilgili koalisyonlar oluşturma, heyecan duyma, yeniliğin başarı ile sonuçlanacağına güvenme, ısrarcı olma ve doğru insanları yeniliğe dâhil etme davranışlarını içermektedir. Bu aşama yenilikçi

davranışların gelişmesinde en önemli aşamadır. Bu aşamada ikna edinilen diğer meslektaşlar veya yönetim, yenilikçi fikre destekte seferber edilir (Kanter, 1988; Scott ve Bruce, 1994; Jannsen, 2000).

Fikir geliştirme aşamasında birey, kendi çözümlerini ve fikirlerini teşvik etmenin yollarını arar ve meşruiyet kurar ve hem iç hem de dış teorileşmeyi destekler. Bu süreçte yöneticilerinin ve iş arkadaşlarının desteklerini hisseden çalışanlar yenilikçi iş davranışı ile ilgili faaliyetlerde motive olup daha fazla çaba göstereceklerdir (Janssen, 2005: 574). Kişiler ve örgütler tarafından benimsenip sosyal bir ortam içerisinde yayılamayan yeni ürün, hizmet ve fikirler yeni özelliği kazanamamaktadır. Sonuç olarak bir yeniliği uygulamak için genellikle koalisyona ihtiyaç vardır; bu koalisyon genel olarak, potansiyel müttefiklere (meslektaşlar, liderler, müşteriler vb.) bir fikir satarak güç kazanmayı içerir. Yeniliklerin başlatılmasında asli sorumluluk alan yenilikçi birey genellikle resmi olarak atanmaz, aksine belirli bir fikre güçlü bir kişisel bağlılık hisseden ve onu başkalarına pazarlayabilen bir kişidir. Bu kişilere "fikir şampiyonu" denilmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2008: 7).

3.5.4. Fikirlerin Uygulamaya Geçirilmesi Aşaması

Fikirlerin uygulamaya geçirilmesi aşamasında önemli bir çabaya ve sonuç odaklı bir tutuma ihtiyaç duyulmaktadır. Birey, deneyimlenebilecek, uygulanabilecek bir prototip ya da modelini üreterek fikri ya da çözümü somutlaştırır. Yenilikçi davranışın aşamaları sonucunda inovatif iş sonuçları ortaya çıkmaktadır (Çapraz vd.,2014: 53).

Fikrin uygulamaya geçirilmesi aşamasında, yenilikler iş süreçlerinin bir parçası haline getirilmektedir. Prototip veya inovasyon modeli üretilebilir, buna dokunulabilir veya deneyimlenebilir. Söz konusu süreçte fikir, yaygınlaştırılmalı, kitlesel üretilmeli, üretken kullanıma dönüştürülmeli ya da kurumsallaştırılmalıdır (Kanter, 1988: 191). Kısaca fikrin uygulanması, yeniliklerin iş süreçlerinin düzenli bir parçası haline getirilmesi anlamına gelir (De Jong, 2008: 7).

Bu süreçte, mevcut ürünlerin veya prosedürlerin iyileştirilmesi veya yenilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Çalışanların fikir üretebilmesi için büyük çaba ve sonuç odaklı bir tutum sergilemeleri gerekmektedir. Scott ve Bruce (1994)'e göre bireysel

yenilikçi davranışları motive eden ya da örgütte yenilikçi davranışları sağlayanların, çalışanlar açısından önemi her zaman önemlidir (Scott ve Bruce, 1994: 580). Çalışanların bireysel yenilikçiliğini ifade etmek için yazında genellikle yenilikçi iş davranışları ifadesi kullanılmaktadır (Jafri, 2010: 64).

Bu bölümde; yenilik, yenilik ile ilgili kavramlar, yenilik türleri, yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi iş davranışının aşamaları ele alınıp, incelenmiştir. Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, araştırmanın dördüncü bölümünü örgütsel bağlılık kavramı oluşturmaktadır.

BÖLÜM IV

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel bağlılığın kavramsal çerçevesi incelendikten sonra örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi ele alınıp örgütsel bağlılık ile ilgili sınıflandırmaya yer verilmiştir.

4.1. Örgütsel Bağlılığın Kavramsal Çerçevesi

Bağlılık, TDK'ya göre, "birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" anlamına gelmektedir. Meyer ve Herscovitch (2001), bağlılığı, bireyi başka bir bireye bağlayan bir güç olarak tanımlamışlardır (İnce ve Gül, 2005: 2). Grusky (1966) örgütsel bağlılık konusundaki ilk tanımlamalardan birisini yapmıştır. Grusky (1966)'ya göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan bağının gücüdür (Yüceler, 2009: 447).

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde yer alan tanımlardan bazıları şunlardır;

Örgütsel bağlılık, çalışılan örgütten karşılık beklemeden, kurumun değer yargıları ve hedefleri ile bütünleşerek örgütüne karşı sorumluluk hissetmesidir (Buchanan, 1974: 533).

Bireyin işine ve iş yerine olan ilgisini güçlendirerek, davranışları vasıtasıyla örgüte bağlanması, örgüt ve çalışanın uyum içerisinde olmasıdır (Mowday, 1979: 225).

Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için varolan içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır (Wiener, 1982: 418).

Bir örgütün hedefleri doğrultusunda, üst yönetim, müşteriler, sendikalar ve toplumun çoğu gibi pek çok öge ile kimlikleşme sürecidir (Reichers, 1985: 465).

Çalışanın çalıştığı örgütlerine karşı hissettiği psikolojik bağlanmanın durumudur. Örgütsel bakış açısı ile çalışanın örgütün özelliklerini kabul etme ve bu özellikleri kendine uyarlama derecesidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

Örgütsel amaçları gerçekleştirmek amacıyla çalışanın örgütteki üyeliğini devam ettirmek istediği bir durumdur (Blau ve Boal, 1987: 290).

Çalışanın örgüt ile bütünleşmesinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olarak örgütte kalmaya devam etme isteğidir (Davis ve Newstrom, 1989: 179).

Örgütsel hedef ve çıkarlara ulaşma yolunda sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığıdır (Çetin, 2004: 90).

Çalışanın belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, örgütte yapılanı beğenme ve takdir etme isteğidir (İnce Gül, 2005: 5).

Çalışanın kişisel istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, onların gerçekleşmesine vesile olan; örgütsel amaçlara sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, kendini örgüte adama, duygu ve tutumlarına örgütsel bağlılık denir (Eren, 2013: 555).

Genel olarak en çok kabul gören tanıma göre, örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar; şartlar ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli olarak devam eden, tam bir iş gününü hatta daha fazlasını örgütsel amaçlar için kullanan, işletmenin varlıklarını her zaman koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşan çalışanlardır (Meyer Allen, 1997: 3). Örgütsel bağlılık, örgütün bazı parçalarından daha çok, örgütün geneline olan bağlılığı yansıtır (Sagie, 1998: 159).

Örgüt ile çalışanlar arasında kurulan bağlar örgütün en önemli varlığı olan çalışanların ortak amaçlarına, ortak değerlere, ortaklaşa üretmelerine, insan için önemli bir olgu olan bir yere ait olma duygusuna olanak sağlamaktadır. Eğer çalışan kurumu terk etmiyor, devamsızlık yapmıyorsa, var gücüyle özveri ile çalışıyorsa örgütsel bağlılığı güçlü demektir. Örgütsel bağlılığın gücünü oluşturan ise çalışanların tüm bunları isteyerek yerine getirmesidir. Zorunlu olarak yerine getirilen devam, işyerini terk etmeme gibi durumlar gerçek anlamda duygusal bağlılığı ifade etmezler. Örgüte bağlılık, insanlar bunu isteyerek gösterdiğinde önemlidir. Bu sayede birey örgütün amaçları için çaba sarf eder ve kendi bağlılığını gösterir (Erdoğan, 2009: 5). Örgütsel bağlılık, çalışanın, faaliyet gösterdiği örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık sayesinde, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçların azaldığı, ayrıca örgütsel bağlılığın ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkı sağladığı bilinmektedir

(Çakır, 2007: 6). Örgütler, yaşamlarını devam ettirebilmek için ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi çeşitli yollar izlemektedirler (Çetin, 2004: 90).

Örgütsel bağlılığın genel olarak üç temel göstergesi vardır Mowday, 1998: 389).

- Örgütsel amaçları ve değerleri kabul etme hatta bu amaç ve değerlere sıkı sıkıya bağlanma,
- Örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi için büyük çaba gösterme,
- Örgüt üyeliğini sürdürme konusunda güçlü bir isteğe sahip olma

Becker ve Billings (1993) araştırmalarında, bireylerin dört tür örgütsel bağlılık odağını tecrübe ettiklerini ileri sürmüşlerdir (Balay, 2000: 31). Bunlar;

Yerel düzeyde bağlılık gösterenler (locally committed): Denetçilerine ve iş arkadaşlarına bağlı olan iş görenler bu gruba girer.

Global düzeyde bağlılık gösterenler (globally committed) : Üst yönetime ve örgüte bağlı olan iş görenler bu gruba girer.

Bağlılık gösterenler (the committed) : Hem yerel hem de global odağa bağlı olan iş görenler bu gruba girer.

Bağlılık göstermeyenler (the uncommitted) : Ne yerel ve ne de global odağa bağlı olan işgörenler bu gruba girer.

Örgütsel bağlılık, yalnızca çalışanın örgüte karşı sadakatinin bir derecesi olarak algılanmamalıdır. Çalışanların örgütsel başarı için örgütleriyle özdeşleşmesi ve örgütsel karar alımında aktif olarak yer almasınıda içermektedir. Bu anlamda örgütsel bağlılık, hem örgütün varlığını devam ettirebilmesi hem de çalışanların üretken olabilmesi açısından önemlidir (Sığrı, 2007: 262). Örgütsel bağlılık, çalışanın faaliyet gösterdiği örgütü yürekten benimsemesini, örgütsel amaçlara, kurallara, stratejilerilere ve örgütün kültürüne saygı göstermesini aynı zamanda her daim örgütünü desteklemesini gerektirir (Eren, 2012: 555).

Günümüz örgütlerinde çalışanların örgütel bağlılığı, örgütsel amaçlara ulaşmada kilit unsur olarak görülmektedir. Örgütsel başarıya ulaşmak için,

çalışanların var olan sorunlara çözüm üreten kişiler olması beklenir. Örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanların, genel olarak örgütsel çıktılara daha fazla katkı sağlayan ve daha fazla örgütsel amaçlar ile ilgili kararlarda daha fazla sorumluluk alabilen kişiler olduğu bilinmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, örgütsel çıkarlar doğrultusunda daha fazla yenilikçi ve yaratıcı fikirler üretmesi beklenir (Gündoğan, 2009: 8).

4.2. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci

Örgütsel bağlılık kavramı, Whyte (1956) tarafından yazılan "Organizasyon İnsanı" adlı makaleden türemiştir. Whyte söz konusu çalışmasında, organizasyon ve çalışan arasında görünmez bir sözleşmenin olduğundan bahsetmiş ve çalışan organizasyona ne kadar bağlıysa organizasyonun da o kişiye o kadar bağlı olacağını yazmıştır (Tufail vd., 2012: 83).

Örgütsel bağlılığı araştıran ilk araştırmacılardan biri olan Becker (1960), örgütsel bağlılığı; çalışanların yan bahis yaparak, tutarlı bir davranış alanına girdiğinde, çalışanların çıkarlarını, çıkarları ile doğrudan ilişkili olmayan davranışla ilişkilendirmesi neticesinde ortaya çıkan bağlılık olarak tanımlamıştır. Çalışanlar getiri beklentisi ile yan bahis yaparlar ve örgütle olan ilişkilerini sürdürürlerse ihtiyaçlarını karşılayacak kazançları elde etmeye devam ederler fakat örgütle olan ilişkileri kesilirse yan bahislerle birlikte kaybedilecek olan istikrarlı tutumlar; işe alma, emeklilik planları ve statü gibi faktörleri dikkate alarak gelişir. İstikrarlı tutum, çalışan için, örgütün bir üyesi olarak devam etmek demektir ayrıca örgütten ayrılması durumunda bazı hakların kaybedilmesini de içerir ve bu nedenle de istifanın bedeli anlamına gelir ki çalışanlar bu hakları kaybetmekten korktukları için örgütte kalmaya devam ederler (Becker, 1960: 32-40).

Etzioni (1961) üç tür örgütsel bağlılığın olduğunu öne sürmüştür. Bunlar; ahlaki bağlılık, hesaplayıcı bağlılık ve yabancılaştırılmış bağlılıktır. Bu üç kavram, bir çalışanın örgütsel güce verdiği yanıtla örtüşmekte ve bireyin bir kuruluşa olan bağlılığını tanımlamaktadır. *Ahlaki bağlılık*, çalışanın değer temelli olumlama sergilediği olumlu bir yönelim olarak görülmektedir. *Hesaplayıcı bağlılık,* genellikle çalışanın değerlendirmesine dayanarak, kalma maliyetinden daha ağır bir şekilde

ayrılmanın maliyetine bağlı olarak negatif şartlarda görüntülenir. *Yabancılaştırılmış bağlılık* ise güç ve kontrol seçeneklerin eksikliğine dayalı çalışan bağlılığıdır.

Kanter (1968) örgütsel bağlılığı, bir bireyin uyguladığı özveri olarak tanımlamıştır. Ayrıca, devam bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır. *Devam bağlılığı*, bireylerin tamamladığı kişisel rezervlere bağlıdır; mevcut organizasyondan ayrılırken, bireyin bir miktar ücret talep etmek zorunda kalacağı anlamına gelir. *Uyum bağlılığında*, birey resmi olarak elde edilebilir sosyal bağlantıdan kaçınmıştır. Çalışan kendi norm ve değerleriyle organizasyonun kodlarını örtüştürmektedir. Böylece, mevcut örgüt içindeki itaatin tutarlılığını ve mantığını geliştirir. *Kontrol bağlılığı*, çalışanların öngörülebilir performansını etkileyen kurumsal normlarla ilgilidir. Örgütün amaçları bu amaçlar doğrultusunda örgüt politikaları çalışan için pusula görevi görmektedir (Kanter, 1968: 500-504).

Sheldon (1971) örgütsel bağlılığın, örgütle özdeşleşmeyi sağlamak için bireyin örgüte vermiş olduğu zaman, çaba ve özverinin sonucu geliştiğini ortaya koymuştur. Hrebiniak ve Alutto (1972) buna benzer bir bağlılık fikrini ortaya koymuşlardır fakat onlar bağlılık türlerini hesaplı ve ahlaki bağlılık olarak ikiye ayırmışlardır.

Porter ve çalışma arkadaşları (1974) örgütsel bağlılığın üç unsuru içerdiğini ortaya koymuşlardır. Bunlar: örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç; örgüt için kayda değer gayret sarf etmeye istekli olmak; ve örgütsel üyeliği sürdürmek için kesin bir arzudur (Porter vd., 1974: 604).

Buchanan (1974), bağlılığı, örgütsel kimlik, iş katılımı ve örgütsel sadakat olmak üzere üç unsura ayırmıştır. Salancik (1977)'e göre çalışanın işini kaybetmesi neticesinde, kaybedilebileceği bazı şeyler maaş, ikramiyeler, yer ve ek faydalardır. Çalışan tarafından kaybedilip kazanılabileceklerinin karşılaştırılması sonucu bilinçaltında bağlılık gerçekleşebilir (Salancik, 1977b: 2).

Mowday ve arkadaşları (1979)'na göre, örgütsel bağlılık, bireyin işine ve iş yerine olan ilgisini güçlendirerek, davranışları vasıtasıyla örgütüne bağlanmasıdır. Bağlılığı, tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki boyutta ele almışlardır (Mowday vd., 1979: 225).

Meyer ve Allen (1984), duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere iki farklı örgütsel bağlılığı kapsayan bir model oluşturmuşlardır. Becker'in yan bahis teorisini bağlılık teorisini test etmek için kullanılan ölçünün, duygusal bağlılık ile doyurulduğunu doğrulamıştır (Meyer ve Allen, 1984: 378).

Reichers (1985) çalışanlar bağlılıklarının karşılığının kurum tarafından ödendiğini gözlemlerse, bireylerin bağlılığının yapıcı veya yüksek olacağını açıklar ve eğer birey herhangi bir geri ödeme almıyorsa, bağlılık, düşük seviyede olacaktır. Çalışan, organizasyonun değerlerini ve hedeflerini belirlediğinde ve kuruma kendisini adadığı zaman pragmatik olabilir. Örgüt ve örgütle ilişki grupları çalışanın çoklu bağlılık sergilemesinin nedenidir. O gruplar örgütten ayrı olarak algılanmaz. Ancak her çalışanın algısı farklı olduğu gibi bağlılığı da farklıdır (Reichers, 1985: 465).

O'Reily ve Chatman (1986)'ya göre, bir bireyin bir örgüte bağlılığı, bütünü oluşturan örgütün, tüm parçaları ile birleşmesi sonucu oluşur. Yazarlar, örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme olarak üç boyutta açıklamışlardır (O'Reily ve Chatman, 1986: 495).

McGee ve Ford (1987), tutumsal ve davranışsal bağlılığın birbirinden tamamen bağımsız ele alınamayacağını bulgulamşlardır (McGee ve Ford, 1987: 640).

Meyer ve Allen (1991)'de örgütsel bağlılık için daha önce önerdikleri iki boyutlu örgütsel bağlılık tanımına, normatif bağlılık boyutunu da ilave etmişlerdir. Örgütlerine duygusal bağlılıkla bağlanan çalışanlar, örgütte kalmayı istedikleri için; örgütlerine normatif bağlılıkla bağlanan çalışanlar, örgütte kalmaları gerektiği için ve örgütlerine devam bağlılığı ile bağlanan çalışanlar ise buna ihtiyaçları olduğu için örgütte kalmaktadırlar (Tekin ve Çelik, 2017: 78).

Bağlılık için potansiyel alıcı grupların bazıları Hunt ve Morgan tarafından; üst yönetim, denetçiler, çalışma grupları, meslekler, bölümler ve sendikalar şeklinde belirlenmiştir (Morgan ve Hunt, 1994: 1571).

Dean ve arkadaşlarına (1998) göre, örgütsel bağlılık, örgüte değer kazandıran ve pozitif etkileri olan bir faktördür Örgütsel bağlılık genel olarak, örgüte karşı

hissedilen sadakat, örgütsel amaçlar için özveride bulunma, örgüte kendini adama kavramları ile ifade edilebilir (Dean v.d., 1998: 348).

Zangaro (2001)'e göre örgütsel bağlılık, organizasyon içindeki çalışan davranışları hakkında içgüdüsel bilgilerdir. Bir kurum dürüst ve açık bir şekilde iletişim kurduğunda, güvenilir bir ilişki kurar. Örgütsel bağlılık duyan bir çalışanın aidiyet duygusunu sunması, örgütün ahlâken korunma olasılığını artıracaktır (Zangaro, 2001: 14).

Meyer ve Herscovitch (2001) örgütsel bağlılığın temel nedenlerini açıklamışlardır. Örgütün değerleriyle özdeşleşen ve içselleştiren örgüt içinde önemli bir rol oynayan çalışan duygusal olarak örgüte bağlanır. Ayrıca; katılım, kimlik veya içselleşmeye katkıda bulunan herhangi bir kişisel değişkenin örgütsel bağlılığın gelişmesine yardımcı olacağını da öne sürmüşlerdir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 320-325).

4.3. Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

4.3.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgütün temel örgütsel özellikleri ile kendini bütünleştirme derecesidir (Dutton v.d., 1994: 239). Çalıştığı örgüt ile özdeşleşmiş bir çalışan, örgütünü tanımlarken aynı zamanda kendini de tanımlamaktadır. Çalışan çalıştığı örgüt ile bütünleşip, uyumlu hale gelince, örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendi başarı ya da başarısızlıkları gibi algılamaktadır. Bu yüzden, örgütüyle özdeşleşmiş bir çalışan, örgütün amaçlarıyla da bütünleşmektedir. (Mael ve Ashforth, 1992: 103-104).

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılığın örgüt ile ilgili olan bir alt boyutudur. Örgütsel özdeşleşme tamemen örgüt ile ilgiliyken örgütsel bağlılık örgüt dışında bir nedene bağlı olarakta gelişebilmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 495).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütte kalma ihtimalini arttırır, diğer çalışanlar ile daha çok işbirliği içerisinde olmasını ve örgütün stratejik amaçları doğrultusunda kararlar almasını sağlar (Rousseau, 1998: 218). Ashforth ve Mael (1988) psikoloji ve işletme öğrencileri üzerinde yapmış olduğu çalışmaya göre,

öğrencilerin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında farklılıklar vardır (Ashforth ve Mael, 1989: 23).

4.3.3. Örgütsel Kimliklendirme/Kimlikleşme

Ashforth ve Mael (1989) çalışmasında örgütsel bağlılık ile örgütsel kimlikleştirmeyi teorik olarak farklılaştırmıştır. Örgütsel kimliklendirme, çalışanların "ben kimim?" tanımına katkıda bulunur ve bu nedenle, çalışanın içinde bulunduğu örgütle "örgütsel birliğe dair olma anlayışı veya örgütsel birliğe ait olma algısı"nı yansıtır (Mael ve Ashforth, 1992: 104).

Kimliklendirme, bireyin kendisini örgütüyle tanımlamasıdır. Kimliklendirmenin gelişmesi için, örgütsel bağlılık ya da gelecekte örgüte bağlılık isteği bile gerekli değildir. Kimliklendirme örgütsel bağlılığa göre daha esnektir. Örgütsel bağlılık, kimliklendirmeye göre daha kararlı ve kalıcıdır. Örgütsel kimliklendirme, örgüt ile çalışanın örgütü algılamasındaki örtüşmesine dayalı olarak gelişir (Dutton ve diğerleri, 1994: 239). Çalışanların sosyo-psikolojik ihtiyaçları karşılandığında ortaya çıkan örgütsel kimlik örgütsel hedeflerinin çalışanın sosyal kimliğine dâhil edilmesi sonucunda oluşur (Frenkel ve Yu, 2011: 389). Örgütsel kimlikleşmesi oluşan çalışanların sosyal hayatlarında örgütleriyle ilgili olumlu ifadeler kullanmaları beklenmektedir (Ertekin, 1978: 67).

Örgütsel kimlikleşme kavramı bazı çalışmalarda (Patchen 1970 ; Lee 1971) aidiyet kavramı ile, bazı çalışmalarda (Schnei-der vd., 1971; Van Dick, 2001) örgütsel bağlılık kavramı ile, bazı çalışmalarda (Mael ve Tetrick, 1992; Rousseau 1996; Ashforth ve Mael 1989; Bergami ve Bagozzi 2000; Podsakoff vd., 2000) ise örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilişkilendirilmiştir.

4.3.2. Aidiyet

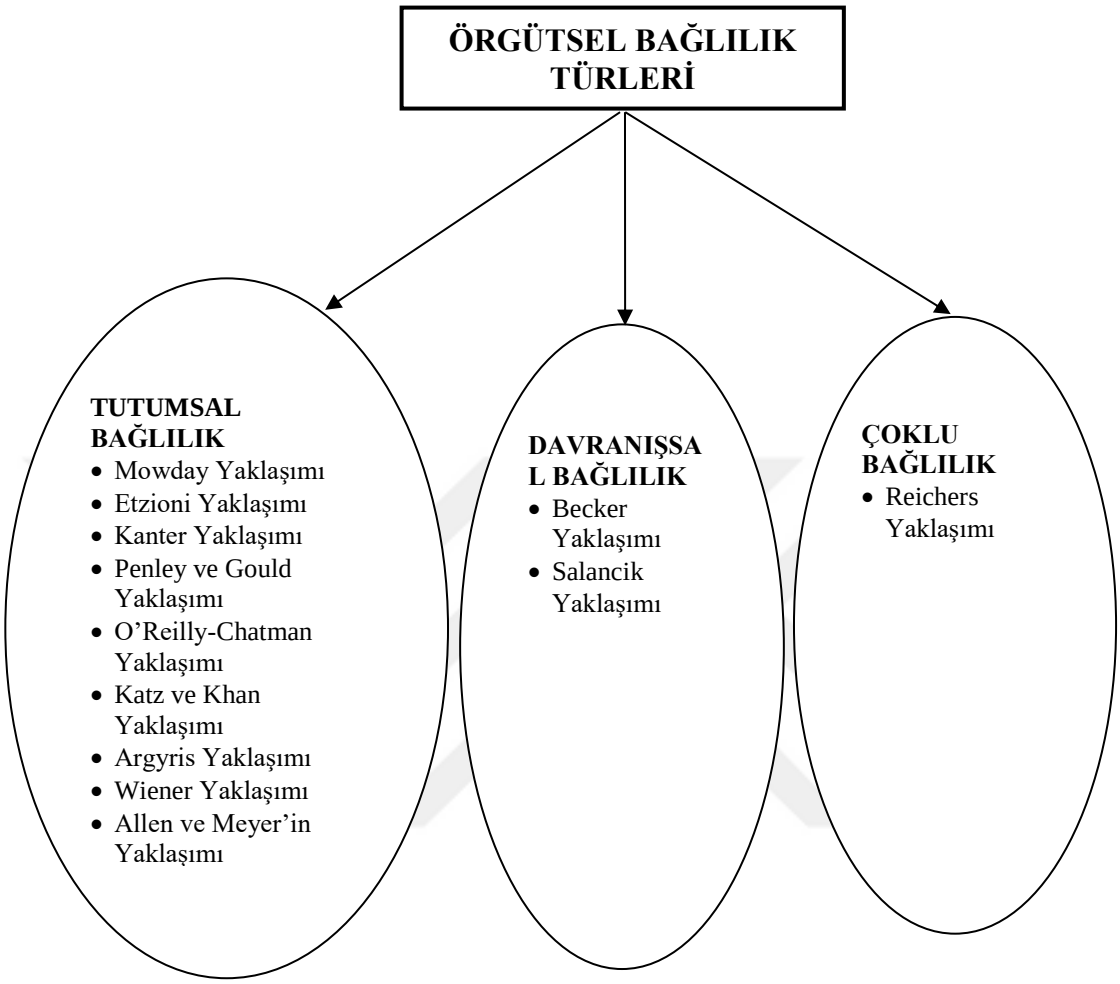
Aidiyet, örgütün norm ve değerleri ile çalışanın kendi kendine kazandığı değerlerin örtüşmesi sonucu oluşur (Van Dick vd, 2004). O'Reilly ve Chatman (1986)'a göre aidiyet, çalışanın kendi öz-kavrayışı ile bilişsel olarak örgütsel üyeliğini devam ettirme isteği ile ilgilidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 496). Aidiyet duygusu yüksek olan çalışan örgütsel kimlik ile özdeşleşeceği için örgütü ile ilgili

performansını artırmak suretiyle iş çıktısına olumlu katkı sağlamak gibi yararlı faaliyetlerde bulunacaktır (Stamper ve Masterson, 2003). Aidiyet ile bağlılık kavramı arasında farklılıklar olduğunu ifade eden çalışmalar (Chen & Aryee, 2007; Davila ve Garcia, 2012) bulunmakla birlikte birbiri yerine kullanan çalışmalarda mevcuttur. Örneğin, Er (2016) örgütsel aidiyeti konu aldığı doktora tez çalışmasında örgütsel bağlılık kavramını incelemiştir.

4.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık türleri Şekil 2'de gösterilmiştir. Genel olarak örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaşırken, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık üzerine odaklanmışlardır (Gül, 2003: 77). Her iki bağlılık türünde de çalışanlar sonuç olarak çalıştıkları örgüte bağlanmaktadırlar ancak çalışanı örgüte bağlayan nedenler ve süreç ile ilgili farklılıklar söz konusudur. Literatür taramasının ardından örgütsel bağlılık Şekil 2'de görüldüğü gibi sınıflandırılıp, ele alınmıştır.

Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

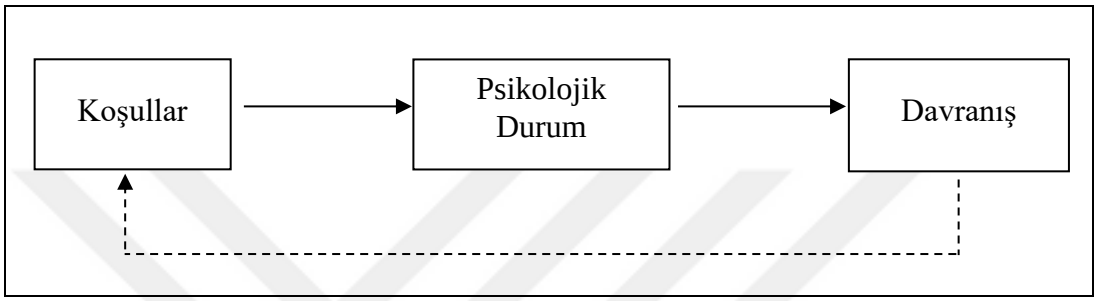


4.4.1. Tutumsal Bağlılık

Tutum, bireylerin belirli objelere karşı, tecrübe ettiği çeşitli deneyimler sonucu düzenli tavır alışları ile ilgili davranış biçimleridir. Tutumlar, belirli değer yargılarının ve inançların arkasında gizlidir (Şimşek vd., 2014: 57-58). Bu bağlılık türünün öncülerine göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte entegrasyonu ve örgüte katılımının göreceli gücüdür. Çalışanın, çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan ve çalışanı örgüte bağlayan duygusal tepkidir (Clifford, 1989: 144). Bu bağlılık türünde, çalışanın amaçları ile organizasyonun amaçları uyumlu olmak zorundadır başka bir deyişle, kişinin bağlı olduğu örgütle uyum göstermesi veya bireysel amaçlarla örgüt amaçlarının aynı doğrultuda olması sonucu oluşur (Meyer

ve Allen, 1991: 62). Tutumsal bağlılık, düşük devamsızlık ve iş gücü devir hızının azalması, yüksek verimlilik gibi olumlu örgütsel davranışlarla sonuçlanmaktadır (Clifford, 1989: 144). Bu çalışanlar genel olarak, örgütün değer ve amaçlarını kabullenen, örgütsel çıkarlarla ilgili çaba harcayan ve örgütte kalma isteğinde olan çalışanlardır (Liou vd., 1994: 100).

Şekil 3. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Yaklaşım



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63.

Şekil 3'de de görüldüğü gibi düz çizgiler, örgütsel bağlılığın neden sonuç ilişkisini göstermektedir. Bunlar bağlılığın gerçekleşmesi için doğrudan etkilerdir. Kesik çizgiler ise dolaylı etkileri göstermektedir ve değişkenler, örgütsel bağlılığın sürekliliğini sağlayan tamamlayıcı nitelikteki değişkenlerdir. Çalışanların örgütlerinde karşılaştıkları koşullar, psikolojik durumlarına etki ederek davranışlarının sürekliliğini sağlamaktadır. Bu sayede ise çalışanların örgütsel bağlılıkları meydana gelmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 40-41).

Tutumsal bağlılık kapsamında ele alınan yaklaşımlar;

1. Etzioni Yaklaşımı
2. Kanter Yaklaşımı
3. Katz ve Kahn Yaklaşımı
4. Mowday Yaklaşımı
5. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı
6. Penley ve Gould Yaklaşımı
7. Wiener Yaklaşımı
8. Argryis Yaklaşımı

9. Meyer ve Allen Yaklaşımı

4.4.1.1. Etzioni Yaklaşımı

Etzioni (1961) literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili çalışan ilk kişilerdendir. Etzioni, örgütsel bağlılığı; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaşmaya dayalı bağlılık olmak üzere üçe ayırmıştır. *Ahlaki bağlılık*, yüksek yoğunluklu bir pozitif yönelim olarak tanımlanır. Bu, bir çalışanın kurum içi hedeflere göre tanımlanmasını ve kimliğini temel alır. Düşük yoğunluğun negatif veya pozitif yönelimi olarak tanımlanan *hesapçı bağlılık*, örgütün teşviklerini alan bir çalışanı temel alan bir örgütsel bağlılıktır. Çalışan işini yapıp ve karşılığında maddi bir kazanç elde etmesi sonucunda ahlaki bir denge söz konusu olmaktadır. Etzioni tarafından bir hapishanedeki mahkûmlara, toplama kampındaki ya da bir eğitime tabi tutulan insanlara benzer bir şekilde tarif edilen *yabancılaşmaya dayalı bağlılık* olumsuz bir bağlılık türüdür. Bu durum çalışanların yaptıkları işle ilgili kontrol eksikliğini veya çevrelerini değiştirme yeteneklerinin eksikliğini algıladıkları durumlardır. Bu çalışanlar zorunlu olarak örgütte kalırlar çünkü başka seçenekleri yoktur (Etzioni, 1975: 202-203, Zangaro, 2001: 15).

4.4.1.2. Kanter Yaklaşımı

Kanter (1968) örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır. Bunlar; devam bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır. Çalışan için örgütten ayrılmanın maliyeti, örgüte devam etmenin maliyetinden yüksek olduğu durumlarda devam bağlılığı gelişir. Uyum bağlılığı, çalışan ile örgütün değerleri örtüştüğünde söz konusudur. Kontrol bağlılığında ise çalışan uyum bağlılığı ile örtüştüğüne inandığı değer ve normları için örgütü yol gösterici olarak görür ve bağlılığını pekiştirir (Kanter, 1968: 500-506). Kanter'in bağlılık türlerinin hiç birisi diğerinden ayrı düşünülemez hepsi birlikte örgütsel bağlılığı oluşturur.

4.4.1.3. Katz ve Kahn Yaklaşımı

Katz ve Kahn (1977) örgütsel bağlılığı anlatımsal (içsel ödüller) ve araçsal (dışsal ödüller) bağlılık olarak iki açıdan ele almıştır. Anlatımsal bağlılık çalışanları

"örgütsel kimlik" oluşturmak için bağlayan değerler ya da politikalarla ilişkilidir. Araçsal bağlılık ise, çalışanın kişisel faydasını oluşturan maaş ve ücret sonucu gelişen bağlılıktır (Katz ve Kahn, 1977: 58).

Çalışanlar, örgütsel faaliyetlerinde, örgüt içindeki rollere ve roller arasındaki etkileşime odaklanır. Katz ve Kahn (1978)'a göre çalışan davranışları; rol alma, rol konsensüsü, rol uyumu ve rol çatışması ile ilgili dört temel varsayım tarafından desteklenmektedir. Bu aşamalardaki uyum/uyumsuzluk çalışanların bağlılığını etkilemektedir. İlk varsayım, rol alma ile ilgilidir. Bu varsayım, bir kişi, "alacağı" veya işverenleri tarafından kendilerine verilen bir rolü kabul eder. Kabul ettikten sonra o role uygun davranışlar sergilemesi beklenmektedir. İkinci varsayım, işverenler ve onların arasındaki rol-konsensüsünün varlığına ilişkindir. Örgüt ve çalışanlar, organizasyonun en etkin şekilde çalışması için, yürütülen roller ve etkileşimde bulunma biçimleriyle ilgili fikir birliği sağlamalıdır. Üçüncü varsayım, rol-uyum ile ilgilidir. Bu varsayım, her rolün bir dizi çalışanlar tarafından iyi tanımlanmış ve tutarlı bir şekilde bağlı davranışlar sergilemesiyle uyum sağlanır. Bu uyumluluk, her birinin hedeflerini belirleyen iş tanımıyla desteklenmektedir. Rol-uyumda İK politikaları ve performans hedefleri belirleme önemlidir. Uyumsuzluğun olduğu yerlerde organizasyon "açık" veya "gizli" yaptırımları kullanabilmektedir. Son varsayım, rol çatışmasıyla ilgilidir. Bir rolde yer alan rol beklentileri ile ilişkili beklentiler çatıştığında ve çalışanlara birbirinden farklı beklentiler içeren birden fazla rolün aynı anda yüklenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Organizasyonun, rol çatışmasını ve potansiyel olarak olumsuz etkilerini en aza indirgeme yeteneği çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilişkilidir (Katz ve Kahn, 1978: 77-78).

