İş ve İnsan Dergisi | The Journal of Human and Work
Yıl | Year: Temmuz | July 2025
Cilt-Sayı | Volume-Issue: TAOM 2024 Özel Sayı
ss | pp: 48-60
doi: 10.18394/iid.1558759
e-ISSN 2148-967X
http://dergipark.org.tr/iid/

Araştırma Makalesi

Bireysel Yaratıcılığın Örgütsel Çevikliğe Etkisinde Yenilikçi İş Davranışının Aracılık Rolü

The Mediating Role of Innovative Work Behaviors in the Impact of Individual Creativity on Organizational Agility

Tuba Bıyıkbeyi[a], Muhammed İkbal Sağıroğlu[b]

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Bireysel Yaratıcılık, Yenilikçi İş Davranışı Örgütsel Çeviklik

Tarihler:
Geliş 30 Eylül 2024
Düzeltme Geliş
29 Ocak 2025
Kabul 11 Şubat 2025

ÖZ

Araştırmanın amacı, bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliğe etkisinde yenilikçi iş davranışının aracı rolünü belirlemektir. Araştırma nicel bir nitelik taşımakta olup, bu değişkenler arasındaki etkileşimleri belirlemeye çalışan hipotezler üzerine kurgulanmıştır. Bu amaçla daha önce güvenilirliği test edilmiş ölçekler kullanılarak anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Kolayda örneklem metodu ile 280 adet özel sektör çalışanından elde edilen verilerle çeşitli analizler ve değerlendirmeler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bireysel yaratıcılığın ve yenilikçi iş davranışının örgütsel çeviklik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Bununla beraber bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliğe etkisinde yenilikçi iş davranışının aracı olarak etki ettiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, literatürdeki önceki çalışmalarla karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve araştırmada ele alınan değişkenler bağlamında gelecekteki araştırmalar için öneriler geliştirilmiştir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Individual creativity, Innovative Work Behavior, Organizational Agility

Article history:
Received
30 September 2024
Received in Revised Form
29 January 2025
Accepted
11 February 2025

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the mediating role of innovative work behaviors in the impact of individual creativity on organizational agility. The research is quantitative and is based on hypotheses that try to determine the interactions between these variables. For this purpose, data was collected using a survey method with previously tested reliable scales. Various analyses and evaluations were conducted using data obtained from 280 private sector employees through a convenience sampling method. The analyses revealed that both individual creativity and innovative work behavior have a positive and significant effect on organizational agility. Furthermore, it was found that innovative work behaviors act as a mediator in the effect of individual creativity on organizational agility. The findings of the research were compared with previous studies in the literature and suggestions were developed for future research within the context of the variables addressed in this study.

[a] *Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kilis, tuba.biyikbeyi@kilis.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1770-7304*
[b] *Av., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, av.mikbalsagiroglu@gmail.com, ORCID: 0009-0009-7663-0301*

Atıf/Cite as: *Bıyıkbeyi, T. & Sağıroğlu M. İ. (2025). Bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliğe etkisinde yenilikçi iş davranışının aracılık rolü. İş ve İnsan Dergisi, TAOM 2024 Özel Sayı 48-60.*https://doi.org/10.18394/iid.*1558759*

1. GİRİŞ

Günümüzün hızla değişen ve rekabetçi iş dünyasında, örgütlerin çevik kalabilmesi, bireylerin yaratıcı fikirler geliştirebilmesi ve bu fikirlerin yenilikçi iş süreçlerine dönüştürülebilmesi ile yakından ilişkilidir (Darvishmotevali, Altinay & Köseoğlu, 2020). Bu değişimler karşısında işletmelerin varlığını devam ettirebilmesi için hızlı davranması kritik bir önem taşımaktadır. Örgütsel çeviklik, işletmelerin değişen çevre koşullarına hızlı bir şekilde uyum sağlamasını göstermektedir (Gong & Ribiere, 2023). Değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlamak da işletmelerin yeniliğe açık olmalarını gerektirmektedir (Uğurlu & Doğan, 2023). Yeniliğin temeli olarak görülebilen yaratıcılık kavramı farklı ve değer yaratacak olan bir fikrin sergilenmesi olarak ifade edilmektedir (Karcıoğlu & Kaygın, 2013; Tatlı, Bıyıkbeyi & Yumaç 2024). Yenilikçi iş davranışı ise bu fikrin ticarileştirilmesi, çalışanın bu fikrin değerine diğerlerini ikna etme çabası, problemleri tanısma, hızlı çözümler üretebilme ve yenilik sürecine katkı sağlayabilecek pek çok faaliyeti içeren kapsamlı bir kavram olarak görülmektedir (De Jong & Den Hartog, 2007).

Bu nedenle, çalışanların bireysel yaratıcılık seviyeleri arttıkça, yenilikçi iş davranışlarının artabileceği, dolayısı ile görevlerindeki uyum ve çözüm yeteneklerinin de artması beklenebilir. Yaratıcılık, yenilikçi iş davranışına dönüştüğünde, işletmenin çevresel değişimlere daha hızlı adapte olmasını sağlayan örgütsel çevikliğe etki sağlaması mümkün görülebilir. Bireysel yaratıcılık, örgütsel yaratıcılığı meydana getiren temel ve önemli bir unsur olmakla beraber bunun sağlanabilmesi farklı destekleyici faktörlerin varlığına ve engelleyici faktörlerin ortadan kaldırılmasına bağlıdır (Kwasniewska & Necka, 2004; Yeşil ve Mavi, 2022). ~~Yani~~ bireysel başarının örgüt düzeyinde, hızlı ve etkili adaptasyon, çevik hareket edebilme gibi olumlu sonuçlar getirmesi aracı değişkenlerle güçlenebilir. Buradan hareketle araştırmanın temel motivasyonu "bireysel yaratıcılık örgütsel çevikliği etkiler mi, bu etkide yenilikçi iş davranışı aracı etki değişkeni rolüne sahip olabilir mi?" sorusu çerçevesinde belirlenmiştir. Bireylerin davranışlarının ve değerlerinin toplamının, örgütsel kültürü ve yeniliğe bakış açısını da şekillendirmesi beklenmektedir.

Literatürde bireysel yaratıcılığın iş performansına, yenilikçi davranışlara ve örgütsel başarıya katkıları kapsamlı bir şekilde ele alınmış olsa da (Kuncel, Hezlett & Ones, 2004; Woodman, Sawyer & Griffin, 1993; Nafei, 2016), bu yaratıcılığın örgütsel çevikliğe doğrudan etkisine ve yenilikçi iş davranışının bu etkileşimdeki rolüne dair çalışmalar sınırlıdır. Bu eksikliği gidermeyi amaçlayan araştırmada, bireysel yaratıcılık, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel çeviklik değişkenlerinin birbiri ile ilişkisini incelenirken, aynı zamanda yenilikçi iş davranışının bireysel yaratıcılığın örgütsel çeviklikteki etkisinde aracı rolde işlev görüp görmediği belirlenmek istenmiştir. Yenilikçi iş davranışının, yaratıcı fikirleri uygulanabilir hale getirmesi ve örgütsel fayda sağlayan yeniliklere dönüştürebilmesi sebebi ile aracılık rolü önemli görülmektedir. Bu yönü ile bireysel yaratıcılık ve örgütsel çeviklik arasındaki bağlantıda yenilikçi iş davranışının aracılık rolünün ele alınması, araştırmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Bireysel Yaratıcılık

Yaratıcılık içinde bulunulan ortama ve şartlara göre beliren, düşünme aşamasında kullanılan duygular, farkındalıklar ve zihinsel becerilerin ilişkisel bütünlüğüyle meydana gelen bir kabiliyettir (Onur & Zorlu, 2017). Bireysel yaratıcılık ise doğuştan gelen ve zamanla geliştirilebilen bir kavramdır. Bireysel yaratıcılık sahip olunan bilgi ve tecrübeyle ortaya yeni bir ürün koyabilmek ya da problemlere yaratıcı, yeni ve farklı çözüm yolları üretebilmektir (Sunar & Canberk, 2021). Sternberg & Lubart (1995), yaratıcı düşünmeyi, kişinin zihinsel repertuarını genişletme ve bu zihinsel repertuarı esnek bir şekilde kullanma yeteneği olarak tanımlar.

