



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNE
ETKİSİ: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ**

NECLA ÖNCEL

İŞLETME ANA BİLİM DALI

**Şanlıurfa
2025**



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNE
ETKİSİ: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ**

NECLA ÖNCEL

**İŞLETME ANA BİLİM DALI
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi ERKAN NUR**

**Şanlıurfa
2025**

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ŞEKİLLER DİZİNİ	iii
ÇİZELGELER DİZİNİ	iv
1. GİRİŞ	1
1.1. Psikolojik Güçlendirme	2
1.1.1. Güç ve Güçlendirme Kavramı	2
1.1.2. Güçlendirme Yaklaşımları	5
1.1.2.1. Yapısal Güçlendirme	6
1.1.2.2. Psikolojik Güçlendirme	8
1.2. Yenilikçi İş Davranışı	16
1.2.1. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı	16
1.2.2. Yenilikçi İş Davranışının Önemi	18
1.2.3. Yenilikçi İş Davranışının Boyutları	19
1.2.3.1. Üretme	20
1.2.3.2. Geliştirme	21
1.2.3.3. Savunma (Tanıtma)	21
1.2.3.4. Uygulama	22
1.2.4. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler	22
1.2.4.1. Bireysel Faktörler	23
1.2.4.2. Örgütsel Faktörler	24
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	27
2.1. Psikolojik Güçlendirme ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	27
2.2. Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	29
3. GEREÇ VE YÖNTEM	35
3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi	35
3.2. Araştırma Amacı	36
3.3. Araştırmanın Önemi ve Literatüre Katkısı	36
3.4. Araştırmanın Yöntemi	37
3.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	37
3.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları	37
4. BULGULAR	39
4.1. Verilerin Analiz Süreci ve Bulguların Sunumu	39
4.1.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	39
4.1.2. Kullanılan Ölçeklerin Yapısal Geçerlilik ve Güvenirlilik Değerlendirmesi	40
4.1.3. Ölçeklerin Normallik Varsayımı Değerlendirmesi	43
4.1.4. Ölçüm Araçlarına İlişkin Basit Doğrusal Korelasyon Analizi Bulguları	43
4.1.5. Regresyon Analizi Bulguları	44
4.1.6. Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arası Farklılık Analizi	45
4.1.6.1. İki Grup Arasındaki Farklılıkların t-Testi ile Analizi	45
4.1.6.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları	48
5. TARTIŞMA	55
6. SONUÇLAR	56
7. ÖNERİLER	58
KAYNAKLAR	59
ÖZGEÇMİŞ	72

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ

NECLA ÖNCEL

HARRAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

Tez Danışman: Dr. Öğr. Üyesi ERKAN NUR
Yıl: 2025, Sayfa : 72

Bu çalışmanın temel amacı, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın bir diğer amacı ise katılımcıların demografik özellikleri doğrultusunda psikolojik güçlendirme düzeylerinde ve yenilikçi iş davranışı algılarında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını incelemektir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli çerçevesinde desenlenmiş olup, örneklem grubunu kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen ve hizmet sektöründe çalışan toplam 390 birey oluşturmaktadır. Veriler, hem çevrim içi (online) hem de yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 27 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılığı, Cronbach Alfa katsayısı ile test edilmiş ve kullanılan ölçüm araçlarının yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, veri setinin normalliğini değerlendirmek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiş ve verilerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın temel sorularını yanıtlamak amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, çalışanların psikolojik güçlendirme düzeylerinin, yenilikçi iş davranışları düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra, demografik değişkenlere bağlı farklılıkların analizinde kullanılan Bağımsız Örneklem t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, medeni durum, cinsiyet ve yaş değişkenleri açısından hem psikolojik güçlendirme hem de yenilikçi iş davranışı düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ancak, eğitim durumu açısından psikolojik güçlendirme düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmişken, yenilikçi iş davranışı açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

ANAHTAR KELİMELER: Demografik özellikler, Hizmet sektörü çalışanları, Yenilikçi iş davranışları

ABSTRACT

MASTER THESIS

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: THE CASE OF ŞANLIURFA PROVINCE

NECLA ÖNCEL

**HARRAN UNIVERSITY
INSTITUTE OF GRADUATE EDUCATION
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION**

**Thesis Supervisor: Assist. Prof. Dr. ERKAN NUR
Year: 2025, Page : 72**

The main objective of this study is to reveal the effect of psychological empowerment on innovative work behavior. Another objective of the study is to examine whether there are significant differences in psychological empowerment levels and perceptions of innovative work behavior according to the demographic characteristics of the participants. The research was designed within the framework of the survey model, one of the quantitative research methods, and the sample group consisted of a total of 390 individuals working in the service sector, determined by the convenience sampling method. The data were collected using both online and face-to-face survey methods. The data obtained were analyzed using the SPSS 27 software package. The internal consistency of the scales was tested using Cronbach's alpha coefficient, and the measurement tools used were found to be highly reliable. In addition, skewness and kurtosis values were examined to assess the normality of the data set, and the data were found to be normally distributed. According to the results of the linear regression analysis conducted to answer the main questions of the study, it was found that the psychological empowerment levels of employees had a statistically significant and positive effect on their levels of innovative work behavior. In addition, according to the results of the Independent Sample t-test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) used in the analysis of differences based on demographic variables, significant differences were found in both psychological empowerment and innovative work behavior levels in terms of marital status, gender, and age variables. However, while a significant difference was found in psychological empowerment levels in terms of educational status, no significant difference was found in terms of innovative work behavior.

KEYWORDS: Demographic characteristics, Service sector workers, Innovative work behaviors

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1.	Conger ve Kanungo Güçlendirme Modeli (Conger,ve Kanungo, 1988)	11
Şekil 1.2.	Thomas ve Velthouse Bilişsel Güçlendirme Modeli (Thomas ve Velthouse, 1990)	12
Şekil 1.3.	Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Modeli (Spreitzer, 1995)	13
Şekil 1.4.	De Jong ve Den Hartog Yenilikçi İş Davranışı Modeli (Oukes, 2010).	20
Şekil 3.1.	Araştırma Modeli	35

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1.1. Örgütlerde Güçlendirmenin Avantajları ve Güçlendirme Yapılmadığında Oluşacak Dezavantajlar (Lashley, 1995, s. 28)	5
Çizelge 4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular Tablosu	39
Çizelge 4.2. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeklerinin Yapısal Geçerliliği: AFA Bulguları	41
Çizelge 4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Düzeylerinin Analizi	42
Çizelge 4.4. Ölçek Maddelerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	43
Çizelge 4.5. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	44
Çizelge 4.6. Regresyon Analizi Bulgu Tablosu	44
Çizelge 4.7. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem t-testi Bulguları	46
Çizelge 4.8. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem t-testi Bulguları	47
Çizelge 4.9. Yaş Grubu ile Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Varyansların Homojenliği	49
Çizelge 4.10. Yaş Grubu ile Değişkenlere İlişkin Anlamlılığı Belirlemeye Yönelik Welch Testi Analizi	49
Çizelge 4.11. Yaş Grubu ile Değişkenlere Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Games-Howell) Analiz Tablo	50
Çizelge 4.12. Eğitim Grubu ile Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Varyansların Homojenliği	51
Çizelge 4.13. Eğitim Grubu ile Değişkenlere İlişkin Anlamlılığı Belirlemeye Yönelik Welch Testi Analizi	52
Çizelge 4.14. Eğitim Grubu ile Değişkenlere Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Games-Howell) Analiz Tablosu	53
Çizelge 4.15. Hipotez Sonuç Tablosu	54

1. GİRİŞ

Günümüz iş yaşam koşullarında, teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak küresel rekabetin giderek arttığı görülmektedir. Bu değişim ve dönüşüme adapte olmaya çalışan örgütler yenilik arayışına girmektedir. Hatta bu küresel rekabet koşulları örgütleri yenilikçi olmaya zorlamaktadır. Dolayısıyla yenilikçi bir anlayışa sahip olmak, örgütlerin yaşamlarını sürdürmelerinin yanı sıra sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü kazanabilmesi açısından oldukça önemli bir faktör halini almıştır.

Çalışanların iş ortamlarına içerik ve biçim verme eğilimi, günümüz örgütlerinde önemli bir başarı unsuru olarak görülmektedir. Çünkü yeniliğe uyum yalnızca ekonomik anlamda değil, aynı zamanda sosyal psikolojik anlamda da iyileştirmeler sağlamakta (Knol ve Van Linge, 2009, s. 360) ve bu da örgütlerin çalışanlarına sunduğu yenilikçi iş davranışları ile mümkün olmaktadır. Yenilikçi iş davranı, örgüt çalışanlarının yeni fikirler üreterek mevcut işleyişi geliştirmesi ve örgütsel hedef ve amaçlara daha etkili bir biçimde ulaşabilmesini kapsamaktadır. Bu nedenle çalışanlara sağlanan yenilikçi iş davranışı desteği, örgütlerin daha esnek, uyumlu ve yaratıcı bir yapıda olmalarını sağlamaktadır.

Örgütlerde, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını destekleyebilecek unsurların varlığı muhtemel görülmektedir. Bu unsurlar kişiden kişiye, örgütten örgüte ve hatta çevresel koşullara göre farklılık gösterebilmektedir. Bu noktada en önemli unsurlardan biri, örgüt yöneticilerinin anlayışlı ve destekleyici tutum ve davranışlarıdır. Ancak yöneticiler, kimi zaman bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde bu davranışları sergilemeyerek çalışanların psikolojik güçlendirme olgusuna yönelmelerine neden olabilmektedir. Çalışanların özgürce hareket etmelerine ve yenilikçi davranışlarda bulunmalarına imkân sağlayan psikolojik güçlendirme bu bağlamda kritik bir öneme sahip olabilmektedir.

Yenilikçi iş davranışlarının karmaşık sürecini idare edip bu davranışına dahil olabilmek amacıyla çalışanlar, psikolojik güçlendirmeye yönelmişlerdir (Javed vd., 2019, s. 555). Çünkü psikolojik güçlendirme, örgüt çalışanlarının kendi yeteneklerini ve inançlarını geliştirebilmekte ve yenilikçi çözümler üretip uygulama hususundaki isteklerini arttırabilmektedir. Bir diğer ifade ile psikolojik anlamda güçlenen çalışanlar, örgütlerinde daha yaratıcı olup yenilikçi iş davranışlarını arttırabilirler.

Yukarıda da bahsedildiği üzere psikolojik güçlendirme, örgüt çalışanlarının daha cesur ve daha özgür bir biçimde hareket etmelerini sağlayan ve bu çerçevede daha yenilikçi davranışlar sergilemelerine olanak tanıyan bir olguyu ifade

etmektedir. Çalışanlar, güçlendirme aracılığı ile daha nitelikli ve yaratıcı fikirler sunup kararlar alabilmekte ve daha yenilikçi mal ve hizmet geliştirebilmektedir.

Bu çalışmada, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ayrıntılı bir biçimde incelenecektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda veriler, Şanlıurfa'da hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarından elde edilecektir. Çalışma, literatürdeki gerek kavramsal gerekse ampirik boşlukları dikkate alarak, örgütlerin yenilikçi iş davranışlarını artırmaya yönelik nasıl stratejiler geliştirmeleri gerektiğine ilişkin önemli bulgular sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde psikolojik güçlendirme kavramı ele alınacak; güçlendirme yaklaşımları, süreçleri, önemi, modelleri ve boyutları tartışılacaktır. İkinci bölümde yenilikçi iş davranışı kavramı incelenecek; yenilikçi iş davranışının önemi, boyutları ve üzerinde etkili olan faktörler açıklanacaktır. Üçüncü ve son bölümde ise araştırma modeli ve hipotezleri, anakütle ve örneklem, yöntem, veri toplama aracı, kullanılan ölçekler, gerçekleştirilen analizler ve elde edilen bulgular sunulacak; ardından tartışma, sonuç ve gelecek araştırmalara yönelik öneriler ayrıntılı biçimde yer alacaktır.

1.1. Psikolojik Güçlendirme

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle güç ve güçlendirme kavramları üzerinde durularak güçlendirme yaklaşımları tanımlanacaktır. Ardından psikolojik güçlendirme süreci, önemi, modelleri ve boyutlarına yer verilecektir. Son olarak psikolojik güçlendirmeye neden olan faktörlere ve sonuçlara ilişkin literatür taraması ele alınacaktır.

1.1.1. Güç ve Güçlendirme Kavramı

Yaşamın her alanında karşılaşılan güç kavramının pek çok tanımlanması olmakla beraber işletmeler açısından da farklı farklı anlamlandırılabilir. Örneğin, söz konusu insan olduğunda güç hem etkinlik hem de önem açısından bir nitelik olarak görülürken; üstün rekabet avantajı sağlamayı amaçlayan işletmeler için insan kaynağının güçlendirilmesini ifade etmektedir (Örücü, vd., 2019, s. 884). Kanter (1993, s. 260) gücü temel anlamda, bir işi halletme, kaynakları harekete geçirerek kullanma, bireyin veya bir topluluğun elde etmeyi amaçladığı hedefler için gereksinim duyduğu her şeyi elde ederek kullanma yeteneği şeklinde tanımlamaktadır. Gücü yönetim literatürü çerçevesinde ele alan Sharma ve Kaur (2008, s. 7), kişinin diğer kişiler üzerinde oluşturduğu etki ya da kontrol olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla güç, örgütlerde bir tarafın diğer taraf veya tarafların

fikirlerini, hedeflerini, gereksinimlerini, değerlerini, tutum ve davranışlarını kontrol etme yeteneğini temsil etmektedir. Nitekim bir örgütte çalışanlar, liderin veya yöneticinin gücünü algılayıp tanımlayarak bu doğrultuda davranışta bulunabilmektedirler. Ancak belirtilen bu ast-üst etkileşimi yapıcı ya da yıkıcı sonuçlara neden olabilmektedir. Daha açıkça belirtmek gerekirse, çalışanların güçlü hissetmeleri durumunda yapıcı sonuçlar meydana gelirken, güçsüz, pasif, örgüte yabancılaşmış ve baskı altında hissetmeleri durumunda yıkıcı sonuçlar meydana gelebilmektedir (Short ve Johnson, 1994, s. 9). Çünkü güç, hem hiyerarşik düzendeki konumun bir işlevi hem daha düşük düzeylerde bir seçim kültürü hem de bir zihin durumu olarak görülmektedir (Block, 2017, s. 59).

Güç, örgütlerde görülemeyen ancak hissedilen soyut bir etki olarak nitelendirilmektedir (Daft, 2008, s. 487). Gerek çalışanlara gerekse de örgütlere fayda sağlayan güç, pozitif yönlü etkileme potansiyeli olduğundan önemli bir yapı olarak görülmektedir. Çünkü gücün çalışan potansiyelini açığa çıkaran, motivasyonlarını arttıran, çevrelerine daha uyumlu ve duyarlı davranışlarda bulunmalarını sağlayan ve yanıtlanmayı yavaşlatan iş ile ilgili engelleri en az seviyeye indiren bir özelliğe sahip olduğu düşünülmektedir (Srivastava ve Singh, 2008, s. 54).

Gücün dağılımı ile ilgili olan güçlendirmeye ilişkin ilk çalışmaların 1980'li yılların başında yapıldığı bilinmektedir (Conger ve Kanungo, 1998, s. 474). Bu dönemde işletmenin kaynakları içinde yer alan insan kaynağının en değerli kaynak olarak görülmeye başlamasından ötürü yönetim disiplini için yeni yönelimlerin zorunlu hale geldiği ve bu noktada güçlendirme kavramının ortaya çıktığı belirtilmektedir. Çünkü güçlendirme kavramı, var olan çalışma ortamının güçlüklerini yanıtlayabilecek bir yönetim stratejisini temsil etmektedir (Allahyar vd., 2011, s.1550). Daha spesifik olarak güçlendirme, formal ve informal yollar aracılığı ile etkili bilgi edinme metotlarını kullanarak güçsüzlüğü açığa çıkaran sebeplerin tanımlanmasını, bu sebeplerin ortadan kaldırılmasını ve örgüt bireyleri arasındaki öz-yeterliliğin arttırılmasını içeren bir süreçtir (Conger ve Kanungo, 1998, s. 474).

Güçlendirilmemiş kişilerin bir başkasını ya da başkalarını güçlendirmesi neredeyse olanaksızdır. Quinn ve Spreitzer (1997)'e göre güçlendirilmiş kişilerin dört ortak özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıda yer almaktadır (Quinn ve Spreitzer, 1997, s. 41):

Güçlendirilmiş kişiler kendi kaderini yönlendirme duygusuna sahiptir. Bu

durum, işlerini nasıl yapacaklarını seçmekte özgür oldukları anlamına gelmektedir.

Güçlendirilmiş kişilerin bir anlam duygusu vardır. Bu durum çalışanların, yaptıkları işin kendileri için önemli olduğunu hissedip ne yaptıklarına önem vermeleri anlamına gelmektedir.

Güçlendirilmiş kişiler kendilerini yeterli hissederler. Bu durum, çalışanların işlerini en iyi şekilde yaptıklarından emin oldukları ve üstün performans gösterebileceklerini bildikleri anlamına gelmektedir.

Güçlendirilmiş kişiler etkililik duygusuna sahiptirler. Bu durum, çalışanların çalışma birimleri üzerinde etkili olabilecekler ve diğer çalışanların onların fikirlerini dinlediği anlamına gelmektedir.

Değişen iş yapısını dikkate alan uygulayıcılar güçlendirmeyi gerek bireysel gerekse örgütsel etkinliğin artırılması ve çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması için önemli bir örgütsel faktör olarak görmektedir (Allahyari vd., 2011, s.1550). Etkin bir güçlendirme için her şeyden önce yöneticilerin/uygulayıcıların güçlendirmenin uygulanabileceğine ve örgüt için yararlı olacağına inanması gerekmektedir. Sonrasında ise yöneticiden/uygulayıcıdan beklenen şey çalışanına duyacağı güvendir. Bu güven duygusu sayesinde çalışanlar, bulundukları örgütün misyon ve vizyonunu sahiplenip gerçekleştirebilmek için sorumluluk alma eğilimi gösterirler (Baltaş, 2016, s. 165). Çizelgede güçlendirmenin önemi göz önüne alınarak örgüte sağladığı avantajlar ve güçlendirme yapılmadığında oluşabilecek dezavantajlar yer almaktadır.

Çizelge 1.1. Örgütlerde Güçlendirmenin Avantajları ve Güçlendirme Yapılmadığında Oluşacak Dezavantajlar (Lashley, 1995, s. 28)

Güçlendirmenin Avantajları	Güçlendirme Yapılmadığında Oluşacak Dezavantajlar
Daha duyarlı hizmet	Hizmet ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik sınırlı yetki
Şikâyetlerin hızlı bir biçimde ele alınması	Şikâyetlerin yöneticiler tarafından geç değerlendirilmesi
Daha fazla müşteri memnuniyeti	Yeni müşteri yaratmada yüksek maliyetler
İyi motive olmuş çalışan	Düşük moral ve zayıf motivasyon
İşin devamlılığı ve iyileştirilmiş işgücü istikrarı	Yüksek çalışan devir hızı
Verimlilik artışı	Düşük verimlilik
Daha düşük işgücü maliyeti	Düşük ücretler fakat yüksek işgücü maliyetleri
Yüksek kalite	Düşük kalite
Yüksek kar	Düşük kar

1.1.2. Güçlendirme Yaklaşımları

1990'lı yıllardan günümüze kadar yapılan pek çok araştırma güçlendirmeyi iki farklı yönden ortaya çıkan bir yapı olarak ele almaktadır. Bunlar, yapısal (ilişkisel) ve psikolojik (bilişsel) yaklaşımdır. (Berraies vd., 2014, s. 89). Thorlakson ve Robert'e göre güçlendirme, güçsüzlüğü besleyen durumların belirlenerek resmi örgütsel uygulamalar ve etkinlik bilgisi sağlamanın enformel yöntemlerle ortadan kaldırılıp örgüt üyeleri arasında öz-yeterlilik duygularını artırma sürecini ifade etmektedir. Bu tanım, güçlendirmenin hem psikolojik hem de yapısal yönlerini yansıtmaktadır (Thorlakson ve Robert, 1996'den akt. Eljaaidi, 2016, s. 451).