4.4.1.4. Mowday Yaklaşımı

Mowday ve arkadaşları (1979) örgütsel bağlılığı, tutumdan kaynaklanan ve davranıştan kaynaklanan olarak ikiye ayırmışlardır. Tutumsal bağlılık, çalışanın örgütün amaç ve beklentileri ile özdeşleşmesi sonucu gelişirken davranışsal bağlılık daha çok faaliyetlere bağlılıktan kaynaklanır. Bu bakış açısına göre iki tür bağlılığın döngüsel bir ilişkisi söz konusudur. Örgütsel bağlılık, bir bireyin kimliğinin örgütle bütünleşmesi için gerekli olan göreceli güç ve üç faktörle karakterize olan katılımıdır. Söz konusu üç faktör şunlardır (Mowday vd., 1979: 226).

1) Kuruma karşı güçlü bir inanç ve kurumun amaç ve değerlerini kabul etmesi,

2) Örgütte kalmak için gayret sarf etmek,

3) Örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek

4.4.1.5. Wiener Yaklaşımı

Wiener (1982) genel olarak bağlılık türlerini; araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık olarak ikiye ayırmıştır. Örgütsel bağlılık, araçsal bağlılığa göre daha güçlü bir bağlılıktır. Çalışan örgütün amaç ve değerleriyle bütünleşir hatta bu amaç ve değerleri içselleştirir. Çalışanın sergilediği örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne, araçsal bir değere ihtiyaç olmadan ve kişisel bir çaba ile ilişkisi olmadan tamamen örgütün iyiliği için bağlılık duymasıdır. Bu bağlılık türünü sergileyen çalışanlar, bu davranışları düşünerek yapmazlar.

Araçsal (normatif-ahlaki) bağlılık; çaba, bağlantı, katılım gibi organizasyonel etkenlerin sonucu gelişen bağlılıktır. Bununla birlikte, bu davranışların bir bütününün ya da örüntüsünün özellikleri de farklıdır. Örgütün istek ve ilgilerini karşılamak için, içsel normatif baskıların belirleyici unsurları, bağlılıktan kaynaklanan davranışsal bir örüntünün, bağlılığın gücüne bağlı olarak değişen derecelerde olması gerektiğini ima eder. Bağlılığın gücüne göre, davranışlar şu özellikleri taşımalıdır (Wiener, 1982: 418).

1) Bağlılık örgüt adına yapılan kişisel fedakârlığı yansıtmalıdır;

2) Bağlılık, özdeğerlilik göstermelidir. Sergilenen davranışlar temel olarak, ödül veya ceza gibi çevresel kontrollere bağlı olmamalıdır

3) Organizasyonla ilgili eylemlere ve düşüncelere kişisel bir uğraş sergilemelidir.

Bir davranış dizisi, yukarıdaki özelliklerin tümüne veya herhangi birine sahip olabilir veya olmayabilir. Ayrıca, belirli bir performans verimliliği seviyesinin elde edilmesi, bu niteliklere ihtiyaç duymaz ancak fedakârlık, sebat ve meşrulaştırma özellikleri, davranışsal bir sırayı karakterize ettiğinde, yani bir bağlılık oluştuğunda, yayılan davranış istikrarlı, uzun vadeli ve çevresel koşullardan tamamen bağımsız hale gelir. Wiener (1982)'in bağlılığın normatif bir süreç sonucu geliştiğini

düşündüğü bu yaklaşımda bağılılık, İçselleştirilmiş normatif baskıların bir organizasyonel hedefleri ve ilgi alanlarını karşılayan yoludur. Davranışsal eylemler, bu içselleştirilmiş normatif baskılarla yönlendirildiğinde, artık içlerinde oldukları destekleyici ve ceza bağlantılarına artık bağımlı değildirler (Wiener, 1982:418-421).

4.4.1.6. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) çalışanın örgüte bağlılığının, uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme olarak üç ayrı temele dayandığını iddia ederler. Uyum, belirli ödüller için üstlenilen araçsal bağı ifade eder; özdeşleştirme, örgütle ilişki kurma arzusuna dayalı bağlılığı ifade eder ve içselleştirme bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumu ifade eder. Ayrıca bağlılığın sonuçlarının kişinin bağlılık esasına göre değiştiğini de ortaya koymaktadırlar. Örneğin, işe alım uygulamalarının örgüt için potansiyel çalışanlar için anlamlarını açıklığa kavuşturan organizasyonların, yeni işe alımlar arasında içselleştirilmiş bağları seçmesi ve güçlendirmesi daha olasıdır.

4.4.1.7. Penley ve Gould Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), örgütsel bağlılığın araçsal ve duygusal iki baskın görüşten oluştuğunu belirtmektedirler. Araçsal görüş, bir kişinin bir organizasyon içindeki başarılarına karşılık olarak gelişen tazminat ve ödüller sistemi ile ilgilidir. Duygusal görüş, araçsal görüşün ötesindedir, bir kişinin duygusal bağlanma ve kişisel sorumluluk yükümlülüğü ile bir organizasyon içindeki görevleri yerine getirmesidir. Etzioni'nin bağlılık sınıflandırmasındaki hesapçı bağlılık, örgütsel bağlılığın araçsal biçimi ve ahlaki ve yabancılaşmış bağlılık, örgütsel bağlılığın duygusal biçimleri olarak kabul edilir (Penley ve Gould, 1988: 48-49).

4.4.1.8. Argryis Yaklaşımı

Argryis (1998)'e göre örgütsel dönüşümün neden yapılamadığını anlamak için örgütsel bağlılığa bakmalıyız. Çünkü örgütsel bağlılık, sadece insan ilişkileri ile ilgili bir yaklaşım değildir, ekonomi, strateji, finansal yönetim, bilgi ve iletişim teknolojileri gibi pek çok alan ile düşüncelerimizin temelini oluşturan bir yaklaşımdır. Bağlılık, insan enerjisini üretmek ve insan zihnini harekete geçirmekle ilgilidir. Bu olmadan, yeni bir

inisiyatif ya da fikrin uygulanması ciddi bir şekilde tehlikeye girecektir. Çalışanlar için, içeriden ve dışarıdan olmak üzere temelde iki farklı yolla bağlılık gerçekleşebilir. Her ikisi de organizasyonlar için değerlidir. Ancak içsel bağlılık yalnızca çalışanın güçlendirilmesi suretiyle güçlenebilir (Argryis, 1998: 99).

Tablo 2. Argryis'e Göre İçsel ve Dışsal Bağlılık Farkları

Dışsal Bağlılık	**İçsel Bağlılık**
Görevler yönetim tarafından tanımlanmıştır.	Çalışanlar görevlerini kendileri tanımlarlar.
Görevleri gerçekleştirmek için gereken davranış yönetim tarafından tanımlanır.	Çalışanlar gereken davranışları kendileri tanımlar.
Performans hedefleri yönetim tarafından belirlenir.	Yönetim ve çalışanlar, çalışan için performans hedeflerini ortak olarak tanımlar.
Performans hedefinin önemi yönetim tarafından tanımlanır.	Çalışanlar performans hedefinin önemini kendileri tanımlar.

Kaynak: Argyris, 1998: 100.

Dışsal bağlılık -sözleşmeye uygunluk olarak düşünülebilir- çalışanların kendi kaderleri üzerinde çok az kontrol sahibi olduğu alanlarda hayatı şekillendirme sürecinde elde ettikleridir. Örneğin, yönetim çalışanlar için çalışma koşullarını tek başına tanımladığında, çalışanlarda dışsal bağlılık gerçekleşir. Çünkü çalışanlara bırakılan sadece onlardan beklenenleri yapmaktır. Çalışanlar, görev ile ilgili tanımlamayı kendileri yapmadığı için söz konusu görevle ilgili tanımlandığı şekilde sorumlu olmayacaktır. Eğer yönetim çalışanların görevleri ile ilgili daha fazla sorumluluk almasını istiyorsa, içsel bağlılığı geliştirmeye teşvik etmelidir. Adından da anlaşılacağı gibi, içsel bağlılık büyük ölçüde içeriden geliyor ve bu kavram katılımcıdır ayrıca personel güçlendirme ile çok yakın ilişkilidir (Argyris, 1998: 99-100).

4.4.1.9. Meyer ve Allen Yaklaşımı

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılığın devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık olmak üzere üç boyutu vardır (Meyer ve Allen, 1997: 11).

Devam bağlılığı, çalışanlar için ekonomik temeller oluşturmaktadır. Çalışanlar, işletmeden ayrılmanın finansal, sosyal ve psikolojik açılardan kayıplarının fazla

olacağını düşündükleri için örgüte bağlanmaya kendilerini zorunlu hissetmektedirler. Finansal kayıpların sayısı ve miktarı arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıkları da aynı yönde artmakta ve çalışanlar örgütte kalmalarını risk edecek davranışlardan kaçınmaktadırlar (İnce ve Gül, 2005: 53). Becker'in bağlılık tanımı, devam bağlılığıdır (Powell ve Meyer, 2004: 159). Çünkü devam bağlılığında çalışan Becker'in yan fayda olarak nitelendirdiği çıkarlarından dolayı örgütte kalmaya devam etmektedir.

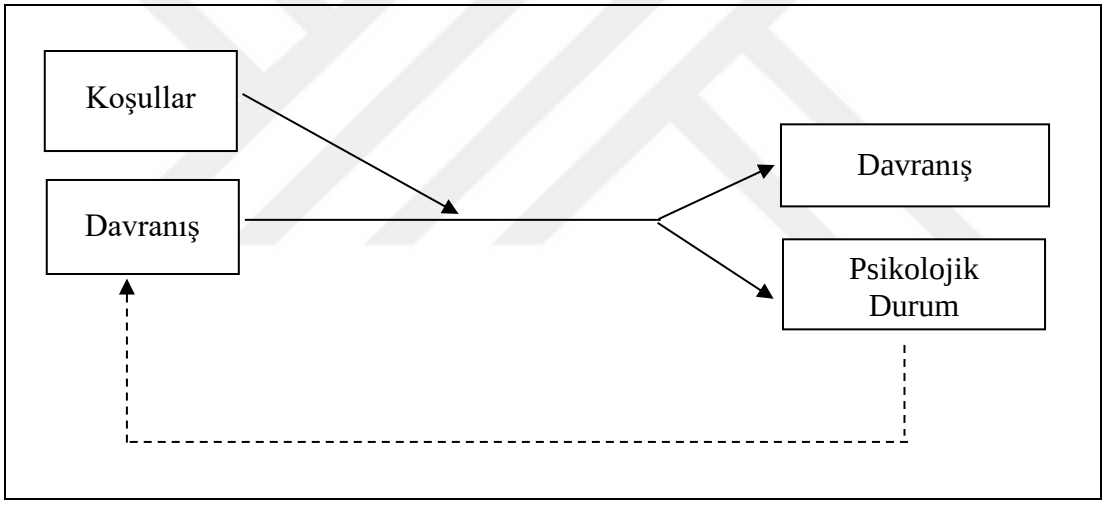
Normatif bağlılıkta ise örgütte kalmak çalışanlar için bir ihtiyaçtır. Örgütte kalmaları gerektiği için örgütte kalmaktadırlar (Meyer & Allen, 1990:3; Meyer & Allen, 1991:67). Bu bağlılık türü ilk olarak Wiener (1982) tarafından geliştirilmiştir. Normatif (ahlâki) bağlılıkta çalışanlar yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları neticesinde örgütlerine bağlanmaktadırlar (Balay, 2000: 22).

Duygusal bağlılık, örgüt çalışanlarının bağlı oldukları örgütle bütünleşmesini sağlayan bir bağlılık türüdür. Güçlü duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, örgütsel amaçlar için gerektiğinde yoğun çaba harcamak için gönüllüdürler. Bu çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaçları oldukları için değil, kendilerini örgütün bir parçası olarak gördükleri, örgütsel hedefleri benimsedikleri ve örgütte kalmayı istedikleri için örgütte kalırlar. Bu bağlılık türünde, çalışanların örgütsel hedefleri benimsemeleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri doğru orantılıdır (Meyer ve Allen, 1997: 11; Bayram, 2005: 132). Tüm bağlılık türleri çalışanları bir şekilde örgüte bağlamasına rağmen, çalışanları örgüte bağlamada en etkili ve en çok istenilen bağlılık türü duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık, çalışanların olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine neden olur (Brown, 2003: 41). Duygusal bağlılığı seviyesi yüksek olan çalışanlar, örgütte kalmayı istedikleri için örgütte kalmaktadır ve örgütsel hedefler için büyük çaba harcamaktadırlar. Bu çalışanlar kendilerini örgütlerine adamış, sadakati yüksek çalışanlardır. Onlar gerektiğinde işleri haricinde olan görevleri almak için de heveslidirler. Ayrıca bu çalışanlar işlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu tutumlar sergilerler (Doğan ve Demiral, 2009: 61).

4.4.2. Davranışsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık kavramı daha çok örgütsel davranış araştırmacıları tarafından kullanılırken, davranışsal bağlılık, sosyo- psikolojik araştırma yapanlar tarafından ortaya atılmış bir bakış açısıdır. Çalışanların geçmiş tecrübeleri nedeniyle örgüte bağlanmaları ile ilgilidir ve çalışanın davranışları neticesinde gelişmektedir. Çalışan örgütsel amaçlarla ilgili herhangi bir davranış geliştirdikten sonra bazı nedenlerle bu davranışa devam etmekte en sonunda da söz konusu davranışa bağlanarak bu davranışla ilgili tutum geliştirmektedir. Geliştirilen tutum sayesinde davranış sürekli hale gelmektedir (Bayram, 2006: 129). Örgütsel bağlılık ile ilgili davranşsal bakış açısı Şekil 4'de görülmektedir.

Şekil 4. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Yaklaşım



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63.

Şekil 4'de görüldüğü gibi, çalışanların davranışları bazı koşullar nedeniyle sürekli hale gelmekte ve sürekli hale gelen davranışlar çalışanı örgüte bağlamaktadır. Çalışanların psikolojik durumları geri besleme etkisi meydana getirerek çalışanın örgütsel bağlılıklarını daha da güçlendirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 42). Bu davranış türünde çalışan, örgütün kendisine bağlanmaktan ziyade gerçekleştirdiği faaliyete ya da davranışa bağlanmaktadır. Çalışanın başlangıçta sergilediği davranışa karşı bir süre sonunda tutum geliştirmektedir. Neticede çalışan bu davranışa bağlanacak ve bu sayede örgüte bağlanacaktır (Meyer ve Allen, 1991: 62).

Davranışsal bağlılık kapsamında ele alınan yaklaşımlar;

1. Becker yaklaşımı

2. Salancik yaklaşımı

4.4.2.1. Becker Yaklaşımı

Becker (1960)'a göre bağlılık, tutarlı insan davranışları üreten bir mekanizmanın örtülü bir açıklamasını içerir. Bağlılık çalışanların yan bahis yaparak, yabancı çıkarları tutarlı bir faaliyet çizgisi ile birleştirdiğinde meydana gelir. Yan bahisler genel olarak çalışanların sosyal örgütlere katılımlarının bir sonucudur. Örgütsel bağlılığı, tam olarak anlamak için, yan bahislerin yapıldığı değer sisteminin bir analizi gereklidir.

Becker (1960)'a göre, çalışanların sergilediği "tutarlı davranış"ları açıklamak için bağlılık kavramı kullanılmaktadır. Kariyeri boyunca aynı meslekte kalan bir kişi, bu süreçte pek çok faaliyette bulunur ve dışsal çeşitliliği ne olursa olsun, aynı hedefler doğrultusunda hizmet eden bir aktördür. Çalışan amacına en uygun olanı söz konusu seçenekler arasından seçer ve çalışan bu seçimlerinde tutarlı davranışlar sergilemediğinde, olumsuz sonuçlarla karşılaşacağının farkındadır. Organizasyon için yapmış olduğu maddi/manevi fedakârlıklar (zaman, para, emek gibi) bir yatırım olarak düşünülürse, çalışan işten ayrılmayı düşündüğünde yatırımlarını kaybetmekten korkacaktır. Söz konusu kaybetme korkusu kişide tutarlı davranışlar sergilemesine neden olacak ve böylece -yan bahisler yoluyla- bağlılık davranışının gelişmesi sağlanacaktır (Becker, 1960: 32-35).

4.4.2.2. Salancik Yaklaşımı

Salancik (1977), "bireyin kendi faaliyetlerini ve onun katılımını sürdüren inançlara karşı eylemleriyle bağlandığı bir varlık hali" olarak tanımlamaktadır. Çalışan, bireysel olarak, arzu edilen davranışı, sürdüren bir dizi inanç ve varsayımlara bağlı kalarak, kendini örgütsel kültüre bağlar. Örgütsel bağlılığın, insan kaynakları yönetimi katılım politikaları, takım çalışması v.b. ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Bağlılığın kökenleri, memnun bir çalışanın daha üretken olduğuna inandığı, motivasyon kuramları ile de ilişkilendirilebilir (Salancik, 1977a: 63-65).

Salancik'in modelini örgütsel bağlılığa entegre eden Argyris (1998), işlerin seçilmesi için bağlılık ile iç ve dış güdüler arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. İçsel güdüler; işe duyulan içsel ilgiyi, işe ilişkin kendi hislerini, işin sağladığı sorumluluğu ve ilerleme fırsatını içerirken, dışsal nedenler ise aile kaygıları, maaş, başkalarının tavsiyeleri ve coğrafi konumdur (Ozag ve Duguma, 2004: 10).

Çalışanları örgüte bağlayıcı kılan, davranışların özellikleri dörde ayrılır. Bu özellikler aynı zamanda, bağlayıcılığın derecelerini de belirlerler. Bunlar; açıklık, geri alınabilirlik, irade ve tanıtımdır. İlk faktör olan *açıklık*, eylemin gözlemlenme ve eşitlenme derecesine dayanır. Eylem ne kadar gözlemlenebilir ve ne kadar az belirsiz ise, eylemin o kadar açık olacağı ve dolayısıyla daha büyük bir bağlılık seviyesi ima edilebilir. Bağlılığı etkileyen ikinci bir faktör *geri alınabilirlik*tir. Geri alınamaz ve tersine çevrilemeyen eylemler daha fazla bağlılık sağlamaktadır. Bu şekilde karakterize edilen eylemler, seçilen yolda güçlü bir bağ olduğunu göstermektedir. Üçüncü bir faktör olan *irade*, kişinin özgür irade uygulamasını belirler. Bir eylemi isteyerek ve gönüllü olarak seçen bir kişi, harekete geçmek zorunda kalan kişiden daha fazla bağlılık gösterir. Salancik (1977) tarafından tanımlanan son faktör *tanıtım*dır. Bu faktör, eylemi sosyal bir çerçeveye oturtmakta ve kimin bağlılık hakkında bilgilendirildiğine dayanarak bir eylemin ne şekilde bağlayıcı olacağı ve sergilenmesi beklenen davranışın önemi hakkında bilgi vermektedir (Salancik, 1977b: 4-7).

4.4.3. Çoklu Bağlılık (Reichers Yaklaşımı)

Çoklu bağlılık yaklaşımı, 1985 yılında Reichers tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşıma göre, organizasyonun içinde ve dışında örgütsel amaçlarla çelişen ya da örtüşen çıkar grupları vardır ve bu grupları çalışanın nasıl algıladığı çalışanın örgütsel bağlılığını etkilemektedir. Reichers (1985)'e göre bu yaklaşımın üstünlükleri şunlardır:

- Örgütlerin niteliğine, kurucu varlıklar olarak odaklanma, bağlılık literatüründe kavramsal bir boşluğu doldurur.
- Bu yaklaşımın göreceli karmaşıklığı, çalışan-organizasyon doğasını daha gerçekçi bir şekilde yansıtabilir.

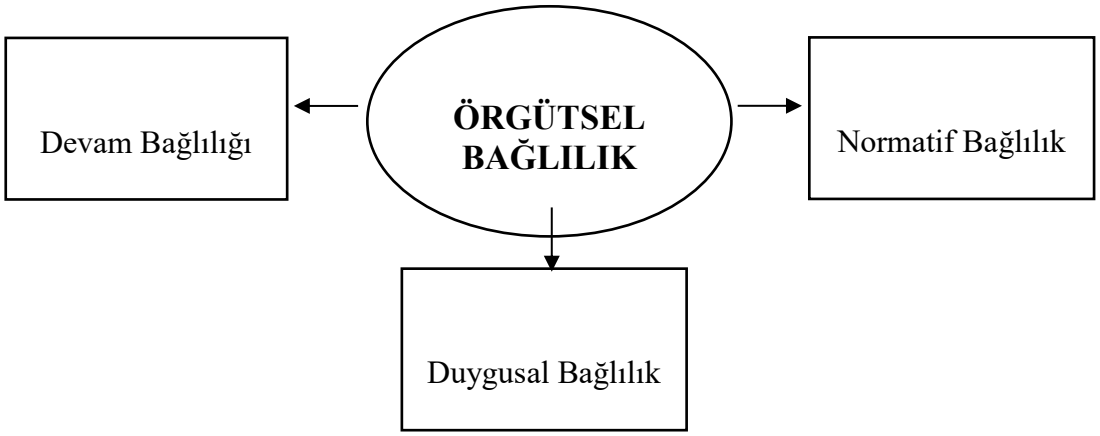
- Daha önceki ele alınan bağlılıklar ile bireyler arasındaki çatışma potansiyeli ve çatışmanın, bireyin kurumla ilişkisi üzerindeki etkisi ile ilgili sorular sorulmamıştır (Reichers, 1985: 465).

Reichers (1985)'e göre örgütsel bağlılık, bir örgütün çoklu mali destek gruplarının hedefleriyle özdeşleşme sürecidir. Bu gruplar; üst düzey yöneticileri, müşterileri, sendikaları ve / veya müşterileri kapsayabilir. Bu yaklaşım, bağlılık yapısının, örgütsel amaçlar ve değerler ile ilgili genel bir kavramdan, hedefler ve değerlerin çoklu bağlılık için odak görevi gördüğünü belirten daha spesifik bir formülasyona sahip doğal bir evrimi temsil eder. Örgüte hissedilen bağlılığın nedenleri çalışandan çalışana farklılık göstermektedir. Bir çalışan için örgüte duyulan bağlılığın nedeni ürün çıktısı olabilirken, başka bir çalışan için çalışma ortamındaki sıcak ilişkiler olabilmektedir (Reichers, 1985: 465-466).

4.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın boyutlarının sınıflandırılmasında Meyer ve Allen (1990-1997) sınıflandırması kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık, aşağıda açıklandığı gibi, normatif, devam ve duygusal bağlılık olarak üçe ayrılmaktadır (Meyer Allen, 1997: 11).

Şekil 5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları



Kaynak: Meyer ve Allen, 1997: 46.

4.5.1. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı bir "yükümlülük" duygusu hissetmeleri sonucu kendilerini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesi neticesinde örgütsel sorumluluğu olduğuna inanmasına dayanan bir bağlılık türüdür (Wasti, 2002: 526).

Örgütlerin, çalışanlarından karşılık beklemeden yaptıkları iyilikler, çalışanların kendilerini içinde bulundukları örgüte karşı borçlu olduklarını hisetmelerine neden olur. Çalışanlar örgütlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı hissettikleri bu borçlarını, örgütte kalmaya devam ederek ödeyebileceklerini düşünürler. Normatif bağlılık, genel olarak çalışanın değerleriyle ilgilidir. Normatif bağlılık seviyesi yüksek çalışanlar, ahlaki açıdan örgütten ayrılmalarının yanlış bir düşünce olduğuna inanmalarından dolayı örgütte kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1991: 72). Bu bağlılık türü, diğer iki türden farklıdır. Çünkü çalışan, örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak hissetmektedir ve sergilediği davranışı doğru bulduğu için yapmaktadır (Gül vd., 2008: 74).

4.5.2. Devam Bağlılığı

Çalışanların örgütlerinden ayrılmaları neticesinde oluşacak maliyetlere katlanmak istememeleri, örgütteyken sahip oldukları yatırımları kaybedeceklerini düşünmeleri ve mevcut iş seçeneklerinin sınırlı olması gibi nedenlerden dolayı örgütte kalmaya zorunluluk hissederek örgütte kalmak istemeleri ile ilgilidir (Meyer vd., 1993: 539). Bu bağlılık türüne göre çalışanlar, zaman ilerledikçe örgütlerine daha fazla yatırım yaparlar ve ayrılmaları durumunda ise çalışanlar, söz konusu yatırımları kaybetme ihtimalleri nedeniyle örgütlerine daha fazla bağlılık gösterirler (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 556).

Devam bağlılığı hisseden çalışanlar örgütte çalışmaya ihtiyaçları olduğu için örgütte kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1991). Aynı zamanda çalışanların işten ayrılmaları durumunda kendileri için uygun iş seçeneklerinin az olduğuna inanmaları durumunda devam bağlılıkları artmaktadır (Wasti, 2002: 526).

Becker (1960)'a göre örgütsel bağlılık, bireyin yan fayda (side-bet) sağlamak suretiyle, ilgi alanlarına yakın eylemleri birbirine bağlaması sonucu olgunlaşır. Çalışanlar için yan fayda; emekli aylığı, kıdem taminatı, tatil, para ve örgütsel arkadaşlık gibi çalışan için değerli olan herhangi bir şey olabilir. (Bozkurt, 2007: 13). Becker (1960)'a göre çalışanlar, hem örgütlerine yaptıkları yatırımların boşa gideceği düşüncesiyle hem de yan fayda olarak ifade edilen çıkarlarından dolayı örgütte kalmaya devam ederler ve bu yüzden örgütsel bağlılık gösterirler (Becker, 1960: 32).

4.5.3. Duygusal Bağlılık

Çalışanın örgüt ile özdeşleştiği, örgüt üyeleri ile sürekli iletişim içerisinde olduğu ve örgütün üyesi olmasından dolayı mutlu olduğu bir duygusal yönelme durumudur (Mowday, 1998: 389). Duygusal bağlılık; çalışanın işine, mesleğine ve çalışma arkadaşlarına olan bağlılıktan kaynaklanan iş doyumu ile ilişkili olmasının yanı sıra is çevresine ilişkin duygusal tepkilerle de yakın ilişkilidir (Balay, 2000: 73).

Meyer ve Allen (1990)'a göre duygusal bağlılığa etki eden faktörler aşağıdadır (Meyer ve Allen, 1990: 17).

- Çalışanların yaptıkları işlerin zor ve mücadele gerektiren bir iş olduğunu hissetmeleri,
- Örgütsel amaçlar ile ilgili beklentilerinin açık ve net ifadesi,
- Çalışanların yaptıkları işleri nedenleriyle bilmeleri,
- Üst yönetimin astlardan gelen fikir ve önerilere açık olması,
- Örgütteki çalışanlar arasında bağlılık olması,
- Örgütte görev ve kaynakların dağılımında eşitlik ve adaletin olması,
- Çalışanların yaptıkları iş neticesinde, örgütsel amaçlara katkı sağladıklarını hissetmesi,
- Çalışanların örgütsel performansları ile ilgili sürekli geri bildirim yapılması.

Sonuç olarak, güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalmayı istedikleri için; güçlü bir normatif bağlılığa sahip çalışanlar, örgütte kalmaları gerektiği için ve güçlü devam bağlılığı hisseden çalışanlar ise buna ihtiyaçları oldukları için örgütte kalırlar (Tekin ve Çelik, 2017: 78). Meyer ve Allen (1997) bağlılık türlerinin aslında bağlılığın bileşenleri olarak düşünülmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Çünkü çalışan örgüte karşı farklı düzeylerde üç tür bağlılıktanda aynı anda hissedebilir. Örneğin çalışan örgütte kalmaya devam etmek için yüksek düzeyde duygusal bağlılık hissederken, aynı anda örgütte kalmak için bir miktar ahlaki zorunluluk (normatif bağlılık) hissedebilir (Çetin ve Evcim, 2009: 189).

Çalışmada, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yenilikçi iş davranışlarının üzerindeki etkisinin incelenmesinde örgütsel bağılılığın aracılık etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda bu bölümde ve önceki bölümlerde araştırmada kullanılan kavramların alan yazındaki taramaları yapılmıştır. Beşinci bölümde ise elde edinilen bilgiler ışığında araştırmanın yöntemi belirlenip değişkenler arasındaki uygulanacak analizler gerçekleştirilecektir.

BÖLÜM V

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışmada, psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu bölümde, veri toplama yöntemi ve araştırmada kullanılan istatistiki analiz yöntemleri açıklanacaktır. Ayrıca, çalışmada kullanılan ölçekler ve bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri, ölçeklerin faktör analizleri ve çalışmanın hipotezlerini test etmek için yapılan yapısal eşitlik analizleri ile bulgular yer alacaktır. Araştırma kapsamında; bağımlı değişken olarak yenilikçi iş davranışı, bağımsız değişken olarak psikolojik güçlendirme ve aracı değişken olarak örgütsel bağlılık ölçeği kullanılacaktır.

5.1. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçekler

Çalışmanın araştırma tasarımı nicel araştırmadır. Araştırma için gerekli olan veriler ise nicel araştırma yönteminin tekniklerinden biri olan anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Anket soruları beyaz yakalı olarak nitelendirilen çalışanlara yüz yüze görüşme yöntemi ile sorulmuştur. Anket 4 bölümden ve toplam 49 sorudan oluşmaktadır. İlk bölüm, ankete katılan katılımcıların demografik özelliklerinin tespit edildiği bölümdür. Ayrıca bu bölümde katılımcılara araştırmanın amacı ve cevapların gizli kalacağını ifade eden bir kısım da bulunmaktadır. Bu bölümde toplam 9 soru sorulmuştur. Bu bölümdeki soruların bazıları (yaş, çalışma süresi, çalışan sayısı, çalıştıkları departman) açık uçlu olarak yöneltilip analizlerde kolaylık sağlaması açısından sonradan gruplandırılmıştır. İkinci bölüm psikolojik güçlendirme ölçeğine ilişkin önermelerin bulunduğu bölümdür. Bu bölümde 12 madde bulunmaktadır. Üçüncü bölüm ise çalışanların yenilikçi davranış ile ilgili algılarının tespit edildiği bölümdür. Bu bölümde toplam 10 soru sorulmuştur. Son bölümde ise çalışanların örgütsel bağlılığını ölçen 18 madde vardır. Ölçekte ters skorlu maddeler de bulunmaktadır. Analize geçmeden önce bu soruların tersi alınmıştır. Söz konusu maddeler ilerleyen bölümlerde detaylı olarak verilecektir. Bu çalışmadaki değişkenleri ölçmek için literatürde var olan araçlardan yararlanılmaktadır. Ölçekler orijinal İngilizce dillerinden araştırmacı tarafından da Türkçe'ye çevrilmiştir.

Ölçekler, bu tezin inceleme kurulu olarak seçilen danışman ve akademisyenler tarafından her bir maddenin anlamlarının uygunluğu göz önünde bulundurularak gözden geçirilmiş ve gerekli değişiklikler yapılmıştır. Daha sonra ölçek maddelerinin algısını incelemek için Konya'da otomotiv sektöründe çalışan 70 kişi üzerinde pilot çalışma uygulanmıştır. Pilot çalışmanın sonuçlarından elde edilen veriler, eleştiri ve geri bildirimler yeniden değerlendirilmiş, ölçeklerin güvenilirlikleri ortaya konulmuş ve bir takım revizyonlar yapılarak ankete son şekil verilmiştir. Pilot çalışmayı takiben bu çalışma kapsamında anket soruları, üretim ve montajı Türkiye'de yapılan otomotiv firmalarında çalışan beyaz yakalılara uygulanmıştır. Çalışma ile ilgili 420 anket uygulanmıştır ancak uç değer analizinden sonra 406 anket çalışma kapsamında kullanılmıştır. Çalışmanın analiz aşamasında, betimsel tanımlamaları belirlemede; frekans analizi, aritmetik ortalama ve standart sapma, değişkenler arası ilişkileri test ederken ise Amos yapısal eşitlik modeli ile ilgili analizler kullanılmıştır. Araştırmanın veri çözümleme sürecinde 5'li Likert şeklinde derecelendirilen anket sorularında; Hiç Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Tamamen Katılıyorum=5 şeklinde puanlandırılarak değerlendirilmiştir. Ölçeklerle ilgili detaylı bilgi aşağıdadır;

5.1.1. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği

Literatürde en sık başvurulan ölçek olmasından dolayı Spreitzer (1995, 1996) tarafından geliştirilen "Psikolojik Güçlendirme Algısı" soru formu kullanılmıştır. Ölçek, 12 ifadeden oluşmaktadır ve Türkçeye uyarlaması ilk Arslantaş (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçekte, "İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim", "İşimi nasıl yürüteceğime dair kararları kendim verebiliyorum" gibi maddeler kullanılmıştır. Yüksek puanlar psikolojik güçlendirmenin fazla olduğunu, düşük puanlar ise psikolojik güçlendirmenin düşük olduğunu göstermektedir. Spreitzer (1995) tarafından 500 firmanın orta düzey yöneticileri üzerinde uygulanmış ve 0,70'lik Cronbach Alpha düzeyinin üzerinde olduğu belirtilmektedir. Çalışma kapsamında psikolojik güçlendirmenin güvenilirlik değeri ise oldukça iyi olarak hesaplanmıştır (Cronbach's Alpha= .81).

5.1.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Ölçek De Jong ve Den Hartog tarafından 2008 yılında 17 madde olarak geliştirilmiştir. Türkiye'de ilk Ayas (2015) tarafından, yenilikçi çıktılar ölçeğinin 6 sorusu eklenerek kullanılmıştır. De Jong ve Den Hartog (2010) öncesinde yapmış oldukları çalışmalar neticesinde, 2010 yılındaki çalışmalarında 10 maddelik kısa formu kullanmışlardır. Bu çalışmada da De Jong ve Den Hartog (2010)'un 10 maddelik "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek ulusal ve uluslararası yazında oldukça yaygın kullanılan bir ölçektir (Çimen ve Yücel, 2017; Yeşiltaş ve diğ., 2013; Ayas, 2015; Özkan, 2017; Işık ve Aydın, 2016; Oukes, 2010; Dörner, 2012; Kroes, 2015) Ölçek "İşlerin nasıl geliştiğini merak ederim" "İşin uygulanabilmesi için sistematik olarak yenilikçi fikirler ortaya koyarım" gibi ifadeler içermektedir. Yüksek puanlar yenilikçi davranışın yüksek olduğunu, düşük puanlar ise yenilikçi davranışın düşük olduğunu göstermektedir. Çalışma kapsamında psikolojik güçlendirmenin güvenilirlik değeri oldukça iyi olarak hesaplanmıştır (Cronbach's Alpha= .82).