Yaratıcılık, yaratıcı düşünme kavramı gibi sadece bireysel bir yetenek değil, aynı zamanda motivasyon, çevresel etkenler ve sosyal etkileşimler tarafından şekillendirilen karmaşık bir süreçtir (Amabile, 1983; Zhao, Zhang, Lu & Ding, 2023). Bu görüş, yaratıcılığın içsel ve dışsal etkenlerin etkileşimiyle şekillendiğini ve bireyin yaratıcı potansiyelini en üst düzeye çıkarabilmesi için bu etkenlerin uyum içinde olması gerektiğini öne sürer. Örneğin, bir bireyin yaratıcı düşünme yeteneği, onu motive eden içsel faktörlerle (merak, ilgi, kişisel tatmin) ve çevresel destekle (olumlu geri bildirim, uygun çalışma ortamı, sosyal etkileşimler) güçlendirilebilir (Yeşilyurt, 2020). Bu nedenle, yaratıcı düşünme ve bireysel yaratıcılık, sadece bireysel bir süreç olarak değil, aynı zamanda sosyal ve çevresel bağlamlarda da ele alınmalı ve desteklenmelidir.

Bireysel yaratıcılık aynı zamanda, bireyin sürekli olarak yeni fikirler üretebilme ve bu fikirleri uygulamaya koyabilme kapasitesini de içerir. Csikszentmihalyi (1996), bireysel yaratıcılığı, bireyin "akış" deneyimi ile ilişkilendirir. Bu, bireyin tamamen bir etkinliğe odaklandığı ve zamanın akışını unuttuğu bir durumdur. Bu tür bir odaklanma, bireyin yaratıcı süreçlerini en üst düzeye çıkarır ve yeni, özgün çözümler geliştirmesine olanak tanır.

Csikszentmihalyi'ye göre, yaratıcı bireyler, bu akış deneyimini sıkça yaşar ve bu deneyim, onların yaratıcı potansiyellerini en iyi şekilde kullandıkları bir süreç sağlar. Bu süreç hem bireysel hem de çevresel faktörlerin etkileşimiyle şekillenir ve bireyin kendini gerçekleştirme yolunda önemli bir rol oynar (Amabile, 1983). Yaratıcı düşünme, bireylerin karşılaştıkları sorunlara yeni ve benzersiz çözümler bulmalarına, kendilerini ifade etmelerine ve toplumsal ilerlemeye katkıda bulunmalarına olanak tanır. Bu nedenle, bireysel yaratıcılık ve yaratıcı düşünme süreçlerinin desteklenmesi hem bireysel hem de toplumsal düzeyde büyük önem taşır (Yıldırım, 2007). Bireysel yaratıcılığın genel iş performansıyla ilişkili olduğu gösterildiği ve yeniliğin temel fikri olarak görüldüğü için yenilikçi iş davranışı için de kritik olması gerektiği düşünülmektedir (Volery & Tarabashkina, 2021).

2.2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilik, değer yaratımında anahtar bir unsurdur (Cano-Kollmann, Cantwell, Hannigan, Mudambi & Song, 2016). Araştırmalar, yenilikçi iş davranışının, sağlam ve yenilikçi fikirler üretmek ve uygulamakla ilgili olduğunu giderek daha fazla açıklamaktadırlar; bu da yeni ürünler ve hizmetler oluşturma ve geliştirme sürecini içermektedir (Muchiri, McMurray, Nkhoma, & Pham, 2020; ud din Khan, Chughtai, M. S., Mushtaq, M. T., & Zeng, 2023).

Yenilikçi davranış, günümüz iş dünyasında örgütlerin rekabet avantajını sürdürebilmesi ve hızlı değişen pazar koşullarına uyum sağlayabilmesi için önemli bir olgudur. Bu davranış, bireylerin sadece yenilikçi fikirler üretme kapasitesi ile sınırlı değildir. Aynı zamanda bu fikirlerin hayata geçirilmesi ve işletme süreçlerine entegre edilmesi sürecinde de önemli bir rol oynar (Sırakaya, 2024). Kanter (1988), yenilikçi davranışın, bireylerin mevcut bilgi ve becerilerini yeni yollar deneyerek hem kendileri hem de örgütleri için değer yaratma yeteneğini içerdiğini belirtir. Bu bağlamda, yenilikçi iş davranışı, bireysel yaratıcılığı ve kolektif iş birliğini bir araya getirerek, örgütsel başarıya katkı sağlar (Ali, Zhang, Shah, Khan, & Shah, 2020).

Yenilikçi iş davranışı süreci problem tanımlamayı, fikir üretimini, örgüt içi savunuculuğu ve uygulanacak planların geliştirilmesini içerir (Chung, Choi & Cho, 2022; Scott & Bruce, 1994). Yenilikçi davranışlar yeni veya farklı şeylerin yaratılmasını temsil eder ve değişime yönelik bir yönelimle tanımlanır, çünkü bunlar yeni bir ürün, hizmet, düşünce veya süreç oluşturma ile bağlantılıdır (Omidvar, Zahed, Moeinikia, & Khaleghkhah, 2021). Bu sebeple organizasyonların değişen pazar koşullarına hızla adapte olabilme yeteneğini destekleyerek örgütsel çevikliğin gelişimine katkıda bulunabilir. Çünkü bu davranışlar, organizasyon içindeki süreçlerin sürekli olarak yenilenmesini ve iyileştirilmesini sağlayarak, esneklik ve hızlı tepki verme kapasitelerini arttırıcı etkiye sahiptir.

2.3. Örgütsel Çeviklik

Çeviklik, işletmelerin pazar fırsatlarını hızlı bir şekilde değerlendirebilmesi ve değişen koşullara uyum sağlama kabiliyetiyle doğrudan ilişkilidir (Zengin, 2022). Örgütsel çeviklik, bir işletmenin tüm kademelerinde bu yeteneğin yaygın bir şekilde benimsenmesi ve uygulanması anlamına gelir. Doz & Kosonen (2008), örgütsel çevikliği, organizasyonun esnekliğini, uyarlanabilirliğini ve proaktif olma yeteneğini artıran bir kavram olarak tanımlar. Bu perspektiften bakıldığında, çeviklik, sadece hızlı karar alabilme yeteneği değil, aynı zamanda değişen koşullara proaktif bir şekilde hazırlıklı olma ve bu koşullara yönelik stratejiler geliştirebilme kapasitesini de içermektedir.