Güçlendirme teorisi genel olarak çalışanların psikolojik ve yapısal düzeydeki güçlerini arttırıp işlerini kontrol etmelerini ve bu kontrol sonucunda harekete geçmelerini sağlama süreci ve sonucu ile ilgilenmektedir. Bu teori genel olarak, örgütsel ve motivasyonel perspektiften kategorize edilmektedir. Örgütsel perspektiften güçlendirme, çalışanların iş hedeflerine ulaşmalarını sağlayan örgütsel yapı tarafından belirlenen bir süreçtir. Bu ifade güçlendirmenin yapısal yönüne

dikkat çekerken yapısal güçlendirmeyi sağlamak için örgütsel yapının etkin hale gelmesini teşvik etmektedir. Motivasyonel perspektif ise, güçlendirmenin içsel bir teşvikini ve öz yeterlik ihtiyacını yansıtmaktadır. Bu da çalışanların işi ve sosyal çevresini etkilemesi hakkındaki bilişsel durumunu yansıtan psikolojik yönüne vurgu yapmaktadır (Tsang vd., 2022, s. 2).

Yapısal güçlendirme yaklaşımı çalışanların algılarına yöneliktir (Tolay vd., 2012, s. 451). Bu çerçevede yapısal güçlendirme yaklaşımının odak noktası, çalışanların çalışma ortamındaki gerçek koşullara ilişkin algılarıyla şekillenmektedir (Laschinger vd., 2004, s. 529). Psikolojik güçlendirme yaklaşımı ise, yapısal güçlendirme şartlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve yorumlandığı ile ilgilidir (Tolay vd., 2012, s. 451). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme yaklaşımlarına ilişkin tanımlamalara aşağıda detaylıca yer verilmiştir.

1.1.2.1. Yapısal Güçlendirme

Yapısal güçlendirme yaklaşımı, Kanter'in (1977) "Men and Women of the Corporation" adlı çalışması ile ortaya çıkmıştır. Kanter (1977), örgütlerdeki fırsat ve güç yapılarının, çalışanların güçlendirilmesiyle örgütsel etkinliği ve başarıyı en üst seviyeye çıkarabileceğini savunmuştur (Ahadi ve Suandi, 2014, s. 46). Dolayısıyla Kanter'in yapısal güçlendirme yaklaşımı, örgüt ortamındaki güçlendirici koşulları ve güç sahiplerinin eylemlerine vurgu yapmaktadır (Tolay vd., 2012, s. 449).

Yapısal güçlendirme yaklaşımına göre, örgüt ortamı ile çalışan davranışları yakından bir ilişkiye sahiptir. Bu yaklaşım, bireylerin tutum ve davranışlarının kişisellikten ziyade örgütün sosyal yapısı tarafından yönlendirildiğini savunmaktadır (Altındış ve Özutku, 2011, s. 164).

Yapısal güçlendirme yaklaşımını oluşturan altı örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; resmi güç, gayri resmi güç, öğrenme ve büyüme fırsatları, bilgiye erişim, destek ve kaynaklara erişimdir (Davies vd., 2011, s. 633). Bu faktörler sayesinde çalışanlar, örgütün fırsat yapısı ve güç yapısı olarak nitelendirilen güçlendirme yapısına sahip olmaktadır. Fırsat yapısı, çalışanların işte büyüme ve gelişme motivasyonlarını sağlayan örgütsel nitelik şeklinde tanımlanırken; güç yapısı ise, çalışanların kaynakları harekete geçirmesini sağlayan örgütsel bir nitelik şeklinde tanımlanmıştır. (Greco vd., 2006, s. 45). Bu nedenle yapısal yaklaşım, liderlerin hem gücü paylaşmak hem de çalışan özerkliğini ve sorumluluğunu teşvik edebilmek için uygulanan farklı örgütsel uygulama, amaç ve politikalara atıfta bulunmaktadır (Berraies vd., 2014, s. 89). Dolayısıyla örgütteki fırsat ve güç, güçlendirme için

önemli bir faktör olarak görülmekte ve maksimum örgütsel verimlilik ve başarı için çalışanların hemen hepsinde bulunması gerekmektedir (Manojlovich, 2007, s. 7).

Çalışanları güçlendirmek, karar verme konusundaki yetkiyi örgütsel hiyerarşik düzende aşağı kaydırmayı ve dolayısıyla çalışanlara örgütsel sonuçlar üzerinde önemli bir etki yapma fırsatı vermeyi içermektedir (Menon, 2001, s. 155). Buna ilaveten çalışanları güçlendirmek, işleri etkileyecek karar ve faaliyetlere katılımları için onları teşvik etmeyi de içermektedir. Daha spesifik olarak, onlara yeni fikirler üretebilmeleri ve bu fikirleri faaliyete geçirebilmeleri için sahip oldukları yeteneği göstermeği hedeflemektedir (Psoinos vd., 2000, s. 212). Bu açıdan yapısal güçlendirme, gücün, karar verme yetkisinin ve sorumluluğunun örgütün alt kademelerine dağıtılmasını hedefleyen politika ve uygulamalara odaklanmaktadır (Sun vd., 2012, s. 55). Bu yönetsel davranışların çalışanı güçlendirebilmesi için ise yöneticilerin daha ılımlı ve olumlu duygusal atmosfer sağlaması gerekmektedir (Ergeneli vd., 2007, s. 42).

Bir örgütte yapısal güçlendirmeden söz edebilmek için üst yönetim ve liderler tarafından yerine getirilmesi gereken bir takım görev ve sorumluluklar bulunmaktadır. Bunlar (Honold, 1997, s. 204):

Örgüt içinde tüm çalışanlar tarafından benimsenen ve paylaşılan bir vizyon oluşturmak.

Kademe fark etmeksizin çalışanlara açık bir üst yönetim desteği sağlamak.

Örgüt içinde takım ve geçici grup modelleri kullanmak.

Örgüt dışındaki şartlara karşılık verebilmek ve çevreyi sürekli kontrol edebilmek için stratejiler geliştirmek.

İşbirlikçi ilkeleri yansıtmayı amaçlayıp yeni iş tasarımı yapmak.

İş zenginleştirme uygulamalarını kullanmak.

“kazan-kaybet” yaklaşımı yerine “kazan-kazan” yaklaşımını meydana getiren ödül sistemlerini geliştirmek.

Örgütün tamamını kapsayacak bir biçimde ortak hedefler belirleyerek çalışanları bundan haberdar etmek.

Ancak bu yaklaşım, bir takım yönetim uygulamalarını performansa bağladığı için araştırmacılar tarafından büyük ilgi görse de güçlendirme noktasında örgüt merkezli bir bakış açısına sahip olduğu için sınırlı olduğu belirtilmektedir. Bu sınırlamanın ise güçlenmeye yönelik psikolojik bakış açısının ortaya çıkışına katkıda bulunduğu ifade edilmektedir (Spreitzer, 2008, s. 56).

1.1.2.2. Psikolojik Güçlendirme

Güçlendirme, örgüt hiyerarşisinde alt seviyedeki çalışanlara yetki ve sorumluluk verme sürecini yansıtmaktadır. Psikolojik güçlendirme ise, her bir çalışanın içsel motivasyonunu ve deneyimlediği bireysel süreci yansıtmaktadır (Mitchell, 2016, s. 22). Dolayısıyla psikolojik güçlendirme, çalışanın içsel motivasyonunu ifade etmekte ve yaptığı iş ile ilgili olumlu deneyimleri içermektedir. Kanter'in yapısal güçlendirme yaklaşımı, örgütün çalışanlarına destek, fırsat, kaynak, bilgiye erişim vb. unsurlar sağlayıp güçlendirilebileceklerini öne sürerken; psikolojik güçlendirme, çalışanların iş rolüne ilişkin algılarına odaklanmaktadır. (Candan vd., 2016, s. 258). Bu nedenle psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirmede var olan güçlendirici yapı, politika ve uygulamadan ziyade örgüt çalışanlarının ne hissettiği ve neye inandığı ile ilgili faktörlere odaklanmaktadır (Dewettinck vd., 2003).

Psikolojik güçlendirme, yetki ve sorumluluk geçişi ile daha az ilgilenerek örgüt çalışanlarının güçlendirmeye ilişkin algı ve bilişsel durumlarına odaklanmaktadır (Maynard, vd., 2012, s. 1234). Bu yaklaşım, örgütlerde sık sık kullanılan ve çalışanların içsel motivasyonunu arttırmayı amaçlayan bir kavramdır. Daha spesifik olarak, örgüt çalışanlarının işlerine ve örgütlerine aktif katılımlarını sağlayıp özerklik duygularını güçlendirmekte ve hatta görevlerinde daha üst düzeyde bir tatmine ulaşmalarını sağlayıp işletme performansını arttırmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin başarı elde edebilmesi için çalışanlarının motivasyonunu artırması ve işe bağlılıklarını güçlendirilmesi son derece önemli görülmektedir (Özdemir, 2021, s. 56).

Psikolojik güçlendirme, “çalışanların iş rolüne aktif katılımını yansıtan içsel görev motivasyonu” şeklinde tanımlanmaktadır (Seibert, vd., 2011, s. 981). Çalışanların bu motivasyonlarının ve öz güvenlerinin artması, örgütlerinde daha fazla inisiyatif almalarını ve çeşitli çözümler üretebilmelerini sağlamaktadır. Bu durum ise, örgütlerin rekabet avantajına sahip olmalarına ve sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine imkân sağlamaktadır (İhtiyaroğlu, 2017, s. 364). Çünkü çalışanlar bu sayede, genel bir öz-yeterlik duygusuna ve bazı görevleri daha fazla yapma motivasyonuna dair bir bakış açısına sahip olmaktadır (Forrester, 2000, s. 69).

Oladipo (2009, s. 121) psikolojik güçlendirmeyi kişinin algıladığı kontrol, yeterlilik ve hedef içselleştirme duygusu şeklinde değerlendirmektedir. Burada kavram kişinin bilişsel durumunu yansıtmaktadır. Araştırmacı ayrıca psikolojik güçlendirmenin dört temel amacının bulunduğunu ifade etmektedir. Bu amaçlar:

Gerek maddi gerekse de maddi olmayan kaynaklara erişilip kontrol edilmesi ve etkin bir biçimde harekete geçirilmesi

Çalışanları karar alma süreçlerine dâhil ederek bu alanlardaki becerilerinin geliştirilmesi

Çalışanların kimliklerini keşfetmesi, tercihlerini bağımsız olarak verebilmesi ve böylece özerk hareket etme becerilerinin geliştirilmesi

Çalışanların kişisel yeteneklerine güvenme becerilerinin geliştirilmesi

Söz konusu amaçlara bakıldığında, psikolojik güçlendirmenin temelini çalışanların örgütlerine ilişkin algıları ile güçlenmiş bir zihinsel duruma nasıl ve ne şekilde ulaşıldığını açıklamayı oluşturmaktadır. Bu durum ise, örgüt tarafından oluşturulan anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere dört unsur ile gerçekleştirilmektedir (Spreitzer, 1995). Bu dört unsur da gerek beklenti gerekse pekiştirme dinamiklerini birleştirmektedir. Bu nedenle bir beklenti kuramı açısından “etki” performans/sonuç beklentisini; “yetkinlik” çaba/performans beklentisini; “anamlılık” beklenen sonuç beklentisini ve “seçim” algılanan uygunluğu ifade etmektedir. Dolayısıyla bir faaliyet esnasında bu dört unsurun her biri içsel bir destek olarak nitelendirilmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 671-672). Bu dört unsur bir arada düşünüldüğünde psikolojik güçlendirme, çalışanların örgütlerini etkileyebilme dereceleri, yeterlilikleri, işlerinin anlamlılığı ve algılanan özerklikleri ile ilgili inançları şeklinde tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2011).

a) Psikolojik Güçlendirmenin Önemi

Oladipo (2009, s. 124) yaptığı çalışmada, psikolojik güçlendirmenin önemini Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi çerçevesinde değerlendirerek aşağıdaki gibi açıklamıştır:

Fizyolojik ihtiyaçlar açısından önemi: Bireyin yaşamındaki temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için beslenme, barınma, maaş gibi ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Dolayısıyla psikolojik güçlendirmeyi sağlamak için ilk

olarak çalışanların fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir.

Güvenlik ihtiyaçları açısından önemi: Güçlendirilmiş çalışanlar kendilerini tehditlerden uzak ve güvenli bir çevrede hissedebilirler.

Sosyal ihtiyaçlar açısından önemi: Güçlendirme sayesinde çalışanlar içinde bulundukları gruba aidiyetlik hissettiklerinden grup dinamiklerini destekleyen topluluk duygusuyla hareket edeceklerdir.

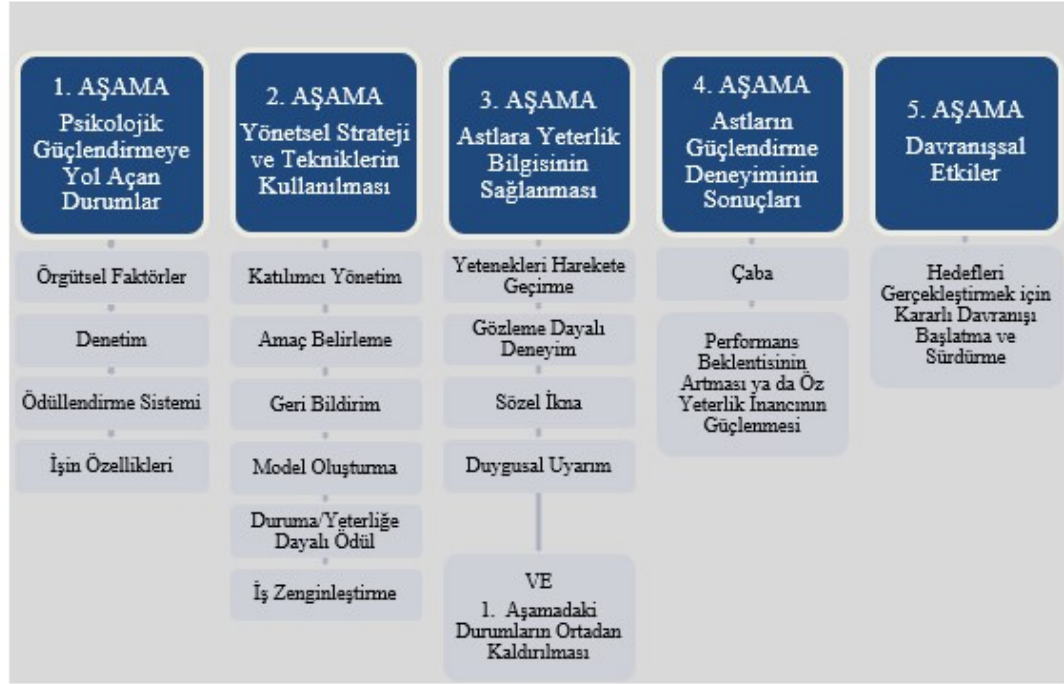
Saygı gereksinimleri açısından önemi: Başarıları takdir gören, önemli görevler verilen ve örgütleri tarafından değerli hissedilen çalışanlar, psikolojik güçlendirme sayesinde statü kazandıklarını hissedeceklerdir.

Kendini gerçekleştirme açısından önemi: Bu ihtiyacı karşılayabilmek için yöneticilerin çalışanlara uzun vadeli hedeflerle birlikte yenilik ve yaratıcılık içeren zorlu ve anlamlı çalışmalar sağlamaları gerekmektedir. Bu noktada psikolojik güçlendirme boyutlarından olan “anlam” boyutu kendini göstererek bu ihtiyaç karşılanmış olacaktır.

i) Psikolojik Güçlendirme Sürecine Yönelik Geliştirilen Öncü Modeller

Alan yazın incelendiğinde, en fazla kullanılan güçlendirme modelleri olarak; “Conger ve Kanungo Güçlendirme Modeli”, “Thomas ve Velthouse Bilişsel Güçlendirme Modeli” ve “Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Modeli” olmak üzere üç model kullanılmaktadır. Söz konusu güçlendirme modelleri aşağıda detaylı bir biçimde ele alınmaktadır.

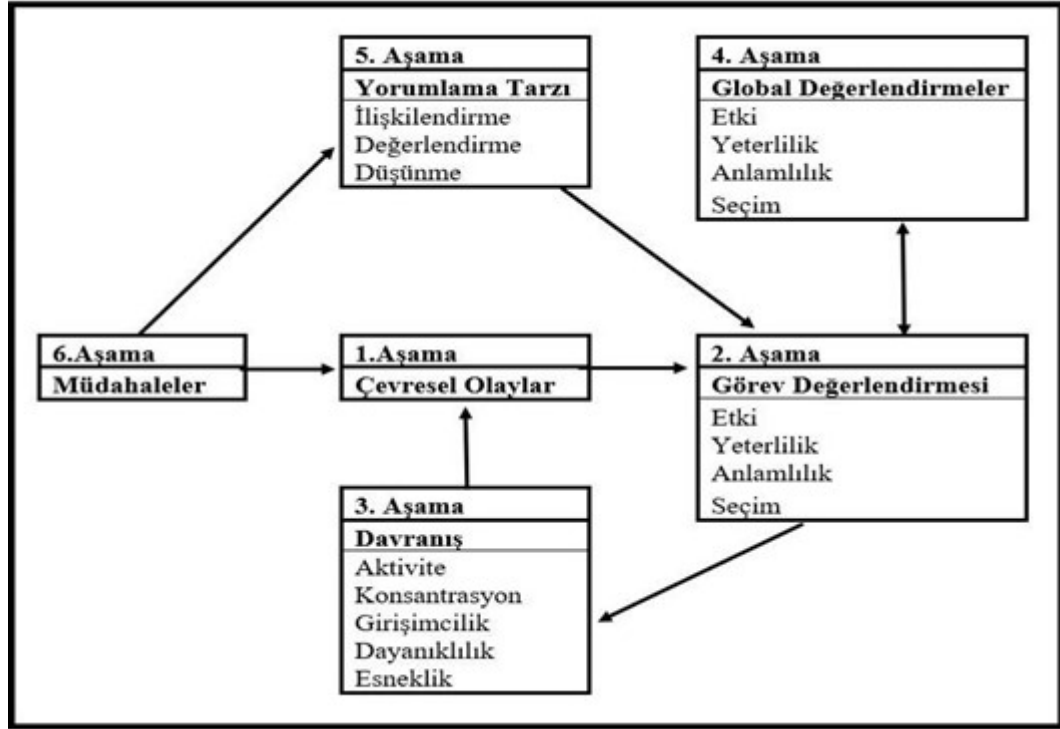
Conger ve Kanungo Güçlendirme Modeli: Conger ve Kanungo 1988 yılında yapmış oldukları çalışmada, 5 aşamadan meydana gelen “Güçlendirme Modelini” geliştirmişlerdir. Söz konusu modelin ilk adımını “psikolojik güçlendirmeye yol açan durumlar” oluşturmaktadır. İkinci adımda “yönetimsel strateji ve tekniklerin kullanılması” gelmektedir. Üçüncü adım “astlara yeterlik bilgisinin sağlanması”ndan oluşmaktadır. Dördüncü adımda “astların güçlendirme deneyiminin sonuçları” yer almaktadır. Son adımda ise hedefleri gerçekleştirmek amacıyla kararlı davranışı başlatma ve sürdürmeye yönelik olarak “davranışsal etkiler” bulunmaktadır. Conger ve Kanungo (1988) tarafından geliştirilen bu model aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



Şekil 1.1. Conger ve Kanungo Güçlendirme Modeli (Conger, ve Kanungo, 1988)

Şekildeki modelde görüldüğü üzere ilk adım, çalışanlar arasında güçsüzlük duygusuna sebep olan koşulların tespit edilmesidir. İkinci adımda, “katılımcı yönetim, amaç belirleme, geri bildirim sistemi, model oluşturma, duruma/ yeterliğe dayalı ödüllendirme ve iş zenginleştirme” gibi yönetimsel strateji ve tekniklerin kullanımı yer almaktadır. Üçüncü adım, bu strateji ve tekniklerin kullanımı, hem güçsüzlükten sorumlu dış faktörleri ortadan kaldırmayı hem de çalışanlara öz-yeterlilik bilgisi sağlamayı hedefler. Dördüncü adımda, çalışanlar üçüncü adımda kazanılan bilgi ve deneyimler sayesinde kendilerini güçlendirilmiş hissederler. Beşinci adımda ise, güçlendirmenin davranışsal bir sonucu olarak çalışanlar, görevlerini yerine getirebilmek amacıyla etkili ve sürekli bir davranış benimserler (Conger ve Kanungo, 1988, s. 474-479).