5.1.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında geliştirilen 24 madde ve 3 faktörden oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" 1993 yılında yine Meyer, Allen ve Smith tarafından revize edilmiştir. Ölçeğin son hali 18 ifade ve 3 faktörden oluşmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993: 548). Örgütsel bağlılık ile ilgili geliştirilen Mowday, Porter ve Steers (1982) gibi başka ölçekler olmasına rağmen bu çalışma için birçok çalışma tarafından kullanılan ve genel kabul edilirliği yüksek olan bu ölçek tercih edilmiştir. Ölçekte, "Kariyerimin geri kalanını bu organizasyonda geçirmek istiyorum" "Organizasyonuma çok şey borçluyum." gibi ifadeler kullanılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini artırmak için bazı sorular (2, 3, 5 ve 13) katılımcılara olumsuz formda yöneltilmiştir. Veri analizine geçmeden önce söz konusu ters skorlu maddeler düzeltilmiştir. Yüksek puan yüksek örgütsel bağlılığı düşük puan ise örgütsel bağlılığın az olduğunu gösterir. Çalışma kapsamında örgütsel bağlılığın güvenilirlik değeri oldukça iyi olarak hesaplanmıştır (Cronbach's Alpha= .89).

5.2. Araştırmada Kullanılan Analizler

Araştırma kapsamında, veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme tekniği ile anket yöntemi benimsenmiştir. Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan anket formu toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ait istatistiki verilerin toplanması amacıyla oluşturulmuş kişisel bilgi formundan oluşmaktadır. İkinci bölüm, örgütsel bağlılık; üçüncü bölüm psikolojik güçlendirme ve dördüncü bölümde yenilikçi iş davranışı ölçeklerine ilişkin maddelerin yer aldığı bölümlerdir.

Araştırma verilerini analiz etmek için SPSS ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Bu programlar aracığıyla kullanılan istatistiki yöntemler şunlardır:

- Demografik veriler için frekans ve yüzde analizleri uygulanmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini ve güvenilirliklerini belirlemeye yönelik analizler yapılmıştır.
- Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizleri yapılmıştır.
- Bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik yapısal eşitlik yol analizleri yapılmıştır

Veri seti ile analize başlanmadan önce ölçeklere kayıp veri analizi uygulanmış ve herhangi bir ölçek maddesinin kayıp veri içermediği gözlemlenmiştir. Ardından tekli ve çoklu uç değerlerin incelenmesine geçilmiştir. Tekli ve çoklu uç değerlerin şişirilmiş veya söndürülmüş korelasyona neden olduğu, bu durumunda özellikle parametrik varsayımlara sahip olan açımlayıcı faktör analizi sırasında faktör yapısını bozduğu bilinmektedir. Bu bağlamda tekli uç değerler (outliners) sorunun tespit edilebilmesi amacıyla ilk önce ölçek maddelerine ait Z değerleri oluşturulmuş $\pm$ 3.19 sınırları dışında olan z değerlerine sahip gözlemler söz konusu ölçeklerin faktör analizi uygulaması için sorun yaratabileceği düşünülmüştür (Tabachnick ve Fidel, 2013). Daha sonra çoklu uç değer araştırılması yapılmıştır. Çoklu uç değerlerin incelenmesi ise ölçek maddelerinin mahalanobis uzaklıklarının hesaplanıp %0.1 anlamlılıkta çoklu uç değer içeren gözlemlerin tespit edilmesi şeklinde yapılmıştır. Tekli uç değer incelemesinde 10 adet tekli uç değere rastlanmış, çoklu uç değer

incelemesinde ise 4 adet çoklu uç değere rastlanmıştır. Söz konusu gözlemler dışarıda bırakılarak ölçek için 406 örneklem ile çözümlemeye devam edilmiştir.

Ölçeklerin yapısal geçerliliğin denetlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi ve sonrasında keşfedilen yapıyı doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, ortaya çıkan ölçek yapıları ile güvenirliliğin denetlenmesi amacıyla Cronbach Alpha güvenirlilik analizi uygulanmıştır. AFA'dan önce verilerin temel bileşenler analizine uygunluğunu belirlemek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği ile Bartlett küresellik testi yapılmıştır. Örneklemin yeterli olduğunu söyleyebilmek için KMO değerinin 0.50'den yüksek olması gerekmektedir ve 0.50'den düşük olması halinde faktör analizine devam edilemeyeceği yorumu yapılırken KMO değeri 1'e yaklaştıkça örneklem büyüklüğünün yüksek yeterlilikte olduğu düşünülür (Çokluk vd., 2012: 207). Bartlett küresellik testi ise ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkisi hakkında bilgi verir ayrıca ölçeğin tek boyutlu ya da alt boyutlara sahip olup olmadığı tespit eder. Bartlett küresellik testinde $p<0.05$ olması istenir. Bu durumda ölçek maddelerinin birbirleriyle uyumlu olduğu düşünülür. $p>0.05$ ise maddelerin birbirlerinden bağımsız oldukları ya da yeterli korelasyon düzeyinde olmadıkları anlamına gelir. (Can, 2013; Özdamar, 2016).

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) tek bir veri setindeki değişkenlerin temelindeki boyutları belirleyebilmek amacıyla bir araya getirilmiş ve birbirleriyle ilişkili olan ancak diğer alt boyutlardan bağımsız olan değişkenlerin tutarlı alt kümeler oluşturduğunu keşfetmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem veri setindeki alt boyutları, bileşenleri ve gizli yapıları ortaya çıkarmak için kullanılır (Tabachnick ve Fidell, 2013; Büyüköztürk, 2018). Açımlayıcı faktör analizi, tek bir veri setindeki hangi maddelerin diğer maddelerden bağımsız olarak anlamlı alt kümeler oluşturduğunu keşfetmeyi amaçlar. Birbiriyle ilişkili olan ancak büyük oranda diğer maddelerden bağımsız olan değişkenler, faktörler olarak birleştirilirler. Faktörlerin oluşturulma amacı, maddeler arasındaki ilişkileri en yüksek derecede temsil edecek az sayıda faktör elde etmektir. Ancak tek faktörlü yapılarda önemli ölçüde bilgi kaybına neden olmasından dolayı tercih edilmezler (Tabachnick ve Fidell, 2013; Özdamar, 2016).

MacCallum vd. (1999) 100-200 aralığındaki örneklemlerin iyi belirlenmiş faktörlerle kabul edilebilir olduğunu göstermişlerdir. Örneklem sayısı bakımdan ölçeklerdeki soru ve ölçeklerin tasarımındaki faktör sayıları düşünüldüğünde 406 adet örneklemin açımlayıcı faktör analizi uygulaması için yeterli düzeyde olduğu düşünülmektedir. Açımlayıcı faktör analizi uygulamasında faktörler arası korelasyon katsayıları denetlenmiş, korelasyon katsayılarının 0.30'dan büyük olması durumunda faktörlerin ilişkili olduğu ve ortogonal döndürme tekniklerinin önerildiği bilindiğinden ortogonal döndürme tekniklerinin en yaygın kullanıma sahip olanı varimax döndürme tekniği uygulanmıştır (Özdamar, 2016).

Varimax döndürme tekniği ile uygulanan açımlayıcı faktör analizi uygulamasında ideal faktör sayısının belirlenmesi için aşağıdaki ölçütler dikkate alınmıştır.

1. Özdeğerleri (eigunvalue) 1 ve 1'in üzerindeki faktörler incelenmiştir çünkü bu faktörler "kaiser kriteri"ne göre kararlı faktörlerdir.

2. Yamaç serpinti grafikleri (scree plot) incelenmiştir. Grafikte eğimin azaldığı ya da kaybolmaya başladığı noktanın gösterdiği faktör sayıları belirlenmiştir.

3. Açıklanan varyans oranlarına bakılmıştır. Özdeğer yükseldikçe, faktörün açıkladığı varyansın yükselmesi beklenir. Açıklanan birikimli varyans oranının %50 ve üzeri olduğu faktör sayıları tespit edilmiştir.

4. Aynı faktörlerin içerisinde yer alan maddeler ayrıca içerik olarak incelenerek, faktörlerin ölçeklerin tasarımındaki faktör yapısı ile uygunluğu denetlenmiştir.

5. Maddelerin faktör puanlarının 0.40'ın üzerinde olması ve ölçek maddelerinin binişik madde olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bir maddenin binişik madde olması için, birden çok faktörde dağılması ve faktör yükleri arasındaki farkın 0.10'u aşması gerekir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yapıları ile doğrulayıcı faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi önceden tespit edilmiş faktör yapılarının doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir (Bayram, 2010; Özdamar, 2016). Doğrulayıcı faktör analizi

ve yapısal eşitlik modeli analizinde test edilen modellerin uyum değerlerini belirlemek için bazı uyum indeksleri kullanılmıştır. YEM analizlerinde rapor edilmesi ve yorumlanması tavsiye edilen 4 adet temel uyum iyiliği indeksi bulunmaktadır. Bunlar; χ^2, Yaklaşık Hataların Karekökü (RMSEA), Standart Ortalama Hataların Kara Kökü (SRMR) ve Karşılaştırıcı Uyum İndeksi (CFI) uyum iyiliği değerleridir (Kline, 2011). Bu araştırmada belirtilen uyum indekslerine ek olarak Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği indeksi (AGFI) ve Tucker Lewis Uyum İndeksi (TLI) de raporlanmıştır.

Araştırma hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modelinden (YEM) yararlanılmıştır. Son yıllarda analiz tekniği olarak YEM'in kullanım alanının artmasının nedeni, gözlemlenebilen ve gözlemlenemeyen değişkenler arasında hem doğrudan hem de dolaylı etkileri tek bir model içerisinde test edilebilmesindendir. Gözlemlenemeyen (gizil) değişkenler, algı, güdü, tutum gibi doğrudan ölçülemeyip dolaylı olarak ölçülebilen veya gözlemlenebilen yapılardır. Bu yapılar ancak gözlemlenebilen değişkenler tarafından tanımlanabilmekte ve ölçülebilmektedir (Randall ve Lomax, 2004: 3). YEM tekniği olan yol analizinde iki ya da daha fazla değişken arasındaki nedensel ilişkiler incelenmektedir. Bir modelin elde edilen veri ile uyumlu olup olmadığı test sonucunda ulaşılan çeşitli uyum indeksleri aracılığıyla yapılır (Meydan ve Şeşen, 2015). Söz konusu modeller, t-değerleri ve uyum iyiliği istatistikleri (goodnes-of-fit statistics) aracılığı ile kabul edilirse; araştırmada gözlemlenen değişkenler, gözlemlenemeyen değişkenleri açıklıyor anlamına gelmektedir. Aksi durumda model üzerinde ön düzeltmeler yapılması gerekebilir ya da modelin yeniden kurulması gerekebilir. Bir modelin uyum iyiliği istatistikleriyle kabul edilemediği söz konusuysa bu durumun çeşitli nedenleri olabilir. Bu nedenler; kaynaklar, modeli ölçerken yapılan hatalar ya da modeldeki ilişki örüntülerinin doğru kurulmaması olabilmektedir (Çokluk, 2010; Şimşek, 2007; Schumacker ve Lomax, 2004).

Yapısal eşitlik modeli (YEM) ile ilgili aşamalar, araştırmanın amacı doğrultusunda farklılık gösterebilmekle birlikte, genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Çelik ve Yılmaz, 2016; Bayram, 2010):

- Model belirleme: Öncelikle hipotezlerin oluşturulması ile ilgili kuramsal model oluşturulur
- Model tanımlama: Geliştirilen kuramsal model ile ilgili nedensel ilişkilerin gösterildiği yol (path) diyagramı oluşturulur
- Model kestirimi: Daha sonra yol diyagramı kullanılarak yapısal ve ölçüm modellerinin ayrıştırılması yapılır
- Model testi: Önerilen modele ilişkin tahminlerin elde edilmesi gerçekleşir
- Uyum değerlendirmesi: Modelin uygunluğunun değerlendirilmesi ve elde edilen sonuçların yorumlanması yapılır.

5.3. Araştırmanı Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Türkiye'de üretim yapan otomotiv firmalarının beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Ölçme aracında yer alan soruların tam olarak anlaşıldığıdan emin olunmak istendiğinden ve soruların güvenilir bir şekilde cevaplanması amaçlandığından araştırmanın evreni yalnızca beyaz yakalı çalışanlarla sınırlı tutulmuştur. Aynı zamanda, günümüzde bilginin ve teknolojik gelişimin öneminin her geçen gün artmasıyla birlikte, kas gücü yerini zihinsel güce bırakmıştır. Bu nedenle ekonomik üretimin başlıca aktörleri mavi yakalı çalışanlar yerine beyaz yakalı çalışanlar olmasından dolayı bu çalışanlardan veri toplanmıştır.

Ülkemizde belirlediğimiz kriterlere uygun firmaların belirlenmesinde, Otomotiv Sanayi Derneği (OSD) ve çeşitli internet kaynaklarından yararlanılmıştır. Belirlenen kriterlere uygun ülkemizde faaliyet gösteren on altı otomotiv firması bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan tüm çalışanlara ulaşmak mümkün değildir bu nedenle evrenden örneklem almaya karar verilip tesadüfi örneklem yönteminin çalışma için uygun olacağına karar verilmiştir. Bu firmaların beyaz yakalı çalışanları arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen katılımcılara anket uygulanmıştır.

Örneklemin, alındığı evreni temsil etmesi önemlidir. Yeterli bir örneklem sayısı, araştırma neticesinde güvenilir sonuçlar sağlayacak kadar veri içeren örneklemdir. Alınan örneklemin evreni temsil edemediği durumlarda örnekleme hatası oluşmaktadır. (Young, 1968: 324). Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren

beyaz yakalı çalışan sayısını belirtmek, firmaların bazı bilgilerini paylaşmak istememeleri nedeniyle mümkün olamamaktadır. Bu bağlamda örneklemin hesaplanmasında Tablo 3'de yer alan örneklem büyüklüklerinden faydalanılmıştır.

Tablo 3. Örneklem Hesaplanması ile İlgili Tablo

Evren Sayısı	Örneklem Sayısı
10	10
100	80
200	132
500	217
1.000	278
1.500	306
2.000	322
3.000	341
5.000	357
10.000	370
15.000	375
20.000	377
50.000	381
100.000	384
1.000.000	384
10.000.000	384

Kaynak: Cohen, Manion ve Morrison, 2000; Sekaran, U. ,2000.

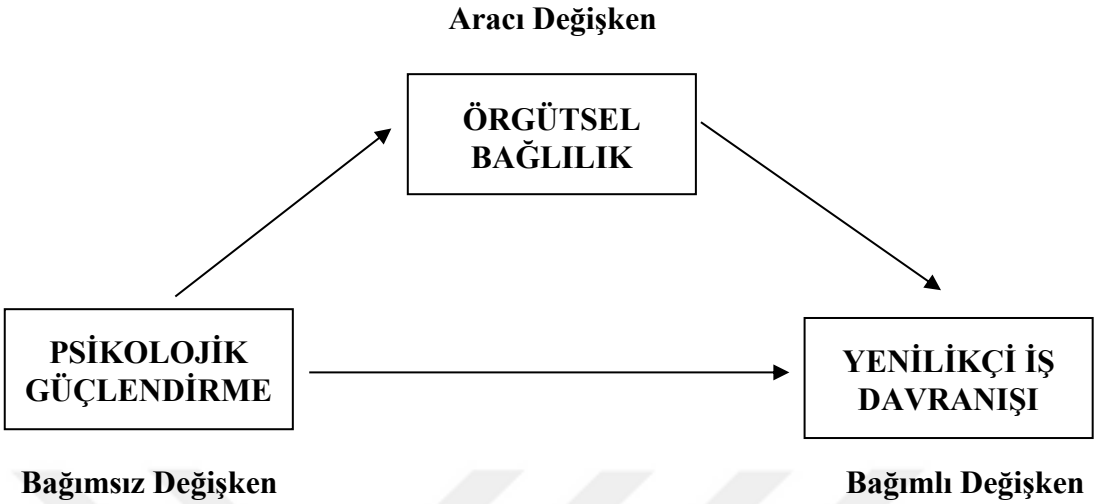
Tablo 3'de görüldüğü gibi, çalışmanın örneklem sayısı 384 olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında en az 384 beyaz yakalı çalışana ulaşıldığı takdirde araştırmada belirlenen örneklemin evreni temsil ettiği sonucuna ulaşılacaktır. Bu amaçla profesyonel bir anket firması tarafından kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen toplam 420 beyaz yakalı çalışana anket uygulaması yapılmış, yapılan uç değer analizi sonucunda değişkenlere ait normal dağılımı bozan 14 anket veri setinden çıkartılmış ve 406 anket analizlerde kullanılmıştır.

Aynı zamanda YEM'de uygun örneklem büyüklüğünün hesaplanabilmesi için, Hair ve arkadaşları (2010), 100- 400 arasında örneklem büyüklüğünü "yeterli örneklem" olarak kabul etmektedirler. Kline (2011)'e göre, YEM'de normal dağılım sergilemek şartıyla 100 örneklem "en az olması gereken değer"dir ve genellikle YEM analizi ile yapılmış çalışmalarda 200 örneklem "yeterli örneklem" olarak kabul edilmektedir (Kline, 2011: 12). Bu açıklamalardan sonra YEM uygulanması için örneklem büyüklüğünün 100 ile 400 arasında olması gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Bu çalışmanın örneklem büyüklüğü 406'dır.

5.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Değişebilen yani birden çok değer alabilen her şey değişkendir. Değişken, nicel ya da nitel anlamda bir özelliğin belirgin olarak bir durumdan diğerine farklılık göstermesidir (Büyüköztürk, 2018: 3). Değişkenler etkilenen ve etkileyen olması durumuna göre bağımlı ve bağımsız değişken olarak ikiye ayrılırlar (Altunışık vd., 2007: 25). Bağımlı değişken, diğer değişkenlerden etkilendiği düşünülen temel değişkendir. Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkisi araştırılan değişkendir. Aracı değişken ise bağımsız değişkenin türü olup, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten değişkendir (Hair vd., 2006: 2). Bu çalışma kapsamında ele alınan değişkenler; bağımsız, bağımlı ve aracı değişken olarak sırasıyla psikolojik güçlendirme, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel bağlılıktır. Bu bağlamda, bu çalışmada psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü olabileceği görüşünden hareketle araştırma modeli geliştirilmiş olup, Şekil 6'da gösterilmiştir.

Şekil 6. Araştırma Modeli ve Hipotezleri



Şekil 6'da da görüldüğü gibi çalışmada, psikolojik güçlendirme bağımsız değişken, yenilikçi davranış bağımlı değişken örgütsel bağlılık ise aracı değişken olarak kullanılmıştır.

Çalışmada, araştırılmak istenen modelin genel hipotezleri ve hipotezlerin oluşturulma nedenleri aşağıdadır:

Çalışanların güçlendirilmesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu bilinmesine rağmen, bu ilişkiyi artıran ya da azaltan arabulucu unsurlar ile ilgili çok az araştırma vardır (Doğan ve Kılıç, 2007). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştıran çalışmalara bakıldığında, Sigler ve Pearson (2000) psikolojik güçlendirmenin yeterlilik ve etki boyutlarının, çalışanların örgütsel bağlılık algıları üzerinde anlamlı etkileri olduğunu bulgulamışlardır. Demircan ve arkadaşları (2004) üniversite çalışanlarına yaptıkları çalışmada, akademik personelin psikolojik güçlendirme boyutlarından anlam, etki ve yeterlilik algıları arttığında örgütsel bağlılık algılarıda artış olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca üniversitede çalışan idari personelin ise anlam ve seçim boyutları arttıkça örgütsel bağlılık ile ilgili algıları arttığını bulgulamışlardır. Benzer şeklide, Fulford ve Enz 1995 yılında yaptıkları çalışmada psikolojik güçlendirmenin anlam, yeterlilik ve etki boyutları ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkiler bulgulamışlardır. Doğan ve Demiral (2009) psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun duygusal bağlılığı artırdığını ve normatif bağlılığı azalttığını, etki

boyutunun duygusal bağlılığı artırdığını, otonomi boyutunun devam bağlılığını artırdığını ve yetkinlik boyutunun normatif bağlılığı artırdığını bulmuşlardır. Baker (2000) Midwest'te imalat sektöründe 550 çalışana uyguladığı çalışmada, özerklik boyutu dışındaki psikolojik güçlendirmenin diğer boyutları ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Gül ve Çöl (2004) üniversite hastanelerinde çalışan akademik personelin güçlendirme algılarının artmasının çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarını artırdığını bulgulamışlardır. Erdem (2009), 233 beyaz yakalı çalışanlara uyguladığı araştırmada, psikolojik güçlendirmenin anlam-yeterlilik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Etki ve seçim boyutları ile örgütsel bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kazlauskaite ve arkadaşları 2006 yılında yaptıkları çalışmada psikolojik güçlendirme ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulgulamışlardır.

Baron ve Kenny (1986) bir değişkenin aracı değişken olarak kabul edilebilmesi için dört maddeden bahsetmiştir ve bu maddeler literatüre aracılık ilişkisi ile ilgili olan analizlerde temel referans alınmıştır. Bu maddelerden ilki; bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1177). Kuram ve literatürde yer alan araştırmalar neticesinde, araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1.Psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1a.Psikolojik güçlendirmenin boyutlarının örgütsel bağlılığın boyutları üzerinde olumlu etkisi vardır.

Çetin ve Evcim 2009 yılında yaptıkları çalışmada, psikolojik güçlendirmenin boyutları ile yenilikçi iş davranışının boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulgulamışlardır. Knol ve VanLinge (2009) psikolojik güçlendirmenin örgütteki yenilikçi davranışları artırdığını bulmuşlardır. Redmond ve arkadaşları 1993 yılında yaptıkları bir araştırmada özyeterlilik algıları yüksek çalışanların daha fazla yenilikçi davranış sergilediklerini tespit etmişlerdir. Ayrıca Baron ve Kenny (1986)'a göre aracılık etkisinden söz edebilmek için bağımsız değişkenin bağımlı değişken

üzerinde etkisi olmalıdır (Baron ve Kenny, 1986: 1177). Bu nedenlerle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H2.Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.

H2a. Psikolojik güçlendirmenin boyutlarının yenilikçi iş davranışının boyutları üzerinde olumlu etkisi vardır.

Xerri ve Brunetto 2013 yılında yaptıkları çalışmada duygusal bağlılığın, yenilikçi davranışlarla pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Yeşil vd. (2012) duygusal bağlılığın yenilikçi birey davranışlarını ve örgütsel yenilik performansını pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Ayrıca Baron ve Kenny (1986)'a göre; aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.

H3. Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.

H3a. Örgütsel bağlılığın boyutlarının yenilikçi iş davranışının boyutları üzerinde olumlu etkisi vardır.

Baron ve Kenny (1986)'a aracılık etkisini test edebilmek için aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte modele dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır. İlgili yazın tarandığında, araştırmanın ilk üç hipotezi ile ilgili çalışmalar bulunmasına rağmen, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisini ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Söz konusu ilişkiyi test etmek için araştırmanın 4. ve 5. Hipotezleri geliştirilmiştir.

H4. Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır. (kısmi/ tam)

H5. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının yenilikçi iş davranışının alt boyutları üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır. (kısmi/tam)

BÖLÜM VI

VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde frekans analizleri, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, faktör analizi sonuçlarına göre araştırmanın modeli, ölçek tanımlayıcı istatistikleri, normal dağılım istatistikleri, korelasyon analizi, araştırma hipotezlerinin yapısal eşitlik modeli ile test edilmesi yer alacaktır.

6.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ait istatistikler aşağıdadır.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyete Göre Frekans Tablosu

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	48	11.8%
Erkek	358	88.2%
Toplam	406	100.0%

Örneklemin cinsiyet dağılımı 4'de verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun (%88) erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Frekans Tablosu

Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evli	337	83.0%
Bekâr	69	17.0%
Toplam	406	100.0%

Medeni duruma göre dağılımı Tablo 5'de verilmiştir. Buna göre örneklemi oluşturan beyaz yakalıların çoğunluğunun (%83) evli olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Yaşa Göre Frekans Tablosu

Yaş	Frekans (n)	Yüzde (%)
25 ve altı	12	3.0%
26-30	62	15.3%
31-35	83	20.4%
36-40	99	24.4%
41-45	51	12.6%
46-50	46	11.3%
51-54	34	8.4%
55 ve üzeri	19	4.7%
Toplam	406	100%

Katılımcıların yaşa göre dağılımı 6'da verilmiştir. Örneklemin çoğunluğunun 31-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Duruma Göre Frekans Tablosu

Eğitim Durumu	Frekans (n)	Yüzde (%)
Lise	7	1.7%
Ön lisans	20	4.9%
Lisans	316	77.8%
Yüksek lisans	49	12.1%
Doktora	14	3.4%
Toplam	406	100%

Örneklemin eğitime seviyesine göre dağılımı Tablo 7'de verilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun lisans seviyesinde eğitime sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine ait istatistikler ise aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Çalıştıkları Departmana Göre Frekans Tablosu

Çalışılan Departman	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yönetim	85	20.9%
Üretim	154	37.9%
Ar-Ge	64	15.8%
İKY	10	2.5%
Satış / pazarlama	36	8.9%
Muhasebe/ Finans	27	6.7%
Diğer	30	7.4%
Toplam	406	100.0%

Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre dağılımları Tablo 8'de verilmiştir. Buna göre örneklemin çoğunluğunu sırasıyla; üretim, yönetim ve Ar-Ge çalışanları oluşturmaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların Firmalarının Çalışan Sayısına Göre Frekans Tablosu

Çalışan Sayısı	Frekans (n)	Yüzde (%)
1000-3000	20	4.9%
3001-5000	21	5.2%
5001-7000	123	30.3%
7001-9000	27	6.7%
9001 ve üzeri	215	53.0%
Toplam	406	100.0%

İşletmelerdeki çalışan sayısına göre dağılımı Tablo 9'da verilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun (%53) 9001 ve üzeri çalışan sayısına sahip firmalarda çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Firmalarının Sermaye Yapısına Göre Frekans Tablosu

Sermaye Yapısı	Frekans (n)	Yüzde (%)
Tamamen yerli	72	17.7%
Tamamen yabancı	38	9.4%
Yabancı ortaklık	296	72.9%
Toplam	406	100%

Anket uygulanan işletmelerin sermaye yapılarına göre dağılımları Tablo 10'da verilmiştir. Buna göre örneklemi oluşturan çalışanların faaliyet gösterdiği firmaların çoğunluğunun yabancı ortaklıklı sermaye yapısına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Mevcut İşlerinde Çalışma Sürelerine Göre Frekans Tablosu

Çalışma Süresi	Frekans (n)	Yüzde (%)
0-3 yıl	53	13.1%
4-7 yıl	107	26.4%
8-11 yıl	102	25.1%
12-15 yıl	121	29.8%
16-19 yıl	23	5.7%
Toplam	406	100.0%

Çalışanların mevcut işlerinde çalışma sürelerine ait istatistikler Tablo 11'de verilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun (%30) 12-15 yıl bulundukları işletmede faaliyet gösterdikleri görülmektedir.

6.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerliğinin ve Güvenirliğinin Test Edilmesi

Örgütsel bağlılık ölçeğin güvenirliğini ölçmek için Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı hesaplanıp, yorumlanmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla "Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı" ve "Bartlett Küresellik Testi" hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde ortaya çıkan faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir

6.2.1. Örgütsel Bağlık Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Ölçeğin faktör analizine geçilmeden önce ölçekte ters skorlu soruların olduğu bilindiğinden söz konusu sorular tekrar kodlanarak, ölçeğe katkılarının ters yönde olmaları sağlanmıştır. Söz konusu sorular şunlardır; "2. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum, 3. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı güçlü bir "aidiyet duygusu" hissetmiyorum, 5. Şu anda çalıştığım organizasyonda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmiyorum, 13. Bu

kuruluşta çalışmaya devam etmemi gerektirecek hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum"

Güvenirliğin iyi olarak kabul edilebilmesi için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Bu kriterin karşılanamadığı durumda, iç tutarlılığa bağlı güvenirliğin yeterli düzeyde olmadığı yönünde yorum yapılmaktadır (Tavşancıl, 2014). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı tabloda görüldüğü gibi 0,90 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayılar ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin yeterli düzeyde olduğunu işaret etmiştir.

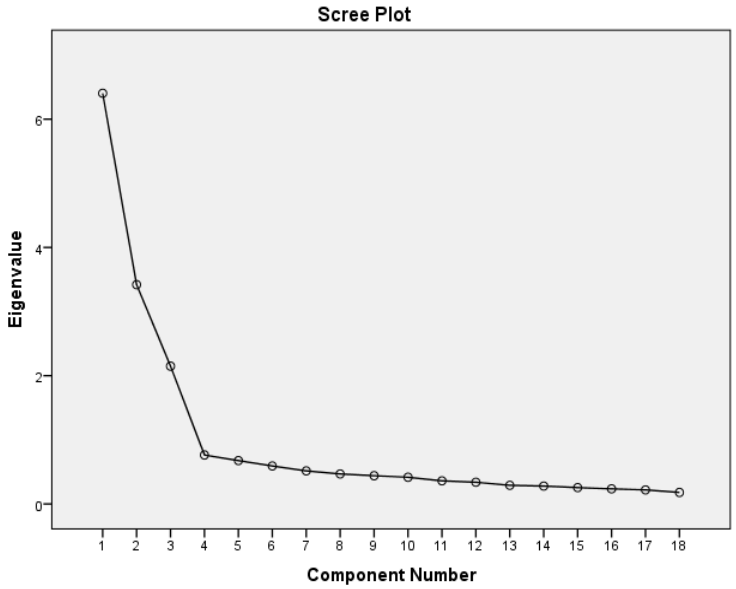
Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Soru sayısı
0,90	18

6.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizinin amacı, aralarında ilişki olduğu düşünülen ölçek maddeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, madde sayısını azaltmak ve maddeler arasındaki ilişkilerden yararlanarak bazı yeni yapılar ortaya koymaktır (Özdamar, 2016; Bayram, 2010). Faktör sayısı belirlenirken, yamaç serpinti (scree plot) grafiğinden ve öz değeri 1'den büyük ve toplam açıklanan varyansa en çok katkı sağlayan faktörleden yararlanımıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğin yamaç serpinti grafiği Grafik 1'deki gibidir. Grafik incelendiğinde görüldüğü üzere, bileşen sayısı 1 ile 3 arasında artıkça öz değer düşüşü hızlıdır, 3. Bileşen ile 4. Bileşen arasında öz değer düşüşü devam etmekle beraber azalmaktadır. 4. Bileşenden sonra ise manidar bir düşüş gözlenmemektedir. Bu durumda ölçeğin 3 veya 4 faktörlü yapısı ideal görünmektedir. Ölçeğin tasarımının 3 faktörlü olması sebebiyle ideal yapıya 3 faktör olarak karar verilmiştir.

Grafik 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği



Bartlett küresellik testi ise ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkisi hakkında bilgi verir ayrıca ölçeğin tek boyutlu ya da alt boyutlara sahip olup olmadığı tespit eder. Bartlett küresellik testinde $p<0.05$ olması istenir. Bu durumda ölçek maddelerinin birbirleriyle uyumlu olduğu düşünülür. $p>0.05$ ise maddelerin birbirlerinden bağımsız oldukları ya da yeterli korelasyon düzeyinde olmadıkları anlamına gelir. (Can, 2013; Özdamar, 2016).

Tablo 13'de görüleceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Kaiser Meyer Örneklem Yeterliliği Ölçütünün ölçeğin oldukça yüksek yeterlilikte ölçme kabiliyetine sahip olduğunu (KMO>0.80) Kaiser (1974)'e göre KMO değerinin 0,70'den yüksek olması faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. KMO değeri ve Barttlet testi anlamlılık değeri, ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkisinin yeterli olduğunu ve ölçeğin ölçmeyi amaçladığı algıyı (örgütsel bağlılık) alt boyutları ile ölçmede etkin olduğu göstermektedir. Ölçeğin teorik yapısı ile faktör analizi bulgularının örtüşmesi ise faktör analizi bulgularının güvenirliliğini artırmaktadır.

Faktör analizi aşamalarından sonra elde edilen altboyut yapısı ile ölçeklere Cronbach alfa güvenirlilik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi için kullanılan

temel analiz Cronbach Alpha (α) değerinin bulunmasıdır. Her bir madde için tek bir α değeri olabileceği gibi, tüm soruların ortalama bir α değeri de olabilir. Tüm sorular için elde edilen α değeri o anketin toplam güvenilirliğini gösterir ve bu değerin 0.70'in üzerinde olması istenir, bu değerden düşük α değerleri anketin güvenilirliğinin düşük olduğunu gösterir, α>0.8 olması ise anketin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa değerinin negatif çıkması ölçeğin güvenirliliğin bozulduğu anlamına gelmektedir (Karagöz, 2016).

Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi için Hesaplanan KMO Değeri ve Gerçekleştirilen Barttlet Küresellik Testi Sonuçları

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,90
Bartlett Küresellik Testi	χ^2	4459,85
	Sd	153
	P	0,000

Ölçek maddelerinin ait olduğu faktörü belirgin hale getirmek için serbest faktör sayısı ile uygulanan ilk varimax (maksimum değişenlik) döndürmesinde ölçeğin üç faktörden oluştuduğu gözlemlenmiş, faktör oluşturan maddelerin içerik olarak ilişkileri, faktör puanları, faktörlerin varyans açıklayıcılıkları uygun olduğundan ve ölçeğin kuramsal temeli de bilindiğinden, faktör sayısı ile ilgili zorlama yapılmadan faktör analizi çıktıları incelenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerinin düşük olması, o maddelerin içinde bulunduğu faktör ile yeterince güçlü bir ilişkisinin olmadığını gösterir. Genel olarak, ölçekte yer alan her bir maddenin faktör yük değerinin 0,50'yi aşması beklenir (Çokluk vd., 2012; Tabachnick ve Fidell, 2013). Açımlayıcı faktör analizi neticesinde ölçekte 0,50 faktör yükünün altında kalan madde tespit edilememiştir. Ayrıca ölçekte yer alan maddeler, birden çok faktörde kabul düzeyinden yüksek yük değerine sahip ise ya da iki ya da daha fazla faktörde sahip olduğu yük değerleri arasında fark 0.1'den küçük ise bu madde binişik madddedir (Çokluk vd., 2012: 233). Faktör analizi sonucunda birden çok faktörde yüksek yük değerine sahip herhangi bir maddenin bulunmadığı gözlenmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin faktör yapısı Tablo 14'de yer almaktadır.

Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Dağılımı ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörler					
	1	2	3			
	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Duygusal bağlılık	Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach's Alpha
11. Eğer bu organizasyona kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	0,88					
8. İstesem bile, organizasyonumdan şimdi ayrılmak benim için zor olurdu	0,82					
9. Şu anda organizasyondan ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde alt üst olur	0,81					
7. Şu anda bu organizasyonda çalışmaya devam etmem, bir istek olduğu kadar bir zorunluluktur	0,79			6,47	36	0,91
10. Bu organizasyondan ayrılmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	0,76					
12. Bu organizasyondan ayrılmanın bazı ciddi sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin kıtlığı olacaktır.	0,75					
15. Şu an organizasyondan ayrılırsam suçluluk hissederim		0,85				
16. Bu organizasyon benim sadakatimi hak ediyor		0,84				
17. Organizasyonda çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için, şu an organizasyondan ayrılmayı düşünmüyorum		0,80		3,37	18,7	0,90
18. Organizasyonuma çok şey borçluyum.		0,80				
13. Bu kuruluşta çalışmaya devam etmemi gerektirecek hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum		0,77				
14. Benim avantajım olsa bile, şu an çalıştığım organizasyondan ayrılmayı doğru bulmuyorum		0,77				
3. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı güçlü bir "aidiyet duygusu" hissetmiyorum			0,85			
5. Şu anda çalıştığım organizasyonda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmiyorum			0,82			
4. Şu anda çalıştığım organizasyonun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum			0,82			
2. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum			0,77	2,13	11,8	0,87
6. Bu organizasyonda çalışıyor olmanın benim içi kişisel (özel) bir anlamı var			0,69			
1. Kariyerimin geri kalanını bu organizasyonda geçirmek istiyorum			0,61			

Faktör analizi sonucunda, öz-değeri 1'den büyük 3 faktörün oluştuğu gözlenmiştir. Faktörler tarafından açıklanan varyans oranları incelendiğinde toplam varyansının 1.faktör

tek başına yaklaşık %36'sını, 2. faktör tek başına yaklaşık %19'unu, ilk iki faktör toplam varyansın yaklaşık %55'ini, 3. faktör tek başına yaklaşık %12'sini, üç faktör ise birlikte yaklaşık toplam varyansın %67'sini açıkladıkları görülmektedir (Tablo 14). Açıklanan varyans oranına ait bu bulgular 3 faktörlü yapının ölçekteki değişimlerin %50'sinden fazlasını açıklayabildiğine dair ölçeğin ölçme gücü ile ilgili oldukça olumlu bulgular olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan madde faktör puanları incelendiğinde tüm faktör puanlarının 0.40'ın oldukça üzerinde olduğu ve faktör puanlarının diğer faktörlerde binişik olmadıkları görülmüştür. Faktör analizi sonucunda birinci, ikinci ve üçüncü faktörlerin her birinde 6 maddenin bulunduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin özgün yapısında olduğu gibi birinci, ikinci ve üçüncü faktörlerde bulunan maddeler sırası ile devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılığı ifade etmektedir. Bu faktörlerde bulunan maddelerin faktör yükleri sırasıyla 0,75-0,88; 0,77-0,85 ve 0,61-0,85 arasında değişken değerler almaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenirliğini test etmek için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha (α) katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Bu kriterin karşılanamadığı durumda, iç tutarlılığa bağlı güvenirliğin yeterli düzeyde olmadığı yönünde yorum yapılmaktadır (Tavşancıl, 2005). Bu araştırmada, ölçeğin devam bağlılığı, normatif ve duygusal bağlılık faktörlerine ait α katsayıları sırasıyla 0,91; 0,90 ve 0,87 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu katsayılar ölçeğin, iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin istenilen düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

6.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, farklı kültür ve örneklemlerde geliştirilen ölçme araçlarının geçerliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden biridir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin keşfedilen üç faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. DFA, ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde ya da daha önce tespit edilmiş ölçek yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır (Kline, 2011). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin üç faktörlü özgün yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Faktör analizi sonucunda üç faktörlü

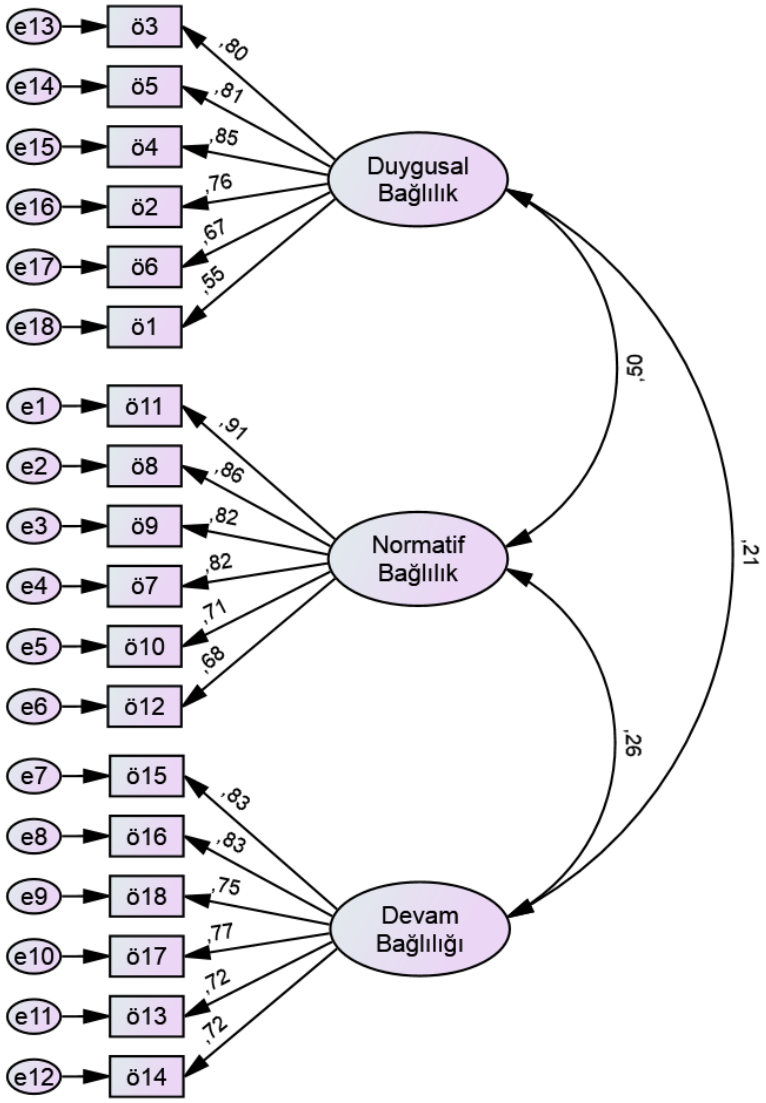
modeli değerlendirmek için bazı uyum değerleri hesaplanmış ve incelenmiştir. Bu uyum değerleri Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Üç Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Sonuç	Referans
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 4-5	2,81	İyi uyum	Byrne, 1989
RMSEA	≤ 0,05	0,06-0,08	0,07	Kabul edilebilir	Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1993
SRMR	≤ 0,05	0,06-0,08	0,04	İyi uyum	
CFI	≥ 0,95	0,90-0,94	0,95	İyi uyum	McDonald ve Marsh, 1990
GFI	≥ 0,90	0,89-0,85	0,91	İyi uyum	Tanaka and Huba, 1985; Jöreskog ve Sörbom, 1984
AGFI	≥ 0,90	0,89-0,80	0,88	Kabul edilebilir	

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan, standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modele ait değerlerin uyum kriterlerini karşıladığı anlaşılmıştır. Ölçeğin üç faktörlü yapısının eldeki veriler ile genel olarak iyi düzeyde uyum gösterdiği ve üç faktörlü yapısının doğrulandığı anlaşılmıştır. DFA sonucunda; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerinde bulunan maddelerin faktör yük değerleri sırasıyla 0,55-0,85; 0,68-0,91 ve 0,72-0,83 arasında değişen değerler almıştır. Test edilen üç faktörlü model Şekil 7'de gösterilmiştir. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları p<0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Şekil 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı



6.3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi

Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin güvenirliğini ölçmek için Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı kullanılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla "Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı" ve "Bartlett Küresellik Testi" hesaplanmıştır. Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için hem açımlayıcı hem de

doğrulayıcı faktör analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde ortaya çıkan faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir Yapı geçerliğini belirlemenin amacı kullanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak ise AFA, daha önce belirlenen ölçek faktör yapısının doğrulanması ise DFA kullanılır (Büyüköztürk, 2018: 124).

6.3.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenirlik Analizi

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin güvenirliği Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0-1 arasında değişmekte olup, değerlendirme kriterlerine göre; "$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenirlikte, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir" olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2014: 29). Tablo 16'da görüldüğü üzere, yenilikçi iş davranışı ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,81 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu katsayılar ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin yeterli olduğuna işaret etmiştir.

Tablo 16. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenirlik Analizi

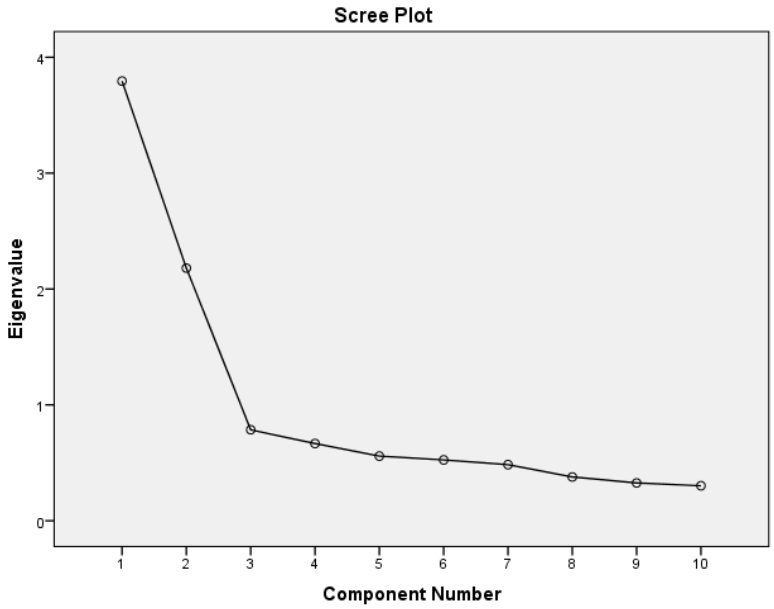
Cronbach's Alpha	Soru sayısı
0,81	10

6.3.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Ölçeğe serbest faktör sayısı ile uygulanan açımlayıcı faktör analizi uygulamasında ölçeğin 2 faktörlü bir yapıya eğilimli olduğu görülmüştür. Ölçeğin tasarımında 4 faktörlü yapıya sahip olması sebebiyle ölçek 4 faktöre zorlanarak tekrar faktör analizine tabi tutulduğunda ortaya çıkan faktör yapısının ölçeğin tasarımındaki ölçek yapısı ile içerik olarak örtüşmediği görülmüştür. Söz konusu sorunun çözümlenmesi için ölçeğin serbest faktör sayısı ile yapılan faktör analizi bulguları incelendiğinde iki faktöre ait maddelerin birbiri ile yüksek derecede korelasyon ilişkisine sahip olduğu ve dolayısıyla birlikte faktör oluşturdukları gözlemlenmiştir. Bu durumda söz konusu faktörlerin birleştirilerek kompozit

değişken oluşturulmasına karar verilmiştir. İdeal faktör sayısı konusunda fikir verebilecek yamaç serpinti grafiği Grafik 2'deki gibidir.

Grafik 2. Yenilikçi Davranış Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği



Yamaç serpinti grafiği incelendiğinde 1.faktörden 2.faktöre kadar öz değer düşüşünün manidar düzeyde olduğu 2-3 faktör arasında düşüşün devam ettiği 3. faktörden sonra ise manidar bir düşüşün olmadığı görülmektedir. Bu durumda yamaç serpinti grafiği ölçeğin 2 ve üzeri faktör sayısı için ideal olduğunu göstermektedir. Diğer yandan madde içerikleri ile ilgili durum göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin anlaşılabilirliği açısından 2 faktörlü yapı ideal görünmektedir. İki faktörlü yapı ile ölçeğin açımlayıcı faktör analizi bulguları Tablo 18'deki gibidir.

Faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için, örneklem sayısının yeterli olması ve veri setinin faktör analizine uygun olması gerekmektedir. Bu durumun tespiti ile ilgili KMO değeri hesaplanarak ve Barttlet Küresellik Testi ile söz konusu varsayımlar kontrol edilmiştir. Bu ölçütle ilgili Kaiser (1974) 0,5 oranını hemen hemen kabul edilebilir bir kesim noktası olarak ifade etmiş ve KMO değerini 0,5-07 arası orta, 0,7-0,8 arası iyi, 0,8-0,9 arası çok iyi ve 0,9 üzerini mükemmel olarak sınıflandırmıştır.

Tablo 17. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Faktör Analizi için Hesaplanan KMO Değeri ve Gerçekleştirilen Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,83
Bartlett Küresellik Testi	χ^2	1492,74
	Sd	45
	P	0,000

Tablo 17'de de görüleceği gibi KMO değeri 0,83 olarak hesaplanmıştır. Kaiser (1974)'e göre KMO değerinin 0,70'den yüksek olması faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi ise ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkisi hakkında bilgi verir ayrıca ölçeğin tek boyutlu ya da alt boyutlara sahip olup olmadığı tespit eder. Bartlett küresellik testinde $p<0.05$ olması istenir. Bu durumda ölçek maddelerinin birbirleriyle uyumlu olduğu düşünülür. $p>0.05$ ise maddelerin birbirlerinden bağımsız oldukları ya da yeterli korelasyon düzeyinde olmadıkları anlamına gelir. (Can, 2013; Özdamar, 2016). Bartlett Küresellik testi sonuçlarına göre, ölçek maddeleri birbirleriyle yeterli korelasyon ilişkisi içerisindedir. Ayrıca ölçek maddeleri, ölçmeyi istediği olguyu ölçmede etkindir.

AFA sonucunda, öz-değeri 1'den büyük 2 faktörün oluştuğu görülmüştür. Ayrıca, yamaç serpinti grafiğinde ikinci faktörden sonra eğimin bir plato oluşturduğu anlaşılmıştır. Üçüncü ve sonraki faktörlerin öz-değerlerinin birbirine oldukça yakın olduğu ve bu faktörlerin toplam varyansa katkılarının sınırlı düzeyde bulunduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler ışığında ölçeğin iki faktörlü olmasına karar verilmiş ve ölçek maddeleri 2 faktöre zorlanarak açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek maddelerinin ait olduğu faktörü belirgin hale getirmek için Varimax (maksimum değişkenlik) yöntemi kullanılarak döndürme işlemi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçekte binişik madde veya maddelerin bulunmadığı gözlenmiştir. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin faktör yapısı Tablo 6.13'de yer almaktadır.

Tablo 18. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yapısı

Maddeler	Faktörler		Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach's Alpha
	1	2			
	Fikir Üretme & Araştırma	Fikri Destekleme & Uygulama			
4.Sorunlara farklı çözümler geliştiririm	0,84				
2.İşlerin nasıl geliştiğini merak ederim	0,80				
5.İş yürütme konusunda yeni yaklaşımlar ortaya koyarım.	0,78		3,86	38,58	0,84
1.Kendi işim dışındaki sorunlara önem veririm	0,76				
3.Yeni iş metotları, teknikleri ya da araç-gereçlerini araştırıp öğrenirim	0,62				
6.Önemli örgüt üyelerini yenilikçi fikirler için motive ederim		0,81			
7.İnsanları yenilikçi fikirleri desteklemeleri için ikna ederim		0,79			
9.Yeni fikirlerin uygulanmasına katkıda bulunurum		0,72	2,06	20,58	0,80
10.Yeni işlerin geliştirilmesine çaba harcarım.		0,71			
8.İşin uygulanabilmesi için sistematik olarak yenilikçi fikirler ortaya koyarım		0,66			

Ölçeğin teorik yapısı ile faktör analizi bulgularının örtüşmesi ise faktör analizi bulgularının güvenirliliğini artırmaktadır. Faktör analizi aşamalarından sonra elde edilen altboyut yapısı ile ölçeklere Cronbach Alpha güvenirlilik analizi uygulanmıştır. Cronbach Alpha katsayısının 0 ile 1 arasında değer alması beklenir. 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenirliğinin arttığı yorumu yapılır. Cronbach Alpha değerinin negatif çıkması ölçeğin güvenirliliğin bozulduğu anlamına gelir (Karagöz, 2016). Bir madde, birden fazla faktörde kabul düzeyinden yüksek yük değerine sahip ise ya da iki ya da daha fazla faktörde sahip olduğu yük değerleri arasında fark 0.1'den küçük ise bu madde binişik madddedir (Çokluk vd., 2012: 233). Faktör analizi sonucunda birden çok faktörde yüksek yük değerine sahip herhangi bir maddenin bulunmadığı gözlenmiştir

Faktör analizi sonucunda birinci ve ikinci faktörlerin her birinde 5 maddenin bulunduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin özgün yapısında belirtilen fikir üretme & fikir araştırma maddelerinin birinci faktörde; fikri destekleme & fikri uygulama maddelerinin ise ikinci faktörde toplandığı gözlenmiştir. Ölçeğin birinci ve ikinci faktörlerinde bulunan maddelerin faktör yükleri sırasıyla 0,62-0,84 ve 0,66-0,81 arasında değerler almıştır. Yenilikçi iş davranışını faktör analizleri neticesinde iki faktörde ele alan araştırmacılar olmuştur. Örneğin, Dorenbosch vd. (2005) yenilikçi davranışı yaratıcı odaklı iş davranışı ve uygulama odaklı iş davranışı olarak ele almışlardır. Krause (2004) ise ilk faktörü, "fikirlerin üretilmesi ve test edilmesi" olarak, ikinci faktörü ise "uygulama" olarak kullanmıştır. Faktörler tarafından açıklanan varyans oranları ise şu şekildedir; ilk faktör tek başına ölçek varyansının yaklaşık %39'unu, ikinci faktör yaklaşık %21'ini iki faktör birlikte yaklaşık %60'ını açıklayabilmektedir. Krause (2004) çalışmasında da iki faktör toplam varyansın yaklaşık %61'ini açıklamaktadır. Açıklanan varyans oranının %50'inin üzerinde olması da ölçeğin iki faktörlü yapısının ideal yapı olduğu konusundaki bir başka bulgu olarak nitelendirilebilir. Özkan (2017) çalışanların özyeterlilik algılarının yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlara etkisini ölçtüğü çalışmasında De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışları Ölçeğini kullanmıştır. Ölçek faktörlerini ise, "yaratıcı iş davranışları" ve "yenilikçi iş davranışları" olarak ele almıştır. Araştırma sonucunda, özyeterliliğin hem yaratıcı hem de yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır (p=0,000). Ayrıca, çalışanların özyeterlilik algılarının yaratıcı iş davranışlarına etkisi (r=0,535) yenilikçi iş davranışları ile ilişkisinden (r=0,498) daha güçlü bulgulanmıştır.

Ölçek ve faktör güvenirlilikleri incelendiğinde ise fikir üretme & araştırma faktörü, fikri destekleme & uygulama ve yenilikçi davranış ölçeğinin çok iyi düzeyde güvenilir ölçekler oldukları görülmüştür. Bu araştırmada, ölçeğin; fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama faktörlerine ait Alfa katsayıları sırasıyla 0,84 ve 0,80 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayılar ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir.

Ölçeğin veri ile uyumunu denetlemek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analiz sırasında ölçek maddelerinin tamamının %5 anlamlılık düzeyinde manidar

katkı yaptığı tespit edildiğinde ölçek dışında bırakılması gereken bir madde olmadığına karar verilmiştir.

6.3.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

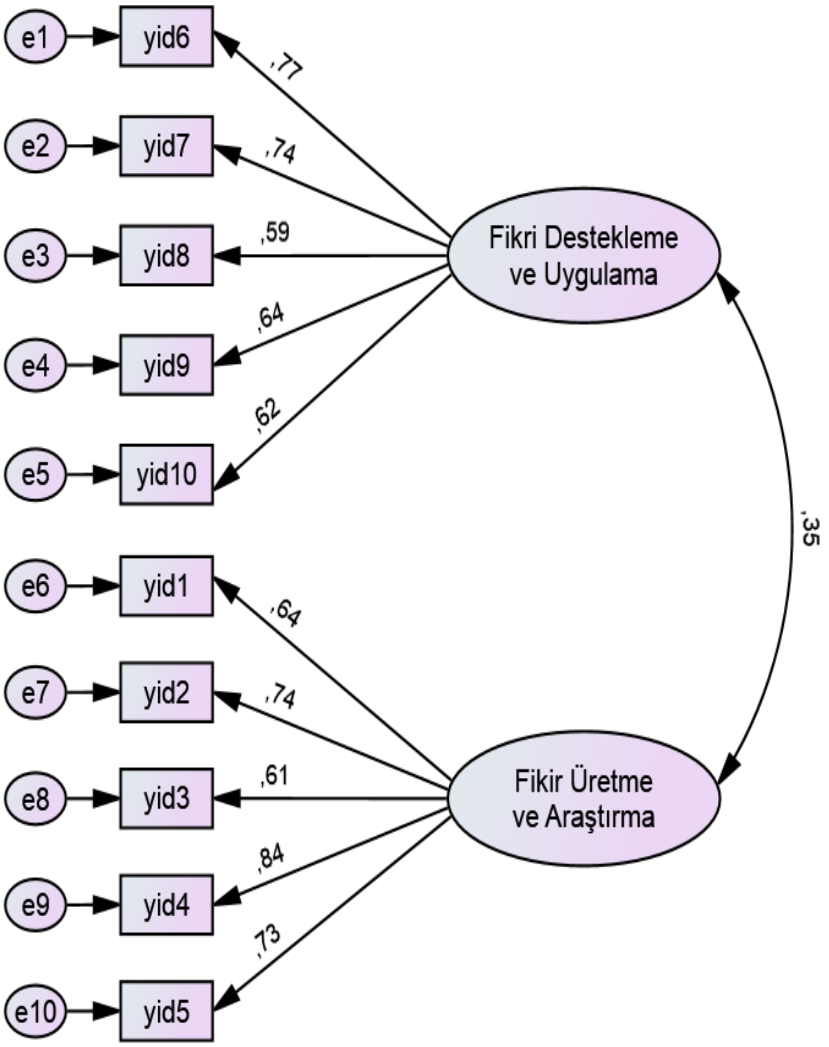
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin AFA ile keşfedilen iki faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapısal eşitlik modellemesinin (YEM) bir türüdür (Şimşek 2007). DFA, ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde ya da daha önce tespit edilmiş ölçek yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır (Kline, 2011). DFA sonucunda iki faktörlü modeli değerlendirmek için bazı uyum değerleri hesaplanmış ve incelenmiştir. Bu uyum değerleri Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin İki Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Sonuç	Referans
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 4-5	2,13	İyi uyum	Byrne, 1989
RMSEA	≤ 0,05	0,06-0,08	0,05	İyi uyum	Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1993
SRMR	≤ 0,05	0,06-0,08	0,04	İyi uyum	
CFI	≥ 0,95	0,90-0,94	0,98	İyi uyum	McDonald ve Marsh, 1990
GFI	≥ 0,90	0,89-0,85	0,97	İyi uyum	Tanaka and Huba, 1985; Jöreskog ve Sörbom, 1984
AGFI	≥ 0,90	0,89-0,80	0,95	İyi uyum	

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan, standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modele ait değerlerin uyum kriterlerini karşıladığı anlaşılmıştır. Ölçeğin iki faktörlü yapısının eldeki veriler ile iyi düzeyde uyum gösterdiği ve iki faktörlü yapısının doğrulandığı anlaşılmıştır. DFA sonucunda; fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama faktörlerinde bulunan maddelerin faktör yük değerleri sırasıyla 0,59-0,77 ve 0,61-0,84 arasında değişen değerler almıştır. Test edilen iki faktörlü model Şekil 8'de gösterilmiştir. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları p<0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Şekil 8. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı



6.4. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi

Bu araştırmada, psikolojik güçlendirme ölçeğinin geçerliliğini belirlemek için hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapı geçerliğini incelemedeki amaç, ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak ise AFA, daha önce AFA ile belirlenen faktör yapısının doğrulanması ise DFA faktör analizi teknikleri kullanılır (Büyüköztürk, 2018: 124). Açımlayıcı faktör analizi neticesinde ortaya konan psikolojik güçlendirme ölçeğinin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

Ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğini tespit etmek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve α değeri belirli kriterler etrafında yorumlanmıştır. Faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için örneklem sayısı yeterli olmalı ve veri setinin faktör analizi için uygun olması gerekmektedir. İlgili hesaplamalar yapılıp, gerekli varsayımlar kontrol edilmiştir.

6.4.1. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Güvenirlik Analizi

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin güvenirliği Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Likert tipi bir ölçekte güvenirlik düzeyini belirlemek için iç tutarlılık ölçütü olarak kabul edilen Cronbach Alpha (α) katsayısının kullanılması uygundur. Bu katsayı, 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve değer 1'e yaklaştıkça ise ölçek maddelerin birbiriyle tutarlı ve aynı özelliğe sahip öğeleri ölçmekte oldukları göstermektedir (Tezbaşaran, 1996: 46). Ölçek güvenirliğinin yeterli düzeyde kabul edilebilmesi için Cronbach Alpha katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Bu kriterin karşılanamadığı durumda, iç tutarlılığa bağlı güvenirliğin yeterli düzeyde olmadığı yönünde yorum yapılmaktadır (Tavşancıl, 2014). Tablo 20'de de görüldüğü gibi psikolojik güçlendirme ölçeğinden elde edilen katsayı (0,80) ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin yeterli düzeyde olduğunu işaret etmiştir.

Tablo 20. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Soru sayısı
0,80	12

6.4.2. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

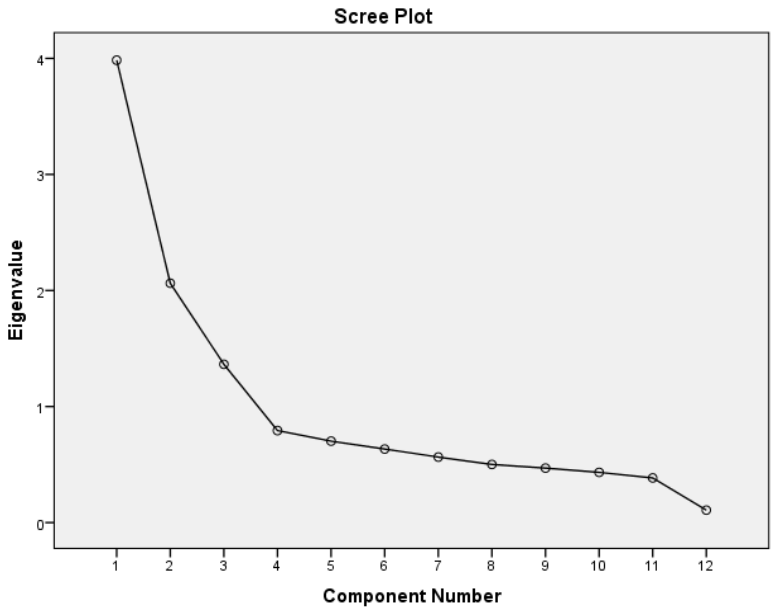
Ölçeğe serbest faktör sayısı ile uygulanan açıklayıcı faktör analizi uygulamasında ölçeğin 3 faktörlü bir yapı ortaya koyduğu görülmüştür. Ölçeğin tasarımında 4 faktörlü yapıya sahip olduğu bilindiğinden ölçek 4 faktöre zorlanarak faktör analizi tekrarlanmıştır. 4 faktörlü yapı incelendiğinde ortaya çıkan fakör yapısının içerik olarak ideal olmadığı gözlenlenmiştir. Ölçeğin serbest faktör sayısı

ile yapılan faktör analizi bulguları incelendiğinde iki faktörün birleşerek kompozit bir değişken oluşturğu gözlemlenmiştir.

Yamaç serpinti grafiği, her faktörün açıkladığı varyans miktarının gösterir. Grafik kırılma noktaları arasındaki değişim dikkate alınarak yorumlanır. İlk faktör en yüksek varyansı açıklarken, son faktör ise en düşük varyansı açıklamaktadır. Yamaç serpinti grafiği incelendiğinde üçüncü faktörden sonra eğimin bir plato oluşturduğu anlaşılmıştır. Dördüncü ve sonraki faktörlerin öz-değerlerinin birbirine oldukça yakın olduğu ve bu faktörlerin toplam varyansa katkılarının sınırlı düzeyde bulunduğu belirlenmiştir. Ölçeğin yamaç serpinti grafiği grafik 3'deki gibidir.

Bu bilgiler ışığında ölçeğin üç faktörlü olup, söz konusu iki faktörün birleştirilerek kompozit değişken olarak kullanılmasına karar verilmiştir.

Grafik 3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği



Faktör analizinin gerçekleşmesi için yapılması gereken testler söz konusudur. Bu testler sonucu beklenen bazı varsayımların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu amaçla, KMO değeri hesaplanarak ve Barttlet Küresellik Testi gerçekleştirilerek söz konusu varsayımlar kontrol edilmiştir. Kaiser (1974) KMO değerinde 0,5 oranını hemen hemen kabul edilebilir bir kesim noktası olarak ifade etmiş ve KMO değerini

0,5-07 arası orta, 0,7-0,8 arası iyi, 0,8-0,9 arası çok iyi ve 0,9 üzerini mükemmel olarak sınıflandırmıştır.

Tablo 21. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi için Hesaplanan KMO Değeri ve Gerçekleştirilen Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,79
Bartlett Küresellik Testi	χ^2	1867,11
	Sd	66
	P	0,000

Tablo 21 incelendiğinde, KMO değerinin 0,79 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değerin 0,70 ve üzerinde olması örneklem sayısının faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir (Kaiser, 1974). Bartlett Küresellik Testinin kullanılma amacı ise veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemektir. Bartlett küresellik testi ise ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkisi hakkında bilgi verir ayrıca ölçeğin tek boyutlu ya da alt boyutlara sahip olup olmadığı tespit eder. Bartlett küresellik testinde $p<0.05$ olması istenir. Bu durumda ölçek maddelerinin birbirleriyle uyumlu olduğu düşünülür. $p>0.05$ ise maddelerin birbirlerinden bağımsız oldukları ya da yeterli korelasyon düzeyinde olmadıkları anlamına gelir. (Can, 2013; Özdamar, 2016). Neticede, KMO Küresellik Testi sonucunda hesaplanan KMO değeri ile örneklem sayısının faktör analizi için yeterli olduğu, Bartlett Küresellik Testi sonucu elde edilen *p* anlamlılık değeri ile de verilerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Bir madde, birden fazla faktörde kabul düzeyinden yüksek yük değerine sahip ise ya da iki ya da daha fazla faktörde sahip olduğu yük değerleri arasında fark 0.1'den küçük ise bu madde binişik madddedir (Çokluk vd., 2012: 233). Faktör analizi sonucunda ölçekte binişik madde veya maddelerin bulunmadığı gözlenmiştir. Gerekli varsayımlar kontrol edildikten sonra ölçeğe açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA neticesinde, öz-değeri 1'den büyük 3 faktörün oluştuğu görülmüştür. Ölçeğin serbest faktör sayısı ile yapılan faktör analizi bulguları incelendiğinde iki faktörün birleşerek kompozit bir değişken oluşturduğu

gözlemlenmiştir. Çalışmada söz konusu faktörlerin birleştirilerek kompozit değişken olarak kullanılmasına karar verilmiştir.

Spreitzer (1995, 1996) psikolojik güçlendirme ölçeğini 4 faktörde kullanmalarına rağmen literatürde, bu çalışma da olduğu gibi, ölçek maddelerinin üç faktörde dağıldığı çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bahsetmek gerekirse; Çavuş (2008), çalışmasında anlam ve yetenek boyutları tek bir faktör olarak ele alarak anlam-yetenek, özerklik ve etki olarak toplam üç faktör kullanmıştır. Toplu ve Akça (2013) çalışmasında, anlam, yetkinlik kendi boyutlarında toplanmışken özerklik ve etki boyutları birleşerek tek faktör altında toplanmıştır. Çalışmada boyutları, anlam, yetkilik ve özerklik-etki olarak kullanılmıştır. Hemedoğlu ve çalışma arkadaşları 2012 yılında yaptıkları çalışmada söz konusu ölçeği etki, yetkinlik ve anlam boyutları olmak üzere üç faktörde kullanmışlardır. Çalışmada, etki boyutu Spreitzer (1995) ölçeğindeki gibidir; etkinlik boyutu 4 ifadededen (1 ifade anlam boyutundan), anlam boyutu ise 2 ifadeden oluşmaktadır. Fulford ve Enz (1995) psikolojik güçlendirmenin boyutlarını anlam, yeterlilik ve etki olarak ölçeklendirmişlerdir. Çöl (2008) yapmış olduğu çalışmada, anlam ve yetkinlik boyutlarının tek faktörde yüklenmesi sonucu çalışma boyutlarını özerklik, etki ve anlam-yetkinlik olarak kullanmışlardır.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin faktör yapısı Tablo 22'de yer almaktadır.

Tablo 22. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yapısı

Maddeler	Faktörler					
	1	2	3			
	Özerklik & Etki	Anlam	Yeterlilik	Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach's Alpha
10. Bölümümde olup bitenler üzerinde büyük etkim vardır	0,76					
11. Bölümümdeki olaylar üzerindeki kontrolüm oldukça fazladır	0,72					
12. Bölümümdeki olaylar üzerindeki nüfuzum oldukça fazladır.	0,72					
7. İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim.	0,62			3,98	33,2	0,76
9. İşimi nasıl yapacağım konusunda seçim yapmakta bağımsız ve özgürüm.	0,62					
8. İşimi nasıl yürüteceğime dair kararları kendim verebiliyorum.	0,55					
2.İşimle ilgili yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir.		0,92				
1 Yaptığım iş benim için çok önemlidir.		0,92		2,06	17,2	0,85
3. Yaptığım iş benim için anlamlıdır.		0,72				
6. İşim için gereken becerilerde uzmanlık seviyesinde sahibim.			0,82			
5. İşimi yapmak için gereken kapasiteye sahibim.			0,74	1,36	11,4	0,71
4. İşimi yapmak için gereken yeteneklere sahip olduğuma eminim.			0,74			

Faktör analizi sonucunda birinci faktörde 6, ikinci ve üçüncü faktörde ise 3'er maddenin bulunduğu anlaşılmaktadır. Özgün ölçekte belirtilen özerklik & etki maddelerinin birinci faktörde toplandığı anlaşılmıştır. Özerklik & etki, anlam ve yeterlilik faktörlerinde bulunan maddelere ait faktör yüklerinin sırasıyla 0,55-0,76; 0,72-0,92 ve 0,74-0,82 arasında değişen değerler aldığı gözlenmiştir. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin güvenirliği Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. A katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Bu kriterin karşılanamadığı durumda, iç tutarlılığa bağlı güvenirliğin yeterli düzeyde olmadığı yönünde yorum yapılmaktadır (Tavşancıl, 2005). Bu araştırmada, ölçeğin özerklik & etki, anlam ve yeterlik faktörlerine ait Alfa katsayıları sırasıyla 0,76; 0,85 ve 0,71

olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu katsayılar ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin yeterli düzeyde olduğunu işaret etmiştir.

6.4.3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin keşfedilen üç faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, farklı kültür ve örneklemlerde geliştirilen ölçme araçlarının geçerliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden biridir. DFA, ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde ya da daha önce tespit edilmiş ölçek yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır (Kline, 2011). DFA sonucunda üç faktörlü modeli değerlendirmek için bazı uyum değerleri hesaplanmış ve incelenmiştir. Bu uyum değerleri Tablo 23'de gösterilmiştir. İlk faktör tek başına ölçek varyansının yaklaşık %33'ünü, ikinci faktör yaklaşık %17'sini üçüncü faktör yaklaşık %11'ni, üç faktör toplamda yaklaşık %61'ini açıklamaktadır. Açıklanan varyans oranının %50'inin üzerinde olması da ölçeğin üç faktörlü yapısının ideal yapı olduğu konusundaki bir başka bulgu olarak nitelendirilebilir.