Yüksek düzeyde örgütsel çeviklik, işletmelerin değişen pazar koşullarına hızla uyum sağlamasına olanak tanır ve bu durum, işletmenin rekabet gücünü artırır. Ancak, bu çevikliğin yalnızca birkaç departmanla sınırlı kalması, uzun vadede sürdürülebilir bir başarı sağlamayabilir. Zaccaro ve Banks (2004), örgütsel çevikliğin, tüm organizasyon üyelerinin çevik bir kültürü benimsemesi ve bu kültürü günlük iş süreçlerine entegre etmesiyle mümkün olabileceğini öne sürer. Bu, her kademedeki çalışanların değişime açık, yenilikçi ve esnek bir düşünce yapısına sahip olması gerektiğini ifade eder.

İşletmelerin çevikliklerini artırmak için, çalışanlarına sürekli eğitim ve gelişim imkânları sunmaları, esnek çalışma koşulları sağlamaları ve yenilikçiliği teşvik eden bir iş kültürü oluşturmaları gerekmektedir. Horney, Pasmore ve O'Shea (2010), örgütsel çevikliğin, liderlik, strateji, süreçler ve kültür gibi temel unsurlarda esneklik ve uyum sağlama yeteneği ile güçlendiğini belirmişlerdir. Bu bağlamda liderlerin, çalışanları motive etme, yenilikçiliği teşvik etme ve değişim süreçlerini yönetme konusundaki yetkinlikleri, örgütsel çevikliğin temel bileşenleri olarak görülebilir.

Örgütsel çeviklik, bir işletmenin değişen pazar koşullarına hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verebilme yeteneğini ifade eder ve bu, işletmenin rekabet avantajını sürdürmesi açısından kritik bir faktördür. Ancak, bu çevikliğin tüm organizasyon düzeyinde yaygın ve tutarlı bir şekilde benimsenmesi gereklidir. Bu şekilde, işletmeler, hem beklenmedik pazar fırsatlarını değerlendirebilir hem de uzun vadede sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilirler (Demirkıran & Korkmaz, 2022). Burke ve

Litwin (1992), örgütsel çevikliği, bir organizasyonun esneklik, adaptasyon ve hız gibi niteliklerle donatılması olarak tanımlar. Yenilikçi iş davranışı, bu niteliklerin geliştirilmesinde önemli görülmektedir. Bireylerin yenilikçi davranışları, örgütlerin çevik kalabilmesi için gerekli olan esnekliği ve uyum yeteneğini artırıcı niteliktedir (Şenol, 2022).

3. KAVRAMLARARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Araştırma değişkenleri arasındaki temel ilişkilerin nereden kaynaklandığı ve hipotezlerin oluşumuna öncülük eden dayanaklar, bu başlık altında ele alınmıştır.

3.1. Bireysel Yaratıcılık ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki

Yaratıcı bireyler, mevcut problemler için yeni ve orijinal fikirler geliştirme yeteneğine sahip olduklarından, yenilikçi iş davranışının ilk aşaması olan fikir üretme sürecinde daha aktif olur~~lar~~ (Amabile, 2016). Yaratıcı bireyler, yeni fikirlerin uygulanabilirliğini ve pazar potansiyelini daha iyi değerlendirebilir~~ler~~, bu da onları yenilikçi iş süreçlerine daha fazla dâhil eder (Mumford, 2000). Bireysel yaratıcılık işin niteliğini ve örgüt performansını artırmak, rekabet avantajı ve örgütün devamlılığını sağlamak amacıyla yeni yollar, süreçler, teknolojiler ve fikirler geliştirmek olarak tanımlanmaktadır (Kanbur ve Özyer, 2016). Yeni yollar, yeni süreçler ve yeni teknikler yenilikçi iş davranışlarına yol açmaktadır. Bireysel yaratıcılığın yenilikçi iş davranışlarını ortaya çıkarması ve arttırması hakkında yapılan pek çok çalışmada da bu bulguları destekler niteliktedir (Kim ve Park, 2015; Gürkan ve Demiralay, 2017). Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H_1: Bireysel yaratıcılığın yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

3.2. Yenilikçi İş Davranışı ile Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişki

Yenilikçi iş davranışı, çalışanların yeni stratejiler geliştirme ve değişimlere hızlı tepki verme yeteneklerini desteklemektedir. Bu, örgütlerin değişen çevrede çevik kalabilmesine katkı sağlamaktadır (Teece, Peteraf, & Leih, 2016). Yenilikçi iş davranışları, ekipler arasında daha iyi iletişim ve işbirliği sağlar, bu da organizasyonun daha hızlı ve etkili hareket etmesine olanak tanır (Le Blanc, González-Romá, V. & Wang, 2021). Kanter (1988)~~,~~ yeniliğin, genellikle mevcut ihtiyaç nedeniyle var olan ihmal veya problemin ortaya çıkması ile tetiklendiğini belirtmektedir. Dolayısı ile değişimin sıklığı ile yeniliği ilişkilendirmiştir. Karafakıoğlu ve Fındıklı (2024) ve Omidvar ve arkadaşları (2021) da yenilikçi iş davranışı ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H_2: Yenilikçi iş davranışının örgütsel çeviklik üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

3.3. Bireysel Yaratıcılık ile Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişki

Bireylerin yaratıcılığının örgütün bütününe tesir eden bir hale gelebilmesi için her bir örgüt üyesinin bireysel yaratıcılığının teşvik edilmesinin önemi büyüktür. Yaratıcı bireyler, organizasyonların yenilikçi çözümler geliştirmesini ve bu çözümleri hızla hayata geçirmesini sağlamaktadır ve bu da örgütlerin değişimine hızlı uyumunu sağlayarak örgütsel çevikliğini arttırabilir (Amabile ve Pratt, 2016). Yaratıcı bireyler, değişen pazar koşullarına ve belirsizliklere daha hızlı uyum sağlama kapasitesine sahiptirler. Aynı zamanda hızlı çözüm konusunda da aktiftirler. Bu da örgütün çevik kalmasına yardımcı olur (Teece vd., 2016). Khaddam (2020) de araştırmasında çalışan yaratıcılığın ile çevikliği arttırdığını ifade etmiştir. Bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir:

H_3: Bireysel yaratıcılığın örgütsel çeviklik üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

3.4. Bireysel Yaratıcılık, Yenilikçi İş Davranışı ve Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişki

Yaratıcı bireyler, sorunlara yenilikçi çözümler üretme, süreçleri iyileştirme ve yeni fikirler geliştirme konusunda daha istekli ve yetkin olmaktadır~~lar~~ (Amabile ve Pratt, 2016). Bu da yenilikçi iş davranışlarını artırabilmektedir. West ve Sacramento (2023), bunun örgüt iklimi ile bağlantısını inceleyerek bireysel yaratıcılığın yenilikçi iş davranışını artırabileceği ifade etmektedirler. Yenilikçi iş davranışı, organizasyonun hızla değişen pazar koşullarına uyum sağlama, esnek süreçler geliştirme ve yeni fırsatları değerlendirme yeteneğini güçlendirir (Farrukh, Meng, Raza, & Wu 2023) Bunun da örgütsel çevikliği olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Puriwat ve Hoonsopon (2022), araştırmalarında teknolojik değişimlerin etkisi altında şirketlerin yaratıcı fikirleri nasıl dönüştürdüğünü ve yenilikçi ürün performansını artırmak için çeviklik ve esneklik yeteneklerinin kritik rol oynadığından bahsetmiştir. Bireysel yaratıcılığın çalışanların yenilikçi iş davranışını arttırması ve bu sayede hızlı çözüm önerileri ve çevresel adaptasyon ile örgütsel çevikliğin de

artması beklenebilir. Bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir:

H_4: Bireysel yaratıcılığın örgütsel çeviklik üzerindeki etkisinde yenilikçi iş davranışının aracı rolü vardır.

4. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem başlığında öncelikle araştırmanın örneklemi ve örnekleme metodu ile ilgili bilgiler sunulmaktadır. Ardından veri toplama araçları ve analiz teknikleri ile ilgili diğer bilgiler verilmektedir. Son olarak bu bölümde araştırmanın kavramsal modeli tanıtılmaktadır.

Bu araştırmada kullanılan anket yöntemi için Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurulu'nun 2023/21 nolu toplantısında E-41741 sayılı ve 26.12.2023 tarihli Etik Kurul Onayı alınmıştır.

4.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Gaziantep ilindeki özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi seçimi ile uygulanan araştırmada, ulaşılabilen sektörler katılımcıların demografik özellikleri bölümünde açıklanmıştır. Araştırmanın örneklemi 280 adet personelden oluşmaktadır. Veri toplama aşamasında Google Form üzerinden çevrim içi anket yöntemine başvurulmuştur. Örneklem sayısının belirlenmesinde Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt (2014) tarafından sunulan örneklem prosedürü izlenmiştir. Bu prosedüre göre araştırmada yer alan ölçeklerdeki her bir madde için en az 10 adet örnekleme ulaşmak yeterli görülmektedir. Araştırmada kullanılan 28 adet maddeye karşılık 280 adet örnekleme ulaşmak gerekmekteydi. Veri toplama sürecinde 302 adet çalışandan veri toplanmış uygun olmayan veriler çıkarılıp, yeterli bulunan 280 adet örneklemle analizler gerçekleştirilmiş ve söz konusu kriter sağlanmıştır. Araştırma örnekleminin seçiminde kolayda örneklem tekniği kullanılmıştır. Kolayda örneklem tekniği örnekleme ulaşmada zaman ve maliyet konusunda faydalıdır. Ancak sonuçların genellenebilirliği konusunda kuşkulara sahiptir (Kurtuluş, 2011).

4.2. Ölçüm Araçları

Araştırmanın veri toplama aşamasında üç değişken için üç temel ölçek kullanılmıştır.

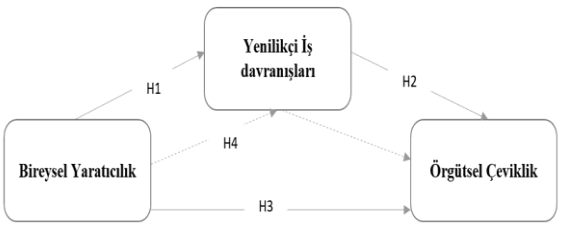
Bireysel yaratıcılık ölçeği için Balay (2010) tarafından geliştirilmiş olan, Tür (2019) tarafından kısaltılarak yeniden uyarlanan ve geçerliliği sağlanmış olan 6 maddelik ölçek kullanılmıştır.

Yenilikçi iş davranışı ölçeği, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilmiş, Çalışkan, Akkoç ve Turunç (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek tek boyut ve 5 maddeden oluşmaktadır.

Örgütsel çeviklik ölçeği, Sharifi ve Zhang (1999) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması Akkaya ve Tabak (2018) tarafından uygulanmıştır. Ölçek 17 adet sorudan meydana gelmektedir. Bununla beraber katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenebilmesi için dört adet (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, tecrübe) tanımlayıcı soru kullanılmıştır.

4.3. Kavramsal Model

Araştırmanın kavramsal modelinde bireysel yaratıcılık bağımsız (x), yenilikçi iş davranışı aracı (m) aracı ve örgütsel çeviklik, bağımlı (y) değişkeni ifade etmektedir. Şekil 1'de görüldüğü üzere, bireysel yaratıcılığın yenilikçi iş davranışına etkisi H1, yenilikçi iş davranışının örgütsel çevikliğe etkisi H2, bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliğe etkisi H3, bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliğe etkisinde yenilikçi iş davranışının aracılık rolü ise H4 hipotezi ile belirtilmektedir.



Şekil 1: Kavramsal Model

5. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizine ve araştırma modelinin testine yer verilmektedir. Öncelikle SPSS 25 paket programı ile faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçüm araçlarının uygunluğunun sağlanması sonrasında korelasyon analizi ve tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Son olarak araştırmanın aracılık modelinin test edilebilmesi için SPSS Process 3.5 makrosu ile aracılık analizi gerçekleştirilmiştir.

5.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında; 157'sinin (%56) kadın, 123'ünün (%44) erkek ve %68'inin lisans, %13'sinin lise, %12'sinin yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %40'ı 18-24 yaş aralığında, %32'si 25-30 ve %28'i 31 ve üzerindedir. Örneklemde büyük çoğunluğu genç katılımcıların

oluşturduğu söylenebilir. İş tecrübesi bağlamında, katılımcıların %36'sı 1 yıl ve altı süre ile yeni başlayanlar olarak görülürken, %25'inin 1-3 yıldır, %20'sinin 4-6 yıldır ve %19'unun 7 yıl ve üzerinde çalıştıkları görülmüştür. Katılımcıların %31'inin bilişim, %23'ünün hukuk, %27'sinin finans, geriye kalan %19'luk kısmın ise, organizasyon, tekstil, imalat sektörlerinden çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnemlem yönteminden dolayı hızlı ulaşılabilen sektörler seçilmiştir fakat bu sektörler aynı zamanda günümüz teknolojisi ile gelişmeye müsait ve yenilikçi davranış ile gelişime açık sektörler konumundadırlar.

5.2. Faktör ve güvenilirlik analizi bulguları

Bireysel yaratıcılık, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel çeviklik ölçeklerinin uygunluğunun değerlendirilmesi için faktör ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu analizlerin sonuçlarının değerlendirilmesinde Hair vd. (2014) tarafından sunulan ve alanyazında kabul gören sınır değerleri esas alınmıştır. Söz konusu kriterlere göre KMO örneklem yeterliği ölçümü 0,6/0,7 ve üzerinde, Bartlett's küresellik testi p<0,05 düzeyinde, açıklanan toplam varyans %60 ve üzerinde, Cronbach's Alpha katsayısı 0,6/0,7 ve üzerinde, maddelerin faktör yükü 0,4 ve üzerinde olmalıdır. Analiz bulguları Tablo 1'de sunulmuştur.