Thomas ve Velthouse Bilişsel Güçlendirme Modeli: Thomas ve Velthouse 1990 yılında yapmış oldukları çalışmada, Conger ve Kanungo'nun “Güçlendirme” modelini geliştirerek “Bilişsel Güçlendirme Modeli” şeklinde isimlendirdikleri yeni bir güçlendirme modeli ileri sürmüşlerdir. Söz konusu model aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



Şekil 1.2. Thomas ve Velthouse Bilişsel Güçlendirme Modeli (Thomas ve Velthouse, 1990)

Thomas ve Velthouse tarafından geliştirilen model, “çevresel olaylar, görev değerlendirmeleri ve davranış, global değerlendirmeler, yorumlama tarzı ve müdahaleler” olmak üzere toplam altı adımdan meydana gelmektedir. Birinci adım, çevresel olaylar mevcut davranışların sonuçları ve sonraki davranışlara ilişkin durum ve olaylarla ilgili çalışanlara bilgi sağlanmasını içermektedir. İkinci adımda, elde edilen bilgi vasıtasıyla “etki, yeterlilik, anlamlılık ve seçim” bağlamında görev değerlendirmesi yapılmaktadır. Üçüncü adımda, ikinci adımdaki değerlendirme çerçevesinde sergilenecek davranış belirlenmektedir. Dördüncü adım, çalışanların “etki, yeterlilik, anlamlılık ve seçim” hususunda genelleştirdiği inançları olarak bireyin görev değerlendirmesini şekillendirerek global değerlendirmeleri oluşturmaktadır.

Beşinci adım, modelde kilit nokta olarak görülmektedir. Bu adımda, çalışanların görev değerlendirmelerine doğrudan etkilerinin olduğu varsayılmaktadır. Altıncı adım ise, çalışanın görev değerlendirmelerini arttırmak amacıyla modeldeki faktörleri etkilemenin yolları araştırılmaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 669-671).

Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Modeli: Spreitzer tarafından 1995’te

önerilen “Psikolojik Güçlendirme” modelinde güçlendirmenin her bir boyutunun bütüne katkıda bulunması hedeflenmektedir. Bu nedenden psikolojik güçlendirmenin alt boyutları çalışma ortamı çerçevesinde şekil almaktadır. Söz konusu model, Şekilde görüldüğü üzere psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarını (anlam, yeterlilik, özerklik ve etki) şekillendiren etkenleri ele almaktadır.



Şekil 1.3. Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Modeli (Spreitzer, 1995)

Şekilde Spreitzer, güçlendirmenin psikolojik boyutunu açıklayabilmek amacıyla dört temel boyutla ele almıştır. Söz konusu boyutlar, “anlam, yeterlilik, özerklik ve etki” olarak ifade edilmektedir. Spreitzer ayrıca, psikolojik güçlendirmeyi bu dört temel boyut ile değerlendirerek “girdiler” ve “çıktılar” olmak üzere iki süreç belirlemiştir. Girdiler; kontrol, kendine saygı, ödül sistemi ve bilgiye ulaşım şeklinde belirtilirken; çıktılar ise, yenilik ve yönetsel verimlilik şeklinde ifade belirtilmektedir (Spreitzer, 1995, s. 1444-1445). Spreitzer’ın (1995) psikolojik güçlendirme modelindeki boyutlar aşağıda detaylıca ele alınmaktadır:

Psikolojik güçlendirmenin boyutları “bireyin iş rolüne yönelimini yansıtan, anlam, yeterlilik, özerklik (kendi kaderini tayin etme) ve etki” olmak üzere dört bileşte ortaya çıkan içsel motivasyon” olarak tanımlanmaktadır (Spreitzer, 1996, s. 484). Bu boyutlar aşağıda detaylıca ele alınmıştır:

Anlam: Psikolojik güçlendirmenin “anlam” boyutu, çalışanların belirledikleri standartlar ve idealler çerçevesinde işlerine olan tutkuyu ifade

etmektedir(Fırın, 2020). Daha spesifik olarak anlam, çalışanların yaptıkları işe ilişkin içsel motivasyonu yansıtan ve kendi standartları çerçevesinde değerlendirdikleri bir boyuttur (Fock vd., 2011, s. 320). Bu boyut, çalışanların, iş yerlerindeki faaliyetlerinin ve hatta katkılarının genel amaç ve önemini anlamlandırmalarını içeren bir etkidir. Bu nedenle de çalışanların işlerine yönelik bağlılıklarını arttırmayı ve onları bu içsel motivasyon ile harekete geçirmeyi temsil eder (Candan vd., 2016, s. 259).

Çalışanların yaptıkları işi anlamlı görmeleri örgütleri ile özdeşleşmeyi ve örgütsel katılımı sağlayacağı gibi yapılan işlere daha fazla odaklanılmasına destek sağlayacağı da bilinen bir gerçektir. Fakat bu durumun tam tersi olarak, çalışanın yaptığı işi anlamsız görmesi ise, örgüte ya da iş yerine bağlılıklarını azaltarak örgüt faaliyetlerine kayıtsız kalıp dikkat dağınıklığı yaşayabileceği belirtilmektedir (Yılmaz, 2018). Çalışanlar yaptıkları işin değerini ve önemini özümlediklerinde o iş anlamlı olmaktadır. Anlam, çalışanların zaman ve yeteneklerini değerli bir iş uğruna harcadıkları duygusu verir (Allameh vd., 2012).

Anlam boyutu, örgütte tanımlanan işin çalışanlara ne anlam ifade ettiği ve hedeflenen amacın ne ölçüde örtüştüğüne dair algıları içerir. (Lee ve Koh, 2001, s. 686). Bu algılar olumlu ise, çalışanların örgütsel bağlılıkları artar, motivasyonları güçlenir ve iş performansları olumlu yönde etkilenir (Karakaş ve Serçek, 2014).

Yeterlilik: Psikolojik güçlendirmenin “yeterlilik” boyutu, çalışanların bilişsel potansiyelini değerlendirmesini içeren ve yine çalışanın iş performansı ile yeteneklerine olan güvenini yansıtan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. (Laschinger vd., 2004, s. 529). Diğer bir ifade ile yeterlilik, çalışanların işlerini en iyi şekilde yerine getirmek için sahip oldukları kabiliyet ve becerilerine dair duygularını yansıtan bir unsurdur. (Mishra ve Spreitzer, 1998).

Yeterlilik, çalışanları örgütsel görevlerini beceri ve başarı aracılığıyla yerine getirme hususunda tecrübe ve kabiliyetlerine olan inançlarını temsil etmektedir. Çalışanların yeterliliklerine olan inançları, performans beklentileri ve ustalıkları ile benzerlik göstermektedir. Daha spesifik olarak, çalışanların örgütleri için daha çok çaba göstermelerini ve iş rollerini yetenek ve başarı ile karşılama inançlarını yansıtır (Janssen, 2004, s. 57). Spreitzer ve diğerleri (1997, s. 682), yeteneklerine güveni olmayan çalışanların yetersizlik duygusu yaşayacaklarını ve örgütsel içinde yeterlilik duygusundan eksik kalacaklarını belirtmektedirler.

Çalışanların yapması gereken bir işi başarılı bir şekilde sonuçlandırmasına

olan inancı güven duygusunu arttırarak hem meslek hem de örgüt başarılarını olumlu anlamda etkileyecektir. Herhangi bir güvensizlik veya mesleki anlamdaki yetersizlik duygusu ise güçlendirmenin etkililiğini olumsuz olarak etkileyecektir (Altındış ve Özutku, 2011, s. 167). Özetle yeterlilik, çalışanların görevlerini etkili bir biçimde yerine getirebilmeleri için gerekli olan kaynak ve yeteneklere sahiplik duygusunu hissetmelerini içermektedir. Bu boyut, çalışanların öz güvenlerini ve işlerini başarmaları hususundaki motivasyonu sağlamaktadır (Yılmaz ve Tan, 2018).

Özerklik: Psikolojik güçlendirmenin “özerklik” boyutu, çalışanların işlerine başlamaları ve sürdürmeleri hususundaki seçim haklarını ve bu hak çerçevesindeki kararları özgürce alabilme seviyelerini temsil etmektedir. Başka bir tanıma göre özerklik, çalışanların iş yapma sürecinde kendi anlayışlarını uygulayabilmeleri ve kendi kararlarını özgürce kullanabilmeleri olarak ifade edilmektedir (Buitendach ve Hlalele, 2005, s. 157). Spreitzer (1995, s. 1143) ise özerkliği, çalışanların tutum, yöntem, davranış ve stratejiler konusundaki bireysel kararları olarak tanımlamaktadır.

Özerklik, çalışanların iş yerindeki görevlerini öz kontrol ve iradeleri bağlamında yerine getirecekleri bir iş ortamında faaliyet göstermelerini sağlamaktadır. Özerklik, çalışanların iş faaliyetlerini yönetebilme özgürlüğüne sahipliklerini ve karar alma süreçlerinde olma fırsatına sahip olmalarını içermektedir (Candan vd., 2016, s. 260). Hu ve Leung (2003, s. 368) bu boyutu, çalışanların özerkliğini kullanıp görev tanımları içerisinde bulunan işlerin başlatılması, sürdürülmesi ve kontrol veya düzeltme yapılması gibi süreçler için inisiyatif kullanabilme algıları şeklinde ifade etmektedirler.

Özetle özerklik, çalışanın kararları ile işlerin başlatılması ve bitirilebilmesi özgürlüğüdür. Örgüt kararları üzerinde söz söyleme hakkına sahip çalışanların, daha yaratıcı, dayanıklı, esnek ve proaktif davranışlar gösterdikleri belirtilmektedir. (Altındış ve Özutku, 2011, s. 167). Çalışanların örgütlerinde yaptıkları işler ile ilgili inisiyatif almalarının sağlanması, çalışanların fikir ve düşüncelerine saygı duyulması ve çalışma koşullarında kendilerini değerli bir çalışan olarak hissetmeleri çalışan güçlendirilmesinde oldukça önemli bir faktör olarak görülmektedir (Şen, 2008).

Etki: Psikolojik güçlendirmenin “etki” boyutu, çalışanların işlerine dair kontrolün kim veya kimler tarafından karar verildiğinin değerlendirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç sırasında içsel kontrol algı yetisine sahip çalışanlar, işe ilişkin çıktıları etkileyebilme hissine sahip olabilmektedirler (Luthans,

1995). Etki boyutu, çalışanların örgütsel amaçlara olan katkısını anlamlandırmalarına ve işlerin çıktıları üstünde etki sahibi olmalarına teşvik etmektedir (Sürgevil vd., 2013, s. 5374).

Çalışanlar örgüt faaliyetlerine etki edebildiklerinde, örgütleri için önemli olduklarını hissedip örgütsele katkılarına devam ederek yapılan işe ve örgütlerine bağlılık duymakta, yüksek etkililik ve verimlilik göstermektedir. Dolayısıyla yöneticiler, etki boyutu ile ilgili olarak çalışanların bilgi ve düşüncelerini desteklerlerse çalışanlar, daha iyi performans gösterecekleri için iş çıktıları olumlu yönde etkilenecektir (Kaplanseren, 2019). Bununla beraber etki, performans yeteneğinden bağımsız bir biçimde kavramsallaştırılır. Çalışan yeteneklerini kullanabiliyor fakat etkisi yok ise söz konusu etki eksikliği fırsat eksikliğine ya da çevre desteğine bağlanacaktır (Robbins, vd., 2002).

Özetle etki boyutu, çalışanların yapılan işte bir iz bırakma ve fikir ve bilgilerinin örgüt tarafından ciddiye alınma durumunu yansıtmaktadır (Tolay vd., 2012, s. 452). Ayrıca çalışanların iş yaşamlarında amaç ve hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşabilmek adına yarattığı farkı temsil etmektedir (Drake vd., 2007). Bu boyut, çalışanların iş sonuçlarını etkileme yeteneğiyle ilgili olarak, amaçların gerçeğe dönüşmesinde bir bütünü oluşturacak şekilde çalışanın emeğine düşen paydır (Ghani & Hussin, 2009, s. 56).

1.2. Yenilikçi İş Davranışı

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle yenilik ve yenilikçi iş davranışı kavramları üzerinde durularak tanımlanacaktır. Ardından yenilikçi iş davranışının önemi, boyutları ve etkileyen faktörlere yer verilecektir. Son olarak ise yenilikçi iş davranışına neden olan faktörlere ve sonuçlara ilişkin literatür taraması ele alınacaktır.

1.2.1. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı

Alan yazına Schumpeter tarafından 1912 yılında kaleme alınan bir kitapta kazandırılan yenilik (inovasyon) kavramı, yeni süreçlerin, yeni ürünlerin, yeni pazarların ya da bunların birleşiminin işletme faaliyetleri ile bir bütün olarak hayat bulmasına yönelik çalışan girişimini ifade etmektedir (Amo ve Kolvereid, 2005, s. 8). Yenilik kavramının küresel bir boyut kazanıp öneminin artması ile beraber bu kavramın uzun yıllardan beri akademik yazında çalışılan konuların başında geldiği söylenebilir. Ancak örgütlerde, çalışanın yenilikçi iş davranışı ile ilgili yapılan araştırmaların nispeten yakın bir zamanda incelenmeye başlandığı da söylenebilir

(Anderson vd., 2014). Yenilik, gelişime bağlı olarak ilerlemektedir ve değişim ihtiyacının algılanması ile beraber yeni fırsatları doğurmaktadır (Messmann ve Mulder, 2020).

Yenilik (inovasyon) temelinde geliştirilen ve çok aşamalı bir süreci kapsayan “yenilikçi iş davranışı” yeni ve faydalı fikir, süreç ve ürünlerin hayata geçirilip farkında olarak tanıtılmasını amaçlamaktadır (Suhaimi ve Panatik, 2016). Örgütler bu çerçevede, yenilik odaklı ürün ve hizmet anlayışını benimseyen proaktif katılım temelli bir yönetim sistemini benimsemektedirler. Çalışanların gönüllülüklerine dayanan ve istekli bir biçimde katılım yapmalarını sağlayan bu anlayış yenilikçi iş davranışını yansıtmaktadır. (Prieto ve Perez-Santana, 2014, s. 189). Yenilikçi iş davranışı, örgüt çalışanlarının isteğine bağlı kalınarak faaliyet ve çalışma yöntemlerini sistematik anlamda iyileştirebilmek amacı ile görevlerini yerine getirerek örgütün problemlerinin kaynağını bulup yeni fikirler ve çözümler üreterek etkili bir biçimde uygulamaya geçirilmesi sürecini kapsamaktadır (Işık ve Aydın, 2016).

Yenilikçi iş davranışındaki ilk hedef, örgüt içindeki özgün fikirlerin ortaya çıkarılmasına imkân sağlamaktır. Dolayısıyla örgüt çalışanları, yeni fikirler geliştirip işin gereklilikleriyle uyumlu hale getirerek gerek kendisine gerekse örgüte yarar sağlamaktadır (Ceylan ve Özbal, 2011 s. 169). Bununla beraber, örgütlerin global düzeyde rekabet avantajı sağlaması ve bu mücadelede ilerlemesi için yenilikçi iş davranışı geliştirmesi gerekli görülmektedir (Khan vd., 2020, s. 4). Çünkü yenilikçi örgütlerin, bu değişim ve dönüşeme bağlı yaratıcılığa dair sergilediği yönelim, çalışanlarına yeni fikir ve hedeflerin peşinde bağımsız olarak hareket edebilme hususunda destek olmaktadır (Subramaniam, 2012).

Yenilikçi iş davranışı, çalışanların inisiyatifi çerçevesinde oluşturulan ekstra rol sergileme tutumu şeklinde de ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu davranış, işin bir parçası olarak yerine getirilmesi zorunlu olan bir davranış biçimi şeklinde algılanmamalıdır. Bu nedenle çalışanlardan açık bir şekilde beklenen bir davranış olmadığından “önceden sınırları belirlenmiş rol beklentilerini aşan, ekstra rol veya isteğe bağlı davranış” biçimi olarak görülmektedir (Bos-Nehles ve Veenendaal, 2019, s. 2664). Bununla beraber bu davranış biçimi, çalışanların örgütlerinde yeni fikirler önerme, bu fikirleri uygulama ve örgütsel yenilikçiliği desteklemeyi temel almaktadır. Daha spesifik olarak, örgüt çalışanlarının yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini serbest bırakıp bu fikirleri örgütün iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için kullanma sürecini içermektedir. Bu süreç ise, genellikle var olan uygulamalara meydan

okuyarak yeni çözümler üretme çabası ile karakterize edilmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010).

Yenilikçi iş davranışı, çalışanların çalışma ortamlarını daha iyi tanıyarak bu ortama uygun faaliyetler geliştirebilmeleri için rehberlik etmektedir. Dolayısıyla, “çalışanların, örgüt bünyesindeki birimler için yeni olan fikirlerin, ürünlerin, süreçlerin ve prosedürlerin yaratılması, sunulması veya uygulanması faaliyetlerine ve davranışlarına direkt veya dolaylı olarak katılma davranışlarının tümü” olarak ifade edilmektedir (De Spiegelaere vd., 2012, s. 7). Bu davranış sayesinde örgütlerde, özellikle bu davranış eğiliminde olan çalışanlar; daha fazla iş doyumunu yaşamakta, örgütleri için yüksek performans göstermekte, ekip arkadaşları ile ılımlı ilişkiler geliştirmekte, yeniliğe kapalı çalışanlara oranla daha az stres yaşamakta ve daha yüksek seviyelerde kişisel gelişim davranışı sergilemektedirler (Shih ve Susanto, 2011, s. 113).

Yuan ve Woodman (2010, s. 336), yenilikçi iş davranışının örgüt tarafından benimsenip ve uygulamaya geçirilmesinin oldukça önemli bir olgu olduğuna dikkat çekmişlerdir. Benzer şekilde, Scott ve Bruce (1994) de çalışanların örgütlerinde yeni ve değerli fikirler üretmesi, benimsemesi ve bu fikirleri uygulaması sürecine dikkat çekerek bu önemi vurgulamışlardır. Axtell vd. (2000), yenilikçi iş davranışını, örgüt çalışanlarının yaratıcı fikirler üretme ve bu fikirleri iş faaliyetlerine entegre etme süreci şeklinde tanımlamaktadır. Sonuç olarak, yenilikçi iş davranışının çağrıştırdığı anlam, yenilikçi iş fikirleri üreterek örgüte önemli ve olumlu katkılar sağlamaktır (Imran vd., 2010, s. 339).