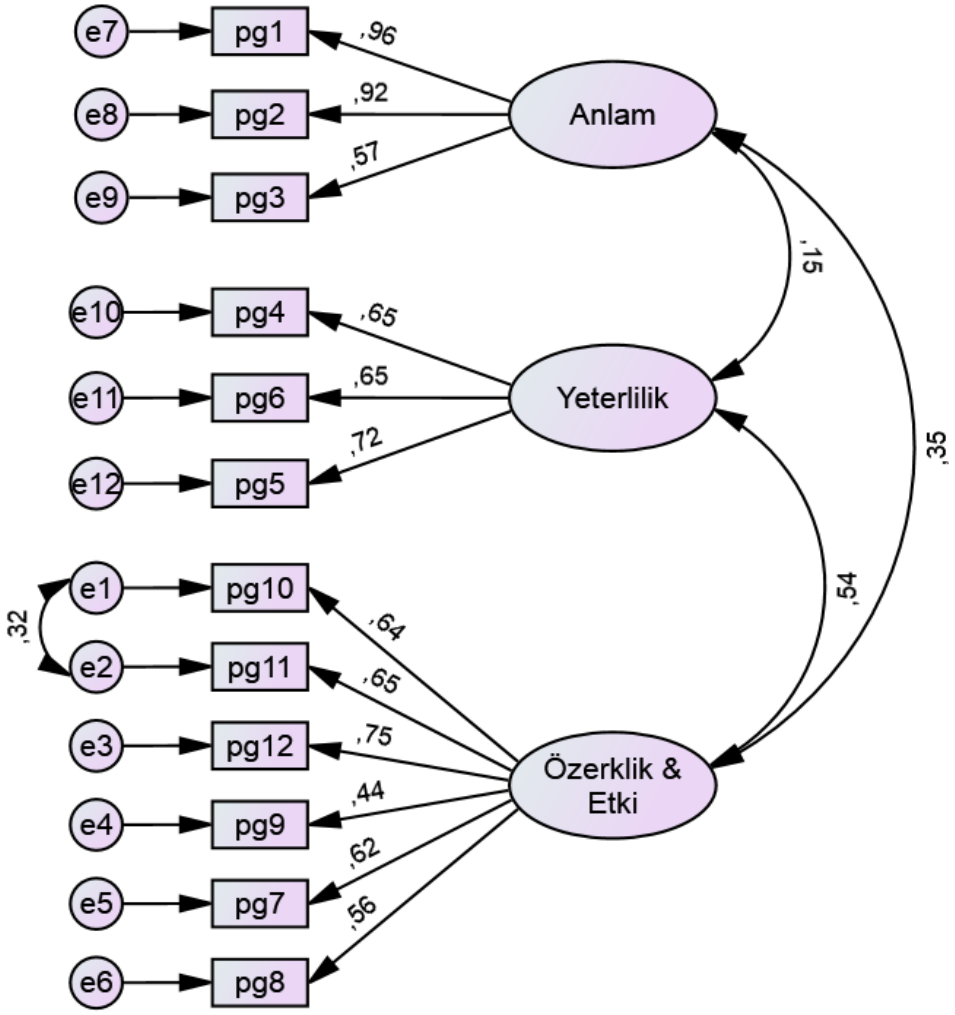
Tablo 23. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Üç Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum Değerleri	Uyum Durumu	Kaynak
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 4-5	3,14	Kabul edilebilir	Byrne, 1989
RMSEA	≤ 0,05	0,06-0,08	0,07	Kabul edilebilir	Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1993
SRMR	≤ 0,05	0,06-0,08	0,07	Kabul edilebilir	
CFI	≥ 0,95	0,90-0,94	0,94	Kabul edilebilir	McDonald ve Marsh, 1990
GFI	≥ 0,90	0,89-0,85	0,95	İyi uyum	Tanaka and Huba, 1985; Jöreskog ve Sörbom, 1984
AGFI	≥ 0,90	0,89-0,80	0,91	İyi uyum	

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan ve standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modele ait değerlerin uyum kriterlerini karşıladığı anlaşılmıştır. Ölçeğin iki faktörlü yapısının eldeki veriler ile genel olarak kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği ve üç faktörlü yapısının doğrulandığı anlaşılmıştır. DFA sonucunda;

özerklik & etki, anlam ve yeterlilik faktörlerinde bulunan maddelerin faktör yük değerleri sırasıyla 0,57-0,96; 0,65-0,72 ve 0,44-0,75 arasında değişen değerler almıştır. Test edilen iki faktörlü model Şekil 9'da gösterilmiştir. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları p<0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

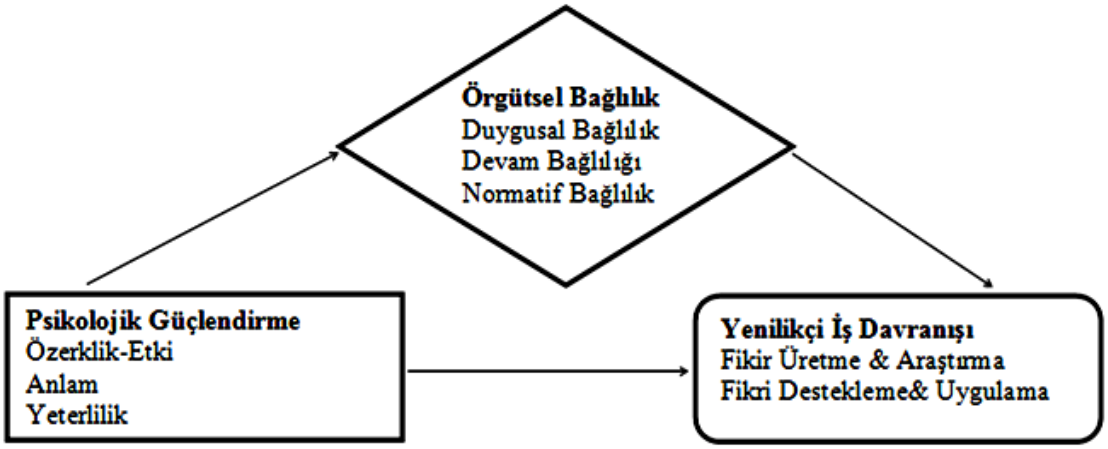
Şekil 9. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı



6.5. Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Araştırmanın Modeli

Faktör analizini gerçekleştirdikten sonra, çalışmaya başlamadan önce var olan araştırma modeli revize edilmiştir. Revize edilen araştırma modeli Şekil 10'da gösterilmiştir.

Şekil 10. Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Araştırmanın Modeli



6.6. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın ölçme araçları olan ölçek ve alt boyutlarına ait betimsel istatistikler ve normal dağılım istatistikleri yer almaktadır. Ölçek ve boyutlara ait betimsel istatistikler Tablo 27'deki gibidir.

6.6.1. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Tablo 24. Örgütsel Bağlılık Değişkeninin Genel ve Boyutları Bazında Aritmetik Ortalamaları

Değişken	$\bar{X}$	S.S
Duygusal Bağlılık	2.95	0.29
Devam Bağlılığı	3.74	0.84
Normatif Bağlılık	3.16	0.47
Örgütsel Bağlılık	3.28	0.38

Duygusal bağlılık boyutu ortalama 2.95 ve 0.29 standart sapma değerlerine sahiptir. Devam bağlılığı boyutu, ortalama 3.74 ve 0.84 standart sapma değerlerine sahiptir. Normatif bağlılık boyutu, ortalama 3.16 ve 0.47 standart sapma değerlerine sahiptir. Örgütsel bağlılık ölçeği ortalama 3.28 ve 0.38 standart sapma değerlerine sahiptir.

Tablo 25. Yenilikçi Davranış Değişkeninin Genel ve Boyutları Bazında Aritmetik Ortalamaları

Değişken	$\bar{X}$	S.S
Fikir Üretme & Araştırma	2.95	0.91
Fikir Destekleme & Uygulama	3.84	0.72
Yenilikçi Davranış	3.39	0.66

Fikir üretme & araştırma boyutu ortalama 2.95 ve 0.91 standart sapma değerlerine sahiptir. Fikir destekleme & uygulama boyutu, ortalama 3.84 ve 0.72 standart sapma değerlerine sahiptir. Yenilikçi davranış ölçeği ortalama 3.39 ve 0.66 standart sapma değerlerine sahiptir.

Tablo 26. Psikolojik Güçlendirme Değişkeninin Genel ve Boyutları Bazında Aritmetik Ortalamaları

Değişken	$\bar{X}$	S.S
Anlam	3.10	1.08
Yeterlilik	4.12	0.56
Özerklik & Etki	4.12	0.57
Psikolojik Güçlendirme	3.78	0.54

Anlam boyutu, ortalama 3.10 ve 1.08 standart sapma değerlerine sahiptir. Yeterlilik boyutu, ortalama 4.12 ve 0.56 standart sapma değerlerine sahiptir. Özerlik ve etki ortalama 4.12 ve 0.57 standart sapma değerlerine sahiptir. Psikolojik güçlendirme ölçeği boyutu ortalama 3.78 ve 0.54 standart sapma değerlerine sahiptir.

6.6.2. Ölçeklerin Normal Dağılım İstatistikleri

Araştırmaya katılımı sağlanan otomotiv firmalarında faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanların; örgütsel bağlılık, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinden almış oldukları puanları incelemek için parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Parametrik testleri kullanabilmek için bazı varsayımların sağlanması gerekmektedir. Analizler gerçekleştirilmeden önce söz konusu varsayımlar kontrol edilmiştir. Veri seti ile analize başlanmadan önce ölçeklere kayıp veri analizi uygulanmış ve herhangi bir ölçek maddesinin kayıp veri içermediği gözlemlenmiştir. Ardından tekli ve çoklu uç değerlerin incelenmesine geçilmiştir. Tekli ve çoklu uç değerlerin şişirilmiş veya söndürülmüş korelasyona neden olduğu, bu durumunda özellikle parametrik varsayımlara sahip olan açımlayıcı faktör analizi sırasında faktör yapısını bozduğu bilinmektedir. Bu bağlamda tekli uç değerler (outliners) sorunun tespit edilebilmesi amacıyla ilk önce ölçek maddelerine ait Z değerleri oluşturulmuş ± 3.19 sınırları dışında olan z değerlerine sahip gözlemler söz konusu ölçeklerin faktör analizi uygulaması için sorun yaratabileceği düşünülmüştür (Tabachnick ve Fidel, 2013). Daha sonra çoklu uç değer araştırılması yapılmıştır. Çoklu uç değerlerin incelenmesi ise ölçek maddelerinin mahalanobis uzaklıklarının hesaplanıp % 0.1 anlamlılıkta çoklu uç değer içeren gözlemlerin tespit edilmesi şeklinde yapılmıştır. Tekli uç değer incelemesinde 10 adet tekli uç değere rastlanmış, çoklu uç değer incelemesinde ise 4 adet çoklu uç değere rastlanmıştır. Söz konusu gözlemler dışarıda bırakılarak ölçek için 406 örneklem ile çözümlemeye devam edilmiştir. Bu aşamadan sonra, Örgütsel Bağlılık, Yenilikçi İş Davranışı ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinden elde edilen puanların normal dağılıma sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeklerde oluşan değerlerin kabul edilebilir düzey olan +2 ve -2 değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Bu durumda elde edilen verilerin normal dağılıma yaklaştığı (George ve Mallery, 2010). söylenebilir. Ölçek ve alt boyutların normal dağılım testleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 27'de sunulmuştur.

Tablo 27. Ölçek Normal Dağılım İstatistikleri

Madde	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	s.d	Sig.	İstatistik	s.d	Sig.	İstatistik	S.H	İstatistik	S.H
Duygusal Bağlılık	.126	406	.000	.971	406	.000	-.020	.121	-.118	.242
Devam Bağlılığı	.112	406	.000	.958	406	.000	-.547	.121	-.365	.242
Normatif Bağlılık	.093	406	.000	.983	406	.000	-.093	.121	-.202	.242
Örgütsel Bağlılık	.062	406	.001	.987	406	.001	-.353	.121	-.163	.242
Fikir Üretme & Araştırma	.066	406	.000	.985	406	.000	.037	.121	-.246	.242
Fikir Destekleme & Uygulama	.136	406	.000	.955	406	.000	-.703	.121	.434	.242
Yenilikçi Davranış	.054	406	.007	.989	406	.003	-.188	.121	.410	.242
Anlam	.121	406	.000	.946	406	.000	-.394	.121	-.715	.242
Yeterlilik	.185	406	.000	.931	406	.000	-.734	.121	.766	.242
Özerklik & Etki	.125	406	.000	.957	406	.000	-.449	.121	-.014	.242
Psikolojik Güçlendirme	.049	406	.020	.990	406	.008	-.178	.121	-.432	.242

Tablo 27 incelediğinde tüm değişkenler için hesaplanan normal dağılım test istatistiklerinde bazı değişkenlere ait test istatistiklerinin 0.05'den büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçek ya da alt boyutların %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymadıkları söylenebilir. Fakat sosyal bilimlere ait ölçme araçları ile toplanan ölçek verileri için normal dağılım testine göre normal dağılımın saptanması oldukça ender görülen bir durumdur. Araştırmacılar bu durumda sosyal bilimlere ait ölçme araçları ile elde edilen verilerin çarpıklık değerlerinin incelenmesini önermektedir. Değişkenlerin çarpıklık katsayıları incelendiğinde tamamının ±1 aralığında olduğu gözlemlenmektedir. Çarpıklık katsayısının ±1 aralığında kalması verilerin normalden önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanmakta ve dağılımın normal kabul edilebileceğine işaret etmektedir (Çokluk vd., 2012).

6.7. Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında bağımlı değişkenin diğer bağımsız değişkenler ile birebir ilişkilerine bakılmak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlere ilişkin Pearson Korelasyon katsayıları aşağıdadır

Tablo 28. Araştırmada Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları

	Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Duygusal Bağlılık	1										
2	Devam Bağlılığı	,470**	1									
3	Normatif Bağlılık	,198**	,241**	1								
4	Örgütsel bağlılık	,791**	,811**	,584**	1							
5	Fikir Üretme & Araştırma	,310**	,240**	,234**	,355**	1						
6	Fikri Destekleme & Uygulama	,544**	,564**	,270**	,642**	,317**	1					
7	Yenilikçi davranış	,508**	,472**	,307**	,593**	,855**	,762**	1				
8	Anlam	,441**	,423**	,301**	,534**	,449**	,531**	,597**	1			
9	Yeterlilik	,190**	,406**	,114*	,335**	,146**	,280**	,252**	,130**	1		
10	Özerklik & Etki	,484**	,481**	,197**	,545**	,273**	,650**	,541**	,372**	,365**	1	
11	Psikolojik Güçlendirme	,546**	,593**	,295**	,667**	,422**	,708**	,675**	,759**	,538**	,840**	1

** $p<0,01$

Tablo 28'de görüldüğü gibi değişkenler arasında düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Kesin sınırlamalar olmamakla beraber 0,50'nin altında korelasyon zayıf; 0,50-0,70 arasında korelasyon orta, 0,70'in üzerindeki korelasyon ise güçlü korelasyonu göstermektedir (Durmuş vd., 2013: 145). Katılımcıların psikolojik güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ile ilişkili anlam, yeterlilik ve özerklik & etki puanları arttıkça örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık ile ilişkili duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları da artış göstermektedir. Benzer şekilde, katılımcıların psikolojik güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ile ilişkili anlam, yeterlilik ve özerklik & etki puanları arttıkça yenilikçi davranış ve yenilikçi iş davranış ile ilişikli fikir üretme &

araştırma ve fikri destekleme & uygulama puanları da artış göstermektedir. Söz konusu değişkenler arasında pozitif yönlü korelasyonlar mevcuttur.

6.8. Araştırma Hipotezlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Test Edilmesi

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen bazı hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik modeli analizi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli analizi gerçekleştirilmeden önce çok değişkenli analizler için gerekli varsayımlar kontrol edilmiştir. İlk olarak, çok değişkenli normal dağılım varsayımı test edilmiştir. Bunun için Mardia normalize çok değişkenli basıklık değeri hesaplanarak incelenmiştir. Bu değerin 10'dan büyük olması çok değişkenli normal dağılım varsayımının karşılanamaması anlamına gelmektedir (Kline, 2011). Araştırmada Mardia normalize çok değişkenli basıklık değeri 8,55 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan değer, çok değişkenli normal dağılım varsayımının karşılandığını göstermektedir. Bir sonraki aşamada, çok değişkenli doğrusallık varsayımı incelenmiştir. Bu doğrultuda analize dahil edilen değişkenler için saçılma diyagramı matrisi oluşturulmuş ve incelenmiştir. Matriste değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin tanımlandığı gözlenmiştir.

Son olarak, varyans artış faktörleri (VIF) ve tolerans (TV) değerleri incelenerek, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Varyans artış faktörlerinin 10'a eşit veya daha büyük olması ve tolerans değerlerinin 0.10'a eşit veya daha küçük olması çoklu bağlantının olduğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2012). Hesaplanan; VIF değerleri 1,14-2,37 arasında ve TV değerleri 0,42-0,88 arasında değerler almıştır. Elde edilen bu değerler, değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermiştir. Sonuç olarak, araştırmada kullanılan verilerin çok değişkenli analizler için gerekli varsayımları karşıladığı anlaşılmıştır. Yapısal eşitlik modeli analizi AMOS 24.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Yapısal eşitlik modeli analizinde test edilen modellerin uyum değerlerini belirlemek için bazı uyum indeksleri kullanılmıştır. YEM analizlerinde rapor edilmesi ve yorumlanması tavsiye edilen 4 adet temel uyum iyiliği indeksi bulunmaktadır. Bunlar; χ^2, Yaklaşık Hataların Karekökü (RMSEA), Standart Ortalama Hataların Kare Kökü (SRMR) ve Karşılaştırıcı Uyum İndeksi (CFI) uyum iyiliği değerleridir (Kline, 2011). Bu araştırmada belirtilen uyum indekslerine ek

olarak Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği indeksi (AGFI) ve Tucker Lewis Uyum İndeksi (TLI) de raporlanmıştır.

Yapısal eşitlik modeli (YEM) analizinde; doğrudan etkileri test etmek için t değerlerinin 0,05 düzeyinde anlamlı olup olmadığı; dolaylı etkileri test etmek için ise bootstrap yöntemi kullanılarak hesaplanan güven aralıkları dikkate alınmıştır. Bootstrap yönteminde, kullanılan veri setinde gözlemlerin tesadüfi olarak yer değiştirilmesi ile yeniden örneklenerek farklı miktarda ve büyüklükte veri setleri oluşturulmaktadır. Bu yöntem kullanılarak, veri setinden 2000 boostrap örneklemi oluşturulmuştur. Dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olabilmesi için, dolaylı etkiye ait tahmin aralıklarının "0"ı barındırmaması gerekir. Dolaylı etkiye ait tahmin aralıkları "0"ı barındırdığı durumda, dolaylı etkiler istatistiksel olarak anlamsız kabul edilmektedir (Shrout ve Bolger, 2002).

Yapısal eşitlik modelinde ve regresyon analizlerinde aracılık rolünün tespit edilmesi için üç veya daha fazla değişkenin nedensel ardışıklığı söz konusu olmalıdır (Karagöz, 2016: 953). Ayrıca, bir değişkenin aracı değişken olarak değerlendirilebilmesi için aşağıdaki koşulları da sağlaması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1177):

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır.

Baron ve Kenny'nin aracılık yöntemi referans alınarak oluşturulan araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla elde edilen bulgular aşağıdadır.

a) Birinci Hipoteze Ait Bulgular

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda geliştirilen bazı hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik yol analizi yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın birinci hipotezi aşağıda belirtilmiştir.

1. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

$H_{1.1}$: Anlam değişkeninin duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{1.2}$: Anlam değişkeninin devam bağlılığı üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{1.3}$: Anlam değişkeninin normatif bağlılık üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{1.4}$: Yeterlilik değişkeninin duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{1.5}$: Yeterlilik değişkeninin devam bağlılığı üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{1.6}$: Yeterlilik değişkeninin normatif bağlılık üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{1.7}$: Özerklik & etkinin duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{1.8}$: Özerklik & etkinin devam bağlılığı üzerinde olumlu etkisi vardır.

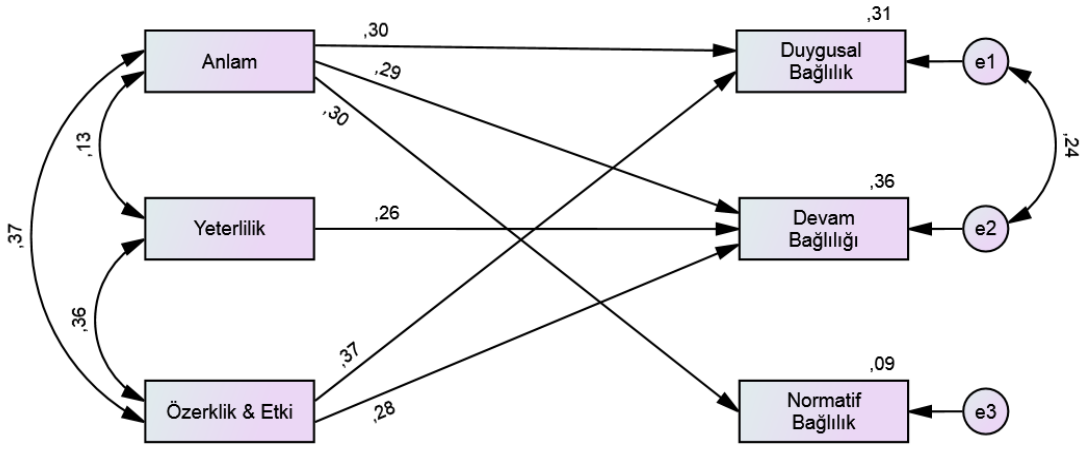
$H_{1.9}$: Özerklik & etkinin normatif bağlılık üzerinde olumlu etkisi vardır

Bu hipotezleri test etmek için Şekil 11'de yer alan model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Modelde anlam, yeterlilik, özerklik & etki değişkenleri bağımsız değişken; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ise bağımlı değişken olarak kullanılmaktadır. Modelin test edilmesi sonucunda elde edilen uyum değerleri, modelin veriler ile iyi düzeyde uyum gösterdiği ifade etmektedir (Tablo 29).

Tablo 29. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri

χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR	TLI
1,71	0,99	0,97	0,99	0,04	0,04	0,98

Şekil 11. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli



Modelde yer alan ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan yol katsayıları incelendiğinde; anlam değişkeninin duygusal bağlılığı (β=0,30; p<0,001), devam bağlılığını (β=0,29; p<0,001) ve normatif bağlılığı (β=0,30; p<0,001) pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Yeterlilik değişkeni devam bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir (β=0,26; p<0,001). Son olarak, özerklik & etki değişkenin duygusal bağlılık (β=0,37; p<0,001) ve devam bağlılığını (β=0,28; p<0,001) pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Çalışanlarda anlam değişkeninin duygusal bağlılığı pozitif olarak etkilemektedir (β=0,30; p<0,001). Daha açık bir ifade ile psikolojik güçlendirme boyutlarından anlam artıkça devam bağlılığı da artmaktadır. Bu durumda araştırmanın $H_{1,1}$ hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Katılımcılarda anlam değişkeninin devam bağlılığını pozitif olarak etkilemektedir (β=0,29; p<0,001). Daha açık bir ifade ile psikolojik güçlendirme boyutlarından anlam artıkça duygusal bağlılık da artmaktadır Buna göre, araştırmanın $H_{1,2}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcılarda anlam değişkeninin normatif bağlılığı pozitif olarak etkilemektedir (β=0,30; p<0,001). Daha açık bir ifade ile psikolojik güçlendirme boyutlarından anlam boyutu artıkça duygusal bağlılık da artmaktadır. Bu durumda araştırmanın $H_{1.3}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcılarda yeterlilik değişkeni devam bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir (β=0,26; p<0,001). Daha açık bir ifade ile psikolojik güçlendirme boyutlarından anlam boyutu artıkça duygusal bağlılık da artmaktadır. Buna göre araştırmanın $H_{1.5}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Özerklik & etki değişkenin duygusal bağlılık (β=0,37; p<0,001) ve devam bağlılığını (β=0,28; p<0,001) pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Daha açık bir ifade ile psikolojik güçlendirme boyutlarından özerklik & etki artıkça duygusal bağlılık ve devam bağlılığı da artmaktadır. Bu durumda $H_{1.7}$ ve $H_{1.8}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Duygusal bağlılığa etki eden anlam ve özerklik & etki değişkenlerinin duygusal bağlılıktaki değişimin yaklaşık %31'ini açıkladığı belirlenmiştir. Devam bağlılığına etki eden anlam, yeterlilik ve özerklik & etki değişkenlerinin devam

bağlılığındaki değişimin yaklaşık %36'sının açıkladığı belirlenmiştir. Normatif bağlılığa etki eden anlam değişkeni ise normatif bağlılıktaki değişimin yaklaşık %9'unu açıklamaktadır.

Araştırmada oluşan regresyon denklemleri şu şekildedir;

Duygusal bağlılık= (0,30) *Anlam + (0,37) *Özerklik & Etki + Sabit

Devam bağlılığı= (0,29) *Anlam + (0,26) *yeterlilik + (0,28) *Özerklik & Etki + Sabit

Normatif bağlılık= (0,34) * Anlam + Sabit

Tablo 30. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları

Bağımlı Değişken		Bağımsız Değişken	B	S. H.	β	K.O.	P
Devam bağlılığı	<---	Yeterlilik	0,806	0,128	0,258	6,292	***
Devam bağlılığı	<---	Özerklik & Etki	0,41	0,067	0,277	6,078	***
Duygusal bağlılık	<---	Anlam	0,464	0,068	0,302	6,816	***
Devam bağlılığı	<---	Anlam	0,444	0,067	0,285	6,67	***
Normatif bağlılık	<---	Anlam	0,308	0,059	0,295	5,212	***
Duygusal bağlılık	<---	Yeterlilik	0,052	0,131	0,018	0,398	0,691
Normatif bağlılık	<---	Yeterlilik	0,114	0,113	0,051	1,004	0,316
Duygusal bağlılık	<---	Özerklik & Etki	0,533	0,069	0,365	7,737	***
Normatif bağlılık	<---	Özerklik & Etki	0,088	0,06	0,08	1,48	0,139

***p<0,001

b) İkinci Hipoteze Ait Bulgular

Araştırmanın ikinci hipotezi aşağıda belirtilmiştir.

2. Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{2.1}$: Anlam değişkeninin fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{2.2}$: Yeterlilik değişkeninin fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{2.3}$: Özerklik & etki değişkeninin fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{2.4}$: Anlam değişkeninin fikir destekleme & uygulama üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{2.5}$: Yeterlilik değişkeninin fikir destekleme & uygulama üzerinde olumlu etkisi vardır.

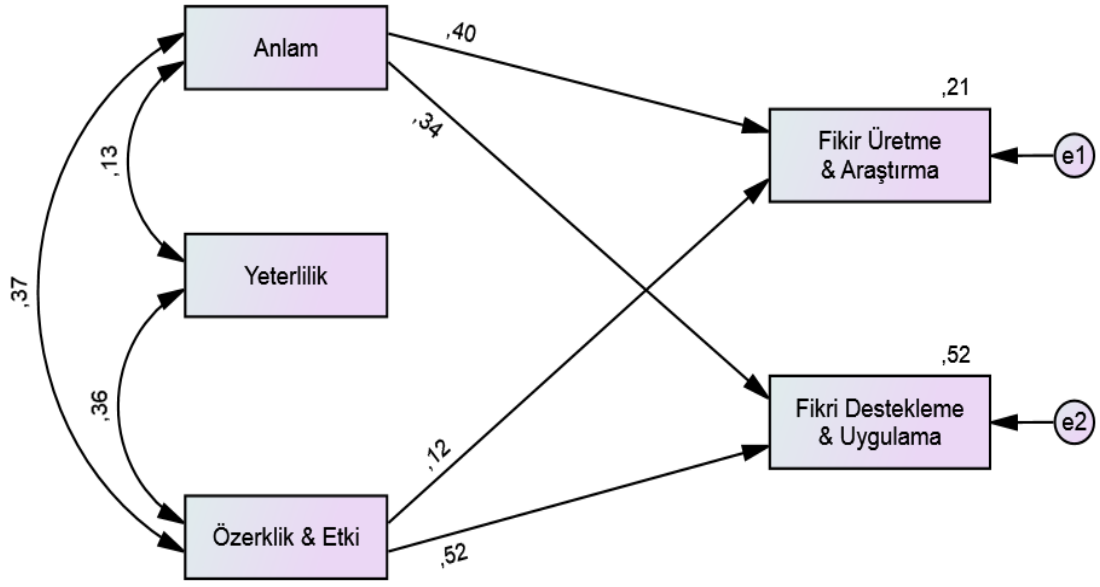
$H_{2.6}$: Özerklik & etki değişkeninin fikir destekleme & uygulama üzerinde olumlu etkisi vardır.

Bu hipotezleri test etmek için Şekil 12'de yer alan model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Modelde anlam, yeterlilik, özerklik & etki değişkenleri bağımsız değişken; fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama değişkenleri ise bağımlı değişken olarak kullanılmaktadır. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri; modelin veriler ile iyi düzeyde uyum gösterdiğini göstermektedir (Tablo 31).

Tablo 31. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri

χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR	TLI
1,26	1,00	0,98	1,00	0,03	0,02	1,00

Şekil 12. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli



Modelde yer alan ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan yol katsayıları incelendiğinde; anlam değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,40; p<0,001) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,34; p<0,001) pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Bu durumda araştırmanın $H_{2.1}$ ve $H_{2.4}$ hipotezleri kabul edilmiştir

Yeterlilik değişkeninin yenilikçi davranış boyutları üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Buna göre araştırmanın $H_{2.2}$ ve $H_{2.5}$ hipotezleri reddedilmiştir. Son olarak, özerklik & etki değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,12; p<0,05) ve fikri destekleme & uygulamayı (β=0,52; p<0,001) pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Buna göre araştırmanın $H_{2.3}$ ve $H_{2.6}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Fikir üretme & araştırmaya etki eden anlam ve özerklik & etki değişkenlerinin fikir üretme & araştırmadaki değişimin yaklaşık %21'ini açıkladığı belirlenmiştir. Fikri destekleme & uygulamaya etki eden anlam ve özerklik & etki değişkenlerinin fikri destekleme & uygulamadaki değişimin yaklaşık %52'sini açıkladığı belirlenmiştir. Anlam ve özerklik & etki değişkenlerinin fikri destekleme & uygulamaya değişkeni üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada oluşan regresyon denklemleri şu şekildedir;

Fikir üretme & araştırma= (0,40) *Anlam + (0,12) *Özerklik & Etki + Sabit

Fikri destekleme & uygulama= (0,34) * Anlam + (0,52) *Özerklik & Etki + Sabit

Tablo 32. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları

Bağımlı Değişken		Bağımsız Değişken	B	S. H.	β	K.O.	P
Fikir Üretme & Araştırma	<---	Anlam	0,564	0,066	0,404	8,53	***
Fikri Destekleme & Uygulama	<---	Özerklik & Etki	0,536	0,042	0,521	12,823	***
Fikri Destekleme & Uygulama	<---	Anlam	0,375	0,041	0,336	9,081	***
Fikri Destekleme & Uygulama	<---	Yeterlilik	0,111	0,079	0,051	1,395	0,163
Fikir Üretme & Araştırma	<---	Özerklik & Etki	0,135	0,067	0,122	2,023	0,043
Fikir Üretme & Araştırma	<---	Yeterlilik	0,15	0,127	0,056	1,183	0,237

***p<0,001

c) Üçüncü Hipoteze Ait Bulgular

Araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıda belirtilmiştir.

3. Örgütsel bağlılığın yenilikçi davranış üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{3.1.}$: Duygusal bağlılığın fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{3.2.}$: Devam bağlılığının fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{3.3}$: Normatif bağlılığın fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{3.4}$: Duygusal bağlılığın fikir destekleme & üretme üzerinde olumlu etkisi vardır.

$H_{3.5}$: Devam bağlılığının fikir destekleme & üretme üzerinde olumlu etkisi vardır.

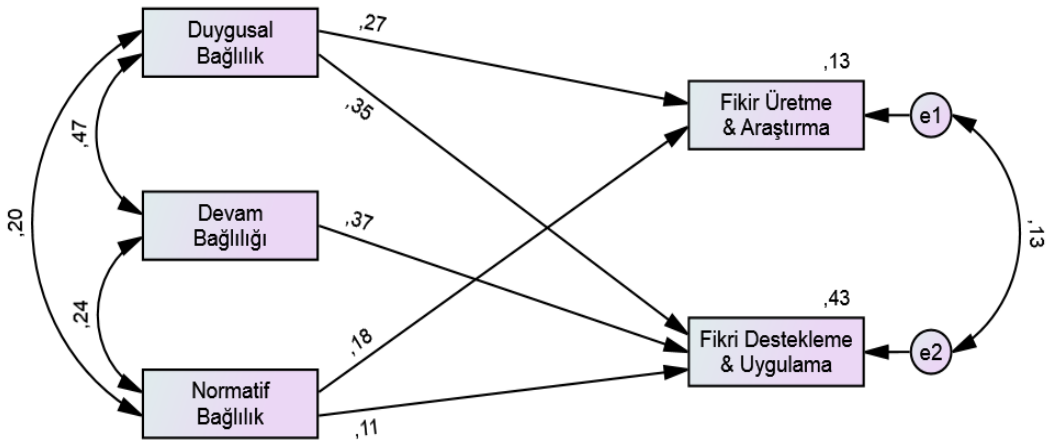
$H_{3.6}$: Normatif bağlılığın fikir destekleme & üretme üzerinde olumlu etkisi vardır.

Bu hipotezi test etmek için Şekil 13'de yer alan model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Modelde anlam, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık bağımsız değişken; fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama değişkenleri ise bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Söz konusu modelin test edilmesi sonucu elde edilen uyum değerleri; modelin veriler ile genel olarak iyi düzeyde uyum gösterdiği ifade etmektedir (Tablo 33).

Tablo 33. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri

χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR	TLI
2,80	1,00	0,96	1,00	0,07	0,02	0,96

Şekil 13. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli



Modelde yer alan ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan yol katsayıları incelendiğinde; duygusal bağlılık değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,27; p<0,001) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,35; p<0,001) pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Bu durumda araştırmanın $H_{3.1.}$ ve $H_{3.4.}$ hipotezlerinin kabul edildiği söylenebilir.