Bartlett's küresellik testi p=0,01 düzeyinde, açıklanan varyansı %51,202 faktör yükleri 0,675 ile 0,829 arasındadır. Güvenilirlik analizi bulgularına göre Yenilikçi İş Davranışı ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,949, madde sayısı 5'tir. Bireysel Yaratıcılık ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,891, madde sayısı ise 6'dır. Son olarak Örgütsel Çeviklik ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,750, madde sayısı ise 17 olarak tespit edilmiştir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde ölçeklerin araştırma kapsamında kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

5.3. Korelasyon analizi ve tanımlayıcı istatistikler

Korelasyon analizi yapılmadan önce değişkenlerin uygunluk durumu test edilmiştir. Ardından değişkenler arası ilişkilerin tespiti için korelasyon analizine geçilmiştir. Korelasyon analizinin hemen öncesinde verilerin normal dağılımı test edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinden elde edilen sonuca göre p<0,05 düzeyindedir. Bu nedenle verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2/2 arasında olduğunda verilerin normal dağılımı varsayımı için yeterli olarak görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve Mallery, 2010).

Tablo 1: Faktör ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Faktör Analizi		**Yenilikçi İş Davranışı**	**Bireysel Yaratıcılık**	**Örgütsel Çeviklik**
KMO		,805	,850	,897
Bartlett's Test	Yaklaşık ki-kare	465,189	699,411	3326,116
	Serbestlik derecesi	10	15	136
	Anlamlılık	<,001	,001	,001
Açıklanan toplam varyans		58,267	59,084	51,202
Faktör yükleri		[0,695/0,848]	[0,696/0,841]	[0,675/0,829]
Güvenilirlik analizi		Yenilikçi İş Davranışı	Bireysel Yaratıcılık	Örgütsel Çeviklik
Cronbach's Alpha		0,949	0,891	0,939
Madde sayısı		5	6	17

Faktör analizi bulgularına göre Yenilikçi İş Davranışı ölçeğinin KMO değeri 0,805, Bartlett's küresellik testi p<0,01 düzeyinde anlamlı, açıklanan varyansı %58,267, faktör yükleri 0,695 ile 0,848 arasındadır. Bireysel Yaratıcılık ölçeğinin KMO değeri 0,850, Bartlett's küresellik testi p=0,01 düzeyinde anlamlı, açıklanan varyansı %59,084, faktör yükleri 0,696 ile 0,848 arasındadır. Son olarak Örgütsel Çeviklik ölçeğinin KMO değeri 0,897, Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin çarpıklık (0,72) ve basıklık (2,01) değerleri uygun görülen aralıkta bulunmaktadır. Bireysel yaratıcılık ölçeğinin çarpıklık (0,24) ve basıklık (0,39) değerleri uygun belirlenen aralıkta görülmüştür. Son olarak örgütsel çeviklik ölçeğinin çarpıklık (-,55), ve basıklık (,53) değerlerinin uygun görülen sınır aralığında bulunduğu tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri uygun aralıklarda olduğu için Pearson

korelasyon analizinin yapılması kararlaştırılmıştır. Pearson korelasyon analizi sonuçlarının değerlendirilmesi için alanyazında yaygın bir şekilde kullanılan sınır değerleri temel alınmıştır (Karahan, 2017; Kocaay,Demir, B. T. & Biçer, 2022). Tanımlayıcı istatistiklerin değerlendirilmesinde ise İşcan (2002) ve Sungur (2010) tarafından sunulmuş olan sınır değerleri temel alınmıştır. Korelasyon analizi sonucu elde edilen bulgular ve tanımlayıcı istatistiklerin ortalamaları Tablo 2'de gösterilmiştir. pozitif yönde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Örgütsel çeviklik ile bireysel yaratıcılık arasında orta düzeyde (0,51), p<0,05 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında araştırmaya katılan çalışanların yenilikçi iş davranışı (4,28), bireysel yaratıcılık (3,94) ve örgütsel çeviklik algısı (3,91) ortalamalarının yüksek düzeylerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Korelasyon Analizi ile Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	**Std. Sapma**	**Yenilikçi İş Davranışı**	**Bireysel Yaratıcılık**	**Örgütsel Çeviklik**
Yenilikçi İş Davranışı	4,2836	,61102	1		
Bireysel Yaratıcılık	3,9417	, 65398	,754**	1	
Örgütsel Çeviklik	3,9155	,65581	,474**	,513**	1
**. Anlamlılık 0,01 düzeyinde					N:280

Tablo 3: Aracılık Modeli Testi

Değişkenler	**R^2**	**P**	**B**	**P**	**LLCI**	**ULCI**	**Hipotez**
Yenilikçi İş Davranışı	0,5686	0,0000	1,5066	0,0000	1,2172	1,7961	H1: desteklendi
Bireysel Yaratıcılık			0,7045	0,0000	0,6320	0,7770	
Örgütsel Çeviklik	0,281	0,0000	1,5591	0,0000	1,0875	2,0308	H2: desteklendi
Yenilikçi İş Davranışı			0,2179	0,0093	0,0540	0,3818	
Bireysel yaratıcılık			0,3610	0,0000	0,2079	0,5141	
Örgütsel Çeviklik	0,2633	0,0000	1,8875	0,0000	1,4815	2,2935	H3: desteklendi
Bireysel Yaratıcılık			0,5145	0,0000	0,4129	0,6161	
Bireysel yaratıcılık → yenilikçi iş davranışı→ örgütsel çeviklik				Etki	BootLLCI	BootULCI	H4: desteklendi
				0,1535	0,0393	0,2805	
Bireysel yaratıcılık: Bağımsız değişken, Yenilikçi iş davranışı: Aracı değişken, Örgütsel çeviklik: Bağımlı değişken							

Korelasyon analizi bulgularına göre bireysel yaratıcılık ile yenilikçi iş davranışı arasında yüksek düzeyde (0,75), p<0,05 seviyesinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel çeviklik ile yenilikçi iş davranışı arasında orta düzeyde (r= 0,47), p<0,05 düzeyinde anlamlı ve

5.4. Aracılık Modeli Analizi

Aracılık analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin, farklı bir değişken üzerinden gerçekleştiği durumda kullanılmaktadır. Aracılık analizinin gerçekleştirilmesinde Hayes (2018)'in

aracılık analizi süreci izlenmiştir. Hayes (2018)'e göre aracılık analizinin gerçekleştirilebilmesi için tüm değişkenlerin arasındaki ilişkilerin anlamlı olmasına gerek yoktur. Ayrıca ilişkilerin anlamlılığının test edilmesinde güven aralığı (ULLCI-LLCI) değerleri esas alınabilir. Güven aralığında 0 değerinin yer almaması, diğer bir ifade ile güvenilirlik katsayılarının negatif/pozitif değerlerde yer alması, elde edilen bulguların anlamlı olduğunu göstermektedir. Aracılık analizinin gerçekleştirilmesinde güvenilirliğinin sağlanmasında yeniden örnekleme tekniği kullanılır. Bu sayede benzersiz örneklemle daha güvenilir sonuçlara ulaşılabilir (Hayes, 2018). Bu araştırmada aracılık analizi SPSS Process 3.5 makrosu kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Aracılık analizinin gerçekleştirilmesinde kullanılan model ise 4 numaralı basit aracılık modeli olarak ifade edilmektedir. Aracılık modeli testi sonuçkarı Tablo 3'te görülmektedir.

Bireysel yaratıcılığın yenilikçi iş davranışını açıklama düzeyi %57, açıklama katsayısı 0,7045'dir. Elde edilen açıklama düzeyinin güven aralığı (LLCI-ULCI) 0,6320 ile 0,7770 arasında olması ve 0 değeri içermemesi sebebi ile anlamlı bulunmuştur. Bulgulara göre bireysel yaratıcılık yenilikçi iş davranışını önemli düzeyde artırmaktadır.