1.2.2. Yenilikçi İş Davranışının Önemi

Yenilikçi iş davranışı örgütlerin sürdürülebilir bir başarı elde edebilmeleri için kritik bir öneme sahiptir. Bu davranış biçimi, örgütler için salt bir eğilim ya da moda ile sınırlandırılmayan ve sürekli bir biçimde değişim gösteren bir yapıya sahip olgu olarak gerek teknolojik gelişmeler ile gerekse kültürel ve stratejik dönüşümler ile eş zamanlı bir biçimde ilerleyen bir işleyiş olarak, örgütlerin sürdürülebilir bir başarı sağlamalarında kilit bir rol oynamaktadır (Dorenbosch vd., 2005, s. 139-140).

Yenilikçi iş davranışı, toplumu içine alan bir süreci de yansıtmaktadır. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, bir yeniliğin toplum tarafından kabul edilmesi; büyük oranda kültürel, ekonomik ve sosyal unsurlara bağlı olmaktadır. Dolayısıyla yalnızca ekonomik açıdan bakmanın yenilikçi iş davranışının tam olarak anlamlandırılmasında yeterli görülmemektedir. Toplumsal dinamiklerin, kültürel

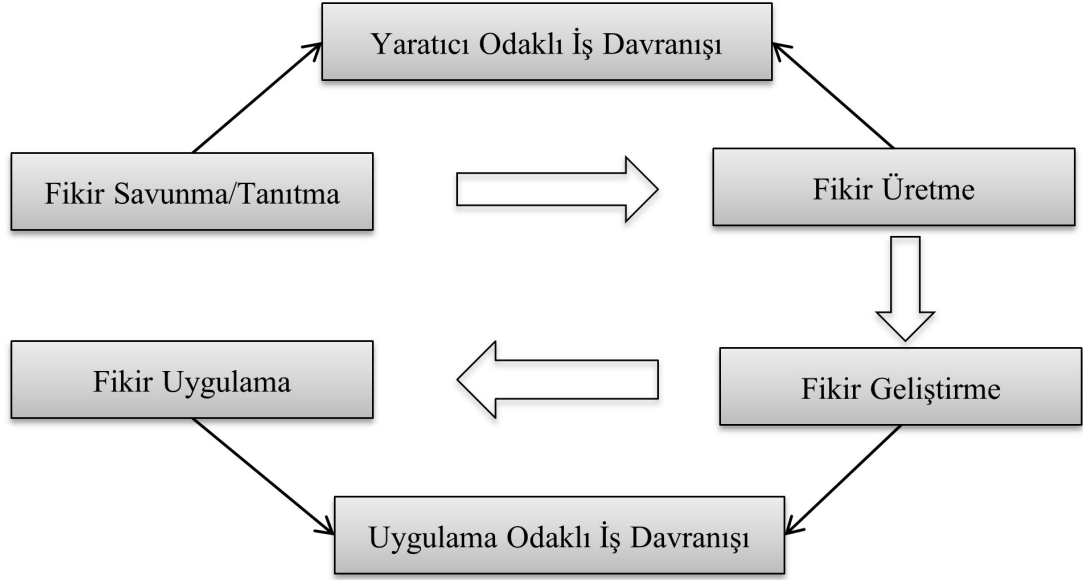
değerlerin ve de toplumsal ve bireysel psikolojinin, bu davranışın anlaşılmasında önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Samen, 2008, s. 364).

Yenilikçi iş davranışı, örgütlerin hem var olan hem de potansiyel riskler için daha hazırlıklı olmalarına katkı sağlamaktadır. Geleneksel iş modelleri ve yaklaşımları, olası sürprizler ve belirsizlikler için genellikle daha savunmasız olarak görülmektedir. Fakat yenilikçi iş davranışını uygulayan bir yaklaşım, bu türden olan riskleri daha önce görme ve bu riskler için proaktif bir biçimde tepki verme yeteneğini kazandırmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010, s. 327). Janssen (2000), yenilikçi iş davranışını, örgüt içindeki çalışanların yenilikçi çözümler üreterek bu çözümleri örgüt faaliyetlerine entegre etme çabası olduğunu ve bu süreçte örgütlerin değişim ve uyum sürecinde yenilikçiliğin çok önemli bir rolü olduğuna vurgu yapmaktadır.

Yenilikçi iş davranışı, örgütler için yoğun rekabet ortamında fark yaratma ve özgün bir konum sağlama imkânı sunmaktadır. Özellikle doymuş pazar ortamlarında, benzersiz bir değer önerisinde bulunmak örgüt açısından kilit bir öneme sahiptir. Bu nedenle de yenilikçi iş davranışı, söz konusu benzersizliği elde edip sürdürebilme noktasında örgütlere rehberlik etmektedir (Yuan ve Woodman, 2010, s. 325). Öte yandan, yenilikçi iş davranışının kaynak oluşturma konusunda da etkili bir araç olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile doğadaki kaynakların aslında çalışanların yenilikçi iş davranışı temelinde gerçekleşen bilişsel süreçlerinin bir çıktısı olarak dönüştürülebilmektedir. Böylece yenilikçi iş davranışı, belirli bir amaç çerçevesinde belirli enstrümanların bir arada kullanıldığı önemli bir kaynaktır (Drucker ve Maciariello 2014, s. 32).

1.2.3. Yenilikçi İş Davranışının Boyutları

Yenilikçi iş davranışı, örgütlerin sürdürülebilir bir başarıyı elde etmelerini destekleyen kritik bir kavram olarak ifade edilmektedir (Veenendaal ve Bondarouk, 2015, s. 138). De Jong ve Den Hartog (2008) tarafından yapılan çalışmada yenilikçi iş davranışı fikir üretme, fikir geliştirme, fikir tanıtmaya ve fikir uygulama olmak üzere dört alt boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar Şekil 4'te gösterilerek tanımlamaları yapılmıştır.



Şekil 1.4. De Jong ve Den Hartog Yenilikçi İş Davranışı Modeli (Oukes, 2010).

1.2.3.1. Üretme

Fikir üretme, çalışanların mevcut iş süreçlerine, ürünlere, hizmetlere ve hatta örgütsel yapılara analitik ve eleştirel bir düşünce tarzı ile yaklaşımları, karşılaştıkları problemleri tespit etmeleri ve bu problemler için yaratıcı ve bir o kadar da özgün çözümler sunma sürecidir. Bu tanım yalnızca basit bir sorun çözme yaklaşımını değil, yeni fırsatları keşfederek potansiyel yenilik alanlarını belirleme ve açma kapasitesini kapsamaktadır (Messmann ve Mulder, 2014, s. 82-83).

Fikir üretme sürecinde, örgüt çalışanlarının sorun çözme yetenekleri, analitik düşünce kapasiteleri ve yaratıcılık potansiyelleri devreye girmektedir. Bilinçli düşünce kabiliyetlerinin kullanılması ile beraber çalışanlar, farklı açılardan bakabilme yeteneği kazanarak karşılaştıkları problemlere farklı açılardan yaklaşabilmektedirler. Bu sayede, problemlerin daha hızlı tespiti sağlanarak daha yaratıcı ve etkin çözüm önerileri sunulabilmektedir (Bos-Nehles vd., 2017, s. 1232).

Bu süreç ayrıca hem çalışanların hem de örgütlerin uyumluluk kabiliyetlerini geliştiren, motivasyon ve iş tatmini arttıran, rekabet avantajı sağlayan ve de değişen pazar şartlarına adaptasyon sağlama potansiyellerini arttırmaktadır. Dolayısıyla fikir üretme sürecinin örgüt için stratejik bir öneme sahip olduğu söylenebilir (Kessel, Hannemann-Weber ve Kratzer, 2012, s.147).

1.2.3.2. Geliştirme

Fikir geliştirme boyutu, teorik düşünce ile sınırlı kalmayıp bu düşünceleri uygulamaya döküp onların nasıl işlediğini görmek kritiğidir. Fikri geliştirip sağlıklı bir eylem oluşturmayı kapsayan bu süreç, bir fikrin hızlı bir biçimde hayata geçirilmesini ve direkt olarak geribildirim alınarak iyileştirilmesini sağlamaktadır. Bu boyut, riski minimum düzeye indirip sürecin hızlandırılmasına ve yenilikçi fikirlerin daha hızlı bir biçimde piyasaya sürülmesine katkı sağlamaktadır (Shih ve Susanto, 2011, s. 113).

Fikir geliştirme süreci yalnızca bireysel bir çabadan oluşmamaktadır. Çünkü bu boyut, grup çalışması, sürekli öğrenme, prototipleşme ve test etme ve kurumsal kültürü içermektedir. Bu unsurların entegrasyonu, bir örgütün yalnızca kısa vadeli değil; uzun vadeli başarısını da etki etmektedir (Jason ve Geetha, 2021, s. 2793).

1.2.3.3. Savunma (Tanıtma)

Fikri savunma (tanıtma) boyutu, bir fikrin başarılı bir biçimde uygulanmasında kilit bir rol oynamaktadır. Bu boyutun her safhasında doğru stratejiler ve teknikler kullanılıp fikrin değerini yükseltmek mümkün olmaktadır. Özellikle yenilikçi bir örgütte bu boyut, örgütlerin sürekli olarak değişim gösteren ihtiyaçlarına ve dinamiklerine olan adaptasyon kabiliyetlerini geliştirmektedir. Bu fikirlerin etkin bir biçimde savunulup sunulması, o fikirlerin asıl potansiyelini ortaya çıkarmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2010, s. 24). Bunun yanı sıra fikirlerin paylaşımı, fikir geliştirme için oldukça önemli bir konudur. Bu hususta farklı kişilerden fikirsel anlamda geri bildirim almak, söz konusu fikrin hem teorik hem de pratik yönlerinin gelişmesine katkı sağlayabilecektir (Hsiao vd., 2011, s.33).

Fikri savunma boyutu, örgütün yenilikçilik potansiyelini arttırarak değişen ve zorlu pazar şartlarına ve tüketici ihtiyaçlarına adaptasyon kabiliyetini de geliştirmektedir. Bu durum, örgütlerin rekabet avantajı sağlamasına ve geliştirmesine katkıda bulunmaktadır (Lecat vd., 2018). Sonuç itibariyle, örgüt çalışanları tarafından geliştirilen bir fikrin örgütün diğer üyeleri tarafından destek görmesi yenilikçi iş davranışının gerçekleştirilmesinde önemli katkılar sağlayacaktır (Carmeli ve Spreitzer, 2009, s. 171).

1.2.3.4. Uygulama

Fikirlerin uygulanması boyutu, yenilikçi iş davranışının en kritik bölümü olarak nitelendirilmektedir. Bu boyut, bir fikrin prototipini oluşturup, bu oluşturulan prototipi test edip gerekli görüldüğünde düzeltmeler yaparak söz konusu fikri ticari bir mal ya da hizmete dönüştürme sürecini kapsamaktadır. Uygulama boyutunda, karşılaşılan zorluk ve sınırlılıklar yenilikçi bir fikrin başarılı bir biçimde pazarda nasıl konumlandırılabilirliğini belirlemektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010, s. 24). Bunun yanı sıra üretilen fikrin geliştirilmesi konusunda desteklenmesi için örgütsel iş akışına dâhil edilmesi zorunlu görülmektedir. Dolayısıyla bu boyutta yeni bir fikrin tekniksel açıdan geliştirilip uygulamaya dönüştürülmesi oldukça önemlidir (Kanter, 2009, s. 14).

Fikri uygulama boyutu, bir fikrin yalnızca soyut olduğu halinden çıkartılıp gerçek dünyada nasıl işleyeceğini görebilmek açısından gerekli olmaktadır. (İmran, 2011, s. 82). Örgütün sahip olduğu kültürü, uzmanlığı, yönetim tarzları, yenilikçi olma hususunda risk alma düzeyi ve en nihayetinde gerek çalışanların gerekse örgütün yenilik olgusuna ilişkin yaklaşımları örgütsel açıdan fikirlerin ortaya çıkarılmasında ve pratiğe dökülmesinde etkin olan unsurlar arasında yer almaktadır (Hadjimanolis, 1999, s. 563).

Fikri uygulama boyutu, örgütün gelecek pozisyonunu direkt olarak etkilemektedir. Yenilikçi iş davranışına yönlendiren bir yaklaşım ile fikirleri uygulayan, onları test edip değerlendiren ve sürekli olarak geliştiren örgütler, kendi pazarlarında rekabet avantajı sağlama potansiyeline sahip olmaktadır. Dolayısıyla yenilikçi iş davranışında fikirlerin uygulanması, hızla değişim ve dönüşüm gösteren iş ortamlarında hayati bir öneme sahiptir (Spiegelare vd., 2012 ,s. 18).

1.2.4. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler

Yenilikçi iş davranışı, örgüt çalışanlarının yeni ve faydalı fikirler üretmesi, bu fikirleri geliştirmesi ve başarılı bir biçimde uygulaması için gösterdikleri faaliyetler bütünüdür. Alan yazında konu ile ilgili yapılan araştırmalar, pek çok farklı unsurun, çalışanların örgütlerinde ne düzeyde yenilikçi iş davranışında bulunacağını etkileyeceğini göstermektedir (Derin ve Gökçe, 2016,s. 695). Bir diğer ifade ile yenilikçi iş davranışı, birden fazla unsurdan etkilenen bir yenilik aracıdır (Supriyanto vd., 2020, s. 1001). Söz konusu unsurların bilincinde olup bu unsurlara uygun stratejiler geliştiren örgütler hem çalışanın örgütsel memnuniyeti ve bağlılığını arttırmakta hem de zorlu piyasa koşullarında rekabet avantajına sahip olmaktadır.

Dolayısıyla bu davranışını etkileyen unsurlara yatırım yapmak örgüt açısından kritik bir öneme sahiptir (Imran, 2011, s.39). Her bir çalışanın tecrübesi, iletişim biçimi, örgütsel bağlılığı ve enerji seviyesi farklı olacağından her örgütün de yenilikçi iş davranışı çıktıları birbirinden farklı olacaktır. Bu perspektiften bakıldığında, yenilikçi iş davranışını etkileyen unsurlar bireysel ve örgütsel olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır (Dörner, 2012, s. 11-12). Söz konusu unsurlara aşağıda detaylıca yer verilmiştir.

1.2.4.1. Bireysel Faktörler

Yenilikçi iş davranışlarının temelini çalışanların yaptıkları işleri kolaylaştıracak fikirlerin uygulamaya evirme süreci oluşturmaktadır. Bireysel anlamda fayda sağlanabileceği gibi örgüt faaliyetlerinde de modern yöntem, teknik ve süreçlerin kullanılabileceği dinamik bir dönüşümü yansıtmaktadır. Yenilikçi iş davranışı dinamiktir çünkü hızlı bir biçimde ve sürekli değişim göstermektedir. Hızlı değişim göstermesi de fırsatlardan anında faydalanmayı ve yanıt vermeyi gerektirmektedir. Tam da bu noktada yaşanan bu dönüşüm ve değişimlere uyum sağlamak ve günceli yakalamak bireysel anlamda yenilikçi iş davranışı eğilimi gösteren yetenekli çalışanlar ile mümkün olmaktadır. Yetenekli çalışanların bireysel özellikleri ve farklılıkları da yeniliğe adaptasyonu kolaylaştırmakta veya zorlaştırmaktadır (Shalley ve Gilson, 2004, s. 33-35). Çünkü bireysel faktörler ile oluşan çalışan motivasyon seviyelerinin yüksek olması yenilikçi iş davranışını önemli derecede ve olumlu anlamda etkileyebilmektedir (Saeed vd., 2019, s. 255).

Yenilikçi iş davranışı, bireysel unsurların entegrasyonu ile oluşabilmektedir. Çünkü her bir çalışan, yenilikçi iş davranışında bulunma potansiyelinin kilidini elinde tutan bir potansiyele sahip olabilmektedir. Örgütler için bu bireysel unsurları tanımak, anlamak ve bu unsurları desteklemek, yalnızca örgütün yenilik kapasitesini arttırmakla kalmayıp; çalışanların hem iş tatmini düzeylerini hem de bağlılık düzeylerini arttırmaktadır. Bu da örgütlerin gerek kısa gerekse de uzun vadede başarılı olmalarına katkı sağlamaktadır (Al-Shammari ve Khalifa, 2019, s. 30).

Örgüt yapısındaki bireysel düzeyde yenilikçilik; çalışan eğitimini, tecrübe ve sorun çözme yeteneğini ve benzerleri gibi çeşitli faktörlere bağlı bir şekilde yenilik üretebilme potansiyelini içermektedir (Çelikmasat, 2018, s. 20). Çünkü örgüt çalışanlarının bireysel farklılıklarını anlayıp bu farklılıkların takdir edilmesi, çalışanların yenilikçi iş davranışında bulunma potansiyellerini arttırmaktadır. Farklı kişisel özellikler, motivasyonlar ve yeteneklere sahip olan çalışanların bir araya gelmesi ise farklı bakış açılarının ve yöntemlerin bir araya gelmesini sağlamaktadır.

Bu da sorun çözme ve fikir üretme noktasında daha geniş bir perspektif sunmaktadır (Jankelova vd., 2021, s. 187).

Çalışanlar açısından bakıldığında, yenilikçi iş davranışı kavramının çalışanların bireysel özellikleri bağlamında ele alınması önem arz etmektedir. Dolayısıyla bireysel faktörlerin içinde yer alabilecek her bir faktörün yenilikçi iş davranışına da etki eden faktörler içerisinde yer alması normal ve hatta beklenen bir durum olarak görülmektedir. Çünkü çalışanların yenilikçilik eğilimleri, içsel ilgi seviyeleri, sahip olunan öz yeterlilik ve öz güvenleri gibi pek çok element yenilikçilik için önemli olan bireysel faktörler arasında yer almaktadır (Dedahanov vd., 2017, s. 335).

Çalışanların işe alımı öncesi seçim aşamasında yaratıcı kişilik potansiyeline sahip bireyleri seçmek örgütler için önemlidir. Daha spesifik olarak, insan kaynakları bölümünün personel seçiminde, işe alacağı çalışanları iyi analiz etmesi örgüt başarısını etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanlardan yenilik beklemek için de örgütlerinin onlara gerekli şartları yaratması gerekmektedir. Çünkü çalışanlara bu fırsatın sağlanması, örgüt verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir (Şendir ve Kızıllı, 2011, s. 1-249).

Son olarak, bireysel unsurlar yenilikçi iş davranışlarının belirleyicisi olarak görülmektedir. Çünkü bireysel yaratıcılıklar ve farklılıklar yenilikçi eğilimleri etkileyebilmektedir. Bireysel unsurların etkisi genel bir biçimde değerlendirildiğinde ise yenilikçi iş davranışının; bireysel karakterden, yeteneklerden, değerler sisteminden ve motivasyon seviyesinden etkilendiği ifade edilebilmektedir. Bu bağlamda, demografik veya kişisel faktörler anlamında yenilikçiliğin bireysel faktörlerden nasıl etkilendiğini anlamak yenilikçi iş davranışlarının temelini oluşturmaktadır (Parzefall vd., 2008, s. 169).

1.2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütler faaliyetlerini doğru bir biçimde yönettiği zaman çalışanlarının yenilikçi iş davranışı eğiliminde olmaları kaçınılmazdır. Örgütsel faaliyetlerin doğru bir biçimde yönetilmesi de örgüt çalışanlarının yenilikçi iş davranışı hususunda daha çok risk almalarını, daha çok fikir üretmelerini ve söz konusu fikirleri uygulamaya dökmelerini sağlamaktadır (Alfy ve Naithani, 2021, s. 2). Bununla beraber, örgütlerin yeniliğe ve bilgi paylaşımına açık olabilmesi, etkin ve destekleyici liderlik tarzlarını ön planda tutması gibi uygulamalar aracılığı ile yenilikçi çalışanları desteklemesi gerekmektedir (Damanpour, 1991, s. 558).