Devam bağlılığı değişkeninin fikri destekleme & uygulama (β=0,37; p<0,001) pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Buna göre araştırmanın $H_{3.5}$ hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak, normatif bağlılık değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,18; p<0,001) ve fikri destekleme & uygulamayı (β=0,11; p<0,01) pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu durumda araştırmanın $H_{3.3.}$ ve $H_{3.6.}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Fikir üretme & araştırmaya etki eden duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkenlerinin fikir üretme & araştırmadaki değişimin yaklaşık %13'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Fikri destekleme & uygulamaya etki eden duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin fikri destekleme & uygulamadaki değişimin yaklaşık %43'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin fikri destekleme & uygulamaya değişkeni üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada oluşan regresyon denklemleri şu şekildedir;

Fikir üretme & araştırma= (0,27) *Duygusal bağlılık + (0,18) *Normatif bağlılık + Sabit

Fikri destekleme & uygulama= (0,35) *Duygusal bağlılık + (0,37) *Devam bağlılığı + (0,11) *Normatif bağlılık + Sabit

Tablo 34. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları

Bağımlı Değişken		Bağımsız Değişken	B	S. H.	β	K.O.	P
Fikir Üretme & Araştırma	<---	Duygusal bağlılık	0,214	0,048	0,265	4,463	***
Fikri Destekleme & Uygulama	<---	Duygusal bağlılık	0,251	0,031	0,346	8,088	***
Fikri Destekleme & Uygulama	<---	Devam bağlılığı	0,269	0,031	0,366	8,691	***
Fikri Destekleme & Uygulama	<---	Normatif bağlılık	0,107	0,037	0,111	2,854	0,004
Fikir Üretme & Araştırma	<---	Normatif bağlılık	0,199	0,057	0,177	3,467	***
Fikir Üretme & Araştırma	<---	Devam bağlılığı	0,08	0,048	0,089	1,675	0,094

***p<0,001

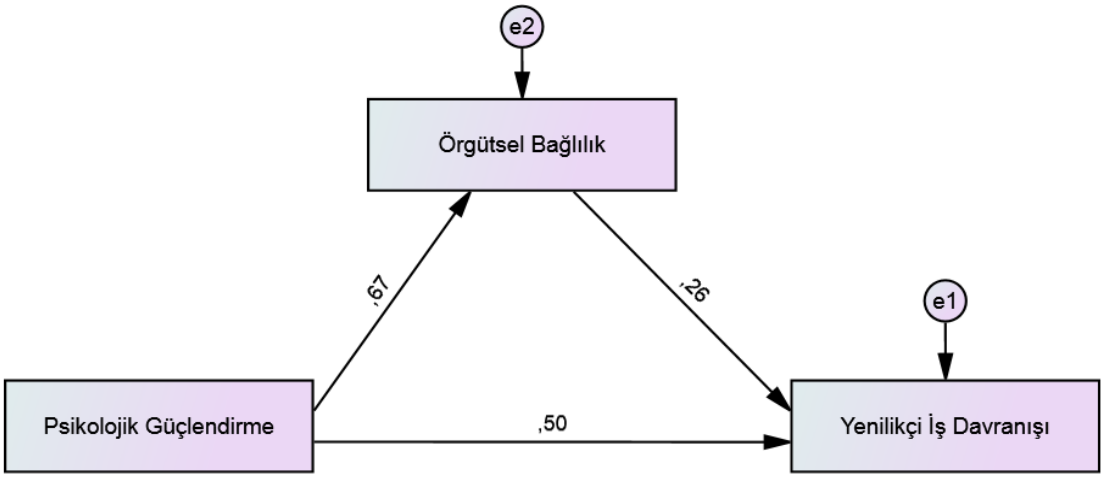
d) Dördüncü Hipoteze Ait Bulgular

Araştırmanın dördüncü hipotezi aşağıda belirtilmiştir.

4. Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır. (Kısmi/ tam)

Bu hipotezi test etmek için Şekil 14'de yer alan model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Modelde psikolojik güçlendirme bağımsız değişken, örgütsel bağlılık aracı değişken ve yenilikçi davranış ise bağımlı değişken olarak kullanılmaktadır. Modelin test edilmesi sonucu elde edilen uyum değerleri, modelin veriler ile genel olarak iyi düzeyde uyum gösterdiği ifade etmektedir (χ^2 =0,00; Sd=0,00; CFI= 1,00).

Şekil 14. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Test Etmek İçin Geliştirilen Yapısal Eşitlik Modeli



Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklenmeden önce, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerinde pozitif yönlü önemli bir etkisi bulunmaktadır (β=0,675; p<0,001). Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklendiğinde, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi bir miktar azalmıştır (β=0,503; p<0,001). Psikolojik güçlendirme yenilikçi davranışı örgütsel bağlılık üzerinden dolaylı olarak etkilemeye başlamıştır (β=0,172; p<0,001).

Örgütsel bağlılığın modele eklenmesi ile psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin tamamen ortadan kalmayıp bir miktar azalması ve oluşan dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunması; örgütsel bağlılığın psikolojik güçlendirme ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstendiğini göstermiştir. Buna göre araştırmanın H_4. Hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın bu hipotezi, Baron ve Kenny (1986) 'nin aracı etki analiz yöntemi temel alınarak değerlendirilmiştir. Aracı etki analiz yöntemine göre, aracı etkiyi test edebilmek için şu üç adımda yer alan aşamaların sağlanması gerekmektedir.

1. Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.

2. Aracı değişken bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.

3.Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır. Aracı değişken ile birlikte bağımsız değişken regresyon analizine birlikte dâhil edildiğinde, üçüncü adımdaki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı veya sıfır olmalıdır" (Akkılıç vd., 2014: 6).

Tablo 35. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları

Aracılık Modeli	Direk Etki (Aracı olmadan)	Direk Etki (Aracı ile birlikte)	Dolaylı Etki	Sonuç
PG ---> ÖB ---> YİD	0,675***	0,503***	0,172***	ÖB Kısmi Aracı

***p<0,001

e) Beşinci Hipoteze Ait Bulgular

Araştırmanın beşinci hipotezi aşağıda belirtilmiştir.

5. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının yenilikçi davranışın alt boyutları üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır. (kısmi/tam)

$H_{5.1}$: Anlam değişkeninin, fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisine örgütsel bağlılık aracılık etmektedir.

$H_{5.2}$: Yeterlilik değişkeninin, fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisine örgütsel bağlılık aracılık etmektedir.

$H_{5.3.}$: Özerklik & etki değişkeninin, fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisine örgütsel bağlılık aracılık etmektedir.

$H_{5.4.}$: Anlam değişkeninin, fikir destekleme & uygulama üzerinde olumlu etkisine örgütsel bağlılık aracılık etmektedir.

$H_{5.5.}$: Yeterlilik değişkeninin, fikir destekleme & uygulama üzerinde olumlu etkisine örgütsel bağlılık aracılık etmektedir.

$H_{5.6.}$: Özerklik & etki değişkeninin, fikir destekleme & uygulama üzerinde olumlu etkisine örgütsel bağlılık aracılık etmektedir.

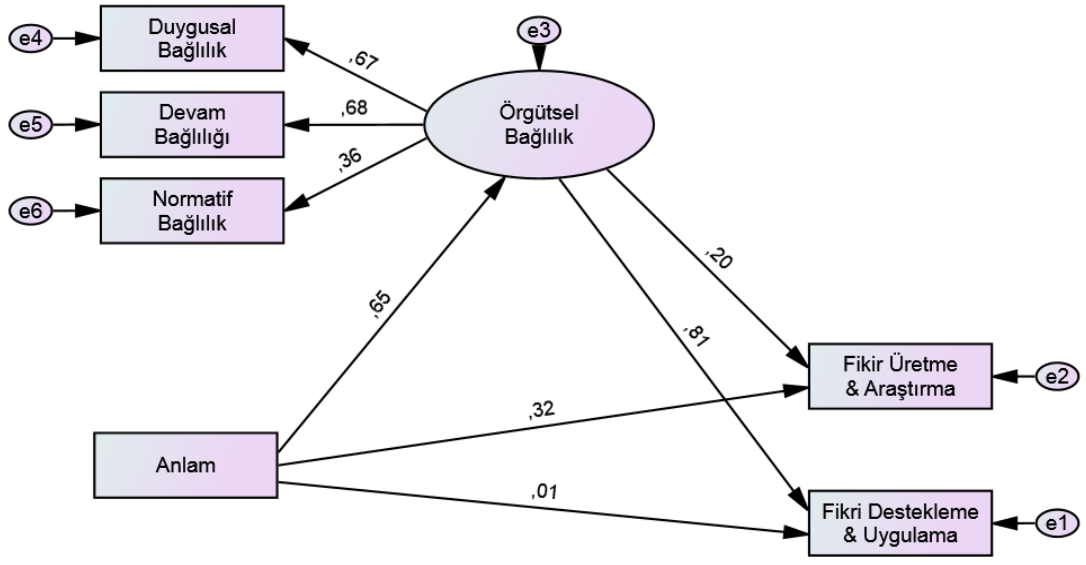
Bu hipotezleri test etmek için Şekil 15, 16 ve 17'de yer alan modeller geliştirilmiş ve test edilmiştir. Test edilen modellerde; anlam, yeterlilik, özerklik &

etki değişkenleri bağımsız değişken, örgütsel bağlılık aracı değişken, fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama ise bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Modellerin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri modellerin veriler ile genel olarak iyi düzeyde uyum gösterdiği ifade etmektedir (Tablo 36).

Tablo 36. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri

Model	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR	TLI
Şekil 15.	1,76	0,99	0,97	0,99	0,04	0,03	0,98
Şekil 16.	3,99	0,98	0,94	0,96	0,08	0,04	0,91
Şekil 17.	1,52	0,99	0,98	0,99	0,04	0,03	0,99

Şekil 15. Anlam ile Yenilikçi İş Davranışı Boyutları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Test Etmek İçin Geliştirilen Yapısal Eşitlik Modeli

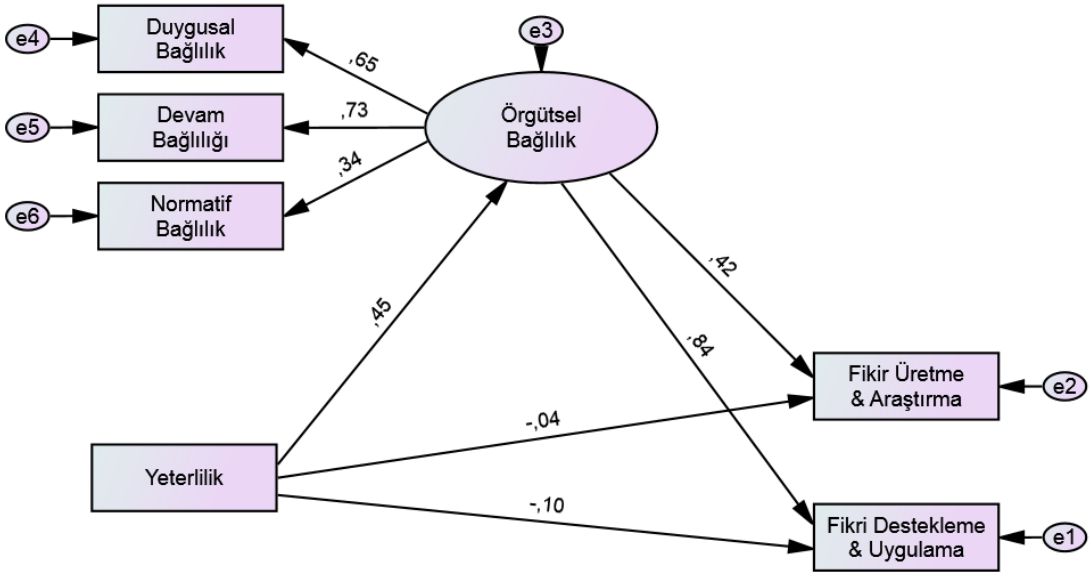


Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklenmeden önce, anlam değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,449; p<0,001) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,531; p<0,001) üzerinde pozitif yönlü etkilerinin bulunduğu gözleniştir. Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklendiğinde, anlam değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,321; p<0,001) ve fikri destekleme

& uygulama (β=0,006; p>0,05) üzerindeki doğrudan etkisi azalmıştır. Anlam değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,129; p<0,05) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,525; p<0,001) üzerindeki etkisinin bir kısmı örgütsel bağlılık üzerinden dolaylı olarak gerçekleşmeye başlamıştır.

Örgütsel bağlılığın modele eklenmesi ile anlam değişkeninin fikri destekleme & uygulama üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamsız hale gelmiştir ve oluşan dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Diğer yandan, örgütsel bağlılığın modele eklenmesi ile anlam değişkeninin fikir üretme & araştırma üzerindeki doğrudan etkisi sadece bir miktar azalmıştır ve oluşan dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar, örgütsel bağlılığın, anlam ile fikir üretme & araştırma arasında kısmi aracı; anlam ile fikri destekleme & uygulama arasında ise tam aracı olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla araştırmanın $H_{5.1}$ ve $H_{5.4}$ kabul edilmiştir.

Şekil 16. Yeterlilik ile Yenilikçi İş Davranışı Boyutları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Test Etmek İçin Geliştirilen Yapısal Eşitlik Modeli

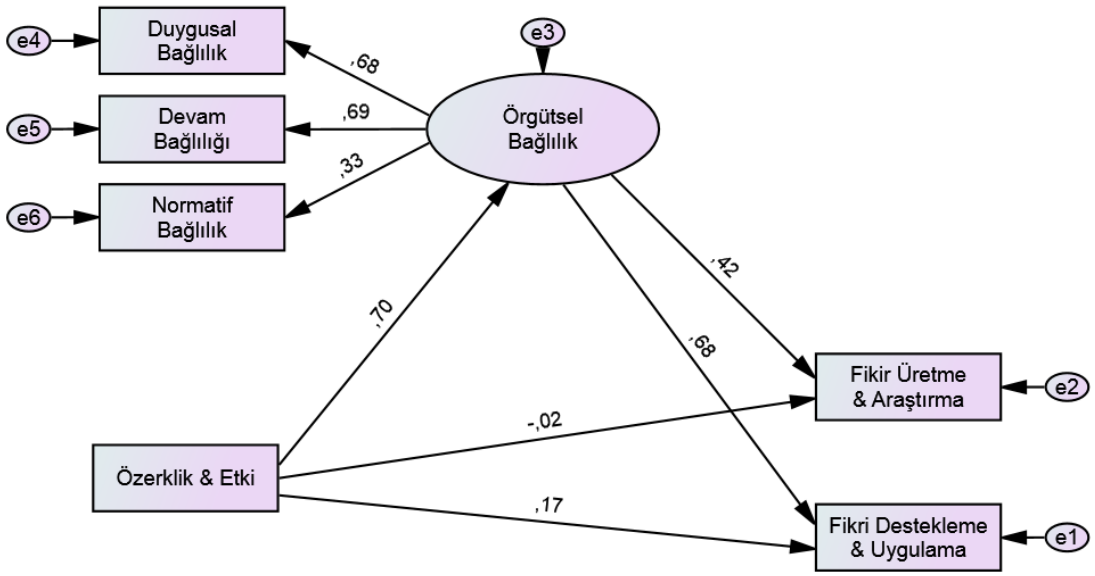


Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklenmeden önce, yeterlilik değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,146; p<0,01) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,280; p<0,01) üzerinde pozitif yönlü etkisinin bulunduğu gözleniştir. Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklendiğinde, yeterlilik değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=-0,042; p>0,05) ve

fikri destekleme & uygulama (β=-0,099; p>0,05) üzerindeki doğrudan etkisi azalmıştır. Yeterlilik değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,188; p<0,001) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,379; p<0,001) üzerindeki etkisinin bir kısmı örgütsel bağlılık üzerinden dolaylı olarak gerçekleşmeye başlamıştır.

Örgütsel bağlılığın modele eklenmesi ile yeterlilik değişkeninin hem fikri üretme & araştırma hem de fikri destekleme & uygulama hem de üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamsız hale gelmiştir ve oluşan dolaylı etkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar, örgütsel bağlılığın hem yeterlilik ile fikir üretme & araştırma arasında hem de yeterlilik ile fikri destekleme & uygulama arasında tam aracı olduğunu göstermiştir. Buna göre araştırmanın $H_{5.2}$ ve $H_{5.5}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Şekil 17. Özerlik & Etki ile Yenilikçi İş Davranışı Boyutları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Test Etmek İçin Geliştirilen Yapısal Eşitlik Modeli



Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklenmeden önce, özerklik & etki değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,273; p<0,001) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,650; p<0,001) üzerinde pozitif yönlü etkisinin bulunduğu gözleniştir. Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklendiğinde, özerklik & etki değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=-0,022; p>0,05) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,174; p<0,05) üzerindeki doğrudan

etkisi azalmıştır. Özerklik & etki değişkeninin fikir üretme & araştırma (β=0,295; p<0,05) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,475; p<0,001) üzerindeki etkisinin bir kısmı örgütsel bağlılık üzerinden dolaylı olarak gerçekleşmeye başlamıştır.

Örgütsel bağlılığın modele eklenmesi ile özerklik & etki değişkeninin fikir üretme & araştırma üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamsız hale gelmiştir ve oluşan dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Diğer yandan, örgütsel bağlılığın modele eklenmesi ile özerklik & etki değişkeninin fikri destekleme & uygulama üzerindeki doğrudan etkisi sadece bir miktar azalmıştır ve oluşan dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar, örgütsel bağlılığın, özerklik & etki ile fikri destekleme & uygulama arasında kısmi aracı; özerklik & etki ile fikir üretme & araştırma arasında ise tam aracı olduğunu göstermiştir Bu durumda araştırmanın $H_{5.3}$ ve $H_{5.6}$ hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 37. Psikolojik Güçlendirme Boyutları ve Yenilikçi Davranış Boyutları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları

Aracılık Modeli	Direk Etki (Aracı olmadan)	Direk Etki (Aracı ile birlikte)	Dolaylı Etki	Sonuç
Anlam ---> ÖB ---> FÜA	0,449***	0,321***	0,129*	ÖB Kısmi Aracı
Anlam ---> ÖB ---> FDU	0,531***	0,006 (ad)	0,525***	ÖB Tam Aracı
Yeterlilik ---> ÖB ---> FÜA	0,146**	-0,042 (ad)	0,188***	ÖB Tam Aracı
Yeterlilik ---> ÖB ---> FDU	0,280**	-0,099 (ad)	0,379***	ÖB Tam Aracı
Özerklik & Etki ---> ÖB ---> FÜA	0,273***	-0,022 (ad)	0,295***	ÖB Tam Aracı
Özerklik & Etki ---> ÖB ---> FDU	0,650***	0,174*	0,475***	ÖB Kısmi Aracı

***p<0,001; **p<0,0; *p<0,05; ad= anlamlı değil, ÖB: Örgütsel Bağlılık, FÜA= Fikir üretme & araştırma, FDU= Fikri destekleme & uygulama

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Genel Değerlendirme

Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü konulu tez çalışmasının birinci bölümünde, araştırma konusu ve öneminden bahsedilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı ve konusu ile ilgili önceden yapılmış araştırmaların sonuçları sunularak, araştırma modeli ve araştırmanın genel hipotezlerine yer verilip, çalışmanın kapsamı ve sınırlılıkları hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde, güçlendirme kavramı ele alınarak, güçlendirmenin benzer kavramlarla ilişkisi ve psikolojik güçlendirme ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, yenilik kavramının tanımı yapılarak, yenilik türleri, yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi iş davranışının aşamaları hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde, örgütsel bağlılık hakkında bilgi verilip örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi ve örgütsel bağlılığın sınıflandırılması çerçevesinde örgütsel bağlılık ile ilgili kuramlara yer verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümünde ise araştırma metodolojisi kapsamında veri toplama yöntemi ve araştırmada kullanılan istatistiki yöntemler hakkında bilgi verilmiştir. Bunun yanı sıra araştırmanın evreni ve örneklemi açıklanarak, yapılan ön uygulama hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca, bölümde kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri hesaplanarak, araştırma ile ilgili bulgular ve değerlendirmeler yer almıştır. Altıncı ve son bölüm olan sonuç bölümünde ise araştırma sonucunda ulaşılan bulgular kapsamında sonuçlar genel olarak değerlendirilmiş ve yönetici ve uygulamacılar için bazı öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin araştırıldığı bu çalışmada araştırmanın hipotezleri bu ilişkinin araştırılması ile ilgili oluşturulmuştur. Geliştirilen hipotezler otomotiv sektöründe üretim yapan firmaların beyaz yakalı çalışanlarından alınan veriler uygun istatistikler teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular genel olarak aşağıda özetlenmektedir:

Katılımcıların %11.8'i kadın %88.2'i erkektir. Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren beyaz yakalıların çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %83'ü evli, %17'si bekârdır. Bu durumda örneklemi oluşturan beyaz yakalı

çalışanların çoğunluğunun evli olduğunu söylenebilir. Yaş gruplarına göre dağılım şu şekildedir; %18,3'ü 30 yaş ve altı %81,7'si 31 yaş ve üzeri yaş grubundadır. Katılımcıların %6,6'sı lisans altı eğitim seviyesine sahipken, %93,4'ü lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahiptir. Ayrıca beyaz yakalı çalışanların çoğunluğu (%78) lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahiptir. Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre dağılımları şu şekildedir; Yönetim %20.9, Üretim %37.9, Ar-Ge %15.8, İKY %2.5, Satış / Pazarlama %8.9, Muhasebe / finans %6.7, ve diğer departmanlar %7.4. İşletmelerdeki çalışan sayısına göre dağılımında ise çalışan sayısı 5000 ve altı %10,1 iken 5001 ve üzeri çalışana sahip firmada çalışanlar % 89,9'u oluşturmaktadır. Anket uygulanan işletmelerin sermaye yapılarına göre dağılımları şu şekildedir; tamamen yerli %17.7, tamamen yabancı %9.4, yabancı ortaklık %72.9. Otomotiv firmalarının çoğunluğunun yabancı ortaklık sermaye yapısına sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların mevcut işlerinde çalışma sürelerine ait istatistikler ise şu şekildedir; %39,5'u 7 yıl ve altı sürede çalıştığı işletmede faaliyet gösterirken, %60,5 ise 8 yıl ve üzeri mevcut işlerinde çalışmaktadırlar. Katılımcıların çoğunluğunun (%30) 12-15 yıl sürede bulundukları işletmede faaliyet gösterdikleri görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin AFA ile keşfedilen üç faktörlü yapısı (öz-değeri 1'den büyük 3 faktör) doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. DFA sonucunda üç faktörlü modeli değerlendirmek için bazı uyum değerleri hesaplanmış ve incelenmiştir. 1.faktörün tek başına ölçek varyansının yaklaşık %36'sını, ikinci faktörün tek başına yaklaşık %19'unu, ilk iki faktörün birlikte yaklaşık %55'ini, üçüncü faktörün tek başına yaklaşık %12'sini, üç faktörün birlikte yaklaşık %67'sini açıkladıkları görülmüştür. Açıklanan varyans oranına ait bu bulgular 3 faktörlü yapının ölçekteki değişimlerin %50'sinden fazlasını açıklayabildiğine dair ölçeğin ölçme gücü ile ilgili oldukça olumlu bulgular olarak değerlendirilmiştir. RMSEA, AGFI kabul edilebilir uyum göstermişken χ^2/sd, SRMR, CFI, GFI iyi uyum göstermiştir. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları p<0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. DFA sonucunda; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerinde bulunan maddelerin faktör yük değerleri sırasıyla 0,55-0,85; 0,68-0,91 ve 0,72-0,83 arasında değişen değerler almıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır.

Kaiser Meyer Örneklem Yeterliliği Ölçütünün ölçeğin oldukça yüksek yeterlilikte ölçme kabiliyetine sahip olduğu (KMO>0.80) söylenebilir. Kaiser (1974)'e göre KMO değerinin 0,70'den yüksek olması faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin, AFA ile keşfedilen iki faktörlü yapısı Faktör analizi sonucunda, öz-değeri 1'den büyük 3 faktörün oluştuğu gözlenmiştir doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. AFA sonucunda, öz-değeri 1'den büyük 2 faktörün oluştuğu görülmüştür. Ayrıca, yamaç serpinti grafiğinde ikinci faktörden sonra eğimin bir plato oluşturduğu anlaşılmıştır. Birinci ve ikinci faktörlerin her birinde 5 maddenin bulunduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin özgün yapısında belirtilen fikir üretme & fikir araştırma maddelerinin birinci faktörde; fikri destekleme & fikri uygulama maddelerinin ise ikinci faktörde toplandığı gözlenmiştir. İlk faktör tek başına ölçek varyansının yaklaşık %39'unu, ikinci faktör yaklaşık %21'ini iki faktör birlikte yaklaşık %60'ını açıklayabilmektedir. Ölçeğin birinci ve ikinci faktörlerinde bulunan maddelerin faktör yükleri sırasıyla 0,62-0,84 ve 0,66-0,81 arasında değerler almıştır. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları (RMSEA, AGFI, χ^2/sd, SRMR, CFI, GFI) iyi uyum göstermektedir. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları p<0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. KMO değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Kaiser Meyer Örneklem Yeterliliği Ölçütünün ölçeğin oldukça yüksek yeterlilikte ölçme kabiliyetine sahip olduğu (KMO>0.80) söylenebilir.

Psikolojik güçlendirme ölçeğine uygulanan AFA neticesinde, öz-değeri 1'den büyük 3 faktörün oluştuğu görülmüştür. Ayrıca, yamaç serpinti grafiğinde üçüncü faktörden sonra eğimin bir plato oluşturduğu anlaşılmıştır. Dördüncü ve sonraki faktörlerin öz-değerlerinin birbirine oldukça yakın olduğu ve bu faktörlerin toplam varyansa katkılarının sınırlı düzeyde bulunduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler ışığında ölçeğin üç faktörlü olmasına karar verilmiş ve ölçek maddeleri 3 faktöre zorlanarak açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda birinci faktörde 6, ikinci ve üçüncü faktörde ise 3'er maddenin bulunduğu anlaşılmaktadır. Özgün ölçekte belirtilen özerklik & etki maddelerinin birinci faktörde toplandığı anlaşılmıştır. Özerklik & etki, anlam ve yeterlilik faktörlerinde bulunan maddelere

ait faktör yüklerinin sırasıyla 0,55-0,76; 0,72-0,92 ve 0,74-0,82 arasında değişen değerler aldığı gözlenmiştir. Ölçeğin özerklik & etki, anlam ve yeterlilik faktörlerine ait Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,76; 0,85 ve 0,71, psikolojik güçlendirme ölçeği Cronbach Alpha katsayısı ise 0,81 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen $\chi 2/sd$, RMSEA, SRMR, CFI değerleri kabul edilebilir uyuma sahipken GFI, AGFI değerleri iyi uyum göstermektedir. İlk faktör tek başına ölçek varyansının yaklaşık %33'ünü, ikinci faktör yaklaşık %17'sini üçüncü faktör yaklaşık %11'ni, üç faktör toplamda yaklaşık %61'ini açıklamaktadır. Açıklanan varyans oranının %50'inin üzerinde olması da ölçeğin üç faktörlü yapısının ideal yapı olduğu konusundaki bir başka bulgu olarak nitelendirilebilir. KMO değerinin 0,79 olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. KMO değerinin 0,70 ve üzerinde olması faktör analizi için örneklem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir (Kaiser, 1974).

Duygusal bağlılık boyutunun ortalaması 2.95, devam bağlılığı boyutunun ortalaması 3.74 ve normatif bağlılık boyutunun ortalaması ise 3.16'dır. Meyer ve Allen'in (1997) örgütsel bağlılık modelinde yer alan üç bağlılık boyutunun ortak özelliği, çalışanların var olan işlerinde çalışmaya devam etme istekleridir. Ancak her bağlılık farklı nedenlere dayanmaktadır. Güçlü duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgütte kalmayı istedikleri için; güçlü bir normatif bağlılık hisseden çalışanlar, örgütte kalmaları gerektiğine inandıkları için ve güçlü bir devam bağlılığı duyan çalışanlar ise buna gereksinimleri oldukları için örgütte kalırlar (Tekin ve Çelik, 2017: 78). Örneklemde devam bağlılığı ortalamasının diğer bağlılık türlerinden göreceli olarak yüksek olması nedeniyle beyaz yakalı çalışanların işlerinde çalışmaları ile çıkarları arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Çalışanlar için en fazla istenilen bağlılık türü duygusal bağlılık olmasına rağmen örneklemin bağlılık türleri arasında en düşük ortalamaya sahiptir. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ortalaması ise 3.28'dir. Fikir üretme & araştırma boyutu ortalama 2.95, Fikir destekleme & uygulama boyutu 3.84 değere sahiptir. Bu durumda beyaz yakalı çalışanların yenilikçi fikirleri destekleme ve uygulama aşamasına yenilikçi fikir üretme & araştırma aşamasından daha çok katkılarının olduğu söylenebilir. Yenilikçi davranış ölçeği genel ortalaması 3.39'dur. Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu 3.10, Yeterlilik boyutu 4.12 ve Özerlik&Etki boyutu ise 4.12 ortalamalara sahiptir.

Psikolojik güçlendirme ölçeği genel ortalaması ise 3.78'dir. Anlam, örgüt ile çalışan arasındaki değer, inanç ve davranışların uyumudur. Özerklik, çalışanın yaptığı iş ile ilgili inisiyatif sahibi olduğunu; yaptığı işi başlatma, düzeltme, değiştirme ve durdurma gibi durumlarda hak sahibi olduğunu hissetmesi ile ilgilidir. Etki, çalışanın örgütte operasyonel, fonksiyonel ve stratejik düzeylerde karar verme süreçlerine katkı sağladığını hissetmesi ile ilgilidir. Yeterlilik ise çalışanın yeteneklerine olan inancını göstermektedir. Anlam boyutunun ortalaması diğer boyutlardan daha düşüktür. Çalışanların kişisel amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerleri birbirine yaklaştıkça anlam boyutunun artması beklenmektedir. (Thomas ve Velthouse, 1990: 672).

Hipotez Sonuçları ve Sonuçların Benzer Çalışmalarla Karşılaştırılması

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) hipotezlerin test edilmeden önce verilerin güvenilirliği için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi bulgularına göre, katılımcıların psikolojik güçlendirmenin boyutları olan anlam, yeterlilik ve özerklik & etki puanları arttıkça örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları da artış göstermektedir. Benzer şekilde, katılımcıların psikolojik güçlendirme boyutları olan anlam, yeterlilik ve özerklik & etki puanları arttıkça yenilikçi davranış boyutları olan fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama puanları da artış göstermektedir. Duygusal bağlılığın, en yüksek ilişkili olduğu değişken, yenilikçi iş davranışının boyutlarından olan fikri destekleme & uygulama boyutudur ($r=0,544$ $p<0,01$). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütte kalmayı istediği için örgütte kalması ile ilgilidir ve bu bağlılık türü çalışanlarda en fazla arzulanan bağlılık türüdür. Duygusal bağlılık arttıkça fikri destekleme & uygulama davranışı artmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanların yenilikçi davranışları destekleme ve uygulama aşamasında daha istekli olduğu yorumu yapılabilir. Devam bağlılığının ilişkili olduğu değişkenlere bakıldığında, en yüksek ilişki devam bağlılığı ile fikri destekleme & uygulama boyutu ($r=0,564$, $p<0,01$) arasında olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmasının maliyetinden dolayı örgütte kalmaya devam etmesi ile ilgilidir. Çalıştığı işyeri ile ilişkisi devam bağlılığına dayanan bir çalışan, "örgütte kalmaya ihtiyaç duyduğu için" örgütte kalmaya devam eder.

Örgütte kalmaya ihtiyacı olan çalışanın yenilikçi fikirleri desteklediği ve uygulanmasına katkı sağladığı yorumu yapılabilir. Normatif bağlılığın en yüksek ilişkili olduğu boyut, anlam boyutudur (r=0,301, p<0.01) Normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütün kendilerine karşı olumlu tutum ve davranışta bulunduğunu hissetmeleri neticesinde örgütte çalışmaya devam etmelerini bir borç olarak görmeleri ile ilişkilidir. Bu çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda belki de minnet duygusu nedeniyle yaptıkları işlere veya örgütsel amaçlara, kendi bireysel kıstasları bakımından biçtiği değerlerde artmaktadır. Fikir üretme & araştırma değişkeninin en yüksek ilişkili ve istatistiki bakımdan anlamlı olduğu boyut anlam değişkenidir (r=0,449, p<0,01). Yenilikçi fikirleri üretmek ve yenilikçi fikirleri araştırmak isteyen çalışanların bireysel ve örgütsel çıkarlarının örtüştüğü görülmektedir. Yeterlilik boyutunun en yüksek ilişkili olduğu ve istatistiki bakımdan pozitif ve anlamlı bulunan boyut devam bağlılığıdır (r=0,406, p<0,01). Bu durumda, örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğu için örgütte kalan çalışanların kendilerini yeterli gördüğü sonucu çıkarılabilir. Fikri destekleme & uygulama değişkeni ile en yüksek ilişki özerklik & etki değişkeni arasında vardır ve bu ilişki pozitif ve anlamlıdır (r=0,605, p<0,01). Yenilikçi davranışları kayda değer çaba ve sonuç odaklı tutumla uygulayan çalışanların bağımsız kararlar alıp işlerin sürecini etkileyebileceğine dair inanç taşıdığı söylenebilir.

Araştırmanın bulguları kısmında yer alan değerlendirmelere bakıldığında ve araştırmanın birinci hipotezine ait bulgular genel olarak göz önüne alındığında, çalışanlarda psikolojik güçlendirme algısının örgütsel bağlılık davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanlar, psikolojik güçlendirme algısına sahip olduklarında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık davranışlarında artış görülmüştür. Özellikle anlam değişkeni bütün boyutlara istatistiki olarak anlamlı etki oluşturmuştur. Spreitzer ve arkadaşları (1997)'na göre, çalışanlar için güçlendirmenin anlam boyutu, örgütte lokomotif işlevi görmektedir. Çalışanların kişisel amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerleri birbirine yaklaştıkça çalışanların anlamlılık seviyesi artmaktadır. Yüksek anlamlılık seviyesine sahip çalışanların örgütsel bağlılığının artması beklenir (Spreitzer vd., 1997: 683, Thomas ve Velthouse, 1990: 673). Buna göre;

- Anlam değişkeni duygusal bağlılığı (β=0,30; p<0,001), devam bağlılığını (β=0,29; p<0,001) ve normatif bağlılığı (β=0,30; p<0,001) pozitif yönde etkilemektedir (**$H_{1.1}$, $H_{1,2}$, $H_{1.3}$** hipotezleri kabul edilmiştir). Ugboro ve Obeng (2001)'de çalışanların duygusal bağlılık algıları ile hissettikleri güçlendirmenin anlamlılık boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulgulamışlardır.
- Yeterlilik değişkeni devam bağlılığını (β=0,26; p<0,001) pozitif yönde etkilemektedir (**$H_{1.5}$** hipotezi kabul edilmiştir). Erdem (2009) psikolojik güçlendirmenin anlam-yeterlilik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulgulamıştır. Johnson 2005 yılında yaptığı çalışmada Psikolojik güçlendirmenin boyutlarından yeterlilik, etki ve özerklik boyutlarının örgütsel bağlılıkta olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ugboro ve Obeng (2001)'ın araştırma sonuçlarına göre kendilerini çok yetenekli hisseden (yeterlilik değişkeni) çalışanların daha az duygusal ve normatif bağlılık gösterdiklerini bulgulamışlardır.
- Özerklik & etki değişkeni duygusal bağlılığı (β=0,37; p<0,001) ve devam bağlılığını (β=0,28; p<0,001) pozitif yönde etkilemektedir ($H_{1.7}$ ve $H_{1.8}$ hipotezleri kabul edilmiştir). Gümüş (2013), öğretmenlerin duygusal bağlılıkları üzerinde anlam ve etki boyutlarının, devam bağlılığı üzerinde ise psikolojik güçlendirmenin bütün boyutlarının (anlam, yeterlilik, özerklik, etki) pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Baker (2000) özerklik boyutu dışındaki psikolojik güçlendirmenin diğer boyutları ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmiştir.
- Duygusal bağlılığa etki eden anlam ve özerklik & etki değişkenlerinin duygusal bağlılıktaki değişimin yaklaşık %31'ini açıkladığı belirlenmiştir. Devam bağlılığına etki eden anlam, yeterlilik ve özerklik & etki değişkenlerinin devam bağlılığındaki değişimin yaklaşık %36'sının açıkladığı belirlenmiştir. Normatif bağlılığa etki eden anlam değişkeni ise normatif bağlılıktaki değişimin yaklaşık %9'unu açıklamaktadır.