Yenilikçi iş davranışının örgütsel çevikliği açıklama düzeyi %28, açıklama katsayısı ise 0,2179'dur. Yenilikçi iş davranışının örgütsel çevikliği açıklama düzeyinin anlamlılığını belirten güven aralığı (LLCI-ULCI) 0,0540 ile 0,3818 arasında olması ve 0 değeri içermemesi sebebi ile anlamlıdır. Bulgulara göre yenilikçi iş davranışı, örgütsel çevikliği düşük düzeyde arttırmaktadır.

Bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliği açıklama düzeyi %26, açıklama katsayısı ise 0,5145'dir. Açıklama düzeylerinin güven aralığı (LLCI-ULCI) 0,4129 ile 0,6161 arasında olması ve 0 değeri içermemesinden dolayı anlamlı görülmüştür. Bulgulara göre bireysel yaratıcılık örgütsel çevikliği düşük düzeyde arttırmaktadır.

Son olarak bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliğe etkisinde yenilikçi iş davranışının aracılık rolünün incelendiği endirekt etkinin katsayısı 0,1535, güven aralığı ise (Boot LLCI-BootULCI) ise 0,0393 ile 0,2805 olarak tespit edilmiştir. Güven aralığının 0 değerini içermemesinden dolayı aracılık etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; bireysel yaratıcılığın yenilikçi iş davranışını arttırdığı, yenilikçi iş davranışının örgütsel çevikliği arttırdığı, bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliği arttırdığı ve bireysel yaratıcılığın örgütsel davranışa etkisinde yenilikçi iş davranışının aracı etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Bulgular doğrultusunda H_1, H_2, H_3 ve H_4 hipotezlerinin tamamı desteklenmiştir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

İş dünyasında sürekli değişen ve gelişen küresel dinamikler, işletmelerin hızlı adaptasyon ihtiyacını ve yenilik yeteneklerini ön plana çıkarmaktadır. Özellikle teknolojik ilerlemeler ve dijital dönüşüm, işletmelerin çevik ve esnek yapılarla hareket etmelerini kaçınılmaz hale getirmiştir. Bu bağlamda, bireysel yaratıcılığın, çalışanların yeni fikirlere ve çözümlere açık olmasını sağlayarak, işletmelerin değişimlere uyum kabiliyetini arttırıcı özellikte olması beklenebilir. Yenilikçi iş davranışının ise, bu yaratıcı süreçlerin uygulamaya dökülmesinde ve örgütsel çevikliğin sağlanmasında kritik bir rol oynadığı bulgulanmıştır. Örgütsel bağlamda bireysel yaratıcılığın yenilikçi iş davranışını arttırdığı sonucu çoğunlukla liderlik konuları bağlamında incelenerek literatürde farklı araştırmacılar tarafından da desteklenmektedir (Gürkan ve Demiralay, 2017; Bagheri, Akbari, & Artang, 2022; Vallabh, Dhir, & Budhwar, 2024). Kim ve Park (2015)'ın, yaratıcılık, yenilikçi iş davranışı ve kişilik özellikleri ilişkilerini incelediği araştırmalarında yaratıcılık ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Tüm bu bulgular H1 hipotezini destekler niteliktedir. Yaratıcılık bağlamında, bireysel yaratıcılıktan çok, örgütsel yaratıcılık konusunun örgütsel çeviklik ile ilişkilerinin incelendiği araştırmalar görülmektedir (Veiseh & Eghbali, 2014). Musa ve Enggarsyah (2024), örgütsel çeviklik, özümseme kapasitesi ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkileri incelediği çalışmalarında, örgütsel yaratıcılığın yıkıcı ortamlarda dayanıklılığı artırmada "belirleyici bir güç" olarak rol oynadığını, buna karşın örgütsel çevikliğin daha çok rekabet avantajı ile ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. AlAbood ve Manakkattil MohammedIsmail (2024) çalışmalarında, yenilikçi iş davranışı ile işyeri çevikliği, örgütsel kimlik ve örgütsel dayanışma değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu bulgulamışlardır. Bu bulgular da H2 ve H3'ü destekler niteliktedirler. Puriwat ve Hoonsopon (2022)'un teknolojik değişimlerin etkisinde işletmelerin yaratıcı fikirleri dönüştürerek yenilikçi ürün performansını artırmak için esneklik ve uyum yeteneğini kritik rolde görmesi de araştırmanın H4 hipotezini desteklemiştir. Yapılan literatür taramalarına göre, örgütsel çeviklik daha çok, örgütsel başarı (Nafei, 2016), yeniliğin örgütsel öncülü (Franco ve Landini, 2022), örgütsel performans (Türi, Khwaja, M. G., Tariq, F. & Hameed, 2023) ve son dönemde yeşil yaratıcılık (Soomro & Soomro, 2024) gibi konularla genelde daha örgütsel düzeyde ele alınmıştır. Bu araştırmada

ise bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliğe etkisinde yenilikçi iş davranışının aracı rolü incelenmek istenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre bireysel yaratıcılık arttıkça yenilikçi iş davranışının arttığı ve bu doğrultuda örgütsel çevikliğin de arttığı bulgulanmıştır. Bireysel yaratıcılık ve örgütsel çeviklik arasındaki ilişkide yenilikçi iş davranışının anlamlı bir şekilde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin ve yenilikçi iş davranışının, örgütlerde değişime hızla uyum sağlama yeteneğini belirten örgütsel çevikliğe etki ettiği görülmüştür.

Araştırma sonuçlarının alanyazınla uyumlu olduğunu belirtmek mümkündür. Örneğin, Khaddam (2020), "Personel yaratıcılığının stratejik çevikliğe ulaşmadaki etkisi: Bilgi paylaşımının aracılık rolü" isimli çalışmasında yaratıcılığı bireysel bazda ele almış ve yaratıcılık ile çeviklik arasında anlamlı etki bulmuştur. Bununla beraber, yenilikçi iş davranışı, örgütsel çeviklik ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmada (Omidvar vd., 2021), örgütsel çeviklik ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Bireysel yaratıcılık ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini inceleyen araştırmalar daha yaygın görülmektedir. Bu araştırmalara göre de (Jong, 2007; Bharadwaj ve Menon, 2000; Bagheri vd, 2022; West ve Sacramento, 2023) bireysel yaratıcılığın yenilikçi iş davranışını artırdığı bilinmektedir.

Araştırmanın önceki çalışmalardan farklı olarak bireysel yaratıcılığın örgütsel çevikliğe etkisinde yenilikçi iş davranışının aracı rolde incelenmesi ile alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Elde edilen bulgular, bireysel yaratıcılığın yalnızca örgüt içindeki yenilik süreçlerine katkı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda örgütün değişen koşullara uyum sağlama yeteneğini de artırdığını ortaya koymaktadır. Yenilikçi iş davranışı, bu süreçte önemli bir köprü görevi üstlenmiş, bireylerin yaratıcı potansiyellerini somut sonuçlara dönüştürerek örgütsel çevikliği güçlendirmiştir. Bu araştırma, bu ilişkilerin önemini ve işletmelerin sürdürülebilir başarısında bireysel yaratıcılık ve yenilikçi iş davranışının kritik roller oynadığını göstermektedir.