Örgütsel faktörler, örgüt çalışanlarının yenilikçi iş davranışı eğilimlerini ortaya çıkarabilmekte veya sınırlayabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel faktörlerin doğru yönetimi örgütlerin yenilikçi iş davranış potansiyellerini arttırmaları açısından oldukça önemlidir. Çünkü başarılı bir yenilikçilik stratejisinin arka planında yalnızca bireysel faktörler değil; aynı zamanda örgütsel faktörlerin de olması gerekmektedir (Akram vd., 2020, s. 127). Bu doğrultuda, yenilikçi iş davranışlarının oluşumunda etkili olabilecek örgütsel faktörler; örgüt kültürü, yenilikçi iklim, işletmenin amaç ve vizyonu ile çalışan güçlendirme gibi birçok etken yer almaktadır (Knol ve Linge, 2009, s. 359).

Örgütün çalışanlarına yeterli düzeyde destek sağlayamaması ve çalışanların yeniliklere karşı direnç göstermeleri yenilikçi kültür oluşumunun engellenmesine ve bu nedenle de yenilikçi davranışların oluşmamasına neden olabilmektedir (Tekin ve Durna, 2012, s. 96). Bunun yanı sıra yenilikçi iş davranışı, ödül sisteminin nasıl işlediğinden de etkilenmektedir. Çünkü çalışanların örgüt yöneticileri tarafından çabalarının görülmesi ve bu bağlamda ödül sisteminin doğru ve liyakatli bir şekilde gerçekleştirilmesi, çalışanların yenilikçi iş davranışı potansiyellerini olumlu yönde etkileyecektir (Sönmez ve Yıldırım, 2014, s. 8). Yenilikçi iş davranışına etki eden örgütsel faktörler kısaca aşağıdaki gibidir (Knol ve Linge 2009, s. 359):

Örgütler arasında gelişim isteği

Örgüt kültürü

Yenilik kültürü

Psikolojik kültür

Bilgi paylaşma isteği

Planlı hareket edebilme yeteneği

Mantıklı hedefler olması

Farklı işlerin olması

Çalışanların gelişimini güçlendirmek

Buradaki en önemli faktör, örgütün yenilikçi iş davranışını benimseyip destek vermesidir. Bu yenilikçi yapıya uygun bir örgüt kültüründe, yenilikçi iş davranışının

pozitif etkilerini ve verimliliklerinin arttığını gören çalışanlar yenilikçi davranış gösterme eğiliminde olmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010, s. 323).

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. Psikolojik Güçlendirme ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Psikolojik güçlendirme yazını incelendiğinde, birçok değişkenin psikolojik güçlendirme ile ilişkilendirilerek çeşitli örneklem grupları kapsamında araştırıldığı görülmüştür. Yapılan çalışmaların genelindeki ortak nokta, psikolojik güçlendirmenin örgüt-çalışan ilişkisi bağlamında önemli bir temsil ettiğini göstermektedir. Bu araştırmalardan bazılarına ve bu araştırmaların bulgularına aşağıda yer verilmiştir:

Holdsworth ve Cartwright (2003), psikolojik güçlendirmeyle iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmacılar ayrıca bu etkinin iş tatmini hususunda en güçlü yordayıcı olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Carless (2004) de iş tatmininin psikolojik iklim etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı rolünü araştırdığı çalışmasında, psikolojik güçlendirmenin dört boyutundan ikisi olan anlam ve yeterliliğin, çalışanların genel psikolojik güçlendirmelerinden daha fazla bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır.

Yürür ve Demir (2011), psikolojik güçlendirme ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada verilerini, bir özel sektör işletmesinde çalışmakta olan 237 çalışandan elde etmişlerdir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, psikolojik güçlendirme çalışanların örgütsel adalet algılarını arttırmaktadır. Ayrıca çalışanların adalet algıları da psikolojik güçlendirmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

Chiang ve Hsieh (2012) yaptıkları çalışmada, psikolojik güçlendirme ile algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolünü araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmanın amacı çerçevesinde araştırmacılar verilerini Tayvan'daki 413 otel çalışanından elde etmişlerdir. Araştırma sonucuna göre, çalışanların psikolojik güçlendirilmesinin iş performanslarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Singh ve diğerleri (2013), Hindistan'da bulunan bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel işleyişin çalışanların psikolojik güçlendirmelerine etkisinin olduğu bulgulamışlardır.

Kitapçı ve diğerleri (2013), psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisini inceledikleri çalışmada hem özel hem de kamu sektörü çalışanlarından oluşan 516

kişiden elde ettikleri verilerin sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirme boyutlarının üçünün (anlam, özerklik ve etki) iş tatminini pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır.

Kesen (2015), psikolojik güçlendirmenin sosyal kaytarma sorununa yönelik olası etkilerini incelemiştir. Elazığ ve Malatya’da faaliyet gösteren beş imalat işletmesinde görev yapan 175 çalışandan elde edilen veriler doğrultusunda, psikolojik güçlendirme boyutlarından “anlam”ın çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını azaltıcı yönde etkide bulunduğu belirlenmiştir.

Karakaş ve Serçek (2015) yaptıkları çalışmada, otel işletmelerinde çalışan bireylerin güçlendirme algısının örgütsel bağlılığa etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırmacılar amaçları bağlamında verilerini, Mardin ve Diyarbakır’da bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 234 katılımcıdan toplamışlardır. Araştırmacılar analizleri sonucunda, çalışanların güçlendirme algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki saptamışlardır.

Bardakoğlu ve Akgündüz (2016) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel prestij ile psikolojik güçlendirme algılarının çalışanların işbirliğine ilişkin davranışlarına etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç çerçevesinde, İzmir’de bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarından veri toplanmıştır. Veri analizleri sonucunda, çalışanların, örgüte ilişkin prestij algılarının ve işe yönelik yeterlilik algılarının işbirliği davranışlarını arttırdığı tespit edilmiştir.

Erdem ve diğerleri (2016), psikolojik güçlendirmenin iş performansına etkisini inceledikleri çalışmada, TRB-2 bölgelerindeki (Van, Hakkâri, Bitlis, Muş) halk eğitim müdürlüklerindeki 437 çalışandan veri toplamışlardır. Verilerin analizleri sonucunda, psikolojik güçlendirme boyutlarının (anlam, yeterlilik, etki, özerklik) iş performansını pozitif ve anlamlı bir biçimde etkilediği saptanmıştır.

Islam ve diğerleri (2016), Malezya’daki bankacılık ve sigortacılık çalışanları ile yaptıkları çalışmada, psikolojik güçlendirmenin işten ayrılma niyetini negatif bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Tripathy (2017) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşam kalitesinin iş tatmini, iş tatminin de iş performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma bulgularına göre, iş yaşam kalitesi iş tatminini etkilerken; iş tatmini de çalışan tutumunu etkilemektedir. Sonuç itibarıyla, iş yaşam kalitesinin iş performansı üstünde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Gautam ve Bhandari Ghimire (2017), hizmet sektörü çalışanları ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada, rekabet avantajı ve psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Kanbur (2018)savunma sektöründe uçak ve parçaların bakım, onarım ve yenileme işlemlerinde görev alan 213 kamu kurum çalışanı ile yaptığı çalışmasında, psikolojik güçlendirme ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Naktiyok (2019) çalışmasında, psikolojik güçlendirme ve iş yaşam kalitesi ilişkisini incelemiştir. Araştırmacı verilerini bir devlet üniversitesinde çalışan 242 idari personelden elde etmiştir. Elde edilen verilerin analizleri sonucunda psikolojik güçlendirme ve iş yaşam kalitesi arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Permarupan (2020) Malezya'daki bazı hastanelerde görev yapan 432 hemşire ile yapılan araştırmadan toplanan bulguların sonucuna göre, iş yaşam kalitesinin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Özdemir (2021) tarafından yapılan çalışmada, personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde araştırmacı, Kırşehir Organize Sanayi Bölgesinde (OSB) yer alan firmalarda çalışanların psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık algılarının eğitimlerine ve yaşlarına bağlı olarak farklılıklar ve personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisi analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, psikolojik güçlendirmenin çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırdığı bulgulanmıştır.

Khan ve diğerleri (2022), Pakistan hizmet sektöründe görev alan 689 bilgi çalışan ile gerçekleştirdikleri araştırmada, hizmetkar liderliğin psikolojik güçlendirmeyi etkilediği ve psikolojik güçlendirme aracılığı ile çalışanların yenilikçi iş davranışlarına etki ettiği belirlenmiştir.

Duran ve diğerleri (2022) 315 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirdikleri araştırmada, psikolojik güçlendirmenin sık iş değiştirme davranışını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir.

2.2. Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Yenilikçi iş davranışı yazını incelendiğinde, birçok değişkenin yenilikçi iş davranışı ile ilişkilendirilerek çeşitli örneklem grupları çerçevesinde araştırıldığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde, yenilikçi iş davranışı kavramları

ile ilgili literatürde yer alan daha önce gerçekleştirilmiş çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Subramaniam (2012) tarafından yapılan çalışmada, işyeri değişkenleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmacı çalışmada, Lider-üye etkileşimi, liderlik rolü beklentisi, sistematik ve sezgisel sorun çözme tarzının yenilikçi iş davranışı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca psikolojik iklim ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğuna vurgu yapmıştır. Bu sonuçların örgütlerde yenilikçi iş davranışını kolaylaştıran faktörlerin tespitini sağladığını ifade etmiştir.

Taghipour ve Dezfuli (2013) yaptıkları çalışmada; örgütsel kültür, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olguların çalışanların iş tutumlarını etkilediğini bunun da örgütsel etkililik ve yenilikçi iş davranışı gibi olumlu örgütsel sonuçlar ortaya çıkardığını tespit etmişlerdir.

Yidong ve Xinxin (2013) tarafından yapılan çalışmada, liderliğin örgüt çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarına nasıl etki ettiği, Çin’de bulunan iki işletmenin 302 çalışanından elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilerek incelenmiştir. Araştırma çerçevesinde yapılan analiz bulgularına göre, bireysel yenilikçi iş davranışlarının bireysel etik liderlik algısı ve grup etik liderlik algısı ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Tu ve Lu (2013) çalışmalarında, etik liderlik davranışının çalışanların yenilikçi iş davranışlarına etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma bulgularına göre, etik liderlik, bireysel ve grupsal düzeyde içsel motivasyon aracılığı ile çalışanların yenilikçi iş davranışını pozitif anlamda etkilediği sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç, etik liderliğin örgütsel anlamda yenilikçiliğe teşvik eden önemli bir unsur olduğunu göstermiştir.

Eren ve Kaplan (2014) yaptıkları çalışmada, örgüt ruhu ve yenilik yetkinliğinin örgüt performansına etkisini incelemişlerdir. Araştırmacılar çalışma bağlamında verilerini, Kocaeli’de bulunan 609 adet üretim işletmesindeki yöneticilerden elde etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, yenilik örgüt performansına pozitif yönlü etki oluşturmaktadır.

Prieto ve Pérez-Santana (2014) tarafından yapılan çalışmada, insan kaynakları uygulamalarının, çalışanların yenilikçi iş davranışlarına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yönetim ve iş arkadaşları desteği aracılığı ile insan

kaynakları uygulamalarının çalışanların yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Afsar ve diğerleri (2014) yaptıkları çalışmada, dönüşümsel liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisini, bu etkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü ve kendini tanımlama üzerindeki düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmacılar bu amaç doğrultusunda, Çin'de yer alan en yenilikçi beş işletmeden verilerini toplamışlardır. Toplanan verilere göre, psikolojik güçlendirmenin, dönüşümsel liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmişlerdir.

Yıldırım ve Karabey (2016) çalışmalarında, hiyerarşi kültürünün örgütsel yeniliğe etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın amacı çerçevesinde araştırmacılar, Erzurum'da faaliyet gösteren 419 adet turizm ve otel işletmeciliği çalışanından elde ettikleri veriler ışığında; hiyerarşi kültürünün, örgütsel yeniliğin bütün boyutları ile (örn. ürün, süreç, pazar ve strateji) negatif bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Cerne ve diğerleri (2017), takım düzeyindeki uyum ve iş özelliklerinin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma bulguları, bilgi saklama, ustalık iklimi, görev bağımlılığı ve karar bağımsızlığı gibi değişkenlerin etkileşim içinde olduğunu ve bu faktörlerin yenilikçi iş davranışlarını anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymuştur.

Afsar ve Badir (2017) çalışmalarında, işyeri maneviyatı ile algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışlarına etkisini, kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisi çerçevesinde incelemeyi amaçlamışlardır. Sonuçlar, işyeri maneviyatının ve algılanan örgütsel desteğin, kişi-örgüt uyumu üzerinden yenilikçi iş davranışlarına pozitif etki ettiğini göstermektedir.

Lin ve Lee (2017) çalışmalarında, örgütsel öğrenmenin çalışanların yenilikçi iş davranışlarına etkisinde bağlılığın aracılık rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma kapsamında veriler, Güney Tayvan'da faaliyet gösteren 21 işletme çalışanından elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizleri sonucunda, işe adanmışlığın örgütsel öğrenme ve çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiye olumlu etkisinin olduğu; yöneticilerin örgütsel öğrenme aracılığı ile çalışanların işe bağlılıklarını güçlendirebileceklerini ve bu sayede çalışanların yenilikçi iş davranışlarını pozitif anlamda etki edeceğine vurgu yapmışlardır.

Kim ve Park (2017) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların işe bağlılığı,

örgütsel adalet, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışları ilişkisini incelemişlerdir. Çalışma kapsamında araştırmacılar verilerini, Güney Kore'deki çalışanlardan elde ederek, örgütsel adalet, işe bağlılık, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışının pozitif ilişkiler gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Apsalone (2018) örgüt kültürü ile örgütsel yeniliğin ilişkisini incelediği çalışmada verilerini Letonya'da faaliyet gösteren 500 küçük işletmeden toplamışlardır. Çalışma sonuçlarına göre, örgüt kültürü ile örgütsel yeniliğin pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ve daha güçlü bir örgüt kültürünün daha yüksek örgütsel yenilik sağladığı belirlenmiştir.

Afsar ve Masood (2018) tarafından yapılan çalışmada, yöneticilerin dönüşümsel liderlik tarzlarının, öz-yeterlilik, yöneticiye güven ve belirsizlikten kaçınma aracılığı ile çalışanların yenilikçi iş davranışlarına nasıl etki ettiğini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, dönüşümsel liderliğin, bu aracı değişkenler ile çalışanların yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir.

Bayındır ve Demir (2019) çalışmalarında, Antalya'da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak bölümü çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarını etkileyen unsurları belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçları, yönetsel uygulamaların, teknolojik imkânların ve de müşteri beklentilerinin yenilikçi iş davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini göstermiştir.

Vardar (2018) tarafından yapılan çalışmada, bireysel yenilikçi iş davranışı ile işletme yenilikçiliği arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma kapsamında veriler Ankara'da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlardan elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizlerine göre, bireysel yenilikçilik ile işletme yenilikçiliği arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Aslan ve Su Eröz (2018) çalışmalarında, otel çalışanlarının bireysel yenilikçilik seviyelerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçları; bireysel yenilikçilik ile “yaş, eğitim, daha önce çalışılan sektör, haftalık internette geçirilen zaman, internetin hangi amaçla kullanıldığı, kişilerarası ilişki düzeyi algısı” değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya koyulmuştur.

Woods ve diğerleri (2018) çalışmalarında, bireysel özellikler ile örgütsel kıdemin yenilikçi iş davranışlarına etkilerini ve bu etkilerin etkileşimini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçları, vicdanlılık ve açıklık gibi bazı faktörlerin örgütsel kıdem ile etkileşimli olarak yenilikçi iş davranışlarına etki ettiğini

göstermiştir.

Türk ve Biçer (2018) tarafından yapılan çalışmada, yenilikçi iş davranışları örgütsel öğrenme arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma kapsamında veriler, İstanbul'da bulunan 500 sanayi kuruluşundaki beyaz yakalı çalışanlardan elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, yenilikçi iş davranışı ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkinin olumlu ve anlamlı olduğunu göstermiştir.

Işık (2018) çalışmasında, bilgi paylaşım süreci, bilgi paylaşımını etkileyen unsurlar ve bilgi toplamanın çalışanların yenilikçi iş davranışlarına etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın amacı kapsamında veriler, Bitlis'teki kamu ve özel bankalardaki çalışanlardan elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, bilgi paylaşımının, bilgi paylaşımını etkileyen unsurların ve bilgi toplamanın yenilikçi iş davranışını pozitif yönlü etkilediğini göstermiştir.

Abdullah ve diğerleri (2019) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların özyeterlilik algıları ile yaratıcılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmacılar analizleri sonucunda, özyeterlilik algısı ile yenilikçi iş davranışlarının pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Etehadî ve Karatepe (2019) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının iş güvencesizliğinden negatif ve önemli ölçüde etkilendiği belirtilmektedir.

Javed ve diğerleri (2019) araştırmalarında, kapsayıcı liderliğin, yenilikçi iş davranışlarına etkisini ve bu etkide psikolojik güvenliğin aracılık rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmacılar bu amaç doğrultusunda, Pakistan'da tekstil sektöründe çalışanlardan elde edilen verilere göre; kapsayıcı liderlik ve yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş ve psikolojik güvenliğin bu etkiye aracılık ettiği belirtilmiştir.

Çiçek ve Işık (2019) çalışmalarında, örgüt performansı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yenilikçi iş davranışlarına etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, yenilikçi iş davranışlarının örgüt performansı ile çalışan performansını negatif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Afsar ve Umrani (2020) tarafından yapılan çalışmada, dönüşümsel liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde öğrenme motivasyonunun aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırmanın amacı bağlamında, Pakistan'da faaliyet gösteren

işletmelerden toplanan veriler, dönüşümsel liderliğin yenilikçi iş davranışlarını pozitif olarak etkilediğini göstermektedir.

Akram ve diğerleri (2020) çalışmalarında, örgütsel adaletin çalışanların yenilikçi iş davranışlarına etkisinde bilgi paylaşımının aracı rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel adalet bilgi paylaşımı aracılığı ile yenilikçi iş davranışını pozitif olarak etkilemektedir.

Gross (2017) çalışmasında, yenilikçi iş davranışlarının stratejik düşünmeye etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan veri analizleri sonucunda, yenilikçi iş davranışının, çalışanların ve grupların stratejik düşüncelerinde pozitif ve önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Volery ve Tarabashkina (2021) yaptıkları çalışmada, örgütsel desteğin yaratıcılık ve yenilikçi iş davranışı ile pozitif olarak ilişkili olduğu belirtilmiştir.