Araştırmanın ikinci hipotezine ait bulgular genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların psikolojik güçlendirme algısının yenilikçi iş davranışını artırdığı

görülmüştür. Psikolojik güçlendirmenin boyutları, fikri destekleme & uygulama boyutuna %50'nin üzerinde etki sağlamaktadır. Çalışanların psikolojik güçlendirme sayesinde, yenilikçi iş davranışının yaratıcılık boyutundan daha çok uygulama boyutuna katkılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yeterlilik boyutunun yenilikçi iş davranışının hiçbir boyutuna anlamlı etkisinin olmaması çalışmanın önemli bulgularındandır. Thomas ve Velthouse (1990)'a göre, çalışanın yeterliliğine ilişkin tereddütleri varsa ya da çalışan düşük özgüvene sahipse yeteneklerini kullanmayı gerektirecek durumlardan kaçınacaktır. Redmond ve çalışma arkadaşları 1993 yılında yaptıkları çalışmada özyeterliliği yüksek ve işi benimsemiş çalışanların daha fazla yenilikçi davranış sergileyeceklerini belirtmişlerdir. Çekmecelioğlu ve Eren 2007 yılında güçlendirmenin tüm boyutlarının yaratıcı davranış üzerindeki etkisini inceledikleri modelde yeterlilik boyutunun yaratıcı davranış üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını bulgulamışladır. Özkan (2017), De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışları Ölçeğini kullandığı çalışmasında ölçek faktörlerini, "yaratıcı iş davranışları" ve "yenilikçi iş davranışları" olarak ele almıştır. Çalışma sonucu, özyeterliliğin hem yaratıcı hem de yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. Örücü ve Çınar (2019), pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisini araştırdıkları çalışmalarında psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan özyeterlilik boyutu ile tek boyutta ele aldıkları yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır.

Anlam değişkeni fikir üretme & araştırma (β=0,40; $p<0,001$) ve fikri destekleme & uygulama değişkenlerini (β=0,34; $p<0,001$) pozitif yönde etkilemektedir (Hipotez $\mathbf{H_{2.1}}$ ve $\mathbf{H_{2.4}}$ kabul edilmiştir). Anlam boyutu, fikir üretme ve araştırma boyutunu, fikri destekleme ve uygulama boyutuna göre daha fazla etkilemektedir (0,40>0,34). Çekmecelioğlu ve Eren (2007) yapmış oldukları çalışmada psikolojik güçlendirmenin boyutları olan anlam, otonomi, etkinin yaratıcı davranışları (fikir üretme & araştırma) pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Ayrıca anlam ve yeterliliğin yaratıcı davranış üzerindeki etkisinin incelendiği diğer bir regresyon modelinde her iki değişkeninde yaratıcı davranışları olumlu yönde

etkilediğini ancak anlam boyutunun yaratıcı davranış üzerindeki etkisinin çok daha güçlü olduğunu (0.21>0.18) bulgulamışlardır.

- Özerklik & etki değişkeni fikir üretme & araştırma (β=0,12; p<0,05) ve fikri destekleme & uygulama değişkenlerini (β=0,52; p<0,001) pozitif yönde etkilemektedir (**$H_{2.3}$** ve **$H_{2.6}$** kabul edilmiştir). Spreitzer (1995) psikolojik güçlendirmenin boyutlarıyla yenilikçi davranışlar arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Psikolojik güçlendirmenin gerçekleşmesi için ödüller, bilgi paylaşımı ve öz-saygının gerekliliğinden bahsetmiştir. Çekmecelioğlu ve Eren (2007) güçlendirmenin tüm boyutlarının yaratıcı davranış (fikir üretme ve araştırma) üzerindeki etkisini incelendikleri regresyon modelinde anlam, otonomi ve etki boyutlarının yaratıcı davranışları pozitif olarak etkilediğini ve otonomi (özerklik) boyutunun yaratıcı davranışları en yüksek düzeyde etkileyen boyut olduğunu bulgulamışlardır (β=0,22; p<0,005).
- Fikir üretme & araştırmaya etki eden anlam ve özerklik & etki değişkenlerinin fikir üretme & araştırmadaki değişimin yaklaşık %21'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Fikri destekleme & uygulamaya etki eden anlam ve özerklik & etki değişkenlerinin fikri destekleme & uygulamadaki değişimin yaklaşık %52'sini açıkladığı, anlam ve özerklik & etki değişkenlerinin fikri destekleme & uygulamaya değişkeni üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın üçüncü hipotezine ait bulgular değerlendirildiğinde çalışanların örgütsel bağlılık algılarının yenilikçi iş davranışlarını genel olarak artırdığı görülmüştür. Örgütsel bağlılığın bütün boyutları, yenilikçi iş davranışının her iki boyutuna da etki etmektedir. Ancak devam bağlılığı yalnızca fikri destekleme&uygulama boyutuna istatistiki olarak anlamlı ve olumlu etki ederken, fikir üretme&araştırma boyutuna herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bilindiği gibi devam bağlılığına sahip çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğu için örgütte kalırlar. Bu çalışanların yenilikçi davranışlarda yaratıcılık boyutundan ziyade uygulama boyutuna katkı sağlamaları araştırma sonucu elde edilen önemli

bulgulardandır. Bu durumda, bir organizayonda yeniliği keşfedip, başlatmak için devam bağlılığının yeterli olmadığı söylenebilir.

- Duygusal bağlılık değişkeni fikir üretme & araştırma (β=0,27; p<0,001) ve fikri destekleme & uygulama (β=0,35; p<0,001) değişkenlerini pozitif yönde etkilemektedir (**$H_{3.1}$** ve **$H_{3.4}$** kabul edilmiştir). Jafri (2010) çalışmasında yenilikçi davranış ile duygusal bağlılık değişkenlerini pozitif ilişkili olarak bulgulanmıştır (r = 2.36, p< 0.05). Yeşil vd., (2012) duygusal bağlılığın, yenilikçi çalışan davranışlarını ve örgütsel yenilik performansını pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Van Shaijk (2018) duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. (r=0.06, p<0.01).
- Devam bağlılığı değişkeni fikri destekleme & uygulama (β=0,37; p<0,001) değişkenini pozitif yönde etkilemektedir (**$H_{3.5}$** kabul edilmiştir). Jafri (2010) perakende sektörde çalışan 80 yöneticiye uyguladığı çalışmanın korelasyon analizinde yenilikçi iş davranışı, devam bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir (r = - 0.24, p < 0.05).
- Normatif bağlılık değişkeni fikir üretme & araştırma (β=0,18; p<0,001) ve fikri destekleme & uygulama (β=0.11; p<0.01) değişkenlerini pozitif yönde etkilemektedir (**$H_{3.3}$** ve **$H_{3.6}$** kabul edilmiştir). Jafri (2010) çalışmasında normatif bağlılık ile yenilikçi iş davranışı arasında p<0.05 seviyesinde istatistiki olarak anlamlı ilişki bulgulamıştır.
- Fikir üretme & araştırmaya etki eden duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkenlerinin fikir üretme & araştırmadaki değişimin yaklaşık %13'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Fikri destekleme & uygulamaya etki eden duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin fikri destekleme & uygulamadaki değişimin yaklaşık %43'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin fikri destekleme & uygulama değişkeni üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın dördüncü hipotezinde psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın bu ilişkide kısmi aracı rol

üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik güçlendirme algısı yenilikçi iş davranışını doğrudan etkilediği gibi örgütsel bağlılık üzerinden dolaylı olarak da etkilemektedir. Çalışanların psikolojik güçlendirme algıları; yenilikçi iş davranışlarını, hem doğrudan hem de örgütsel bağlılık üzerinden dolaylı olarak artırmaktadır. Buna göre;

- Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklenmeden önce, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerinde pozitif yönlü önemli bir etkisi bulunmaktadır (β=0,675; $p<0,001$).
- Örgütsel bağlılık değişkeni modele aracı değişken olarak eklendiğinde, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi bir miktar azalmıştır (β=0,503; $p<0,001$).
- Psikolojik güçlendirme yenilikçi davranışı örgütsel bağlılık üzerinden dolaylı olarak etkilemeye başlamıştır (β=0,172; $p<0,001$). Örgütsel bağlılığın modele eklenmesi ile psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin tamamen ortadan kalmayıp bir miktar azalması ve oluşan dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunması; örgütsel bağlılığın psikolojik güçlendirme ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstendiğini göstermiştir (**H_4** kabul edilmiştir).

Araştırmanın 4. hipotezi, dolayısıyla 5. hipotezleri ile ilgili literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın literatürde bir eksikliği gidermesi ve örgütsel davranış alanına katkı sağlaması beklenmektedir.

Yenilikçi iş davranışına etki eden başka bir bağımız değişkenin ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etmesi ile ilgili bir çalışmaya rastlanmıştır. Ismail ve Mydin (2018) Malezya'da öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarına göre, hiyerarşik doğrusal regresyon analizi sonucu dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiye örgütsel bağlılığın kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin bağımsız değişken olarak kullanılıp örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin incelendiği, Erdem ve çalışma arkadaşlarının 2016 yılında öğretmenlere yaptığı çalışmada, psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışma sonucu yetkinlik boyutu hariç, psikolojik güçlendirmenin diğer boyutlarının örgütsel

bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini bulgulamışlardır. Çalışma kapsamında örgütsel bağlılığın, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarıyla (anlam, yeterlilik, etki, özerklik) iş performansı arasındaki ilişkilerde aracılık rolü oynayıp oynamadığı incelemişlerdir. Örgütsel bağlılığın, anlam boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını belirlenmişlerdir. Ayrıca örgütsel bağlılığın, etki ve özerklik ile iş performansı arasındaki ilişkide ise tam aracı rol oynadığını belirlemişlerdir.

Araştırmanın beşinci hipotezinde psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının yenilikçi iş davranışının alt boyutları üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Detaylı açıklamalar bulgular kısmında yer almakla birlikte, bu kapsamda elde edilen sonuçların özeti aşağıdadır. Değişkenler arası ilişkilerde, örgütsel bağlılığın genel olarak tam aracı role sahip olduğu görülmektedir.

- Örgütsel bağlılık, anlam ile fikir üretme & araştırma arasında kısmi aracı; anlam ile fikri destekleme & uygulama arasında ise tam aracı rol üstlenmektedir (**$H_{5.1}$** ve **$H_{5.4}$** kabul edilmiştir).
- Örgütsel bağlılık hem yeterlilik ile fikir üretme & araştırma arasında hem de yeterlilik ile fikri destekleme & uygulama arasında tam aracı role sahiptir (**$H_{5.2}$ ve $H_{5.5}$** kabul edilmiştir).
- Örgütsel bağlılık, özerklik & etki ile fikri destekleme & uygulama arasında kısmi aracı; özerklik & etki ile fikir üretme & araştırma arasında ise tam aracı rol üstlenmektedir (**$H_{5.3}$** ve **$H_{5.6}$** kabul edilmiştir).

Tablo 38. Sonuçlar

Hipotezler		**Sonuç**
H1. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	H1.1	Doğrulandı
	H1.2	Doğrulandı
	H1.3	Doğrulandı
	H1.4	Doğrulanmadı
	H1.5	Doğrulandı
	H1.6	Doğrulanmadı
	H1.7	Doğrulandı
	H1.8	Doğrulandı
	H1.9	Doğrulanmadı

H2. Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerinde olumlu etkisi vardır.	H2.1	Doğrulandı
	H2.2	Doğrulandı
	H2.3	Doğrulanmadı
	H2.4	Doğrulanmadı
	H2.5	Doğrulandı
	H2.6	Doğrulandı
H3. Örgütsel bağlılığın yenilikçi davranış üzerinde olumlu etkisi vardır.	H3.1	Doğrulandı
	H3.2	Doğrulandı
	H3.3	Doğrulanmadı
	H3.4	Doğrulandı
	H3.5	Doğrulandı
	H3.6	Doğrulandı
H4. Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranış üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.	Doğrulandı (Kısmi Aracı)	
H5. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının yenilikçi davranışın alt boyutları üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.	H5.1	Doğrulandı (Kısmi Aracı)
	H5.2	Doğrulandı (Tam Aracı)
	H5.3	Doğrulandı (Tam Aracı)
	H5.4	Doğrulandı (Tam Aracı)
	H5.5	Doğrulandı (Tam Aracı)
	H5.6	Doğrulandı (Kısmi Aracı)

Araştırma Sonuçları Çerçevesinde Uygulamacılar ve Araştırmacılar için Öneriler

Gün geçtikçe gelişen küresel konjonktürde, değişen piyasalarda ve hızla gelişmekte olan teknolojilerde faaliyet göstermek zorunda kalan organizasyonlar, yenilikçi olmak zorundadırlar. Bu organizasyonlarda faaliyet gösteren çalışanların, karar alımına katılan ve yenilikçi iş davranışları sergileyen çalışanlar olmaları gerektiği açıktır. Çalışanların yenilikçi iş davranışları nasıl artırılabilir? Sorusu ile yola çıkılan bu çalışmada, yerli ve yabancı yazının taranması neticesinde, çalışanları güçlendirmenin çalışanların yenilikçi iş davranışlarına pozitif edebileceği düşünüldü. Yenilikçi iş davranışları artırabilecek aynı zamanda psikolojik güçlendirmenin de etki edebileceği aracı değişken olarak ise örgütsel bağlılık kullanıldı. Türkiye'nin ve dünyanın lokomotif sektörlerinden biri olan otomotiv sektöründe, otomotiv üreticisi firmaların beyaz yakalı çalışanlarına uygulanan çalışmada, psikolojik güçlendirmenin ve örgütsel bağlılığın, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını

artırmada önemli birer değişken olduğu ayrıca örgütsel bağlılığın psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın dikkat çeken diğer bulgularından bahsedip bazı önerilerde bulunmak gerekirse;

Çalışanlar örgütsel bağılılıklarını daha çok devam bağlılığından ardından normatif bağlılıktan sağlamaktadadırlar. Çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda ortaya çıkabilecek maliyetlere katlanmak istememelerinden ya da örgütte kalmayı zorunlu görmelerinden bağlılık hissetmeleri yerine örgütün amaç ve değerleri ile bütünleşmeleri sonucu oluşan duygusal bağlılık ortalamalarının daha yüksek olması arzu edilen bir durum olurdu. Sonuç olarak bağlılık türlerinin hepsi çalışanları örgütlerine bağlamasına rağmen örgütlerine duygusal bağlılık ile bağlı çalışanlar her zaman istenmektedir. Çalışmanın sonunda, çalışanların örgütün amaç ve değerleriyle bütünleşip, duygusal bağlılıklarının artırılmasına yönelik bazı tavsiyeler bulunmaktadır. Duygusal bağlılığa etki edebilecek başka değişkenlerin neler olabileceği ile ilgili çalışmaların sayısı artırılabilir.

Yenilikçi iş davranışları ile ilgili fikir üretme & araştırma boyutlarına göre fikri destekleme & uygulama boyutunun yüksek olması çalışanların yaratıcı odaklı iş davranışları gerçekleştirmek yerine yenilikçi iş davranışlarının uygulama boyutuna katkılarının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Son yıllarda yaratıcı davranışlarla ilişkilendirilen yenilikçi iş davranışlarını başlatmanın önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda yenilikçi iş davranışının yaratıcılık boyutunu artıran etkilere yoğunlaşarak yeni çalışmalar yapılabilir.

Psikolojijk güçlendirmenin özerklik & etki boyutu ile yeterlilik boyutu hemen hemen aynı ortalamaya sahipken anlam boyunun ortalaması diğer boyutlardan daha düşüktür. Bu boyut, örgüt ile çalışanlar arasındaki değer, inanç ve davranışların uyumudur. Diğer boyutlar ise çalışanların işle ilgili süreç ve sonuçlara etki edebilmesi ve çalışanların yaptıkları işi gerçekleştirme ile ilgili yeteneklerine olan inançlarıyla ilgilidir. Çalışanların amaçlarıyla örgütün amaçlarının bütünleşmesi en az diğer boyutlar kadar önemlidir. Çalışanların örgütsel amaçları benimsemeleri ile ilgili çalışma sonunda bazı öneriler geliştirilmiştir.

Çalışanlarda psikolojik güçlendirme algılarının, örgütsel bağlılık algıları üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanlar, güçlendirme algısına sahip olduklarında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında artış görülmüştür. Özellikle anlam boyutunun etkisi bütün boyutlarda istatistiki olarak anlamlı olmuştur. Çalışanların kişisel amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerleri birbirine yaklaştıkça anlam ile ilgili algıları artmaktadır. Genel olarak yüksek anlamlılık seviyesine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarının artması beklenmektedir. Anlam boyutunun en fazla etkilediği örgütsel bağlılık boyutları duygusal bağlılık ve normatif bağlılıktır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu söz konusu ölçeklerde önemli işleve sahiptirler. Yaptığı işi anlamlı bulan bir çalışanın örgütte kalma isteğinin artması beklenir. Kısacası anlam değişkeninin, duygusal bağlılığı pozitif etkilemesi beklenilen ve belki de istenilen bir sonuçtur. Çalışma sonucunda aynı zamanda anlam boyutunun normatif bağlılığı da pozitif etkilediği bulgulanmıştır. Buna göre örgütün amaç ve değerleriyle bütünleşen çalışanlar, işlerine devam etme zorunluluğu hissetmektedirler.

Yeterlilik boyutunun, örgütsel bağlılığın boyutlarından yalnızca devam bağlılığını pozitif etkileyip diğer boyutlara istatistiki etkisinin olmaması çalışma sonucu elde edilen yine önemli bir bulgudur. Yaptıkları işle ilgili yeteneklerine güvenen çalışanlar, işten ayrıldıklarında alternetiflerin az olduğunu düşünmekte ya da örgütte kalmak zorunda oldukları için örgütte kalmaktadırlar.

Özerklik & etki boyutu normatif bağlılık boyutu hariç diğer boyutları pozitif etkilemektedir. İşin süreçlerine, sonuçlarına, yapılış şekillerine etki edebilen çalışanlar örgüte karşı duygusal olarak bağlanmakta, örgütün amaç ve değerleriyle bütünleşmekte aynı zamanda işten ayrılmaları durumunda ortaya çıkabilecek maliyetlere katlanmayı istemedikleri için de örgütsel bağlılık sergilemektedirler.

Çalışanlarda psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına genel olarak pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Ancak psikolojik güçlendirmenin yeterlilik boyununun yenilikçi iş davranışlarının hiçbir boyutuna etkisinin olmaması araştırmanın önemli bulgularındandır. Çalışanların yaptıkları işlerle ilgili yeteneklerine güvenmeleri, yenilikçi iş davranışlarını gerçekleştirmeleri için yeterli

olmamaktadır. Psikolojik güçlendirmenin gerçekleşmesi için çalışanlar işlerini anlamlı bulup, işin süreçlerine ve sonuçlarına etki edip işle ilgili karar alımlarına katılmalıdırlar. Araştırmaya örgütsel bağlılık aracı değişken olarak eklendikten sonra; örgütsel bağlılığın hem yeterlilik ile fikir üretme & araştırma arasında hem de yeterlilik ile fikri destekleme & uygulama arasında tam aracı etki göstermesi, yeteneklerine güvenen çalışanların yenilikçi iş davranışları sergilemeleri için örgütsel bağlılığa da sahip olmaları gerektiğini göstermiştir.

Çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulması neticesinde yenilikçi iş davranışları ile ilgili hem fikir üretme & araştırma boyutuna hem de fikir destekleme & uygulama boyutuna pozitif etki etmektedir. Ancak yaratıcı davranışlarla ilgili olan fikir üretme & araştırma boyutuna etkisi daha yüksektir. Bu durum örgütsel davranış açısından istenilen bir durumdur. Çoğu zaman yenilikçi iş davranışlarını başlatmak bu davranışları devam ettirmekten daha zordur ve yaratıcılık gerektirir. Benzer şekilde, örgütsel bağlılık, anlam ile fikir üretme & araştırma arasında kısmi aracı iken anlam ile fikri destekleme & uygulama arasında ise tam aracı rol sergilemiştir. Bulgulara göre, bu değişkenler yenilikçi iş davranışları ortaya çıkarmak için gerekli olmakla birlikte, yenilikçi iş davranışlarında yaratıcılığı ortaya çıkaran başka faktörlerde bulunmaktadır. Bu değişkenlerin neler olabileceği ile ilgili yeni çalışmalar yapılabilir.

Özerklik & etki boyutu yenilikçi iş davranışının her iki boyutuna da etki ederken fikri destekleme & uygulama boyutuna oldukça büyük etki etmektedir. Çalışanın işi ilgili süreçler ve sonuçlar ile ilgili karar alabilmesi fikir üretme & araştırma boyutundan ziyade fikir geliştirme & uygulama boyutuna oldukça yüksek düzeyde etki etmektedir. Yenilikçi fikirleri başlatması istenilen çalışanların, anlam boyutu ile ilgili algılarının yükseltilmesi gerektiği açıktır. Bununla ilgili çalışanların örgütün amaçlarıyla bütünleşmesine yönelik öneriler çalışma sonunda bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık aracı değişken olarak modele eklendikten sonra, özerklik & etki ile fikri destekleme & uygulama arasında kısmi aracı; özerklik & etki ile fikir üretme & araştırma arasında ise tam aracı etki göstermiştir. İşlerin süreç ve sonuçları ile ilgili konularda özerk bir şekilde karar alabilen çalışanlarda örgütsel bağlılık

algısının oluşmasının, yenilikçi iş davranışlarının yaratıcılık gerektiren fikir üretme & araştırma boyutu açısından oldukça gerekli olduğu yorumu yapılabilir.

Duygusal bağlılık yenilikçi iş davranışının hem fikir üretme & araştırma hem de fikri destekleme & uygulama davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Duygusal bağlılık bilindiği gibi çalışanlarda en çok istenilen bağlılık türüdür. Bu bağlılığın yenilikçi iş davranışının her iki boyutunu da pozitif etkilemesi, gerçekten örgütte kalmayı isteyen, örgütün amaçları ile bütünleşen çalışanların yenilikçi davranışlara katkı sağladığını göstermektedir.

Devam bağlılığı, fikri destekleme & uygulama boyutuna yaklaşık duygusal bağlılık boyutunun etkisi kadar etki etmektedir. Devam bağlılığının, fikir üretme & uygulama boyutuna etkisinin olmaması devam bağlılığı sergileyen diğer bir deyişle işe devam etmeleri ile çıkarları arasında ilişki olan, örgütte kalmaya ihtiyaçları olduğu için bağlılık sergileyen çalışanların, yenilikçi iş davranışlarını başlatmak için yeterli örgütsel bağlılığa sahip olmadığı yorumu yapılabilir.

Normatif bağlılık diğer bağlılık türlerine göre daha düşük etkiye sahip olmakla birlikte yenilikçi iş davranışının her iki boyutuna da etki etmektedir. Ancak fikir üretme & araştırma boyutuna olan etkisi fikri destekleme & uygulama boyutuna olan etkisinden daha yüksektir. Örgütte kalması gerektiği ve bunun ahlaki bir davranış olduğu düşüncesine sahip olan çalışanlar yenilikçi iş davranışının yaratıcı boyutuna, uygulama boyutundan daha fazla etki etmektedir. Ancak bu etki, bağlılığın diğer boyutlarının yenilikçi iş davranışının boyutlarına olan etkisinden çok daha düşük seviyededir. Bu bulgular çerçevesinde, uygulayıcılar için bazı önerileri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- İnsan kaynakları yönetimi çalışan seçiminde; kendi duygularını tanıyan ve yönetebilen aynı zamanda empati kurabilen, alanında etkin ve verimli, ekip çalışması için uygun, yeni bilgiler öğrenmeye istekli kişilere öncelik vermelidirler. Yenilikçi olmayı işlerinin bir parçası olarak gören çalışanlar diğer çalışanlara göre; yenilikçi fikirler üretme, yenilikçi fikirleri

benimseyip destekleme ve yenilikçi fikirlerin uygulama aşamalarına katkı sağlamada daha başarılı olacaklardır.

- Çalışanların örgütün stratejik hedeflerini bilmesi ve bu hedefleri gerçekleştirme sürecinde kendi rollerinin farkında olmaları sağlanmalıdır. Çalışanlar bu yönde cesaretlendirilip, bilgi, deneyim ve duygularını rahat bir şekilde ifade edebildikleri, karar aşamalarında inisiyatif kullanabildikleri ve istenmeyen durumlar oluştuğunda ise yönetim tarafından hoşgörü ortamının sağlandığı bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır.
- Çalışanların örgüt içinde yenilikleri keşfedip piyasaya sunabilmesi için bilgi paylaşımına uygun, hiyerarşik yapıdan uzak örgütsel yapılar oluşturulmalıdır. Çünkü hiyerarşik örgütlerde, günlük sözlü iletişimden uzak, hiyerarşik basamaklara dayalı sözlü ya da yazılı iletişim kaynakları bulunmaktadır. Bu durum çalışanların yaratıcılıklarını göstermelerinin önünde bir engeldir.
- Çalışanları kaynaştıran organizasyonlar düzenlenip; inovasyon ödülleri, doğum günü kutlamaları, spor ve hobi etkinlikleri v.s. oluşturulmalıdır. Bu sayede çalışanın işyerini bir aile ortamı gibi görmesi sağlanabilir. Aynı zamanda çalışanlar arasında iletişim de artacaktır. Örgütsel iletişimin artması yenilikçi davranışların ortaya çıkması açısından önemlidir.
- Yenilikçi iş davranışların ortaya çıkmasını engelleyen en büyük faktör çalışanlara yansıtılan zaman baskısıdır. Bu nedenle örgüt içerisinde çalışanlara yansıtılan zaman baskısı en aza indirilmelidir. Çünkü zaman baskısının olduğu yerde zamana karşı yarış vardır ve bu durum çalışanların yaratıcılığında düşüşe yol açar bu nedenle yöneticiler aşırı zaman baskısından kaçınmalıdırlar.
- Günümüzde en değerli sermaye insana yapılan yatırımdır ve bu sermaye örgütsel yeniliklerin kilit unsurudur. Çalışanlarda örgütsel bağlılık hissini oluşturan yeni fikirler geliştirme ve uygulanmasına katkı sağlayan aynı zamanda çalışanların motivasyonlarını artıran, iş streslerini azaltan ve örgütsel iletişimi güçlendiren bir performans değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır.

- Değişen ve gelişen teknolojiler sayesinde farklılaşan çalışan talepleri, işgücünün istihdam edilmesine ilişkin geleneksel yaklaşımlara karşı alternatif çalışma sistemlerinin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Esnek çalışma saatleri ve alternatif çalışma programlarının uygulanması ile kendilerine değer verildiğini hisseden çalışanların örgütsel bağlılıkları artabilir. Bu sayede ise çalışanların yenilikçi iş davranışlarının artması sağlanabilir
- Yöneticilerin bu gerçekleri bilerek çalışanları güçlendirmeleri, özelikle çalışanların algıladıkları güçlendirmeyi (psikolojik güçlendirme) yüksek tutmaları gerektiği ortadadır. Kendisini etkili, bağımsız ve yetkin gören, ayrıca yaptığı işi anlamlı bulan çalışanın kendisini güçlendirilmiş hissedeceği açıktır. Çünkü yoğun rekabet şartlarının var olduğu küresel ortamlarda işlerini yerine getiren çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirmenin derecesi onların tutum ve davranışlarını etkileyecektir. Bu sayede ise çalışanların yenilikçi davranışlarının önü açılmış ve çalışanların örgütsel bağlılıkları sağlanmış olur.

KAYNAKÇA

Abstein, A., Spieth, P. (2014). Exploring HRM Meta-Features That Foster Employees' İnnovative Work Behavior İn Times Of İncreasing Work-Life Conflict. *Creativity And İnnovation Management*. 23(2). 211-225.

Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme, *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, 25, S.160-267.

Aldemir, C., Ataol, A., Budak, G. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı). İzmir: Fakülteler Kitabevi.

Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Amabile, T.M. (1988) A Model of Creativity and Innovation in Organizations. In: Staw, B.M. and Cummings, L.L., Eds., Research on Organizational Behavior, JAI Press, Greenwich, 123-167.

Amabile, T. M., Constance N. H., Steven J. K. (2003). Zaman Baskısı Altında Yaratıcılık, Çev: Ahmet Kardam, *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: Yenilikçilik*, 11-36, İstanbul: MESS Yayınları.

Ambad, S. N. A., Bahron, A. (2012). Psychological Empowerment: The Influence On Organizational Commitment Among Employees İn The Construction Sector. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 73.

Appelbaum, S.H., Hebertand, D. Ve Leroux, S. (1999). Empowerment: Power, Culture and Leadirship A Strategy or Fad For The Millenium? *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, 11(7), 233-254.

Argyris, C. (1998). Empowerment: The Emperor's New Clothes. *Harvard Business Review*, May-June, 98-105.

Arı, G.; Ergeneli, A. (2003). Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21/1, 129-150.

Arslantaş, C.C. (2007). Güçlendirici Lider Davranışının Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2):227-240.

Ashforth, B. E., Mael, F. (1989). Social İdentity Theory and the Organization. *The Academy Of Management Review, 14*(1), 20-39.Dergisi, Sayı 21,129-149.

Ataman, G. (2001), *İşletme Yönetimi, Temel Kavramlar Ve Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Yayınları.

Avolio, B.J., Zhu, W., Koh, W., Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership And Organizational Commitment: Mediating Role Of Psychological Empowerment And Moderating Role Of Structural Distance. *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 951-968.

Axtell C. M. , Holman D. J. , Unsworth K. L. , Wall T. D. , Waterson P. E. , Harrington E. 2000. Shopfloor İnnovation: Facilitating The Suggestion And İmplementation Of İdeas. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, 73: 265–285.

Ayas, S. (2015). *Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Aygen, S. (2006). *İşletmelerde Yenilik Yönetimi Sürecinde Örgüt Yapılarında ve Hizmet Tasarımlarında Yaşanan Dönüşümler: Antalya İli Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma ve Hizmet Tasarımı Önerisi*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.

Baker, D. K. (2000). *An Examination Of The Relationship Between Employee Empowerment And Organizational Commitment*, Doktora Tezi, University Of Iowa, United States Of America.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baltaş A., *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması Ve Liderlik*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2001.

Barker, A. (2002). *Yenilikçiliğin Simyası*. İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri.

Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinctionin Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık, Yayın No: 59, Yönetim Dizisi: 15, İstanbul.

Bass (1985) Model Of Transformational Leadership. In T.F. Mech & G.B. Mccabe (Eds.), Leadership And Academic Librarians 66–82.

Başaran, İ., E., . *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını, Ankara, 1982.

Bawuro F.A., Danjuma I., Wajiga H. (2018). Factors İnfluencing İnnovative Behaviour of Teachers İn Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Path Sci Int Electr Sci J*, 4:1007-1017.

Bayram, N. *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ekin Kitabevi, Bursa. 2010.

Becker, H.S. (1960). Notes On Theconcept Of Commitment. *American Journal Of Sociology*, 66, 32-42.

Bergami, M., Bagozzi, R. P. (2000). Self-Categorization, Affective Commitment And Group Self-Esteem As Distinct Aspects Of Social İdentity İn Organizations. *British Journal Of Social Psychology*, 39, 555–577.

Birkinshaw, J., Hamel, G., Mol, M.J. (2008). Management İnnovation. *Academy of Management Review*, 33(4), 825-845.

Blau, G.J., Boal, K.B. (1987). Conceptualizing How Job İnvolvement and Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteesim. *Academy of Management Review*, Vol.12, No.2, 288–300.

Block P. (1987). *Theem Powered Manager: Positive Politica Lskills At Work*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bolat, T. (2003). Personeli Güçlendirme: Davranışsal ve Bilişsel Boyutta İncelenmesi ve Yönetim Kavramlarıyla Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(3-4), 199-219.

Bordin, C., Timothy B., ve Gian C. (2006); The Antecedents And Consequences Of Psychological Empowerment Among Singaporean IT Employees, *Management Research News*, Cilt 30, Sayı 1, S. 34-46.

Bowen David E., Lawler Edward E. (1992). The Empowerment Of Service Workers: What, Why, How, And When. *Sloan Management Review*, Vol. 33, No: 3, 31-39.

Brown B. B. (2003). Employees' Organizational Commitmentand Their Perception Of Sypervisors' Relation-Oriented Leadership Behaviors, Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Sovialization Of Managers İn Work Organization *Administrative Science Quarterly*, V. 19, 500-533.

Budak, G. (1998). *Yenilikçi Yönetim, Yaratıcı Birey*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (24. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Byrne, B. (1989). *A Primer Of LISREL, Basic Assumptions and Programming For Confirmatory Factor Analysis Models*. New York: Sspringer.

Calongne, L. (1999). The Measurement Of Self-Efficacy For Participation: The Development of A Situational Specific İnstrument. *Academy Of Strategic And Organizational Leadership Journal*, 3, 12- 21.

Can, A. (2013). *SPSS İle Nicel Veri Analizi.* Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Chen, H.F., Chen, Y.C. (2008). The İmpact of Work Redesign And Psychological Empowerment on Organizational Commitment İn A Changing Environment: An Example From Taiwan State-Owned Enterprises. *International Public Management Association For Human Resources*, 37(3), 279–302

Clifford, M. (1989). An Analysis Of The Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, Vol:30, No:1, 144 151.

Conger, J.A., Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory And Practice. *Academy Of Management Review*, Vol. 13, No. 3, 55.471-482.

Conger, J. A. (1989). Leadership: The Art Of Empowering Others. T*he Academy of Management Executive*, 3 (1), 17-24.

Cumming B.S. (1998). Innovation Overview And Future Challenges. *European Journal Of Innovation Management*, 1(1), 22.

Cunningham, I., Hyman, J. (1996). Empowerment: The Right Medicine for Improving Employee Commitment and Moral in The Nhs? *Health Manpower Management*, 22(6):14-224.

Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çalışkan, A. (2013). İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 15(1), 95.

Çapraz, B., Ünnü, N.A.A., İliç, D.K., Kocamaz, M., Çiçekli, U.G., Aracıoğlu, B., Koçak, A., Kesken, J., Soyuer, H., (2014). Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3(1):49-72.

Çavuş, M. (2006). *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

Çavuş, D. M. F. (2008). Personel Güçlendirme: İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Yaşar University*, 3(10), 1287-1300.

Çavuş, F.M., Akgemci, T. (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20: 229-244.

Çekmecelioğlu, H.G., Özbağ, G.K. (2014). Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Research On Turkish Manufacturing Industry. *Business Management Dynamics*, 3(10), 01-13

Çelik, M., Turunç, Ö., Bilgin, N. (2014). Lider-Üye Etkileşimi ve Kariyer Memnuniyetinin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Etiğin Düzenleyici Rolüne Yönelik Deneysel Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 11(25), 491-508.

Çetin, M., Evcim, U. (2009). Örgütsel Kültürün Algılanmasında Metaforların Rolü. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 185-220.

Çetin, Ölçüm M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

Çimen, İ., Yücel, C. (2017). Innovative Behavior Scale (Iwb): Adaptation To Turkish Culture. *Cumhuriyet International Journal Of Education*, 6(3), 365–381

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Damanpour, F. (1991). Organizational İnnovation: A Meta-Analysis Of Effects Of Determinants and Moderators. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 555- 590.

Davıs, K., Newstrom, J.W. (1989). *Human Behavior At Work: Organizational Behavior* (8th Ed.), New York: Mcgraw Hill.