Araştırma, Türkiye genelindeki yalnızca 280 adet özel sektör çalışanı ile yapılan anketler aracılığıyla yürütülmüştür. Bu da bulguların tüm Türkiye özel sektörü çalışanları için genellenebilirliğini sınırlayabilir. Ayrıca, araştırma sadece özel sektör çalışanlarını hedef aldığı için kamu sektörü çalışanlarının perspektiflerini kapsamadığı için, örgütsel çeviklik ve yenilikçi iş davranışının bu sektördeki etkileri hakkında farklı araştırmalara teşvik sağlayabilir. Çalışmanın örneklem büyüklüğü her ne kadar istatistiki geçerlilik ve güvenilirliği sağlasa da, sonuçların genellenebilirliğini kısıtlayabilir. Gelecek araştırmalarda, daha geniş ve çeşitli örneklem grupları kullanılarak bu bulgular desteklenip genişletilebilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %60, 2. Yazarın katkı oranı ise %40'dir.

Çıkar Çatışması: Çalışmayı yürüten yazarlar arasında hiç bir biçimde çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Onayı: Katılımcıların dâhil olduğu, araştırma kapsamındaki tüm çalışmalar, kurumsal ve ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki Bildirgesi'ne ve daha sonraki değişiklikleri ile karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu çalışma için Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurulu'nun ve E.41741 sayılı ve 26.12.2023 tarihli Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

Akkaya, B., & Tabak, A. (2018). Örgütsel çeviklik ölçeğinin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi, 5*(2), 185–206. https://doi.org/10.18394/iid.439184

AlAbood, A., & Manakkattil Mohammed Ismail, S. (2024). Workforce agility, organizational identity and solidarity as antecedents of innovative work behaviour-An examination using structural equation modelling. *Benchmarking: An International Journal*, *31*(10), 3560-3586. https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2022-0458

Ali, M., Zhang, L., Shah, S. J., Khan, S., & Shah, A. M. (2020). Impact of humble leadership on project success: the mediating role of psychological empowerment and innovative work behavior. *Leadership & organization development journal*, *41*(3), 349-367. https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2019-0230

Amabile, T. M., 2016. *The motivation for creativity*. In R.J. Stenberg, S.T. Fiske & D.J. Foss (Eds.), Scientists Making a Difference One Hundred Eminent Behavioral and Brain Scientists Talk about Their Most Important Contributions (pp. 275 – 278). Cambridge UniversityPress. https://doi.org/10.1017/CBO9781316422250.060

Amabile, T. M. & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior, 36*, 157–183. https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001

Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, *45*(2), 357–376. https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.357

Bagheri, A., Akbari, M. & Artang, A. (2022). How does entrepreneurial leadership affect innovation work behavior? The mediating role of individual and team creativity self-efficacy. *European Journal of Innovation Management*, *25*(1), 1-18. https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2020-0281

Balay, R. (2010). The organizational creativity perceptions of academic staff. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, *43*(1), 41-78. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001190

Bharadwaj, S. & Menon, A. (2000). Making innovation happen in organizations: individual creativity mechanisms, organizational creativity mechanisms or both?. *Journal of Product Innovation Management: An International Publication of the Product Development & Management Association*, *17*(6), 424-434. https://doi.org/10.1111/1540-5885.1760424

Burke, W. W., & Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, *18* (3), 523 545. https://doi.org/10.1177/014920639201800306

Cano-Kollmann, M., Cantwell, J., Hannigan, T. J., Mudambi, R., & Song, J. (2016). Knowledge connectivity: An agenda for innovation research in international business. *Journal of International Business Studies, 47*, 255–262. https://link.springer.com/article/10.1057/jibs.2016.8

Chung, C.-S., Choi, H. & Cho, Y. (2022). Analysis of digital governance transition in south korea: focusing on the leadership of the president for government innovation. *J. Open Innov.: Technol., Mark., Complex. 8* (1), https://doi.org/10.3390/ joitmc8010002

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. HarperCollins, UK

Çalışkan, A., Akkoç, İ., & Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi davraniş: bir ölçek uyarlama çalişmasi. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5(1), 94-111. https://doi.org/10.29131/uiibd.562196

Darvishmotevali, M., Altinay, L. & Köseoglu, M. A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International journal of hospitality management*, *87*, 102499. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102499

De Jong, J. P. & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, *10*(1), 41-64. https://doi.org/10.1108/14601060710720546

Demirkıran, R.S. & Korkmaz, O. (2022). Örgütsel zekânın örgütsel çeviklik üzerindeki etkisinde örgütsel öğrenmenin aracı rolü, J*ournal of Emerging Economies And Policy*, 7(2) 458-482

Doz, Y. L. & Kosonen, M. (2008). Embedding strategic agility: a leadership agenda for accelerating business model renewal. *Long Range Planning, 41*(2), 344-365. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2009.07.006

Farrukh, M., Meng, F., Raza, A. & Wu, Y. (2023). Innovative work behaviour: the what, where, who, how and when. *Personnel Review*, *52*(1), 74-98. https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0854

Franco, C., & Landini, F. (2022). Organizational drivers of innovation: The role of workforce agility. *Research Policy*, *51*(2), 104423. https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104423

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference,* 17.0 update (10a Ed.), Pearson, London. https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf

Gong, C. & Ribiere, V. (2023). Understanding the role of organizational agility in the context of digital transformation: An integrative literature review, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, *ahead-of-print* (ahead-of print). https://doi.org/10.1108/VJIKMS-09-2022-0312

Gürkan, G. Ç. & Demiralay, T. (2017). Bireysel yenilikçiliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: Türkiye'de cerrahlar örneği. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, *6*(1), 65-90. https://dergipark.org.tr/en/pub/jeim/issue/52608/692554

Hair, J. F. , Hult, G. T. M. , Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2014), *A primer on partial least squares structural equation modeling. Sage.*

Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, *85*(1), 4-40. https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100

Horney, N., Pasmore, W. A., & O'Shea, T. (2010). Leadership agility: A business imperative for a VUCA world. *People & Strategy*, *33*(4), 32-38. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://luxorgroup.fr/coaching/wp-content/uploads/Leadership-agility-model.pdf

İşcan, Ö. F. (2002). *Küresel işletmecilikte dönüştürücü liderlik anlayışı* (Tez No. 110259) [Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Jong, J. P. J. (2007). *Individual Innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior*. Amsterdam, The Netherlands: EIM.

Kanbur, E., & Özyer, K. (2016). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performanslarına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14*(2), 264-275. https://doi.org/10.11611/JMER178484

Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, *10*, 169-211. JAI Press.

Karafakioglu, E. & Findikli, M. A. (2024). The mediating role of work engagement in the relationship between digital leadership and ınnovative behavior and organizational agility. *International Journal of Organizational Leadership*, *13*(1). https://doi.org/10.33844/ijol.2024.60396

Karahan, M. (2017). Denetim raporlarının yayınlanma süresini etkileyen faktörler BİST 100 endeksinde yer alan şirketler üzerine ampirik bir uygulama. *Journal of Social and Humanities Sciences Research. 4*(15), 1819-1830. https://doi.org/10.26450/jshsr.262

Karcıoğlu, F. & Kaygın, E. (2013). The effect of understanding of transformational leadership on creavitiy and innovation. *KAU IIBF Dergisi*, *4*(5), 99-111.