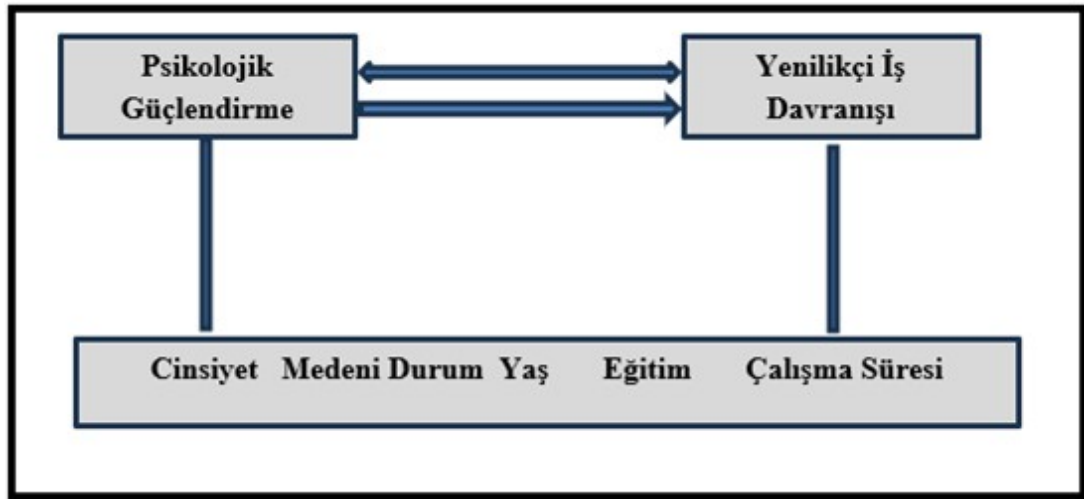
Zhang ve Yang (2021) tarafından yapılan çalışmada, manevi liderlik ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların yenilikçi iş davranışları ile manevi liderliğin pozitif ve anlamlı ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Luu (2021) yaptığı çalışmada, yetenek ve davranış esnekliği ve insan kaynakları uygulamaları esnekliğinin otel çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Kuramsal çerçeve ve literatür incelemesi doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli, çalışmanın temel amacını ve değişkenler arasındaki ilişkileri bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymaktadır. Aşağıdaki şekilde sunulan bu model, araştırmada ele alınan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkileşimi ve ilişkiyi açıklamayı hedeflemektedir. Ayrıca, modelde demografik değişkenlere de yer verilerek, bu değişkenlerin temel ilişkiler üzerindeki farklılaştırıcı etkilerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı ve kuramsal temelleri çerçevesinde geliştirilen hipotezler ise, modelin sunduğu ilişkilerin sınanmasına yönelik olarak aşağıda ayrıntılı bir biçimde ifade edilmiştir:



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

H1: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri ile yenilikçi iş davranışlarını arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Psikolojik güçlendirme, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H3: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H8: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H9: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H10: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

3.2. Araştırma Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, Şanlıurfa ilinin merkez ilçelerinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada, çalışanların psikolojik olarak ne ölçüde güçlendirildiklerinin, yenilikçi fikir ve uygulamaları iş süreçlerine yansıtma eğilimlerini ne şekilde etkilediğinin ortaya konulması hedeflenmektedir. Ayrıca, araştırma kapsamında katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi gibi çeşitli demografik değişkenler açısından psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışları düzeylerinde anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

3.3. Araştırmanın Önemi ve Literatüre Katkısı

Bu araştırma, hizmet sektöründe çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini inceleyerek hem kuramsal hem de uygulamaya yönelik katkılar sunmaktadır. Günümüz işletmelerinde sürdürülebilir rekabet avantajı, çalışanların yenilikçi yaklaşımlarını destekleyen örgütsel uygulamaların varlığına bağlıdır. Bu çerçevede psikolojik güçlendirme, çalışanların motivasyonunu ve yaratıcılığını artırarak yenilikçi davranışların gelişiminde kritik bir rol üstlendiği öngörülmektedir.

Şanlıurfa ilinin merkez ilçelerindeki hizmet sektöründe gerçekleştirilen bu çalışma, bölgesel bağlamda literatürde sınırlı biçimde ele alınmış bir konuyu incelemesi açısından özgün bir nitelik taşımaktadır. Araştırma bulguları, psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak yöneticiler ve insan kaynakları uygulayıcıları için stratejik düzeyde öneriler sunmaktadır. Ayrıca, demografik değişkenler bağlamında yapılan analizler, farklı çalışan gruplarındaki algı farklılıklarını belirlemekte ve bu yönüyle literatürdeki önemli boşlukların giderilmesine katkı sağlamaktadır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın evreni, örnekleme, veri toplama süreci ve kullanılan ölçme araçları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

3.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde istihdam edilen çalışanlar oluşturmaktadır. Ancak, hizmet sektöründe çalışan bireylerin toplam sayısının kesin olarak bilinmemesi nedeniyle, örneklem büyüklüğü Cochran'ın örneklem büyüklüğü formülü temel alınarak belirlenmiştir. %95 güven düzeyi ve %5 hata payı dikkate alınarak yapılan hesaplama sonucunda 384 kişi örneklem için yeterli görülmüştür (Cochran, 2007). Bu yöntem, evren büyüklüğünün net olarak bilinmediği durumlarda güvenilir sonuçlar elde edebilmek amacıyla literatürde yaygın biçimde tercih edilen bir yaklaşımdır. Araştırmada, veri toplama sürecinde ulaşılabilirlik, uygulama kolaylığı ve zaman-maliyet avantajları sağlaması nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Veriler, hem yüz yüze hem de çevrimiçi (online) anketler aracılığıyla katılımcılara ulaştırılarak toplanmıştır. Bu sayede, farklı zamanlarda ve çeşitli lokasyonlarda çalışan bireylerden veri toplanarak geniş bir örneklem yelpazesi oluşturulmuştur. Toplam 412 anket geri dönüşü alınmıştır. Ancak, analiz sürecinde uç değer içeren veya kontrol sorularına tutarsız yanıtlar veren katılımcılar ayıklanmıştır. Bu işlemlerin ardından, 390 geçerli anket araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

3.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan psikolojik güçlendirme, yenilikçi iş davranışı ve katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ölçeklerle ilgili detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur:

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği: Psikolojik güçlendirme değişkeninin ölçümünde, Spritzer (1995) tarafından geliştirilmiş ve Sürgevil ve diğerleri (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, toplamda 12 maddeden oluşmaktadır.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: Yenilikçi iş davranışı değişkeninin ölçümünde, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve Cindiloğlu Demirer (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, toplamda 6 maddeden oluşmaktadır

Sosyo-Demografik Özellikler: Araştırmada katılımcıların temel sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi gibi değişkenlere ilişkin sorulara yer verilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Verilerin Analiz Süreci ve Bulguların Sunumu

4.1.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan bireylerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mevcut iş yerindeki çalışma süreleri gibi temel demografik değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları tablolar halinde sunulmuştur. Bu veriler, örneklem grubunun yapısal özelliklerini tanımlamak ve araştırma sonuçlarının demografik farklılıklar açısından değerlendirilmesine zemin hazırlamak amacıyla analiz edilmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular Tablosu

Örneklem		N	%
Cinsiyet	Kadın	183	46,9
	Erkek	207	53,1
	Toplam	390	100
Yaş	18-25	57	14,6
	26-35	160	41,0
	36-45	126	32,3
	46 ve üstü	47	12,1
	Toplam	390	100
Medeni Durum	Bekar	94	24,1
	Evli	296	75,9
	Toplam	390	100
Eğitim Durumu	Lise	76	19,5
	Ön Lisans	36	9,2
	Lisans	142	36,4
	Yüksek Lisans	93	23,8
	Doktora	43	11,0
	Toplam	390	100
Mevcut İşte Çalışma Süresi	0-1	43	11,0
	2-6	160	41,0
	7-11	107	27,4
	12 yıl ve üzeri	80	20,5
	Toplam	390	100

Çizelgede görüldüğü üzere, araştırmaya katılan 390 kişinin demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde, cinsiyet bakımından katılımcıların %46.9'u kadın (n=183) ve %53.1'i erkek (n=207) bireylerden oluşmaktadır. Yaş grupları açısından, en büyük oranı %41.0 (n=160) ile 26-35 yaş grubu oluşturmaktadır. Bunu %32.3 (n=126) ile 36-45 yaş grubu, %14.6 (n=57) ile 18-25 yaş grubu ve %12.1 (n=47) ile 46 yaş ve üzeri grup takip etmektedir. Medeni durum dağılımına bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğu %75.9 (n=296) evli iken, %24.1 (n=94) bekârdır.

Eğitim düzeyi incelendiğinde, katılımcıların %36.4'ünün (n=142) lisans, %23.8'inin (n=93) yüksek lisans, %19.5'inin (n=76) lise, %11.0'ının (n=43) doktora ve %9.2'sinin (n=36) ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Mevcut işte çalışma süresi bakımından, 2-6 yıl arası çalışanlar %41.0 (n=160) ile en yüksek orana sahiptir. 7-11 yıl çalışanların oranı %27.4 (n=107), 12 yıl ve üzeri çalışanların oranı %20.5 (n=80) ve 0-1 yıl çalışanların oranı %11.0 (n=43)'tür. Bu veriler, örneklemin ağırlıklı olarak orta yaş grubuna mensup, evli ve yükseköğrenim görmüş bireylerden oluştuğunu ve çoğunlukla 2-6 yıl arası iş deneyimine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

4.1.2. Kullanılan Ölçeklerin Yapısal Geçerlilik ve Güvenirlik Değerlendirmesi

Aşağıda araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) bulguları sunulmaktadır. Literatürde, faktör analizi uygulanabilirliğinin değerlendirilmesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik katsayısının en az 0.50 düzeyinde olması gerektiği belirtilmektedir. KMO değerleri 0.60–0.70 aralığında “düşük”, 0.70–0.80 aralığında “orta”, 0.80–0.90 aralığında “iyi” ve 0.90–1.00 aralığında “çok iyi” olarak değerlendirilmektedir. Bu kriterler dikkate alındığında, çalışmada elde edilen KMO değerlerinin veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Şencan, 2005). Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin AFA bulguları aşağıda özetlenmiştir:

Çizelge 4.2. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeklerinin Yapısal Geçerliliği: AFA Bulguları

Madde	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans
PG1	,960	79,52
PG2	,963	
PG3	,960	
PG4	,963	
PG5	,960	
PG6	,960	
PG7	,869	
PG8	,905	
PG9	,840	
PG10	,765	
PG11	,765	
PG12	,744	
KMO: ,789, Bartlett Küresellik Testi Ki kare:6031,714, P Değeri: 0,000 , PG: Psikolojik Güçlendirme		
Madde	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans
YİD1	,940	87,36
YİD2	,955	
YİD3	,948	
YİD4	,955	
YİD5	,966	
YİD6	,838	
KMO: ,825, Bartlett Küresellik Testi Ki kare:4164,036 , P Değeri: ,000, YİD: Yenilikçi İş Davranışı		

Araştırmada kullanılan PG ve YİD ölçeklerinin yapı geçerliliği, AFA ile değerlendirilmiştir. AFA sonuçlarına göre, PG ölçeğine ait faktör yükleri 0,744 ile 0,963 aralığında değişmektedir. Bu değerler, ölçek maddelerinin faktörle güçlü bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %79.52 olarak hesaplanmış olup bu oran, tek boyutlu yapının güçlü bir şekilde açıklandığını ortaya koymaktadır. Ölçeğin örneklem yeterliliğini belirlemek için hesaplanan KMO katsayısı 0,789 olup, Bartlett Küresellik Testi sonuçları ($\chi^2=6031,714$; $p<0,001$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu doğrulamaktadır.

YİD ölçeğinde ise faktör yükleri 0,838 ile 0,966 arasında değişmekte ve bu yüklerin tamamı oldukça yüksek düzeyde güvenilirlik sergilemektedir. Ölçeğin

açıkladığı toplam varyans %87,36 olarak bulunmuş, bu da ölçeğin tek faktörlü yapısının güçlü bir açıklama kapasitesine sahip olduğunu göstermektedir. YİD ölçeği için KMO değeri 0,825, Bartlett Küresellik Testi sonucu ise ($\chi^2=4164,036$; $p<0,001$) olarak hesaplanmış ve verilerin faktör analizine uygun olduğu doğrulanmıştır.

Bu bulgular, her iki ölçeğin de araştırma kapsamında kullanılabilir, güvenilir ve geçerli yapılar sunduğunu ortaya koymaktadır. Faktör yüklerinin yüksekliği, açıklanan toplam varyansın %50'yi aşması ve KMO değerlerinin 0.70'in üstünde bulunması, ölçeklerin yapısal geçerlilik açısından literatürde kabul edilen eşik değerleri karşıladığını göstermektedir (Şencan, 2005; Yaşlıoğlu, 2017, s. 77).

Çizelge 4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Düzeylerinin Analizi

Ölçek	N	Cronbach's Alpha
PG Ölçeği	12	,920
YİD Ölçeği	6	,969

Çizelgede araştırmada kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılık düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha, ölçek maddelerinin birbirleriyle tutarlılığını ve aynı kavramsal yapıyı ölçüp ölçmediğini değerlendiren yaygın bir güvenilirlik ölçütüdür (Uzunsakal ve Yıldız, 2018). Literatürde genel olarak kabul edilen Cronbach's Alpha değer aralıkları şöyledir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018):

$0.00 \leq \alpha < 0.40$: Güvenilir değil

$0.40 \leq \alpha < 0.60$: Düşük güvenilirlik

$0.60 \leq \alpha < 0.80$: Orta düzeyde güvenilirlik

$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$: Yüksek güvenilirlik

Bu bilgiler ışığında, çizelgede yer alan bulgular incelendiğinde; PG ölçeğinin 12 maddeden oluştuğu ve Cronbach's Alpha katsayısının 0.92 olduğu görülmektedir. Bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, YİD ölçeği 6 maddeden oluşmakta olup, Cronbach's Alpha katsayısı 0.96 olarak hesaplanmıştır. Bu da ölçeğin çok yüksek bir iç tutarlılığa sahip

olduğunu ve güvenilirliğinin oldukça güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

4.1.3. Ölçeklerin Normallik Varsayımı Değerlendirmesi

Çizelge 4.4. Ölçek Maddelerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişken	N	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
PG Ölçeği	12	-1,765	2,996
Değişken	N	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
YİD Ölçeği	6	-1,394	1,738

Çizelgede araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda PG Ölçeği'nin çarpıklık değeri -1,765, basıklık değeri ise 2,996 olarak belirlenmiştir. YİD Ölçeği'nde ise çarpıklık değeri -1,394, basıklık değeri ise 1,738 olarak tespit edilmiştir. Kline'a (2011, s. 63) göre, normallik varsayımının kabul edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 aralığında yer alması gerekmektedir. Bu bağlamda, her iki ölçek için de ilgili değerler kabul edilebilir sınırlar içinde bulunduğundan, araştırmada kullanılan nicel verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır.

4.1.4. Ölçüm Araçlarına İlişkin Basit Doğrusal Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla basit doğrusal korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü (pozitif veya negatif) ve gücünü ortaya koyan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon analizinde değişkenlerin bağımlı ya da bağımsız olma koşulu bulunmamakta; yalnızca değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin derecesi değerlendirilmektedir. Korelasyon katsayısı (r), iki değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve gücünü nicel olarak ifade etmekte olup -1 ile +1 arasında değer almaktadır (Büyüköztürk, 2018, s. 36). Katsayının işareti, ilişkinin yönünü; büyüklüğü ise ilişkinin gücünü göstermektedir. Cohen (1988), korelasyon katsayılarını 0.10–0.29 arası zayıf, 0.30–0.49 arası orta ve 0.50–1.00 arası güçlü

ilişki olarak sınıflandırmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmada kullanılan ölçeklerin normallik varsayımını karşılaması nedeniyle Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir.

Çizelge 4.5. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2
PG (1)	1	
YİD (2)	,735**	1
** Korelasyon, %1 (0,01) anlamlılık düzeyinde çift yönlü olarak anlamlı bulunmuştur (p < 0,01). Örneklem büyüklüğü N = 390'dır.		

H1: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri ile yenilikçi iş davranışlarını arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Çizelgede yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre, PG ile YİD arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,735$; $p < 0,01$). Bu bulgu, çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri arttıkça yenilikçi iş davranışlarının da arttığını göstermektedir. Korelasyon katsayısının 0,50'nin üzerinde olması, Cohen'in (1988) sınıflandırmasına göre ilişkinin güçlü düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, "**H1:** Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri ile yenilikçi iş davranışlarını arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır." hipotezi kabul edilmiştir.

4.1.5. Regresyon Analizi Bulguları

Çizelge 4.6. Regresyon Analizi Bulgu Tablosu

Geliştirilen Hipotezler	Bağımsız Değişken	Model Özeti ve Anova				Standartlaştırılmış K. (B)	Standartlaştırılmış K. (β)	T	P
		R	R ²	ΔR ²	F				
H2	<i>PG</i>	,735	,540	,539	456,164	,769	,735	21,358	<0,01
Bağımlı Değişken: YİD									

H2: *Psikolojik güçlendirme, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

Çizelgeye göre, yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları, PG'nin YİD üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Regresyon katsayısı ($B = 0,769$), PG'deki bir birimlik artışın YİD'de 0,769 birimlik bir artışa yol açtığını göstermektedir. Bu katsayının p değeri ($p < 0.01$) istatistiksel olarak anlamlıdır ve PG'nin YİD'i anlamlı biçimde etkilediğini kanıtlamaktadır. Model özeti incelendiğinde, PG değişkeninin YİD'deki toplam varyansın %54'ünü açıkladığı görülmektedir ($R^2 = 0,540$). Bu değer, PG'nin YİD üzerinde güçlü ve açıklayıcı bir etkisi bulunduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, modelin yüksek düzeyde anlamlı ve güvenilir bir tahmin gücüne sahip olduğunu doğrulamaktadır. Dolayısıyla, “**H2:** *Psikolojik güçlendirme, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

4.1.6. Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arası Farklılık Analizi

4.1.6.1. İki Grup Arasındaki Farklılıkların t-Testi ile Analizi

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarının yorumlanmasında, öncelikle Levene testi bulgularının dikkate alınması gerekmektedir. Levene testi, gruplar arasındaki varyansların homojenliği varsayımını sınamaktadır. Elde edilen p değerinin 0.05'ten büyük olması ($p > 0.05$) durumunda, varyansların eşit olduğu kabul edilmekte ve analizde “varyanslar eşittir” satırındaki sonuçlar esas alınmaktadır. Buna karşılık, p değerinin 0.05'ten küçük olması ($p < 0.05$) halinde, varyansların eşit olmadığı varsayılmakta ve “varyanslar eşit değildir” satırındaki değerler dikkate alınmaktadır. Uygun varsayım belirlendikten sonra, gruplar arasındaki anlamlı farklılığı değerlendirmek amacıyla ortalamaların eşitliği varsayımı satırında yer alan p değeri analiz edilir. $P < 0.05$ olduğunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu kabul edilir ve grup ortalamaları karşılaştırılarak farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı yorumlanır (Nur ve Küçük, 2024, s. 154).

Çizelge 4.7. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem t-testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ortalama (O)	S.S	S. H.O.	
PG	Bekar	94	4,03	,251	,025	
	Evli	296	4,01	1,05	,061	
YİD	Bekar	94	4,25	,406	,041	
	Evli	296	3,52	1,02	,059	
Değişken	Levene Testi (Varyansların Eşitliği Varsayımı)			Ortalamaların Eşitliği Varsayımı		
	Eşitlik Durumu	F	P1	P2	O.F	S.H.F
PG	V.E.	40,50	<,001	,863	,018	,109
	V.E.D.			,776	,018	,066
YİD	V.E.	50,72	<,001	<,001	,732	,108
	V.E.D.			<,001	,732	,072

H3: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Çizelgede sunulan Levene testi sonuçları ($F = 40.50$; $p < 0,001$), gruplar arasında varyansların eşit olmadığını göstermektedir. Bu nedenle yorumlamada “varyanslar eşit değildir” satırındaki sonuçlar esas alınmıştır. Ortalamaların eşitliği testi $p = 0,776$ olup 0.05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğundan, bekar ($O = 4.03$) ve evli ($O = 4.01$) katılımcılar arasında PG düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgu doğrultusunda, “**H3:** Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Çizelgede sunulan Levene testi sonucu ($F = 50.72$; $p < 0,001$), gruplar arasında varyansların eşit olmadığına işaret etmektedir. Bu nedenle yorumlamada “varyanslar eşit değildir” satırındaki bulgular esas alınmıştır. Ortalamaların eşitliği

testi sonucu $p < 0,001$ olup 0.05 anlamlılık düzeyinin altında bulunduğundan, bekar ($O = 4.25$) ve evli ($O = 3.52$) katılımcılar arasında YİD açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalama değerlerin karşılaştırılması sonucunda, bekar katılımcıların YİD düzeylerinin evli katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda “**H4:** Çalışanların yenilikçi iş davranışları, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 4.8. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem t-testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ortalama (O)	S.S	S. H.O.	
PG	Kadın	183	4,28	,667	,049	
	Erkek	207	3,77	1,04	,072	
YİD	Kadın	183	4,05	,586	,043	
	Erkek	207	3,38	1,12	,077	
Değişken	Levene Testi (Varyansların Eşitliği Varsayımı)			Ortalamaların Eşitliği Varsayımı		
	Eşitlik Durumu	F	P1	P2	O.F	S.H.F
PG	V.E.	1,08	,298	<,001	,512	,090
	V.E.D.			<,001	,512	,087
YİD	V.E.	118,51	<,001	<,001	,660	,093
	V.E.D.			<,001	,661	,089

H5: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Çizelgede sunulan Levene testi sonucu PG değişkeni için ($F = 1.08$; $p = 0,298$), gruplar arasında varyansların eşit olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle yorumlamada “varyanslar eşittir” satırındaki bulgular esas alınmıştır. Ortalamaların eşitliği testi sonucu $p < 0,001$ olup 0.05 anlamlılık düzeyinin altında bulunduğundan, kadın ($O = 4.28$) ve erkek ($O = 3.77$) katılımcılar arasında PG açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalama değerler incelendiğinde, kadın katılımcıların PG düzeylerinin erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu

görülmektedir. Bu doğrultuda “**H5: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.**” Hipotezi kabul edilmiştir.