De Jong J.P.J., Den Hartog, D.N. (2010). *Measuring Innovative Work Behaviourcaim*. Vol: 19, No: 1, 23 – 36.

De Jong, J.P.J. (2006), The Decision To Innovate, Literature and Propositions. *Scales-Initiative Report*, 5-38.

De Jong, J.P.J., Den Hartog D.N., (2007), How Leaders İnfluence Employees' İnnovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*, 10(1), 41-64.

De Jong, J.P.J., Den Hartog, D.N. (2008). Innovative Work Behaviour: Measurement And Validation. *Eım Business and Policy Research*. Workingpaper, 3-23.

De Spiegelaere, Van Gyes G., De Witte H., Niesen, W., Van Hootegem G. (2014). on The Relation of Job İnsecurity, Job Autonomy, İnnovative Work Behavior And

The Mediating Effect of Work Engagement. *Creativ Innovative Management*, 23 (3), 318-330.

Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998), Organizational Cynicism. *The Academy Of Management Review*, 23(2): 341-352.

Deci, E.L., Connell, J.P. Ryan, R.M. (1989). Self-Determination İn A Work Organization. *Journal Of Applied Psychology*, 74, 580-590.

Demircan, N., Ercan, E., Çöl, G. (2004), Üniversite Personelinin Kendilerini Güçlü Hissetme Algılarının Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-22.

De Val, M. P., Lloyd, B. (2003). Measuring Empowerment. *Leadership and Organization Development Journal,* 24(2), 102-108.

Doğan, S. (2003). *Personel Güçlendirme,* İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Doğan, S. (2006). *Personel Güçlendirme Rekabette Başarının Anahtarı.* İstanbul: Kare Yayınları, 2. Baskı.

Doğan, S., Demiral, Ö. (2007). İşletmelerde Personel Güçlendirme Kültürünün Yaratılmasıyla Müşteri Memnuniyetinin Sağlanması. *Selçuk Üniversitesi Karaman İibf Dergisi*, Sayı 12, 283-303.

Doğan, S., Demiral, Ö. (2009), Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İibf Dergisi,* 32, 47-80.

Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 29, 37-61.

Dorenbosch, L., Van Engen, M. L., Verhagen, M. (2005). On-The-Job Innovation: The İmpact of Job Design and Human Resource Management Through Production Ownership. *Creativity And Innovation Management*. 14(2). 129-141.

Drucker, P. (1992). Managing For The Future, Truman Talley/ E.P. Dutton, New York, Ny

Durmuş, B., Yurtkoru, S., Çinko M., (2013). *Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi* (5. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.

Durna U. (2002). *Yenilik Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational İmages And Member İdentification. Administrative Science Quarterly, 39, 239–263.

Elçi Ş., Karataylı, İ., Karaata S. (2008). *Bölgesel İnovasyon Merkezleri: Türkiye İçin Bir Model Önerisi.*

Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon, Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı.* Ankara: Nova Yayınları.

Elçi, Ş. (2012). *İnovasyon Rehberi: Karlılık ve Rekabetin El Kitabı.* Egiad Yayınları Yenilik, Yenileşim, İnovasyon Dünyasına Bir Yolculuk.

Erdem, Senem F. (2009); *Liderin Güçlendirme Davranışı, Çalışanın Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Kültürel Değişkenler Çerçevesinde İncelenmesi: Otomotiv Endüstrisinde Farklı Ülkelerde Faaliyet Gösteren Bir İşletmede Yapılan Değerlendirme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Erdem, H., Gökmen, Y., Üren, U.,(2016) Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17 (2) 2016, 161-176.

Erdil O., Keskin H. (2003). Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, C:32, S:1, İstanbul, Nisan.

Erdil, E., Pamukçu M.T., Akçomak, İ.S., Tiryakioğlu M. (2016). ''Bilgi, Bilim, Teknoloji Ve Yenilik: Kavramsal Tartışma", Odtü-Tekpol, Scıence and Technology Policies Research Center Tekpol Working Paper Series.

Erdoğan, D. (2009). *Resmi İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Eren, E. (1982). *İşletmelerde Yenilik Politikası (Kuram Ve Uygulamada Yenilik),* İstanbul: Formül Matbaası.

Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar)* (5. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (13. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Eren, E. (2013). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayınları.

Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Etzioni A. (1961). *A Comparative Analysis Of Complex Organizations*. New York: Free Press.

Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis Of Complex Organizations: On Power, Involvement And Their Correlates,* The Free Press, New York

Fagerberg, J. (2003). *Innovation: A Guide Totheliterature. Centrefor Technology, Innovationand Culture,* University Of Oslo, 2 – 13.

Hakimian, F., Farid, H., İsmail, M. N., Nair, P. K. (2016). Importance Of Commitment İn Encouraging Employees' İnnovative Behaviour, A*sia-Pacific Journal Of Business Administration*, Vol. 8 Issue: 1, Pp.70-83

Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Alfa Yayınları.

Fındıklı, M.A., Gülden, A., Senerciöz, F. (2010). Subordinate Trust İn Supervisor And Organization: Effects On Subordinate Perceptions Of Psychological Empowerment. *International Journal of Business and Management Studies*, 2 (1), 55-67.

Fragoso H.,(1999). *An Overview Of Employee Empowerment: Do's And Don'ts*, Indiana University Undergraduate Research Conference.

Frenkel, S. J., Yu, C. (2011). Managing Coworker Assistance Through Organizational İdentification. *Human Performance*, 24 (5), 387-404

Fulford, M. D., Enz, C. A. (1995). "The Impact of Empowerment on Service Employees", Journal Of Managerial Issues, 7, 161–175.

George, D., Mallery, M. (2010). *Spss For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference.* 17.0 Update (10a Ed.) Boston: Pearson.

Gümüş, A. (2013). *İlkokul Yöneticilerinde Güçlendirici Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü Ankara İli Örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara

Gümüşlüoğlu, L., Karakitapoğlu-Aygün, Z. (2010). The Effects of Perceived Justice And Empowerment On Organizational, Supervisory and Occupational Commitment: An Investigation On Knowledge Workers. *Turkish Journal Of Psychology*, 25(66), 21-36.

Gündoğan, T. (2009). *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Örneği.* Uzmanlık Tezi. Ankara: Tc Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.

Gürbüz G. (2012). *Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

Gürbüz G., Kumkale İ., Oğuzhan A. (2013), "Bankacılık Sektöründe Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Trakya Bölgesi Bankalarında Araştırma", *International Conference on Eurasian Economics*, 791-800

Gürsoy, H., Aydemir İ. (2017). Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılığa Etkisi: Güvenlikten Sorumlu Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Eskisehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Jun2017, Vol. 18 Issue 1, P95-119.

Hair, J., Black W., Babin B., Anderson R., Tahtam R. (2006). *Multivariate Data Analysis* **(**6.Basım). Usa: Pearson.

Hales C., Klidas, A. (1998). Empowerment İn Five-Star Hotels: Choice, Voice Or Rhetoric? *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 10 Issue: 3, 88-95.

Hemedoğlu, E., Koçak, M., Özkan, A., Berberoğlugil, M. B. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Finansal Olmayan Performans Üzerindeki Etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 13(2): 87-105.

Hochwalder, J., Brucefors, A.B. (2005). Psychological Empowerment At The Workplace as a Predictor Of Ill Health. *Personality And Individual Differences*, 39:1237-1248.

Holt, G.D., Love, P.E.D., Nesan, L.J. (2000), Employee Empowerment İn Construction: An İmplementation Model For Process İmprovement. *Team Performance Management*, Vol. 6 Nos 3/4, 47-51.

Hrebiniak, L.G., Alutto, J.A. (1972). Personal And Role-Related Factors İn The Development Of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, (17:4), Dec. 555-572.

Hu, L.T., Bentler, P.M., Kano, Y. (1992). Can Test Statıstıcs In Covarıance Structure Analysıs Be Trusted? *Psychological Bulletin*, 112, 351- 362.

Hu, S.L.Y., Leung, L. (2003). Effects Of Expectancy-Value, Attitudes, And Use Of The Internet On Psychological Empowerment Experienced By Chinese Women At The Workplace. *Telematics And Informatics*, 20(4), 365-82

İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık.* Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları.

İnsel, A., Sarıdoğan, E. (2009). İktisat Denizinde Fırtına: Yaratıcı Yıkım Ve İnovasyon Dalgaları. *Vira Dergisi*, İstanbul.

Ismail, A.,, Mydin, A. (2018). The Impact Of Transformational Leadership And Commitment On Teachers' Innovative Behavior. Malaysia : Atlatis Press.

Jafri, M.H. (2010). Organizational Commitment And Employee's İnnovative Behavior: A Study İn Retail Sector, *Journal Of Management Research*, Vol. 10, No. 1, 62-68.

Janssen O., Schoonebeek G., Looy B. Van (1997). Cognities Van Empowerment Als De Schakel Tussen Delegerend Leiderschap En İnnovatief Gedrag Van Werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 10(4), 175–191.

Janssen, O. (2000). Jobdemands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness and İnnovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73, 287–302.

Janssen, O. (2004). The Barrier Effect Of Conflict With Superiors İn The Relationship Between Employee Empowerment And Organizational Commitment. *Work And Stress,* 18(1):56-65.

Janssen, O. (2005). The Joint İmpact Of Perceived İnfluence And Supervisor Supportiveness On Employee İnnovative Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 78:573-579.

Johnson, S.(2005). Gender Relations, Empowerment And Microcredit: Moving On From A Lost Decade. *The European Journal Of Development Research*, 17(2), 224-248.

Jomah, N. B. (2017). Psychological Empowerment On Organizational Commitment As Perceived By Saudi Academics. *World Journal Of Education,*Vol. 7, No. 1, 83-92.

Jöreskog, K.G., Sörbom, D. (1993). Lısrel 8: Structural Equation Modeling With The Simplis Command Language. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.

Kaiser, H.F., Rice, J. (1974). Little Jiffy Mark İv. *Educational And Psychological Measurement,* 34, 111–117.

Kanter, R. (1988), When A Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, Andsocialconditionsforinnovation İn Organizations, İn Staw, B.M. And Cummings, L.L. (Eds), *Research İn Organizational Behavior*, Vol. 10, Jaı Press, Greenwich, Ct, 169-211.

Kanter, R.M. (1993). *Men And Women Of The Corporation* (2nd Ed.). New York: Basic Books.

Kanter, R.M. (1968). Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms İn Utopian Communities. *American Sociological Review,* 33: 499–517.

Karagöz, Y. (2016). *Spss ve Amos Uygulamaları İstatistksel Analizler.* Ankara: Nobel Yayınevi.

Katz, D., Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: Todaie.

Katz, D., Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd Ed.), New York: Wiley.

Khodakarami, P., Zukarnain, Z. (2015). The Relationship Between Innovative Behavior And Sustainable Development. *European Journal of Business And Management*, 7(23), 160-169.

Kırım, A. (2006). *İnovasyon* (Birinci Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Kırım, A., (2005). *Mor İnek Nasıl Büyüsün? Karlı Büyümenin Kitabı.* İstanbul: Sistem Yayıncılık.

King, N., Anderson N. (2002). Managing İnnovation and Change: A Critical Guide For Organisation. Thomson. 2nd Edition. London.

Kline, R. B. (2011). Convergence Of Structural Equation Modeling And Multilevel Modeling. In M. Williams, & W. P. Vogt (Eds.), Handbook Of Methodological İnnovation, Thousand Oaks, Ca: Sage. 562-589.

Knol, J., Van Linge, R. (2009). Innovative Behaviour: The Effect Of Structuraland Psychological Empowerment On Nurses. *Journal Of Advanced Nursing*, 65(2):359-370).

Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği* (14. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

KPMG (2018). Sektörel Bakış.Erişim Adresi: https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2018/01/sektorel-bakis-2018-otomotiv.pdf

Kraimer, M.L., Seibert, S.E., Liden R.C., (1999). Psychological Empowerment As A Multidimensional Construct: A Test Construct Validity. *Educational And Psychological Measurement*, 59 (1), 127-142.

Krause, D.E. (2004). Influence-Based Leadership As A Determinant Of The İnclination To İnnovate And Of İnnovation-Related Behaviors: An Empirical İnvestigation. *Leadershipquarterly*, 15(1), 79-102.

Lashley, C. (1999). Employee Empowerment İn Services: A Framework For Analysis. *Personnel Review*, Cilt 28, Sayı 3, 169-191.

Liden R.C., Wayne S.J., Sparrowe R.T. (2000). An Examination Of The Mediating Role Of Psychological Empowerment On The Relations Between The Job,

İnterpersonal Relationships, And Work Outcomes. *Journal Of Applied Psychology*, *85*: 407–416.

Liou, K., Nyhan, Ronald C. (1994). Dimensions Of Organizational Commitment İn The Public Sector: An Empirical Assessment. *Public Administration Quarterly* (Paq), 18(1), 99-118.

Lukes M, Stephan U. (2017). Measuring Employee İnnovation: A Review Of Existingscales And The Development Of The İnnovative Behavior And İnnovationsupport İnventories Across Cultures. *Int J Entrep Behav Res*., 23(1):136-158.

Maccallum, R.C., Widaman, K.F., Zhang, S., Hong, S. (1999). Sample Size İn Factor Analysis. *Psychological Methods*, 4, 84-99.

Mael, F. A., Ashforth B. E. (1992), Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification, J*ournal of Organizational Behaviour*, 13, 2, 103-123.

May, D.R., Gilson, R.L., Harter, L.M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit At Work. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*,77(1), 11–37.

Mcdonald, R.P., Marsh, H.W. (1990). Choosing A Multivariate Model: Noncentrality and Goodness Of Fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247.

Mcgee, G.W., Ford, R.C. (1987). Two (Or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of The Affective and Continuance Commitment Scales. *Journal Of Applied Psychology*, Cilt 72, 638-642.

Menon, S.T. (2001). Employee Empowerment: an İntegrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50: 153-180.

Meyer, J.P, Allen, N.J., Smith, C. (1993). Commitmentt Organizationsand Occupations: Extensionand Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, 538-551.

Meyer, J.P., Allen, N.J. (1997). Commitment İn Theworkplace: Theory, Research, Andapplication. Thousand Oaks, Ca: Sage.

Meyer, J.P., Herscovitch, L. (2001). Commitment İn The Workplace: Toward A General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.

Mok, E., Au-Yeung, B.(2002). Relationship Between Organizational Climate And Empowerment Of Nurses İn Hong Kong. *J. Nurs. Manag. 10*, 129–137.

Morgan, Rm., Hunt, S.D. (1994). The Commitment-Trust Theory Of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*. 58 (July), 1994.

Morgeson, F.P. (2005). The External Leadership Of Self-Managing Teams: Intervening İn The Context Of Novel and Disruptive Events. *Journal Of Applied Psychology*, 90, 497-508.

Mowday, R.T. (1998). Reflections On The Study and Relevance Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.

Mowday, R.T., Steers, R., Porter, L.W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Openning The Black Box, Intech Open Access. *Article International Journal Of Engineering Business Management*, 4(39), 1-10.

O'brien, Janice L. (2010). *Structural Empowerment, Psychological Empowerment And Burnout İn Registered Staff Nursesworking İn Outpatient Dialysis.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Newark Rutgers, The State University of New Jersey, New Jersey.

O'reilly C.A., Chatman J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, İdentification, and İnternalization On Prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 71: 492–499.

Oğuztürk, B.S., Türkoğlu, M. (2004). *Yenilik ve Yenilik Modelleri. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 3(1), 14-20.

Oktuğ, Z., (2014). *Yenilikçilik ve Çalışmaya Tutkunluk Çalışanı Güçlendirmenin Etkileri,* İstanbul: Galata Yayınları.

Oslo Kılavuzu, (2005). *Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler* , Oecd Ve Eurostat Ortak Yayımı, Tübitak.

Oukes, T. (2010). *Innovative Work Behavior*, University of Twente, Bachelor Thesis, Holland.

Ozag, D., Duguma, B. (2004). "The Relationship Between Cognitive Processes and Perceived Usefulness: An Extension of Tam2", Proceedings Of 23rd Annual Organizational Systems Research Association Conference, Pittsburgh, Pennsylvania.

Özdamar, K. (2016). *Ölçek Ve Test Geliştirme.* Eskişehir: Nisan Yayın Evi.

Özdaşlı, K. (2005). Yaratıcılık mı Yoksa Taklit mi?: Yenilik Sürecinin Başlangıç Aşamasına İlişkin Bir Analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Yıl:1, Sayı:2, 67-81.

Özdaşlı, K. (2010). İşletmelerde Yenilikçi Örgüt Yapısı Oluşturmak: Çok Unsurlu Bir Model. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:14(1), 109

Özkalp, E., (1982). *Davranış Bilimleri Ve Organizasyonlarda Davranış.* Eskişehir: İibf Akademi Yayınları.

Özkan, G. V. (2017). Çalışanların Özyeterlilik Düzeyinin Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Farklı Sektörlerde Faaliyet Gösteren Örgütler Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Journal Of Yasar University*, 12(47), 181-191.

Örücü, E., Çınar, B., (2019). Pozitif Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2019 7(2) 287–299.

Park, Y.K., Song, J.H., Yoon, S.W., Kim, J. (2013). Learning Organization And İnnovative Behavior. *European Journal Of Training And Development*. 38(1). 75-94.

Parker, S.K. (1998). Enhancing Role Breadth Self- Efficacy: The Roles Of Job Enrichment And Other Organizational Interventions. *Journal Of Applied Psychology,* 83(6): 835-852.

Patah, M. O. R. A., Zain, R.A., Abdullah, D. ve Radzi, S.M. (2009). "An Empirical Investigation Into The Influences Of Psyhological Empowerment And Overall Job Satisfaction On Emloyee Loyalty: The Case Of Malaysian Front Office Receptionists", *Journal Of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, 43-62.

Pekdemir, I., Özçelik, O., Karabulut, E. ve Arslantaş, C. (2006). Personel Güçlendirme, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma, *Verimlilik Dergisi*, 4, 11-36.

Pennıng, J., Kım, H. (2009), Innovation And Strategic Renewal İn Mature Markets: A Study Of The Tennis Racket Industry. *Organization Science*, 20 (2), 368-383.

Pieterse, A., Nederveen, D., Van K., Michaéla S., Daan S. (2010); Transformational And Transactional Leadership And Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment, *Journal Of Organizational Behavior,* Cilt 31, Sayı 4, 609- 623.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). "Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review Of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions For Future Research, Journal Of Management, 26, 513–563.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59(5), 603-609

Powell, D., M., Meyer, J. P. (2004). Side-Bet Theory And The Three-Component Model Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior,* Cilt: 65,157-177.

Prieto, M.P., Perez-Santana, M.P. (2014). Managing İnnovative Work Behavior: The Role of Human Resource Practices. *Personnel Review*. 43(2). 184-208. Doi:10.1108/Pr-11- 2012-0199

Redmond, M.R., Mumford, M.D., Teach, R. (1993). Putting Creativity To Work: Effects Of Leader Behaviour On Subordinate Creativity. *Organizational Behaviour And Human Decision Processes*, 55, 120-151.

Reichers, A.E. (1985). A Reviewand Reconceptualization Of Organizational Commitment. *Academy Of Management Review*, 10 (3): 465–476.

Robbins. S.P., Judge, T.A. (2013). *Örgütsel Davranış.* (Çev. Ed. İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayınları.

Rousseau, D. M. (1998). Why Workers Still Identify With Organizations. *Journal Of Organizational Behavior*, 19(21):Ss.218.

Quinn, R. E., Spreitzer, G. M., (1997). The Road To Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider. *Organizational Dynamics*, 26 (2), 37-48.

Sagie, A., (1998). Employee Absenteeism, Organizational Commitment, And Jobsatisfaction: Anotherlook. *Journal Of Vocational Behavior*, V. 52, 156-171.

Salancik, G. (1977a). *Organizational Dynamics* (Volume 6). Issue 1, Summer, Pages,62-80

Salancik, G. (1977b). Commitment and The Control of Organizational Behavior and Belief. In B. Staw and G. Salancik (Eds.), New Directions İn Organizational Behavior, Chicago: St. Clair Press, 1-54.

Sheikhepoor, Z., Sheikhepoor, M. (2015). Explaining The Relationship Between Empowerment and Work Life Quality: A Case Study on The Staff of Social Security Hospital of Zahedan City, *Journal of Health Management & Informatics*, 2 (3), 101-107.

Schermerhorn, J.R. (1999). *Management*. New York: John Wiley.

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N. (2000). *Organizational Behaviour* (7th Ed.). Usa: John Wiley&Sons, Inc.

Scott, S.G., Bruce, R.A. (1994). Determinants of İnnovativebehavior: A Path Model Of İndividual İnnovation İn The Workplace. *Academy of Management Journal*, Vol. 37 No. 3, 580-607

Shrout, P.E., Bolger, N. (2002). Mediation İn Experimental And Nonexperimental Studies: New Procedures And Recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-442.

Sığrı, U. (2007). *İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Ozel Sektorde Karsılastırmalı Bir Araştırma.* Anadolu Universitesi.

Sigler, T.H., Pearson, C.M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perception Of Empowerment. *Journal of Qualty Management*, Cilt 5, 27-52.

Somuncuoğlu, A.B. (2013). *Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sökmen, A. (2010). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Detay Yayıncılık.

Spreitzer, G.M. (1995). Psyhological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. *Academy Of Managemet Journal*, Cilt 38, Sayı 5, 1442-1465.

Spreitzer, G.M. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment. *The Academy Of Management Journal,* Volume: 39, Number: 2, 483 – 504.

Spreitzer, G.M., De Janasz, S.C., Quinn, R.E. (1999). Empowered To Lead: The Role Of Psychological Empowerment İn Leadership. *Journal Of Organizational Behaviour*, 20(1), 511-526.

Spreitzer, G. (2007). Taking Stock: A Review Of More Than Twenty Years Of Research On Empowerment At Work. *In The Handbook Of Organizational Behavior,* C. Cooper And J. Barling Eds. Sage Publications.

Şahin, A. (2009). Mersin'de Faaliyet Gösteren Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Yenilik Faaliyetlerinin Ölçülmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 259-271.

Şen, Y. (2008). *Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.

Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2014). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (8. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.

Tabachnick, L.S., Fidel, B.G. (2013). *Using Multivariate Statistics* (Sixth Ed.) Pearson, Boston.

Tanaka, J.S., Huba, G.J. (1985). A Fit İndex For Covariance Structure Models Under Arbitrary Gls Estimation. *British Journal Of Mathematical and Statistical Psychology,* 38(2), 197-201.

Taştan, S. B. (2013). The Relationship Between Psychological Empowerment and Psychological Well-Being: The Role Of Self-Efficacy Perception and Social Support, Journal Of Marmara University Social Sciences Institute,139-154.

Tavşancıl E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss İle Veri Analizi* (5. Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tekin İ., Çelik A. (2017). Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal Of Administrative Sciences*, Cilt 15, Sayı 29, 71.79.

Tekin, M., Güleş, H.K., Öğüt A. (2006). *Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi* (3. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tezbaşaran, A. (1996), *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Psikologlar Derneği Yayınları. Ankara.

Thomas K.W., Velthouse B.A. (1990). Cognitive Elements Of Empowerment: An İnterpretive Model Of İntrinsic Task Motivation. *Academy Of Management Review*, Cilt 15, Sayı 4, 666-681.

Tolay, E., Sürgevil, O., Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal Ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve Is Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449.

Top, S. (2008). *İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık Yönetimi* (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Toplu, D., Akça, M. (2013). Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi,* 12 (23), 221-235.

Trott, P.(2002). *Innovation Management and New Product Development* (2nd Ed.), Prentice Hall, Pearson Education.

Tufail, M., Zia, M., Khan, S. Ve Irfan, M. (2005). A Glance At Organizational Commitment, Antecedents and Consequences (1960-2005). *Journal Of Managerial Sciences*, 6(1), 74-9.

Turanlı, R., Sarıdoğan, E. (2010). *Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Ekonomi ve Toplum.* İstanbul: Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 13.

Turek, A. W. (2012). Innovative Work Behavior And Psychological Capital– Analysis Of Relationships. Organizacja İ Zarządzanie: Kwartalnik Naukowy, 3 (19), 71-88.

Ugboro, I., Obeng, K. (2001). Managing The Aftermaths of Contracting İn Public Transit Organizations: Employee Perception of Job Security, Organizational Commitment And Trust. Report. Washington: U.S. Department of Transportation, 53

Uyargil C. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Beta Basım.

Uzunbacak, H. H. (2013). *Organizasyonlarda Personel Güçlendirme Uygulamalarının, Çalışanların Yenilikçilik Davranışları Üzerine Etkisi: Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Bölümü, Doktora Tezi, 208 Sayfa, Mayıs.

Van De Ven, A.H. (1986). Central Problems İn Themanagement of İnnovation. *Management Science*, Vol. 32, 590-608.

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. (2004). The Utility of A Broader Conceptualization Of Organizational İdentification: Which Aspects Really Matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171–191.

Van Shaijk, S.E.J.M (2018). *The Relationship Between Affective Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Innovative Behavior*. Masters Disertation, Radboud University Nijmegen.

Volberda, H. W., Frans, A. J., Heij V. C. (2013). Management İnnovation: Management As Fertile Ground For İnnovation *European Management Review*, 10, 1–15.

Yeşiltaş, M., Kanten, P., Kanten, S., Çeken, H., Zorlu, Ö., *Öğrenme Odaklılığın ve İşin Özelliklerinin Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisi,* 14.Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri 2013, S. 121-143.

Wang, C. L., Ahmed, P. K. (2004). The Development And Validation Of The Organisational İnnovativeness Construct Using Confimatory Factor Analysis. *European Journal Of Innovation Management*, Cilt 7, Sayı 4, 303-313.

Wasti, S.A. (2002). Affective And Contiuance Commitment to the Organization: Test of An Integreted Model İn The Turkısh Context. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol: 26, 525–550.

West, M. A. (2002). Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity And Innovation Implementation İn Work Groups. *Applied Psychology: An International Review*, Vol: 51, 355 – 387

Wiener, Y. (1982). Commitment İn Organizations. A Normativeview. *Academy Of Management Review*. 7(3). 418-428

Wiens, S. (2012). Clinical İnstructors' Perceptions Of Structural And Psychological Empowerment İn Academic Nursing Environments (Unpublished Doctoral Dissertation). University Of Western Ontario, London, Ontario, Canada.

Xerri, M.J., Brunetto, Y. (2013). Fostering İnnovative Behaviour: The İmportance Of Employee Commitment And Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal Of Human Resource Management*, 24(16), 3163–3177.

Yeşil, S., Sözbilir, F., Akben, İ., (2018). Affective Organisational Commitment, Individual Innovation Behaviour And Organisational Innovation Performance, *10th International Conference On Knowledge, Economy And Management*.

Yu, C., Yu T.F., Yu, C.C. (2013). Knowledge Sharing, Organizational Climate And Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis Of Effects. *Social Behavior And Personality*, 41(1), 143-156.

Yuan, F., Woodman R. W. (2010). Innovative Behavıor İn Theworkplace: The Role Of Performanceand Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

Yücel İ., Koçak D. (2017). Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgüt Kültürünün Moderatör Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* Cilt.7, 147-161.

Yüceler A. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 22 (2009).

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Zerenler, M., Türker, N., Şahin, E. (2007). Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) ve Yenilik İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17.

EKLER

EK-1: ÇALIŞMADA KULLANILAN ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "İşletme" doktora programında Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ danışmanlığında yürütülmekte olan "Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Türkiye Otomotiv Üreticileri Araştırması" konulu doktora tez çalışmasının araştırma bölümü ile ilgilidir. Anketi oluşturan soruları cevaplayarak, tamamen bilimsel amaçlarla yürütülmekte olan çalışmaya katkıda bulunacaksınız. Şahsınız ve firmanız ile ilgili bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Elde edilen bulgular arzu eden katılımcılara e-mail ile bildirilecektir. Gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

İlknur Çevik Tekin
Selçuk Üniversitesi
ilknurtekin@selcuk.edu.tr

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetiniz	□Kadın □Erkek
Medeni Durumunuz	□Evli □Bekar
Yaşınız	……
Eğitim Durumunuz	□İlköğretim □Lise □Ön lisans □Lisans □Yüksek lisans □Doktora
Çalıştığınız Departman	□Yönetim □Üretim □Ar-Ge □İKY □Pazarlama □Muhasebe/Finans □Diğer
İşletmede Çalışan Sayısı	……
İşletmenin Sermaye Yapısı	□Tamamen yerli □Tamamen yabancı □Yabancı ortaklık
İşletmede Çalışma Süreniz	…….

Tamamen KATILMIYORUM ⟷ Tamamen KATILIYORUM

1 2 3 4 5

1. BÖLÜM					
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1 Yaptığım iş benim için çok önemlidir	1	2	3	4	5
2.İşimle ilgili yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir	1	2	3	4	5
3.Yaptığım iş benim için anlamlıdır	1	2	3	4	5
4. İşimi yapmak için gereken yeteneklere sahip olduğuma eminim	1	2	3	4	5
5. İşimi yapmak için gereken kapasiteye sahibim	1	2	3	4	5
6. İşim için gereken becerilerde uzmanlık seviyesinde sahibim	1	2	3	4	5
7. İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim.	1	2	3	4	5
8. İşimi nasıl yürüteceğime dair kararları kendim verebiliyorum	1	2	3	4	5
9. İşimi nasıl yapacağım konusunda seçim yapmakta bağımsız ve özgürüm	1	2	3	4	5
10. Bölümümde olup bitenler üzerinde büyük etkim vardır	1	2	3	4	5
11. Bölümümdeki olaylar üzerindeki kontrolüm oldukça fazladır	1	2	3	4	5
12. Bölümümdeki olaylar üzerindeki nüfuzum oldukça fazladır	1	2	3	4	5

2. BÖLÜM					
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1.Kendi işim dışındaki sorunlara önem veririm	1	2	3	4	5
2.İşlerin nasıl geliştiğini merak ederim	1	2	3	4	5
3.Yeni iş metotları, teknikleri ya da araç-gereçlerini araştırıp öğrenirim	1	2	3	4	5
4.Sorunlara farklı çözümler geliştiririm	1	2	3	4	5
5.İş yürütme konusunda yeni yaklaşımlar ortaya koyarım	1	2	3	4	5
6.Önemli örgüt üyelerini yenilikçi fikirler için motive ederim	1	2	3	4	5
7.İnsanları yenilikçi fikirleri desteklemeleri için ikna ederim	1	2	3	4	5
8.İşin uygulanabilmesi için sistematik olarak yenilikçi fikirler ortaya koyarım	1	2	3	4	5
9.Yeni fikirlerin uygulanmasına katkıda bulunurum	1	2	3	4	5
10.Yeni işlerin geliştirilmesine çaba harcarım	1	2	3	4	5

3. BÖLÜM					
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1. Kariyerimin geri kalanını bu organizasyonda geçirmek istiyorum	1	2	3	4	5
2. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum ®	1	2	3	4	5
3. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı güçlü bir “aidiyet duygusu” hissetmiyorum ®	1	2	3	4	5

4. Şu anda çalıştığım organizasyonun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum	1	2	3	4	5
5. Şu anda çalıştığım organizasyonda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmiyorum ®	1	2	3	4	5
6. Bu organizasyonda çalışıyor olmanın benim içi kişisel (özel) bir anlamı var	1	2	3	4	5
7. Şu anda bu organizasyonda çalışmaya devam etmem, bir istek olduğu kadar bir zorunluluktur	1	2	3	4	5
8. İstesem bile, organizasyonumdan şimdi ayrılmak benim için zor olurdu	1	2	3	4	5
9. Şu anda organizasyondan ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde alt üst olur	1	2	3	4	5
10. Bu organizasyondan ayrılmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11. Eğer bu organizasyona kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim	1	2	3	4	5
12. Bu organizasyondan ayrılmanın bazı ciddi sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin kıtlığı olacaktır.	1	2	3	4	5
13. Bu kuruluşta çalışmaya devam etmemi gerektirecek hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum ®	1	2	3	4	5
14. Benim avantajım olsa bile, şu an çalıştığım organizasyondan ayrılmayı doğru bulmuyorum	1	2	3	4	5
15. Şu an organizasyondan ayrılırsam suçluluk hissederim	1	2	3	4	5
16. Bu organizasyon benim sadakatimi hak ediyor	1	2	3	4	5
17. Organizasyonda çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için, şu an organizasyondan ayrılmayı düşünmüyorum	1	2	3	4	5
18. Organizasyonuma çok şey borçluyum	1	2	3	4	5

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : İlknur ÇEVİK TEKİN

Doğum Yeri : Beyşehir/KONYA

Eğitim Durumu

Lisans : Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. /Kamu Yönetimi

Yüksek Lisans : Selçuk Üniversitesi/ Yönetim ve Organizasyon

İş Deneyimi

- Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat MYO/ Öğretim Görevlisi (2007-2011)
- Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi/Öğretim Görevlisi (2011-2013)
- Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO/Öğretim Görevlisi (2013-)

Ulusal ve Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayınlanan Makaleler

- Rifat İraz, A. Burhan Çakıcı, İlknur Çevik Tekin (2014). "Yenilik Yönetimi Açısından Kobilerde Dış Kaynak Kullanımının Araştırılması: Konya İli Örneği", Global Journal Of Economics And Business Studies, 3, 51-68.
- İlknur Çevik Tekin, Aykut Bedük (2015). "A Study On Measuring Public And Private Hospital Employees Organizational Commitment And Organizational Cynicism Levels: The Case Of Konya", International Journal Of Research İn Business Studies And Management, 2, , 1-15.
- İlknur Çevik Tekin (2016). "Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının Öngöremedikleri Kriz Ve İflaslar", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 19, 181-205.
- İlknur Çevik Tekin, Tahir Akgemci (2016). "Y Kuşağı Çalışanların İş Değerlerinin Araştırılması: Konya İli Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama", Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi (ODAD), 1, 15-52. (ESCI'li yayın)

- İlknur Çevik Tekin, Adnan Çelik (2017). "Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği", Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal Of Admınıstratıve Scıences, 15, , 71-90.
- İlknur Çevik Tekin, Tahir Akgemci (2017). "Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerinde Etkisinin Araştırılması: Konya İli Tekstil Sektöründe Bir Araştırma", İşletme Araştırmaları Dergisi -Journal of Busıness Research - Turk, 4, , 400-418.
- İlknur Çevik Tekin, Tahir Akgemci (2018). "Çağrı Merkezi Hizmetleri Bölümü Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi Örneği" (2018). FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 11, 151-165.

Konferans Dergilerinde Tam Metin Yayınlanan Bildiriler

- İlknur Çevik Tekin, Serdar Öge, (2014). "A Study On Measuring Emotional Labor And Burnout Levels Of Shopping Mall Employess: The Case Of The Province Of Konya", The Macrotheme Review: A Multidisciplinary Journal Of Global Macro Trends, 3, 84-100.
- İlknur Çevik Tekin (2016). "Outsourcing As A Management Strategy", The 2nd International Conference On The Changing World and Social Research (ICWSR2016), 564-569.
- İlknur Çevik Tekin, Tahir Akgemci (2018). "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisinin Araştırılması", International Congress on Turkish Geography Social Sciences Research II, 688-693.
- İlknur Çevik Tekin, Tahir Akgemci (2018). "The Impact Of Fear Of Negatıve Evaluatıon Of Employees On Organızatıonal Sılence", Proceedings of International Institute of Social and Economic Sciences, 35-39.

İletişim

E-Posta Adresi : ilknurtekin@selcuk.edu.tr