Khaddam, A. (2020). Impact of personnel creativity on achieving strategic agility: The mediating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, *10*(10), 2293-2300. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.006

Kim, S. J. & Park, M. (2015). Leadership, knowledge sharing, and creativity: The key factors in nurses' innovative behaviors. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, *45*(12), 615-621. https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000274

Kocaay, F., Demir, B. T. & Biçer, B. K. (2022). Üniversite öğrencilerinde internet, sosyal medya ve oyun bağımlılığının değerlendirilmesi. *Sağlık Bilimlerinde Değer*, *12*(3), 511-519.

https://doi.org/10.33631/sabd.1130278

Kuncel, N. R., Hezlett, S. A. & Ones, D. S. (2004). Academic performance, career potential, creativity, and job performance: Can one construct predict them all? *Journal of Personality and Social Psychology*, *86*(1), 148.

Kurtuluş, K. (2011). *Araştırma yöntemleri*. Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Kwasniewska, J. ve Necka, E. (2004). Perception of the climate for creativity in the workplace: The role of the level in the organization and gender, *Creativity and Innovation Management, 13*(3), 187-196. https://doi.org/10.1111/j.0963-1690.2004.00308.x

Le Blanc, P.M., González-Romá, V. & Wang, H.(2021). Charismatic leadership and work team ınnovative behavior: The role of team task interdependence and team potency. *Journal of Business Psychology, 36*, 333–346. https://doi.org/10.1007/s10869-019-09663-6

Muchiri, M. K., McMurray, A. J., Nkhoma, M., & Pham, H. C. (2020). Mapping antecedents of innovative work behavior: A conceptual review. *The Journal of Developing Areas*, *54*(4), 33–40. https://doi.org/10.1353/jda.2020.0047

Mumford, M. D. (2000). Managing creative people: Strategies and tactics for innovation. *Human resource management review, 10*(3), 313-351. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00043-1

Musa, S., & Enggarsyah, D. T. P. (2024). Absorptive capacity, organizational creativity, organizational agility, organizational resilience and competitive advantage in disruptive environments. Journal of Strategy and Management. Retrieved from https://doi.org/10.1108/JSMA-10-2023-0265

Nafei, W. A. (2016). Organizational agility: The key to organizational success. *International Journal of Business and Management*, *11*(5), 296-309. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.006

Omidvar, A., Zahed, A., Moeinikia, M. & Khaleghkhah, A. (2021). Relationship between organizational agility, ınnovative work behaviors, and job satisfaction among the second-grade high school teachers. *Journal of School Psychology*, *9*(4), 86-95. https://doi.org/10.32598/JSPI.9.4.7

Onur, D. & Zorlu, T. (2017). Yaratıcılık kavramı ile ilişkili kuramsal yaklaşımlar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6*(3), 1535-1552. https://doi.org/10.15869/itobiad.310394

Puriwat, W. & Hoonsopon, D. (2022). Cultivating product innovation performance through creativity: The impact of organizational agility and flexibility under technological turbulence, *Journal of Manufacturing Technology Management, 33*(4), 741-762. https://doi.org/10.1108/JMTM-10-2020-0420

Scott, S.G. & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academic Management Journal, 37* (3), 580–607. https:// doi.org/10.5465/256701.

Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International Journal Of Production Economics, 62*(1-2), 7-22. https://doi.org/10.1016/S0925-5273(98)00217-5

Sırakaya, Y. (2024). *Çalışan katılımının örgütsel inovasyona etkisi*, İstanbul Medisosyal Eğitim ve Araştırma Yayıncılık.

Soomro, S. A. & Soomro, S. A. (2024). Green intellectual capital and employee environmental citizenship behavior: The mediating role of organizational agility and green creativity. *Journal of Intellectual Capital*, *25*(4), 822-840. https://doi.org/10.1108/JIC-03-2024-0067

Sternberg, R. J. & Lubart, T. I. (1995). *Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity*. Free Press, New York.

Sunar, M.A. & Canberk, M. (2021). Duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Adana ilinde bir araştırma, *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, *7*(1), 101-122. https://doi.org/10.22466/acusbd.892991

Sungur, O. (2010). *Korelasyon analizi*. Ş. Kalaycı (Ed.), SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde (ss. 113–128), Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Şenol, L. (2022). Örgüt kültürü, çalışan davranışı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma, *Journal of Emerging Economies and Policy*, *7*(1), 149-159.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson, London.

Tatlı, H. S., Bıyıkbeyi, T. & Yumaç, İ. (2024).

Mediation role of psychological safety in the effect of leader-members exchange on individual creativity. *EKEV Akademi Dergisi(99),* 159-173. https://doi.org/10.17753/sosekev.1464080

Teece, D., Peteraf, M. & Leih, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California management review*, *58*(4), 13-35. https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.13

Türi, J. A., Khwaja, M. G., Tariq, F. & Hameed, A. (2023). The role of big data analytics and organizational agility in improving organizational performance of business processing organizations. *Business Process Management Journal*, *29*(7), 2081-2106. https://doi.org/10.1108/BPMJ-01-2023-0058

Tür, E. (2019). *Otel çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesinin bireysel yaratıcılık performansına etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ud din Khan, H. S., Li, P., Chughtai, M. S., Mushtaq, M. T., & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation & Knowledge*, *8*(4), 100441. https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100441

Uğurlu, H. Ü. A. & Doğan, A. (2023). İnsan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve dijitalleşen işe alım işlevi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *1*(45), 1-16. https://doi.org/10.35343/kosbed.1247587

Vallabh, P., Dhir, S., & Budhwar, P. (2024). Does psychological safety matter for innovative behaviour in hybrid workforce? The role of proactive personality, inclusive leadership and affective climate. *International Journal of Organizational Analysis*. https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3920

Veiseh, S. & Eghbali, N. (2014). A study on ranking the effects of transformational leadership style on organizational agility and mediating role of organizational creativity. *Management Science Letters*, *4*(9), 2121-2128. https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.8.006

Volery, T. & Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, *129*, 295-303. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.049

West, M. A., & Sacramento, C. A. (2023). Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 317-337). Academic Press.

Woodman, R.W., Sawyer, J.E. & Griffin, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity, *Academy of Management, 18*(2), 293-321. https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517

Yeşil, S., & Mavi, Y. (2022). Örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *6*(2), 1-19. https://dergipark.org.tr/en/pub/oskauiibfd/issue/74482/1188826

Yeşilyurt, E. (2020). Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 15*(25), 3876-3915. https://doi.org/10.26466/opus.662721

Yıldırım, A. (2007). *Eğitimde yaratıcı düşünme ve sorun çözme becerileri*. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Zaccaro, S. J., & Banks, D. J. (2004). Leader vision and organizational culture: A model for leading in the knowledge Era. *Leadership Quarterly*, *15*(1), 85-106.

Zengin, S. (2022). Çevik pazarlama yapısının işletmelerde uygulanmasına ilişkin öneriler, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *15*(2), 98-111. https://doi.org/10.18221/bujss.1140640

Zhao, Y., Zhang, Z., Lu, Y. & Ding, M. (2023). Standing in others' shoes: The role of leader prosocial motivation in facilitating employee creativity. *Creativity and Innovation Management*, *32*(1), 58-69. https://doi.org/10.1111/caim.12542