YİD değişkeni için Levene testi sonucu ($F = 118.51$; $p < 0,001$), gruplar arasında varyansların eşit olmadığına işaret etmektedir. Bu nedenle yorumlamada “varyanslar eşit değildir” satırındaki bulgular temel alınmıştır. Ortalamaların eşitliği testi sonucu $p < 0,001$ olup 0.05 anlamlılık düzeyinin altında bulunduğundan, kadın ($O = 4.05$) ve erkek ($O = 3.38$) katılımcılar arasında YİD açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalama değerlerin karşılaştırılması sonucunda, kadın katılımcıların YİD düzeylerinin erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda “**H6: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.**” Hipotezi kabul edilmiştir.

4.1.6.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

Önceki bölümde, iki bağımsız grup arasındaki ortalama farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız Örneklem t-testi uygulanmıştır. Bu bölümde ise, üç veya daha fazla bağımsız grubun ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılacaktır. Bu analiz, gruplar arası varyans ile grup içi varyansın karşılaştırılmasına dayanarak, grup ortalamaları arasındaki farkların tesadüfi olup olmadığını test etmeye olanak tanımaktadır.

Çizelge 4.9. Yaş Grubu ile Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Varyansların Homojenliği

Tanımlayıcı İstatistikler						Varyansların Homojenliğine Karar						Kriter Test
Değişkenler	Grup (Yaş)	N	O	S.S	S.H	Krit.	L.İ	Df1	Df2	P	Var.	
PG	1.(18-25)	57	4,12	,222	,029	O.D	48,93	3	386	<,001	**	Welch Testi
	2 (26-35)	160	4,36	,398	,031							
	3. (36-45)	126	3,37	1,30	,116							
	4.(46 ve üstü)	47	4,41	,467	,068							
	Toplam	390	4,01	,924	,046							
YİD	1.(18-25)	57	4,03	,660	,087	O.D	25,54	3	386	<,001	**	Welch Testi
	2 (26-35)	160	3,78	,645	,052							
	3. (36-45)	126	3,26	1,26	,112							
	4.(46 ve üstü)	47	4,15	,841	,122							
	Toplam	390	3,69	,967	,048							
L.İ: Levene İstatistiği S: Sonuç O: Ortalama Değer *Varyanslar Homojen						N: Örneklem Sayısı S.S: Standart Sapma S.H: Standart Hata ** Varyanslar Homojen değil						

Levene testi sonucunda elde edilen anlamlı p değerleri (her iki değişken için de $p < 0.001$) varyansların homojen olmadığını göstermektedir. Bu durumda, klasik ANOVA'nın varsayımlarından biri olan "gruplar arası varyansların eşitliği" sağlanmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, değişkenler arasındaki anlamlı farklılıkların belirlenmesi amacıyla Welch testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Çizelge 4.10. Yaş Grubu ile Değişkenlere İlişkin Anlamlılığın Belirlemeye Yönelik Welch Testi Analizi

Welch Testi Bulguları					
Değişken	İstatistik	Df1	DF2	P	Sonuç
PG	30,74	3	152,43	<0,01	*
YİD	12,55	3	137,46	<0,01	*
* Gruplar arasında anlamlı farklılık vardır.					

Yaş gruplarına göre PG ve YİD düzeyleri arasında anlamlı farklılıkla bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Welch testi sonuçları, her iki değişken açısından da yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğunu ortaya koymuştur ($p < 0.05$). Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, farklılıkların hangi gruplar arasında ortaya çıktığını ve bu farkların yönünü

belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testleri uygulanmıştır. İlgili analizlerin sonuçları, yaş grupları arasındaki ortalama farkların istatistiksel anlamlılığını ortaya koyacak şekilde aşağıdaki tabloda ayrıntılı biçimde sunulmuştur.

H7: *Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*

H8: *Çalışanların yenilikçi iş davranışları, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*

Çizelge 4.11. Yaş Grubu ile Değişkenlere Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Games-Howell) Analiz Tablo

Varyanslar Homojen Değil → Welch Testi → P < 0,05 → Post Hoc Testi → Games-Howell Testi						
Değişken	Grup (yaş)	Grup (Yaş)	Ortalama Fark	Standart Hata	P	Fark
PG	1.(18-25)	3. (36-45)	<u>.756*</u>	,120	<.0,01	1>3
		2 (26-35)	<u>.997*</u>	,112	<.0,01	1>2
	2 (26-35)	3. (36-45)	<u>.240*</u>	,043	<.0,01	2>3
YİD	1.(18-25)	3. (36-45)	<u>.765*</u>	,142	<.0,01	1>3
	2 (26-35)	3. (36-45)	<u>.512*</u>	,123	<.0,01	2>3

Çizelgede yer alan Games-Howell çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, varyansların homojen olmaması nedeniyle tercih edilen Welch testi sonrasında, yaş grupları arasında hem PG hem de YİD değişkenlerine ilişkin ortalamalar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p < 0.01$).

PG değişkeni açısından, 18–25 yaş grubunun ortalaması 36–45 yaş grubuna göre 0,756 puan ($p < 0.01$) ve 26–35 yaş grubuna göre 0,997 puan ($p < 0.01$) daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, 26–35 yaş grubunun ortalaması da 36–45 yaş grubuna kıyasla 0.240 puan daha yüksektir ($p < 0.01$). Bu bulgular doğrultusunda “**H7:** *Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.*” Hipotezi kabul edilmiştir.

YİD değişkeni açısından da benzer şekilde, 18–25 yaş grubunun ortalaması 36–45 yaş grubuna göre 0,765 puan ($p < 0.01$) ve 26–35 yaş grubunun ortalaması aynı yaş grubuna göre 0,512 puan ($p < 0.01$) daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen

bu bulgular, her iki değişken bakımından da 36–45 yaş grubundaki bireylerin diğer yaş gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük ortalama değerlere sahip olduğunu ve bu grubun psikolojik güçlenme ile yenilikçi iş davranışı düzeylerinin görece daha sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, orta yaş grubundaki çalışanların örgütsel süreçlere katılım, kendini yetkin hissetme ve yenilik geliştirme konularında desteklenmesi gerektiğine işaret etmekte; yaşa bağlı psikososyal ihtiyaçların insan kaynakları politikalarında dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır. Bu bilgiler çerçevesinde “**H8: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.**” Hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 4.12. Eğitim Grubu ile Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Varyansların Homojenliği

Tanımlayıcı İstatistikler						Varyansların Homojenliğine Karar						Kriter Test
Değişkenler	Grup (Eğitim)	N	O	S.S	S.H	Krit.	L.İ	Df1	Df2	P	Var.	
PG	Lise	76	3,03	1,44	,165	O.D	208,6 2	4	385	<,001	**	Welch Testi
	Ön Lisans	36	4,16	,000	,000							
	Lisans	142	4,11	,464	,038							
	Yüksek Lisans	93	4,74	,251	,026							
	Doktora	43	3,72	,550	,083							
	Total	390	4,01	,924	,046							
YİD	Lise	76	2,16	1,01	,116	O.D	40,46	4	385	<,001	**	Welch Testi
	Ön Lisans	36	4,00	,000	,000							
	Lisans	142	4,21	,503	,042							
	Yüksek Lisans	93	4,05	,304	,031							
	Doktora	43	3,67	,477	,072							
	Total	390	3,69	,967	,048							
L.İ: Levene İstatistiği S: Sonuç O: Ortalama Değer *Varyanslar Homojen						N: Örneklem Sayısı S.S: Standart Sapma S.H: Standart Hata ** Varyanslar Homojen değil						

Levene testi sonucunda elde edilen anlamlı p değerleri (her iki değişken için de $p < 0.001$) varyansların homojen olmadığını göstermektedir. Bu durumda, klasik ANOVA'nın varsayımlarından biri olan “gruplar arası varyansların eşitliği” sağlanmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, değişkenler arasındaki anlamlı farklılıkların belirlenmesi amacıyla Welch testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Çizelge 4.13. Eğitim Grubu ile Değişkenlere İlişkin Anlamlılığı Belirlemeye Yönelik Welch Testi Analizi

Welch Testi Bulguları					
Değişken	İstatistik	Df1	DF2	P	Sonuç
PG	30,74	4	145,17	<u><0,01</u>	*
YİD	24,55	4	121,46	<u>,101</u>	**
* Gruplar arasında anlamlı farklılık vardır.					
** Gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur.					

Eğitim düzeyine göre gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla uygulanan Welch testi sonuçları incelendiğinde, PG değişkeni açısından eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Bu durum, bireylerin algıladıkları PG düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde değiştiğini göstermektedir. Öte yandan, YİD değişkenine ilişkin Welch testi bulguları, eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur ($p > 0.05$). Buna göre, bireylerin YİD düzeylerinin eğitim düzeyinden bağımsız olarak benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Bu doğrultuda **“H10: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.”** Hipotezi reddedilmiştir.

Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, PG değişkeni açısından gözlemlenen farkların hangi gruplar arasında ortaya çıktığını ve bu farkların yönünü belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma analizleri uygulanmıştır. İlgili analiz sonuçları, eğitim düzeylerine göre gruplar arasındaki ortalama farkların istatistiksel anlamlılığını ortaya koyacak şekilde aşağıdaki tabloda ayrıntılı biçimde sunulmuştur.

H9: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.14. Eğitim Grubu ile Değişkenlere Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Games-Howell) Analiz Tablosu

Varyanslar Homojen Değil → Welch Testi → P < 0,05 → Post Hoc Testi → Games-Howell Testi						
Değişken	Grup (yaş)	Grup (Yaş)	Ortalama Fark	Standart Hata	P	Fark
PG	2.(Ön Lisans)	1.(Lise)	,659*	,165	<.0,01	2>1
	3.(Lisans)	1.(Lise)	,785*	,169	<.0,01	3>1
	4.(Yüksek Lisans)	1.(Lise)	,711*	,167	<.0,01	4>1
		2.(Ön Lisans)	,575*	,026	<.0,01	4>2
	5.(Doktora)	1.(Lise)	,683	,185	,003	5>1

Çizelgede yer alan Games-Howell testi bulgularına göre, varyansların homojen olmaması nedeniyle uygulanan Welch testi sonrasında PG değişkeni açısından eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür ($p < 0.05$). Yapılan çoklu karşılaştırmalar sonucunda, ön lisans mezunlarının lise mezunlarına kıyasla 0,659 puan ($p < 0.01$), lisans mezunlarının lise mezunlarına göre 0,785 puan ($p < 0.01$), yüksek lisans mezunlarının lise mezunlarına göre 0,711 puan ($p < 0.01$) ve doktora mezunlarının yine lise mezunlarına kıyasla 0,683 puan ($p = 0,003$) daha yüksek PG ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yüksek lisans mezunlarının ön lisans mezunlarına göre 0,575 puan ($p < 0.01$) daha yüksek PG düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin algıladıkları psikolojik güçlenme düzeyinin de anlamlı biçimde yükseldiğini ve özellikle lise mezunlarının diğer tüm gruplara kıyasla daha düşük ortalamalara sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, örgütlerde çalışan bireylerin eğitim düzeylerinin, öznel güçlenme algıları üzerinde belirleyici bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda “**H9:** Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlere ilişkin test sonuçları çizelgede sunulmuştur:

Çizelge 4.15. Hipotez Sonuç Tablosu

Hipotez	Sonuç
H1: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri ile yenilikçi iş davranışlarını arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul
H2: Psikolojik güçlendirme, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul
H3: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H4: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H5: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H6: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H7: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H8: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H9: Çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyleri, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H10: Çalışanların yenilikçi iş davranışları, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Red

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi gibi demografik özelliklerine göre psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinde anlamlı farklılıkların olup olmadığı da değerlendirilmiştir. Araştırma, Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak hesaplanmış, veriler kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Anketlerin hem yüz yüze hem de çevrimiçi uygulanmasıyla farklı zamanlarda ve çeşitli iş yerlerinde çalışan bireylere ulaşılmıştır. Geçersiz yanıtlar elendikten sonra elde edilen 390 anket, araştırmanın analizlerinde esas alınmıştır.

6. SONUÇLAR

Araştırma bulguları, katılımcıların %46.9'unun kadın ve %53.1'inin erkek olduğunu ortaya koymuştur. Yaş dağılımında en yüksek oran %41 ile 26–35 yaş grubunda toplanmış, bunu %32.3 ile 36–45 yaş grubu izlemiştir. Katılımcıların %75.9'unun evli, %24.1'inin ise bekâr olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumları incelendiğinde, çoğunluğun lisans mezunu (%36.4) olduğu, ardından yüksek lisans (%23.8), lise (%19.5), doktora (%11) ve ön lisans (%9.2) düzeylerinin geldiği saptanmıştır. Çalışma süresi açısından bakıldığında, katılımcıların büyük kısmının %41 ile 2–6 yıl arası deneyime sahip olduğu, bunu %27.4 ile 7–11 yıl, %20.5 ile 12 yıl ve üzeri, %11 ile 0–1 yıl deneyime sahip grupların takip ettiği belirlenmiştir. Bu sonuçlar, örneklemin çoğunlukla orta yaş grubunda, evli, yükseköğrenim görmüş ve 2–6 yıl iş deneyimine sahip bireylerden oluştuğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, araştırmaya katılan kitlenin daha çok genç ve orta yaş aralığında, eğitilmiş ve iş tecrübesi bakımından belirli bir olgunluğa ulaşmış çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları, psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r = 0,735$; $p < 0.01$). Bu bulgu, çalışanların algıladıkları psikolojik güçlendirme düzeyi arttıkça yenilikçi iş davranışlarının da yükseldiğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, psikolojik güçlendirmenin hizmet sektöründe çalışanların yenilikçi iş davranışlarını geliştirmede önemli bir unsur olabileceğine işaret etmektedir. Çalışanların işlerinde daha fazla anlam bulmaları, kendilerini yetkin hissetmeleri, karar süreçlerine katılmaları ve iş üzerinde etkili olduklarını algılamaları, yenilikçi fikirler üretme ve bu fikirleri uygulamaya dönüştürme eğilimlerini artırma potansiyeline sahiptir. Bu doğrultuda örgütlerde uygulanacak psikolojik güçlendirme politikalarının, yenilikçi iş davranışlarının desteklenmesine ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlanmasına stratejik katkı sunabileceği değerlendirilmektedir. Regresyon analizi sonuçları da bu bulguları destekler niteliktedir. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik güçlendirme yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif biçimde etkilemektedir ($B = 0,769$; $p < 0.01$). Psikolojik güçlendirmede meydana gelen bir birimlik artış, yenilikçi iş davranışında 0,769 birimlik bir artışa karşılık gelmektedir. Bu durum, hizmet sektöründe yenilikçiliğin artırılmasında çalışanların özerklik, anlam ve yetkinlik algılarının güçlendirilmesinin kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Araştırmada ulaşılan bulgular, literatürde farklı örneklemeler ekseninde gerçekleştirilen önceki araştırmalarla da paralellik göstermektedir. Nitekim Dan ve

diğerleri (2018) ile Knol ve Van Linge (2009), hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmalarda güçlendirme unsurlarının yenilikçi iş davranışını anlamlı biçimde desteklediğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Haiyan ve diğerleri (2016) ile Prabowo ve diğerleri (2018), psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranışlarla pozitif ilişkili olduğunu ve liderlik süreçleri aracılığıyla bu etkiyi güçlendirdiğini belirtmişlerdir. Aydın (2016) ise psikolojik güçlendirme algısının yaratıcı iklim ile yenilikçi iş davranışı arasında aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir. Cindiloğlu Demirer (2020), üretim işletmelerinde beyaz yakalı çalışanlara yönelik çalışmasında, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, Tekin ve Akgemeci (2019) de psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Dolayısıyla bu çalışma, literatürdeki bulguları desteklemekte ve hizmet sektörü bağlamında psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışlarının geliştirilmesinde stratejik bir unsur olabileceğini göstermektedir.

Demografik değişkenler açısından araştırma bulguları değerlendirildiğinde, farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür. Katılımcıların medeni durumları açısından psikolojik güçlendirme düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamış, ancak yenilikçi iş davranışlarının bekar çalışanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre hem psikolojik güçlendirme hem de yenilikçi iş davranışı düzeylerinde kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha yüksek değerlere sahip oldukları tespit edilmiştir. Yaş grupları açısından, genç çalışanların (18–25 ve 26–35 yaş) orta yaş grubundaki (36–45 yaş) çalışanlara kıyasla daha yüksek psikolojik güçlenme ve yenilikçi iş davranışı sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi açısından ise, psikolojik güçlendirme algılarında anlamlı farklılıklar gözlenmiş; lise mezunlarının diğer eğitim gruplarına kıyasla daha düşük değerlere sahip olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, yenilikçi iş davranışı düzeylerinin eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Bu sonuçlar, demografik özelliklerin çalışanların psikolojik güçlenme ve yenilikçi iş davranışı algıları üzerinde kısmen etkili olabileceğini göstermektedir. Özellikle kadın, genç ve yükseköğrenim görmüş çalışanların örgütlerde yenilikçi davranışların geliştirilmesinde önemli bir potansiyel taşıdığı söylenebilir.

7. ÖNERİLER

Çalışma bulgularına bağlı olarak ilgililere aşağıdaki öneriler sunulabilir:

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Gelecek çalışmalarda daha geniş ve rastgele seçilmiş örneklemle sonuçların genellenebilirliği artırılabilir.

Veriler öz-bildirim anketiyle toplanmıştır. İleride yapılacak araştırmaların nitel yöntemlerle (ör. derinlemesine mülakat ya da odak grup görüşmesi) desteklenmesi önerilmektedir.

Çalışma yalnızca Şanlıurfa ili merkez ilçelerindeki hizmet sektörü çalışanlarını kapsamaktadır. Farklı bölgeler ve sektörlerde yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar, bulguların kültürel ve sektörel bağlamlarda test edilmesine katkı sağlayacaktır.

İşletmelerde çalışanların psikolojik güçlenme algılarını artırmak için yetki devri, karar süreçlerine katılım, açık iletişim ve eğitim programları uygulanmalıdır.

Psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide liderlik tarzları, örgütsel iklim, iş tatmini veya örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin aracı veya düzenleyici rolü incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Abdullah, N. H., Wahab, E. ve Shamsuddin, A. (2019). Creative self-efficacy, innovative work behaviour and job performance among selected manufacturing employees. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(2), 291- 297.
- Afsar, B. ve Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior. The mediating effects of personorganization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109.
- Anderson, N., Potocnik, K. ve Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40, 1297–1333.
- Aydın, B. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between creative climate and innovative work behavior: The case of employees of various sectors in Turkey. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 74–84.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (23. baskı). Pegem Akademi.
- Çevik Tekin, İ. ve Akgemci, T. (2019). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1674–1692.
- Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y. ve Ma, H. (2018). Relationships among structural empowerment, innovative behaviour, self-efficacy, and career success in nursing field in Mainland China. *International Journal of Nursing Practice*, 24(5), 1–9.
- Knol, J. ve Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359–370.
- Apsalone, M. (2018). Effects of organizational culture on organizational innovation in small businesses. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 9(1), 41–45.
- Aslan, E. ve Su Eröz, S. (2018). Kırsal turizmde yenilik ve kırsal turizm işletmecilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli/Kartepe Örneği, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 538-561.
- Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E. ve Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 265–86.
- Kong, H., Sun, N. ve Yan, Q. (2016). New generation, psychological empowerment: Can empowerment lead to career competencies and career satisfaction? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(11), 2553–2569.

- Amo, B. W. ve Kolvereid, L. (2005). Organizational strategy, individual personality and innovation behavior. *Journal of Enterprising Culture*, 13(01), 7–19.
- Afsar, B., Badir, Y. F. ve Bin Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300.
- Afsar, B. ve Masood, M. (2018). Transformational leadership, creative selfefficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance and innovative work behavior of nurses. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36-61.
- Afsar, B. ve Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior the role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428.
- Ahadi, S. ve Suandi, T. (2014). Structural empowerment and organizational commitment: the mediating role of psychological empowerment in malaysian research universities. *Journal of Asian Development Studies*, 3(1), 44-65.
- Akram, T. Lei, S., Haider, M. J. ve Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129.
- Al-Shammari, M. M. ve Khalifa, N. Y. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior in an it department of a public organization in the kingdom of bahrain. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 10(3), 20-32.
- Alfy, S. E. ve Naithani, P. (2021). Antecedents of innovative work behaviour: A systematic review of the literature and future research agenda. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(1), 1-19.
- Allahyari, R., Mirkamali, S. M. ve Kharazi, K. (2011). Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1549-1554.
- Allameh, S. M., Heydari, M. ve Davoodi, S. M. R. (2012). Studying the relationship between transformational leadership and psychological empowerment of teachers in Abade Township. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 224-230.
- Altındış, S. ve Özutku, H. (2011). Psikolojik güçlendirme ve güçlendirmeyi etkileyen faktörler: Türkiye'deki devlet hastanelerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi. XIII*(1), 161-191.
- Baltaş, A. (2016). *Ekip çalışması ve liderlik* (15. bs.). Remzi Kitabevi.
- Bardakoğlu, Ö. ve Akgündüz, Y. (2016). Otel çalışanlarının örgütsel prestij ve psikolojik güçlendirme algılarının işbirliği davranışlarına etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30), 145-158.
- Bayındır, M. S. ve Demir, M. (2019). Otel işletmelerinde mutfak şeflerinin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlerin analizi: Antalya örneği. *Journal of*

Tourism and Gastronomy Studies, 7 (3), 1689-1710.

- Berraies, S., Chaher, M. ve Ben Yahia, K. (2014). Employee empowerment and its importance for trust, innovation and organizational performance. *Business Management and Strategy*, 5(2), 82-103.
- Block, P. (2017). *The empowered manager: Positive political skills at work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Bos-Nehles, A., Renkema, M. ve Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46, 1228-1253.
- Bos-Nehles, A. C. ve Veenendaal, A. A. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683.
- Buitendach, J. H. ve Hlalele, R. B. T. (2005). Psychological empowerment and job satisfaction of engineers in a petrochemical industry. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 8(2), 154-170.
- Candan, H., Canbolat, M. ve Öksüz, Y. (2016). Personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 255-266.
- Carless, S.A. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?. *Journal of Business and Psychology*. 18(4), 405-425.
- Carmeli, A. ve Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169- 191.
- Cerne, M., Hernaus, T., Dysvik, A. ve Skerlavaj, M. (2017). The role of multilevel synergistic interplay among team mastery climate, knowledge hiding, and job characteristics in stimulating innovative work behavior. *Human Resource Management Journal*, 27(2), 281-299.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2011). Yenilikçi iş davranışı ve çalışanların adalet algıları arasındaki ilişkiler üzerine bankacılık sektöründe yapılan bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (32), 167-184.
- Chiang, C. F. ve Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Cindiloğlu Demirer, M. (2020). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 165–184.
- Cochran, W. G. (2007). *Sampling techniques* (3. baskı). John Wiley & Sons.
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. baskı).
- Conger, J. ve Kanungo, R. (1988). The empowerment process: Integrating theory and

- practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Çelikmasat, A. G. (2018). *İşletmelerde kariyer yönetimi, karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri: Konya örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çiçek, B. ve Işık, M. (2019). Algılanan çalışan performansı ile işletme performansı arasındaki ilişkide yenilikçi iş davranışının düzenleyicilik etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(3), 699-712.
- Daft, L. R. (2008). *Organization theory and design* (10th ed.). South-Western Pub.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Davies, A., Wong, C. A. ve Laschinger, H. (2011). Nurses' participation in personal knowledge transfer: the role of leader-member exchange (LMX) and structural empowerment. *Journal of Nursing Management*, 19(5), 632-643.
- De Jong, J. P. ve Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- De Jong, J. ve Den Hartog, D. (2008). Innovative work behaviour: measurement and validation, *EIM Business and Policy Research*, 3-23.
- De Spiegelaere, S., Gyes V. G. ve Hootegeem, G.V. (2012). Job design and innovative work behavior: One size does not fit all types of employees. *Contemporary Innovation and Entrepreneurship Concepts*, 5(1), 7-8.
- Dedahanov, A. T., Rhee, C. ve Yoon, J. (2017). Organizational structure and innovation performance: Is employee innovative behavior a missing link? *Career Development International*, 22(4), 334-350.
- Derin, N. ve Gökçe, S. G. (2016). Are cyberloafers also innovators? A study on the relationship between cyberloafing and innovative work behavior. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, 28-30 October 2016, Antalya, Turkey, 235, 694-700.
- Dewettinck, K., Singh, J. ve Buyens, D. (2003). Psychological empowerment in the workplace: Reviewing the empowerment effects on critical work outcomes. *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series*, (29), 1-26.
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. V. ve Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129-141.
- Dörner, N. (2012). *Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance* (Doctoral dissertation). St. Gallen University.
- Drake, A. R., Wong, J. ve Salter, S. B. (2007). Empowerment, motivation, and performance: Examining the impact of feedback and incentives on

- nonmanagement employees, *Behavioral Research in Accounting*, 19, 71-89.
- Drucker, P. ve Maciariello, J. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- Duran, C., Altan, S. ve Erkuş, A. (2022). Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşmenin sık iş değiştirme davranışına etkileri: Bir kişilik özelliği olarak deneyime açıklığın düzenleyici rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 204 – 219.
- Eljaaidi, N. M. (2016). Structural & psychological empowerment: A literature review, theory clarifications and strategy building. *Journal of Economics and Political Science*, 7, 446-479.
- Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2016). Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Görgül bir araştırma. *Doğul Üniversitesi Dergisi*, 17 (2), 161.
- Eren, M. Ş. ve Kaplan, M. (2014). Kurumsal yetkinliklerin örgütsel performans üzerindeki etkileri: Üretim firmaları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (40), 175-192.
- Ergeneli, A., Arı, G. S. ve Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of Business Research*, 60, 41- 49.
- Etehadı, B. ve Karatepe, O. M. (2019). The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(6), 665-689.
- Fırın, S. (2020). *Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranışa etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Fock, H., Chiang, F., Au, K. Y. ve Hui, M. K. (2011). The moderating effect of collectivistic orientation in psychological empowerment and job satisfaction relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 319-328.
- Forrester, R. (2000). Empowerment: Rejuvenating a potent idea. *Academy of Management Executive*, 14(3), 67-80.
- Gautam, D.K. ve Bhandari Ghimire, S. (2017). Psychological empowerment of employees for competitive advantages: An empirical study of Nepalese service sector. *International Journal of Law and Management*. 59(4), 466-488.
- Ghani, N.A.A. ve Hussin, T.A.B. (2009). The impact of psychological empowerment on lecturers' innovative behaviour in Malaysian private higher education institutions. *Canadian Social Science*, 5(4), 54-62.
- Greco, P., Laschinger, H. K. S. ve Wong, C. (2006). Leader empowering behaviours, staff nurse empowerment and work engagement/burnout. *Nursing Leadership*, 19(4), 41-56.

- Gross, R. (2017). The links between innovative behavior and strategic thinking. *Contemporary Management Research*, 13(4), 239-254.
- Hadjimanolis, A. (1999). Barriers to innovation for SME'S in a small less developed country (Cyprus). *Technovation*, 19(9), 561-570
- Holdsworth, L. ve Cartwright, S. (2003). Empowerment, stress and satisfaction: an exploratory study of a call centre. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(3), 131–140.
- Honold, L. (1997). A Review of the literature on employee empowerment, *Empowerment in Organizations*, 5(4) 202- 212.
- Hsiao, H.C., Chang, J.C., Tu, Y.L. ve Chen, S.C. (2011). The impact of selfefficacy on innovative work behavior for teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31-36.
- Hu, S. L. Y. ve 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
- İhtiyaroğlu, N. (2017). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 361-378.
- Imran, R. (2011). *Innovative work behavior: The impact of organizational climate and transformational leadership on innovative work behaviour*. Lap Lambert Academic Publishing GmbH KG.
- Imran, R., Saeed, T., Anis-Ul-Haq, M. ve Fatima, A. (2010). Organizational climate as a predictor of innovative work behavior. *African Journal of Business Management*, 4(15), 3337-3343.
- Islam, T., Khan, M.M. ve Bukhari, F.H. (2016). The role of organizational learning culture and psychological empowerment in reducing turnover intention and enhancing citizenship behavior. *Learning Organization*. 23(2-3), 156-169.
- Işık, C. ve Aydın, E. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5(2), 75-103.
- Işık, M. (2018). Bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ve bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi iş davranışına etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 641-656.
- Jankelova, N., Joniaková, Z. ve Misun, J. (2021). Innovative work behavior—a key factor in business performance? The role of team cognitive diversity and teamwork climate in this relationship. *Journal of Risk and Financial Management*, 14, 185.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

- Janssen, O. (2004). The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment. *Work and Stress*, 18(1), 56-65.
- Jason, V. ve Geetha, S. N.(2021). Regulatory focus and innovative work behavior: The role of work engagement. *Current Psychology*, 40(6), 2791-2803.
- Javed, B., Naqvi, S., Khan, A. K., Arjoon, S. ve Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal Of Management & Organization*, 25(1), 117-136.
- Kanbur, E. (2018). Havacılık sektöründe psikolojik güçlendirme, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 180.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation: new edition*, Basic Books, New York.
- Kanter, R. M. (2009). *When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations*. In P. S. Myers (Ed.), *Knowledge management and organisational design* (pp. 93-131). Routledge.
- Kaplanseren, S. (2019). *Örgütlerde presenteeism sorunu ile örgütsel iletişim ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkinin Y kuşağı bağlamında araştırılması* (Yüksek lisans tezi). Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakaş, A. ve Serçek, S. (2014). Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel bağlılığa etkisi otel çalışanları üzerine bir araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 90-107.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik güçlendirme çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını azaltır mı? *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 10(38), 6531-6540.
- Kessel, M., Hannemann-Weber, H. ve Kratzer, J. (2012). Innovative work behavior in healthcare: The benefit of operational guidelines in the treatment of rare diseases. *Health Policy*, 105(2), 146-153.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A. ve Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 10(1).
- Khan, M.M., Mubarik, M.S., Islam, T., Rehman, A., Ahmed, S.S., Khan, E. ve Sohail, F. (2022). How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1037-1055.
- Kim, W. ve Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 1-16.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., ve Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten

- ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review of Economics And Management*, 1(1), 49-73.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. London, Guilford publications.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J. ve Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 527-545.
- Lashley, C. (1995). Towards an understanding of employee empowerment in hospitality services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 7(1), 27-32.
- Lecat, A., Beausaert, S. ve Raemdonck, I. (2018). On the relation between teachers' (in)formal learning and innovative working behavior: The mediating role of employability. *Vocations and Learning*, 11(3), 529-554.
- Lee, M. ve Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept? *International journal of human resource management*, 12(4), 684-695.
- Lin, H. C. ve Lee, Y. D. (2017). A study of the influence of organizational learning on employees' innovative behavior and work engagement by a cross-level examination. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7), 3463-3478.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Luu, T. T. (2021). Can human resource flexibility disentangle innovative work behavior among hospitality employees? The roles of harmonious passion and regulatory foci. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(12), 4258-4285.
- Manojlovich, M. (2007). Power and empowerment in nursing: looking backward to inform the future. *Ojin: The Online Journal of Issues in Nursing*, 12(1).
- Maynard, M. T., Gilson, L. L. ve Mathieu, J. E. (2012). Eempowerment -fad or fab? a multilevel review of the past two decades of research. *Journal of Management*, 38(4), 1231-1281.
- Menon, S. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology*, 50(1), 153-180.
- Messmann, G. ve Mulder, R. H. (2020). A short measure of innovative work behaviour as a dynamic, context-bound construct. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1251-1267.
- Messmann, G. ve Mulder, R. H. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 80-101.
- Mishra, A. ve Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: the roles of trust, empowerment, justice, and work redesign,

Academy of Management Review, 22(3), 567-588.

- Mitchell, K. J. (2016). *Employee empowerment for a multigenerational workforce: An integrative and dynamic model* (Doktora tezi, Field Graduate University). ProQuest Dissertations Publishing.
- Naktiyok, S. (2019). Psikolojik güçlendirme bağlamında örgütsel desteğin iş yaşam kalitesine etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1528-1551
- Nur, E. ve Küçük, F. (2024). *İşyerinde bağlılık mı, kopuş mu? Hizmetkâr liderliğin çalışanların presentizm ve işe yabancılaşma davranışlarına etkisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Oladipo, S. E. (2009). Psychological empowerment and development. *Edo Journal of Counselling*, 2(1), 119-126.
- Oukes, T. (2010). *Innovative work behavior* (Lisans tezi). University of Twente, Hollanda.
- Örücü, E., Akgül, V. ve Şeker, C. (2019). Personel güçlendirme ve güç mesafesinin, iş yerinde yalnızlık duygusu ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Gönen termal örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 882-901.
- Özdemir, H. Ö. (2021). Örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiler: Kırşehir örneği. *Ahi Evran Akademisi*, 2 (1), 53- 60.
- Parzefall, M. R., Seeck, H. ve Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(08), 165-182.
- Permarupan, Y. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A. ve Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 1-18.
- Prabowo, R., Mustika, D. M. ve Sjabadhyni, B. (2018). How a leader transforms employees' psychological empowerment into innovative work behavior. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 90-99.
- Prieto, I. M. ve Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208.
- Psomos, A., Kern, T. ve Smithson, S. (2000). An exploratory study of information systems in support of employee empowerment, *Journal of Information Technology*. 15(3), 211-230.
- Quinn, R. E. ve Spreitzer, G. M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37-49.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, T. L., Crino, M. D. ve Fredendall, L. D. (2002). An integrative model of the empowerment process. *Human Resource Management Review*, 12(3),

- Saeed, B.B., Afsar, B., Shahjeha, A. ve Imad Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? the roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 254-281
- Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 363-378.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*. Harvard University Press.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Seibert, S. E., Wang, G. ve Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003.
- Shalley, C. E. ve Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Sharma, M. K. ve Kaur, G. (2008). employee empowerment: A conceptual analysis. *Journal of Global Business Issues*, 2(2), 7-12.
- Shih, H. A. ve Susanto, E. (2011). Is innovative behavior really good for the firm? Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: Moderating roles of perceived distributive fairness. *International Journal of Conflict Management*. 22(2), 111-130.
- Short, P. M. ve Johnson, P. E. (1994). Exploring the links among teacher empowerment. *Leader Power and Conflict, Education*, 1-28.
- Singh, S., Kodwani, A.D. ve Agrawal, R.K. (2013). Role of lifestyle orientation and perceived organizational functioning in psychological empowerment of IT professionals. *Benchmarking*, 20(3), 396-418.
- Sönmez, B. ve Yıldırım, A. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarına etki eden faktörlerin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1, 49-59.
- Spiegelaere, S. D., Gyes, G. V., Vandekerckhove, S. ve Hootegeem, G. V. (2012). *Job design and innovative work behavior: enabling innovation through active or low-strain jobs?* SSRN.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural levers for workplace empowerment.

- Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504.
- Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: a review of more than twenty years of research on empowerment at work. J. Barling (Ed), CP. Cooper (Ed). *The Handbook of Organizational Behavior*, Sage Publications, 1, 54-72.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. ve Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction and strain. *Journal of management*, 23(5), 679-704.
- Srivastava, U. R. ve Singh, M. (2008). Psychological empowerment at work place. *Global Journal of Business Management*, 2(1), 53-69.
- Subramaniam, I. D. (2012). Determinant of innovative behavior in the workplace: A case study of a Malaysian public sector organisation. *American Journal of Social Issues & Humanities*, 2(6), 384-397.
- Suhaimi, I. W. ve Panatik, S. A. (2016). A literature review on relationship between leader-member exchange and innovative work behaviour. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 1(2), 32-41.
- Sun., L. Y., Zhang, Z., Qi, J. ve Chen, Z. (2012). Empowerment and creativity: A crosslevel investigation. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 55-65.
- Supriyanto, A. S., Sujianto, A. E. ve Ekowati, V. M. (2020). Factors affecting innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing and job crafting. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 999-1007.
- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yaşar University*, 8(31), 5371-5391.
- Şen, Y. (2008). *Dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık üzerine etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şencan H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şendir, M. ve Kızıl, H. (2019). Nazogastrik tüp uygulama öğretiminde yenilikçi bir yaklaşım: NAZO-AR. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 86-90.
- Taghipour, A. ve Dezfuli, Z. K. (2013). Innovative behaviors: Mediate mechanism of job attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1617–1621.
- Tekin, Y. ve Durna, U. (2012). Otel işletmelerinde yenilik yönetimi uygulamaları alanya'da beş ve dört yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4 (3), 93-110.
- Thomas, K. W. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Tripathy, L. K. (2017). Impact of quality of work life on job performance. *International Journal of Business Marketing and Management*, 2(10), 11-14.
- Tsang, K. K., Wang, G. ve Bai, H. (2022). Enabling school bureaucracy, psychological empowerment, and teacher burnout: A mediation analysis. *Sustainability*, 14(4), 1-12.
- Tu, Y. D., ve Lu, X. X. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: a perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441-455.
- Türk, M. ve Biçer, M. (2018). A research on the relationship between ethical climate, organizational learning and innovative behavior. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 9(1), 1207-1218.
- Uzunsakal, E. ve Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Vardar, S. (2018). *İşletme yenilikçiliği ve yöneticilerin bireysel yenilikçi davranış eğilimlerinin finansal olmayan performans üzerine etkisi: Ankara beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Veenendaal, A. ve Bondarouk, T. (2015). Perceptions of HRM and their effect on dimensions of innovative work behaviour: Evidence from a manufacturing firm. *Management Review*, 26(2), 138-160.
- Volery, T. ve Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, 129, 295–303.
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., ve Sayer, B. (2018). Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29-42.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 74-85.
- Yıldırım, F. ve Karabey, C. (2016). Moderating role of empowerment in the effect of organizational culture on innovation. *International Journal of Management and Applied Science*, 2(4), 138–143.
- Yılmaz, C. (2018). *Yerel yönetimde psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Gaziantep'te bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, C. ve Tan, A. (2018). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeye

etkisi: Gaziantep büyükşehir itfaiyesinde bir araştırma, *Türk İdare Dergisi*, 486, 319-348.

Yidong, T. ve Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of business ethics*, 116, 441-455.

Yuan, F. ve Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

Yürür, Ş. ve Demir, K. (2011). Örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirme: karşılıklı etkileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 311-335.

Zhang, Y. ve Yang, F. (2021). How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior. *Personnel Review*, 50(2), 596-609.